

Lønnsutvikling for lærere i KS-området

Innhold

Oppsummering	2
Innledning	3
Syssetsetting og lønn for lærere i KS-området	4
Lønnsvekst siste fem år	6
Sammensetningseffekter	6
Endret kompetansesammensetning	7
Endret alderssammensetning	8
Arbeid som utløser tillegg til grunnlønn	10
Oppsummert om sammensetningseffekter	11
Identiske ansatte	11
Tariffoppgjørene	12
TBU-tallene	14
Forskjeller mellom TBU-tallene og tall for KS-området	15
Inkluderte grupper	15
Sammensetningseffekter i TBU-tallene	15
Undervisningsstilling uten godkjent utdanning	15
Lektorandel	16
Ledere og akademikere med lokal lønnsdannelse	16
Årslønnsvekst vs. datolønnsvekst	16
Reallønnsvekst	17
Lønnsutvikling for andre yrkesgrupper	18
Lønnsutvikling for stillingskodene som utgjør U5	19

Her gis en gjennomgang av lønnsutviklingen for lærere i KS-området de siste fem årene, sammenlignet med andre ansatte i KS-området.

Oppsummering

I denne artikkelen presenterer vi tall for lærernes lønnsutvikling, sammenlignet med andre grupper, for perioden 2020-2025.

- Lærerne i KS-området har de siste fem årene hatt en lønnsvekst som er litt høyere enn for øvrige ansatte med sentral lønnsdannelse.
- Lønnsveksten i gruppene som er sammenlignet er forholdsvis lik, også når vi justerer for ulike sammensetningseffekter. Det samme er tilfellet når vi sammenligner lønnsvekst for identiske ansatte.
- De sentrale lønnstilleggene er fordelt forholdsvis likt mellom lærere og andre ansatte de siste fem årene.
- I tallene fra Teknisk Beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) framgår det at årslønnsveksten for undervisningsansatte i kommunesektoren er marginalt lavere årslønnsveksten for øvrige ansatte de siste fem årene. Forskjeller i hvilke grupper som tas med i beregningene og hvilket lønnsbegrep man bruker, gjør at tallene kan gi forskjellig konklusjon, selv om begge settene av tall stemmer. Det redegjøres for disse forskjellene.
- Både lærere og andre ansatte i kommunesektoren har hatt reallønnsvekst den siste femårsperioden.
- Undervisningsansatte er den eneste yrkesgruppen som, i de årlige [TBU-rapportene](#), får sammenlignet sin lønnsutvikling med et samlet tall for “alle andre”, kalt “øvrige”. I denne artikkelen presenterer vi tall der også andre yrkesgrupper får sammenlignet sin lønnsutvikling med et samlet tall for “alle andre”. Flere av disse gruppene har hatt svakere lønnsutvikling enn øvrige ansatte. Det gjelder både barnehagelærere, assistenter og fagarbeidere.

Innledning

En del av meklingsløsningen mellom KS og Unio og Akademikerne i 2019 var at partene gjennom et partssammensatt utvalg (PSU) skulle utarbeide en analyse av lønnsutviklingen til undervisningspersonalet sammenlignet med andre grupper i KS-området fra 2004 til 2019.

I Hovedtariffavtalen (HTA) er undervisningspersonalet definert som lærere med og uten godkjent utdanning, samt skoleledere. Etter ønske fra Unio og Akademikerne skulle undervisningspersonalet i PSU-et defineres som stillingskodene for lærere *med* godkjent utdanning. Det vil si stillingskodene:

- 7961 - Lærer
- 7962 – Adjunkt
- 7963 – Adjunkt med tilleggsutdanning
- 7965 – Lektor
- 7966 – Lektor med tilleggsutdanning

Disse kodene samlet ble i rapporten fra det partssammensatte utvalget (PSU-et) omtalt som «U5». Lønnsutviklingen til U5 ble så sammenlignet med et utvalg (noen konstruerte) grupper av øvrige ansatte:

- Kapittel 4 samlet
- Kapittel 4, eksklusive ledere og U5
- Gruppe 1 (stillinger i kap. 4 uten universitet-/høgskoleutdanning)
- Gruppe 2, eksklusive U5 (stillinger i HTA kap. 4 med universitet-/høgskoleutdanning, bortsett fra lærere)

Her er noen av konklusjonene fra PSU-et fra 2019:

- U5 hadde en svakere lønnsutvikling enn de andre gruppene det ble sammenlignet med i PSU-et, med unntak av Gruppe 1 i noen av tidsperiodene det ble laget tall for.
- Det meste av forskjellen i lønnsvekst oppsto i de første årene av tidsperioden rapporten dekket, altså årene 2004-2010.
- Noe av forskjellen skyldtes at sammensetningseffekter hadde gitt et større bidrag til lønnsveksten for øvrige ansatte enn det hadde for U5.
- Noe av forskjellen skyldtes dårligere uttelling i pott-forhandlinger for U5 enn for øvrige ansatte.
- De sentrale lønnstilleggene var noe større for øvrige ansatte enn for U5. Det var særlig Gruppe 1, som gjennom lavlønsprofil i flere av lønnsoppgjørene i perioden før 2010, hadde fått god uttelling i sentrale tillegg. Gruppe 2, eksklusive U5, hadde dårligere uttelling i sentrale tillegg enn U5 i de første årene, men noe bedre uttelling de siste årene.

Det er nå gått seks år siden PSU-et la fram sin rapport. KS presenterer her tall for lønnsutviklingen de siste fem årene for lærere i KS-området (U5), sammenlignet med de samme gruppene som PSU-et fra 2019 omhandlet.

I PSU-et fra 2019 ble det hovedsakelig lagt vekt på å sammenligne U5 med andre ansatte med sentral lønnsdannelse, det vil si arbeidstakere i HTA kapittel 4. Det samme er gjort her. Det vil si at ledere og akademikere med kun lokal lønnsdannelse (HTA kapittel 3 og 5) ikke er med i tallene.

Rapporten omhandler følgende tema:

- Tall for registrert lønnsvekst, og lønnsvekst justert for ulike sammensetningseffekter.
- Lønnsvekst for identiske, det vil si de som har vært ansatt i flere påfølgende år.
- Gjennomgang av hvordan de sentrale lønnstilleggene har fordelt seg mellom gruppene.
- Gjennomgang av tallene for årslønnsvekst som framkommer av de årlige TBU-rapportene, og hvorfor det er forskjeller mellom TBU-tallene og tallene for KS-området.
- Reallønnsvekst de siste fem årene.
- Lønnsutvikling der andre grupper enn lærere blir sammenlignet med sin egen gruppe av «øvrige ansatte». For eksempel sammenlignes lønnsutviklingen til barnehagelærere med «øvrige»-gruppen som består av alle som ikke er barnehagelærere.
- Lønnsutvikling for de ulike stillingskodene som lærere med godkjent utdanning kan være plassert i.

Gruppen av de fem stillingskodene for lærere i KS-området (7961-7966) er i det følgende omtalt som "U5".

Syssetting og lønn for lærere i KS-området

I KS-området samlet er det 461 600 arbeidstakere, som utfører 386 000 årsverk. For lærere med godkjent utdanning (U5) er det 79 300 arbeidstakere, som utfører 73 300 årsverk. Dette er en økning fra 68 100 årsverk i 2004, som var året da lærerne ble overført fra det statlige tariffområdet til KS-området.

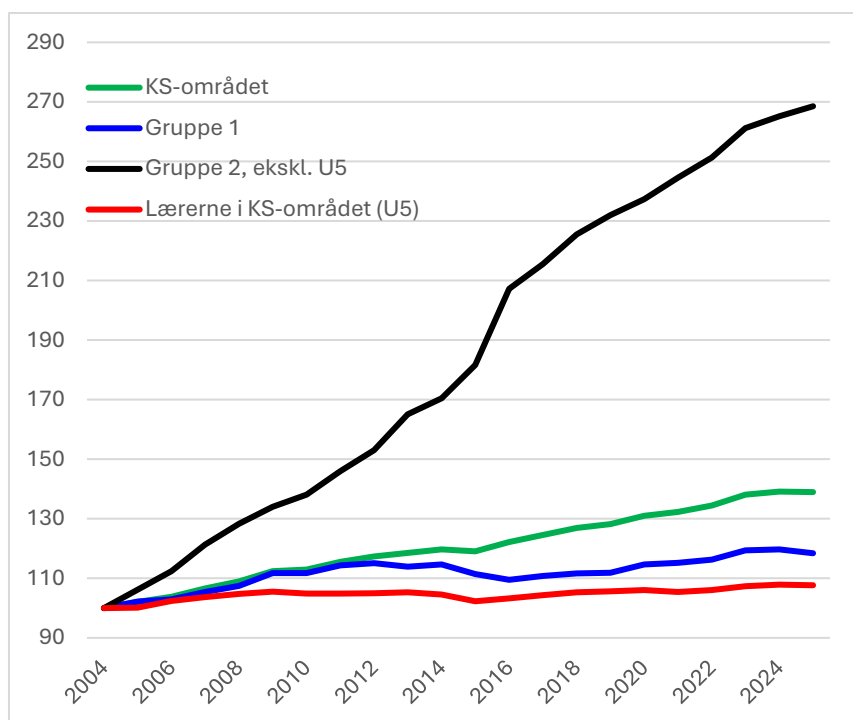
For stillingskodene som utgjør U5 har det vært store endringer i årsverk de siste 20 årene, se tabell 1. Antallet adjunkter er nesten halvert, mens antallet lektorer med tilleggstudanning er tredoblet.

Tabell 1. Antall årsverk i stillingskodene for lærere.

	2004	2012	2020	2025
Lærere samlet (U5)	68 100	71 500	72 200	73 300
7961 Lærer	9 500	5 900	2 800	2 000
7962 Adjunkt	27 900	27 000	21 800	15 000
7963 Adjunkt m/tillegg	23 800	28 900	32 600	31 400
7965 Lektor	700	1 400	2 900	7 000
7966 Lektor m/tillegg	6 100	8 300	12 000	18 000

For U5 samlet er økningen i antall årsverk siden 2004 på 7,7 prosent. Dette er betydelig lavere enn de andre gruppene det her sammenlignes med.

Figur 1 viser utvikling i antall årsverk for U5, Gruppe 1, Gruppe 2 eksklusive U5 og for KS-området samlet, der år 2004 er satt lik 100. For KS-området sett under ett økte antall årsverk med 39 prosent fra 2004 til 2025.



Figur 1. Indeksert utvikling i antall årsverk. 2004 = 100.

Veksten i årsverk er klart høyest i Gruppe 2, eksklusive U5. Denne gruppen består blant annet av sykepleiere, barnehagelærere, vernepleier, barnevernspedagoger og ergoterapeuter. Fra 2004 til 2025 har antall årsverk i denne gruppen økt fra 34 000 til i underkant av 92 000. Blant annet har antallet sykepleiere og barnehagelærere doblet seg i perioden.

I Gruppe 1 har antall årsverk økt fra 128 900 til 152 700. Blant annet har antallet fagarbeidere og helsefagarbeidere har økt markant, mens antallet renholdere er redusert.

Tabell 2 viser gjennomsnittslønn for lærere, samt for de andre gruppene som ble definert i PSU-et fra 2019. Med lønn i denne sammenheng mener vi grunnlønn pluss faste og variable tillegg, som for eksempel lørdags- og søndagstillegg, kvelds- og nattillegg eller funksjonstillegg.

Tabell 2. Gjennomsnittslønn for lærere i KS-området og for andre grupper ansatte

	Gjennomsnittslønn per 1.12.2025	Lønn relativt til gjennomsnitt for kap. 4 samlet
Kapittel 4 samlet	638 900	100
Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	607 900	95
Gruppe 1	566 500	89
Gruppe 2, ekskl. U5	677 500	106
Lærere i KS-området (U5)	731 300	114
7961 Lærer	632 600	99
7962 Adjunkt	673 300	105
7963 Adjunkt m/tillegg	738 500	116
7965 Lektor	697 100	109
7966 lektor m/tillegg	791 200	124

Gjennomsnittslønn for lærere samlet sett (U5) er 14 prosent høyere enn for gjennomsnittet av alle ansatte med sentral lønnsdannelse i KS-området (kap. 4). Utdanningsnivået til lærere er høyere enn for øvrige ansatte. Derfor blir også lønnsnivået høyere.

Lønnsvekst siste fem år

Tabell 3 viser lønnsveksten til gruppene, slik de ble definert i PSU-et fra 2019, de siste fem årene, samt samlet vekst for hele perioden. (Lønnsutvikling for stillingskodene som utgjør U5 er presentert i siste avsnitt av artikkelen.)

I likhet med PSU-et fra 2019, er *datolønnsvekst* benyttet som lønnsbegrep. Det vi si endring i gjennomsnittlig månedslønn fra 1. desember ett år, til 1. desember året etter. Lønnsbegrepene er nærmere beskrevet i avsnittet «Årslønnsvekst vs. Dato-lønnsvekst».

Tabell 3. Dato-lønnsvekst (fra 1. desember til 1. desember) i KS-områdets kapittel 4 (alle med sentral lønnsdannelse), for grupper slik de ble definert av PSU-et fra 2019.

	Kapittel 4	Kapittel 4, ekskl. U5 og ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, ekskl. U5	Lærerne i KS-området (U5)
2020-2021	3,9	3,9	3,5	4,2	4,2
2021-2022	3,0	3,1	3,1	3,0	3,0
2022-2023	6,1	6,1	6,0	6,1	6,4
2023-2024	5,8	5,8	5,7	5,7	5,9
2024-2025	3,3	3,3	3,2	3,2	3,3
2020-2025	24,1	24,1	23,3	24,1	25,0

U5 har hatt den sterkeste lønnsveksten i denne perioden, med en samlet lønnsvekst på 25 prosent siden 2020. Det er ingen store forskjeller mellom gruppene. Gruppe 1, som består av stillinger uten særskilt krav til utdanning og fagarbeidere, har hatt den svakeste lønnsveksten med 23,3 prosent.

Lønnsveksten for en gruppe ansatte avhenger av mange forhold. Sentrale lønnstillegg, lokale lønnstillegg, uttelling i pottforhandlinger og sammensetningseffekter påvirker alle lønnsveksten.

Under gis en gjennomgang av hvordan sammensetningseffekter har påvirket lønnsveksten, samt noen problemer knyttet til det å sammenligne lønnsvekst mellom grupper når slike effekter er justert for.

Sammensetningseffekter

Ettersom lønnsnivået innenfor en gruppe kan variere, for eksempel mellom stillingskoder eller alder, kan endringer i sammensetningen påvirke det gjennomsnittlige lønnsnivået for gruppen sett under ett. Selv om det gjennomsnittlige lønnsnivået i gruppen samlet sett har endret seg, har ikke nødvendigvis den enkelte ansatte fått endret lønn. Med sammensetningseffekter menes altså at endringer i sammensetningen av de ansatte påvirker lønnsnivået for gruppen som helhet, som igjen kan påvirke lønnsveksten.

For eksempel har antallet lektorer med tilleggsutdanning økt med 5 900 årsverk mellom 2020 og 2025, se tabell 1. I samme periode er antallet adjunkter redusert med 6 900 årsverk. Lektorer med tilleggsutdanning har, ved samme ansiennitet, høyere lønn enn adjunkter. På den måten

kan lønnsnivået for U5 ha endret seg, uten at adjunkter og lektorer nødvendigvis har hatt en tilsvarende lønnsutvikling.

I samme periode har også antallet helsefagarbeidere økt med 3 500 årsverk. Lønnsnivået for helsefagarbeidere er høyere enn gjennomsnittet i Gruppe 1. Dette har trukket opp det gjennomsnittlige lønnsnivået i Gruppe 1, uten av hverken helsefagarbeidere eller andre i Gruppe 1 nødvendigvis har hatt tilsvarende lønnsutvikling.

Også andre sammensetningseffekter kan påvirke lønnsveksten. Lønn varierer med alder. Hvis aldersfordelingen til de ansatte endrer seg, kan det også trekke lønnsnivået opp eller ned. Også endret antall arbeidstakere med et høyt innslag av tillegg for særskilt arbeidstid kan påvirke lønnsveksten.

Sammensetningseffekter kan altså slå ulikt ut for ulike grupper, og dermed påvirke lønnsveksten ulikt. I PSU-et fra 2019 ble det konkludert at sammensetningseffekter hadde gitt et større bidrag til lønnsveksten for gruppene av øvrige ansatte enn det hadde for U5, slik at differansen i lønnsvekst mellom U5 og de andre gruppene ble noe mindre når en justerte for dette.

Under gis en gjennomgang av lønnsveksten de siste fem årene, når det justeres for henholdsvis endringer i sammensetningen av stillingskoder, alder og omfang av arbeid som utløser tillegg til grunnlønn.

Endret kompetansesammensetning

Tabell 4 viser lønnsvekst de siste fem årene, justert for endring i sammensetning av årsverk i stillingskodene. Det vil si at tallene viser hva lønnsveksten ville vært dersom fordelingen av årsverk per stillingskode ikke hadde endret seg i den perioden en ser på. Endring i årsverk per stillingskode omtales gjerne som “endret kompetansesammensetning”.

Tabell 4. Datolønnsvekst (fra 1. desember til 1. desember) justert for endret sammensetning per stillingskode.

	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, ekskl. U5 og ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, ekskl. U5	Lærerne i KS-området (U5)
2020-2021	3,8	3,7	3,3	4,2	4,0
2021-2022	2,9	3,0	3,0	3,1	2,7
2022-2023	6,0	6,0	5,9	6,1	6,1
2023-2024	5,7	5,7	5,7	5,8	5,6
2024-2025	3,0	3,0	3,0	3,1	3,1
2020-2025	23,2	23,0	22,7	24,4	23,4

Justert for endret kompetansesammensetning er lønnsveksten høyest i Gruppe 2, eksklusive U5. Deretter følger U5. Men det forholdsvis små forskjeller i lønnsvekst mellom gruppene.

For U5 ville lønnsveksten fra 2020 til 2025 vært 23,4 prosent, dersom antall årsverk per stillingskode i 2025 hadde vært lik som i 2020. Den ujusterte lønnsveksten var 25 prosent, jf.

tabell 3. En kan dermed si at endret kompetansesammensetning har trukket lønnsveksten opp med om lag 1,6 prosentpoeng, når en ikke justerer for andre forhold.

Det er viktig å være klar over at undervisningspersonalet har et annet lønnssystem enn øvrige ansatte i kommunesektoren. Det gjør at tall justert for endret kompetansesammensetning ikke er direkte sammenlignbare mellom undervisningspersonalet og øvrige ansatte.

Undervisningspersonalet har et kompetanselønnssystem, som innebærer at tilsatte i undervisningsstilling automatisk innplasseres i ny stillingskode hvis vedkommende tilegner seg ny kompetanse etter bestemmelsene i vedlegg 2 i HTA. Innplassering i ny stillingskode medfører også ny stillingsgruppe med høyere garantilønn, slik at det følger et lønnstillegg ved innplassering i ny stilling.

For øvrige ansatte er det ikke en tilsvarende automatikk når det gjelder endring av stillingskode etter videreutdanning. Da stilles det vilkår om at det skal være relevant videreutdanning/spesialisering etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, som gjør at den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe, jf. HTA kap. 4.0 punkt 5.

Hvis for eksempel en vernepleier tilegner seg ny relevant kompetanse, kan hen få lønnstillegg for dette, men rykker ikke nødvendigvis opp til ny stillingskode med høyere garantilønn slik lærerne gjør. Det vil avhenge av lokal lønnspolitik og lokal kompetanseutviklingsplan.

Hvis en lærer endrer stillingskode fra f.eks. adjunkt til adjunkt med tillegg, og får lønnstillegg ved bytte av stilling, blir det altså registrert som en sammensetningseffekt. Hvis vernepleieren også tilegner seg ny kompetanse, og får et kompetansetillegg for dette, men forblir i samme stillingskode, blir det ikke registrert som en sammensetningseffekt. Effekten av endret kompetansesammensetning blir derfor underestimert for øvrige ansatte.

Ulikt lønnssystem gjør altså at tall justert for endringer i kompetanse ikke er direkte sammenlignbare mellom undervisningsansatte og øvrige ansatte.

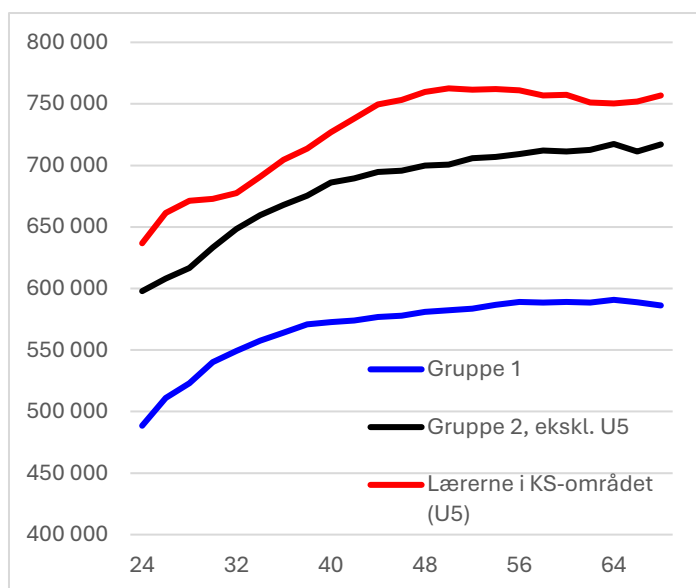
Kompetansesammensetningen til de ansatte endres også som følge av at ansatte slutter og nye kommer til. Denne delen av kompetanseendringen vil bli registrert som en sammensetningseffekt hos både undervisningsansatte og øvrige ansatte.

Merk at det har vært endringer i stillingskodene i HTA i løpet av denne perioden. Det har kommet nye stillingskoder til, og noen koder er utgått. Det er tatt hensyn til dette ved at noen stillingskoder er slått sammen i år der det har blitt gjort endringer. For eksempel har den nye stillingskoden "7004 - Arbeidsleder med særaldersgrense", blitt slått sammen med stillingskoden "7003 - Arbeidsleder". Det er altså ingen sammensetningseffekt at noen har byttet stilling fra 7003 til 7004, det er bare den nye stillingskoden som er tatt i bruk.

Endret alderssammensetning

Lønn varierer med alder. Det vanlige er at yngre arbeidstakere har lavere lønn enn sine eldre kolleger, men at lønnsnivået synker noe for de aller eldste.

Figur 2 viser lønn etter alder for arbeidstakere i Gruppe 1, Gruppe 2, eksklusive U5, og for U5. Som grafene viser er det store forskjeller i lønn ved ulike alder. For U5 for eksempel, er forskjellen i gjennomsnittslønn mellom de yngste og godt voksne lærere nesten 100.000 kroner.



Figur 2. Gjennomsnittslønn etter alder, per 1.12.2025.

Både for U5 og for Gruppe 1 har aldersfordelingen endret seg de siste fem årene. For U5 utgjør de yngste og de eldste en større andel av årsverkene i 2025 enn i 2020. De mellom 40 og 50 år utgjør en lavere andel i 2025 enn i 2020. For Gruppe 1 utgjør de yngste en større andel av årsverkene i 2025 enn i 2020.

Tabell 5 viser hva lønnsveksten ville vært, dersom aldersfordelingen ikke hadde endret seg mellom tidsperiodene tabellen viser.

Tabell 5. Datolønnsvekst (fra 1. desember til 1. desember) justert for endret aldersfordeling.

	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, ekskl. U5 og ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, ekskl. U5	Lærerne i KS-området (U5)
2020-2021	3,9	3,9	3,6	4,1	4,2
2021-2022	3,1	3,2	3,1	3,0	3,0
2022-2023	6,2	6,2	6,2	6,1	6,5
2023-2024	5,8	5,7	5,7	5,7	5,9
2024-2025	3,2	3,2	3,1	3,1	3,3
2020-2025	24,3	24,3	23,6	24,1	25,2

Justert for endret alderssammensetning, er den samlede lønnsveksten mellom 2020 og 2025 høyest for U5, men det er relativt små forskjeller mellom gruppene.

Dersom aldersfordelingen for U5 i 2025 hadde vært identisk med aldersfordelingen i 2020, ville lønnsveksten mellom 2020 og 2025 vært 25,2 prosent. Altså 0,2 prosentpoeng høyere enn den registrerte lønnsveksten, jf. tabell 3. Vi kan altså si at endret alderssammensetning har trukket lønnsveksten ned med om lag 0,2 prosentpoeng, når en ikke justerer for andre forhold.

For Gruppe 1 har endret alderssammensetning trukket lønnsveksten ned med om lag 0,3 prosentpoeng, og i Gruppe 2 eksklusive U5 har det kun påvirket lønnsveksten helt marginalt.

Arbeid som utløser tillegg til grunnlønn

Det er ulike satser for å jobbe på helg, kveld, natt og høytider (ubekvemstillegg). Dette kommer i tillegg til grunnlønnen. Det er i all hovedsak turnusansatte som har et stort innslag av slike tillegg. Hvis andelen arbeidstakere med et høyt innslag av slike tillegg endrer seg, kan det påvirke det gjennomsnittlige lønnsnivået, og dermed også lønnsveksten.

Undervisningspersonalet jobber ikke turnus. De har tilnærmet null innslag av ubekvemstillegg for å jobbe på helg, kveld eller natt. I Gruppe 1 og Gruppe 2, eksklusive U5 derimot, jobber rundt fire av ti turnus. Gjennomsnittslønn (inkludert tillegg) for de som jobber turnus i disse gruppene, er høyere enn gjennomsnittslønn for de som ikke jobber turnus.

I Gruppe 1 økte antallet turnusårsverk fra 2020 til 2025 med 5.000, mens antall årsverk utenom turnus er omtrent uendret. I Gruppe 2, eksklusive U5 økte antallet turnusårsverk med om lag 2.200 mellom 2020 og 2025, mens antall årsverk utenom turnus økte med ca. 8.400.

Arbeidstakere med et høyt innslag av ubekvemstillegg, det vil si turnusansatte, har en arbeidsuke i full stilling på gjennomsnittlig 35,5 timer. For å finne lønnsvekst justert for endring i andelen arbeidstakere med et høyt innslag av ubekvemstillegg, kan vi justere for arbeidstid per uke i full stilling. Tabell 6 viser hva lønnsveksten ville vært dersom det ikke var noen endring i ukentlig arbeidstid.

Tabell 6. Datolønnsvekst (fra 1. desember til 1. desember) justert for endret sammensetning av avtalt arbeidstid per uke.

	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, ekskl. U5	Lærerne i KS-området (U5)
2020-2021	3,9	3,8	3,3	4,2	4,2
2021-2022	3,1	3,2	3,2	3,1	3,0
2022-2023	6,1	6,2	6,0	6,2	6,4
2023-2024	5,8	5,8	5,6	5,8	5,9
2024-2025	3,3	3,2	3,0	3,1	3,3
2020-2025	24,0	24,1	23,0	24,5	25,0

Justert for endring i ukentlig arbeidstid, er den samlede lønnsveksten mellom 2020 og 2025 høyest for U5, men det er ingen store forskjeller mellom gruppene.

For U5 er lønnsveksten identisk de ujusterte tallene i tabell 3. Dette kommer av at alle lærere har samme ukentlige arbeidstid (i full stilling), slik at det ikke er noen endring fra ett år til det neste.

Dersom antall årsverk fordelt etter ukentlig arbeidstid 2025 hadde vært lik fordelingen i 2020, ville lønnsveksten i Gruppe 2, eksklusive U5 vært 24,5 prosent. Endring i turnusårsverk har dermed trukket lønnsveksten ned med om lag 0,4 prosentpoeng for denne gruppen, når en ikke justerer for andre forhold.

For Gruppe 1 har det trukket lønnsveksten opp med om lag 0,3 prosentpoeng i samme periode, når en ikke justerer for andre forhold.

Oppsummert om sammensetningseffekter

Ulike typer sammensetningseffekter har påvirket lønnsveksten for alle gruppene. Resultatene er noe ulike avhengig av hvilke faktorer en justerer for.

Uavhengig av hva en justerer for, kan vi oppsummere med at effektene dette har på lønnsveksten er beskjedne. Lønnsveksten er forholdsvis lik mellom gruppene, uavhengig av hva en justerer for.

Det er ikke slik at vi kan summere opp effekten av de ulike sammensetningseffektene det er justert for. For eksempel vil endret sammensetning av årsverk per stillingskode kunne være korrelert med endret omfang arbeid på ubekvemme tider, siden noen typer stillingskoder er vanligere i turnusyrker enn andre.

Det kan også være sammensetningseffekter som ikke er fanget opp, som for eksempel sektor eller geografi. Framstillingen av sammensetningseffekter er altså ikke uttømmende.

At lærere har et kompetanselønnssystem, mens øvrige ansatte ikke har det, gjør det også vanskelig å trekke klare konklusjoner om sammensetningseffekter.

Merk at lønn også varierer også med ansiennitet. [Garantilønnstabellen](#) i HTA angir den laveste årslønnen en arbeidstaker i full stilling kan ha, avhengig av stillingsgruppe og ansiennitet. Det vil si at også endret sammensetning av årsverk per ansiennitetsstrinn kan påvirke det gjennomsnittlige lønnsnivået, og dermed også lønnsveksten.

Mellom 2020 og 2025 har det vært flere endringer i Hovedtariffavtalen som gjør at ansiennitet i 2020 og ansiennitet i 2025 ikke er direkte sammenlignbart. Ansiennitetsstrinnene 2 år og 4 år ble fjernet i lønnsoppgjøret i 2022, for alle stillingsgrupper bortsett fra for stillingsgruppen "*Stillinger uten krav til utdanning*". I 2024 ble de samme trinnene også fjernet for denne stillingsgruppen.

Fra og med 1.5.2022 ble også ansiennitetsbestemmelsene i HTA endret. Ved tilsetting gjelder nå at: *All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten.*

At nyansatte nå får godskrevet ansiennitet de tidligere ikke ville fått godskrevet endrer sammensetningen over ansiennitetsgruppene, uavhengig av en eventuell endring i sammensetningen av de ansatte. Dette, sammen med endringer i ansiennitetsstigen i 2022 og 2024, gjør at tall justert for ansiennitet er vanskelig å tolke, og kan bli misvisende. Men det kan likevel nevnes at justert for ansiennitet er lønnsveksten høyest i U5 og lavest i Gruppe 2, eksklusive U5.

Identiske ansatte

Tallene vi hittil har oppgitt påvirkes av at ansatte enten slutter eller begynner i en jobb i KS-området. Om en høytlønt slutter synker gjennomsnittslønnen, og det gjør den også om en lavtlønt begynner. Men det betyr ikke at de som er i jobb har fått lavere lønn. Det kan derfor være interessant å se på lønnsveksten til de ansatte som er i jobb to påfølgende år, det vi kaller identiske ansatte. Altså utelater vi de som har sluttet eller kommet til i løpet av perioden. Da blir effekten gjennomtrekk har på lønnsveksten borte.

Tabell 7 viser lønnsvekst for identiske ansatte. Identisk ansatt kan defineres på mange ulike måter. I tabell 7 er en identisk ansatt definert som at en er i samme gruppe begge år. For eksempel i Gruppe 1 i både 2020 og i 2021.

Hvis en person var i Gruppe 1 i 2020, og i Gruppe 2 i 2021, er hen definert som identisk ansatt i kapittel 4 samlet, men ikke identisk ansatt i henholdsvis Gruppe 1 og i Gruppe 2.

Tabell 7. Datolønnsvekst (fra 1. desember til 1. desember) for identiske ansatte. Identisk ansatt definert som å ha en stilling i samme gruppe i begge år av perioden. Siste rad viser de som var ansatt både i 2020 og 2025. I prosent.

	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, ekskl. U5 og ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, ekskl. U5	Lærerne i KS-området (U5)
2020-2021	4,7	4,7	4,5	5,0	4,7
2021-2022	3,7	3,8	3,9	3,8	3,4
2022-2023	7,0	7,0	7,1	6,9	6,9
2023-2024	6,5	6,5	6,6	6,5	6,3
2024-2025	6,5	6,5	6,6	6,5	6,3
2020-2025	27,3	27,4	27,0	27,5	27,3

Lønnsveksten for identiske ansatte er forholdsvis lik mellom gruppene. Det viser at de som i flere år har vært ansatt i en av gruppene, har hatt omtrent samme lønnsutvikling som sine kollegaer i andre grupper.

Merk at når en ser på lønnsvekst for identiske ansatte, kan årsverksfordelingen per ansiennitetstrinn påvirke lønnsveksten i gruppene ulikt. Hvis en gruppe har en høy andel av de ansatte på lave ansiennitetstrinn, vil mange av de identiske ansatte få ansiennitetstillegg fra ett år til det neste. Hvis en annen gruppe har en høy andel på øverste ansiennitetstrinn, vil en mye lavere andel av de ansatte i gruppa få ansiennitetstillegg.

Litt over 60 prosent av årsverkene i U5 er på øverste ansiennitetstrinn, slik at litt under 40 prosent av årsverkene potensielt kan ha fått ansiennitetstillegg hvert år. For Gruppe 2, eksklusive U5 har andelen årsverk på øverste ansiennitetstrinn vært drøyt 5 prosentpoeng lavere enn for U5 i alle årene mellom 2020 og 2025. Det betyr at en høyere andel av disse har kunnet få ansiennitetstillegg hvert av årene. Dette har bidratt til en høyere lønnsvekst for Gruppe 2, ekskl. U5.

Tariffoppgjørene

Over har vi sett på hvordan lønnsveksten for de ulike gruppene faktisk ble. Det har stor verdi å se hvordan lønnen i de ulike gruppene utvikler seg. Men det er også et komplisert bilde det er vanskelig å trekke konklusjoner fra, fordi den faktiske lønnsutviklingen påvirkes av både resultatet fra sentrale forhandlinger, lokale forhandlinger, lokal lønnspolitikk og ikke minst sammensetningseffekter.

Vi vil nå belyse den delen av lønnsveksten som følger av sentrale forhandlinger. Vi ser da på hvilken (dato-)lønnsvekst sentralt avtalte tillegg gir, og kun dette. Vi regner da som om ingen

slutter, ingen ansettes, ingen har ansiennitetsopprykk osv. Tallene omfatter sentrale krone- og prosenttillegg, endringer i ubekvemstillegg og sentralt avsatte midler til lokale forhandlinger etter HTA 4.2.1.

Vi ser av tabell 8 at fordelingen er ganske jevn. Gruppe 1 har fått høyest tillegg i prosent og Gruppe 2, ekskl. U5 har fått lavest tillegg i prosent. U5 ligger marginalt under kapittel 4 som helhet.

Tabellen viser at oppgjørene har hatt en lavlønnsprofil i oppgjørene i 2022, 2023 og 2024. Disse årene var preget av uvanlig høy inflasjon, og det var en klar tilbakemelding fra våre medlemmer, samt tydelige krav fra flere av våre motparter, at lavlønnte skulle prioriteres.

Tabell 8. Bidrag til datolønnsvekst av de sentrale oppgjørene. Omfatter alt som inngår i ramma: Kronetillegg, prosenttillegg, lokal pott, økte satser for kvelds- og nattillegg og lørdags- og søndagstillegg (UB-tillegg).

	Kapittel 4	Kapittel 4, ekskl. U5 og ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, ekskl. U5	Lærerne i KS-området (U5)
2020-2021	3,9	3,9	4,0	3,9	4,0
2021-2022	2,9	2,9	3,0	2,9	2,7
2022-2023	6,0	6,0	6,2	5,6	5,9
2023-2024	5,6	5,6	5,9	5,3	5,5
2024-2025	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8
Akkumulert 2020-2025	22,9	23,1	23,8	22,2	22,7

Det er to elementer i dette resultatet som fortjener særskilt omtale: Ubekvemstilleggene (UB-tilleggene) og lokal pott.

Tillegg for ubekvem arbeidstid (UB-tillegg) finnes på ulik form. Noen er oppgitt som en prosentandel av den ansattes timelønn, mens andre angis som et bestemt antall kroner. Tillegg oppgitt i kroner vil gradvis miste verdi og bli hengende etter lønnsutviklingen dersom satsene ikke reguleres i sentrale forhandlinger. De årene satsene er økt, har det bidratt mest til lønnsveksten for arbeidstakere i Gruppe 1, som har det høyeste omfanget av arbeid på helg, kveld og natt. Tallene over hensyntar både endret kronesats og den automatiske endringen i prosenttillegg når timelønnen øker.

Det ble i 2021 og 2024 satt av midler til lokale forhandlinger etter HTA 4.2.1. Da avtaler partene at midler av en viss størrelse skal gis til lønnstillegg fra en viss dato, mens den endelige fordelingen skjer etter forhandlinger mellom lokale parter. Dette kalles gjerne pott-forhandlinger. Vi kjenner verken under forhandlingene eller i etterkant, detaljert til hvor god uttelling ulike grupper har i pottforhandlingene. Ved kostnadsberegning av de sentrale forhandlingene bruker vi en beregningsteknisk forutsetning om at alle gruppene får prosentvis samme uttelling. Det gjør vi

også her. Potten, som i 2021 var på 1,0 prosent og i 2024 på 1,1 prosent, er lagt inn likt på samtlige grupper i tabellen.

TBU-tallene

Datagrunnlaget for tallene presentert over er KS' PAI-register. Tallene er laget i tråd med definisjonen av lønn og med samme datagrunnlag som partene er enige om i Teknisk Beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren (TBSK).

I offentlig debatt om lønn og tariff vises det også ofte til tall fra Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU), så vi vil her gjennomgå disse tallene også.

Datagrunnlaget for både TBSK-rapportene og hovedtallene for kommunesektoren i [TBU-rapportene](#), er KS' PAI-register. Det er dermed ikke noen forskjell i definisjoner eller datakvalitet på tallene. Det er kun forskjeller i hvilke grupper som tas med, og hvilket utvalg som har vurdert tallene.

I TBU-rapportens tabell 1.1 vises årslønnsvekst. I TBSK-rapportene vises årslønnsvekst for de ulike lønnskapitlene i HTA, samt for undergruppene av kapittel 4 i HTA. Alle andre tall presenteres som datolønnsvekst (se eget avsnitt om årslønnsvekst vs. datolønnsvekst).

TBU-rapportene¹ viser tall for kommunesektoren samlet, og særskilte tall for undervisningsansatte, samt for gruppen av «øvrige ansatte».

«Undervisningsansatte» inkluderer i tillegg til lærere også både undervisningsstillinger uten godkjent utdanning og skoleledere. Øvrige ansatte inkluderer alle ansatte i kommunesektoren, bortsett fra undervisningsansatte. Det inkluderer blant annet hele kapittel 5 i HTA som kun er omfattet av lokale lønnsforhandlinger. I tillegg inngår arbeidstakere i [Samfunnsbedriftenes](#) medlemsbedrifter. Det vil blant annet si ansatte i e-verk, revisjon, vann og avløp etc.

En annen viktig forskjell mellom TBU-tallene og TBSK-tallene er at Oslo kommune er inkludert i TBU-tallene.

TBU-tallene viser at undervisningsansatte de siste fem årene har hatt en marginalt svakere lønnsutvikling enn øvrige ansatte i kommunesektoren, med en samlet lønnsvekst på 24,1 prosent, mot 24,2 prosent blant øvrige. De seneste tre årene har undervisningsansatte hatt en høyere lønnsvekst enn øvrige ansatte.

Tabell 9. Årslønnsvekst i kommunesektoren i TBU-rapportene. (Utdrag fra tabell 1.1 i TBU - Etter inntektsoppgjørene 2025)

	Kommuneansatte i alt	Undervisningsansatte	Øvrige
2020-2021	2,6	2,3	2,8
2021-2022	3,7	3,3	3,9
2022-2023	5,6	6,1	5,5
2023-2024	5,4	5,6	5,4
2024-2025	4,6	4,8	4,6
2020-2025	23,9	24,1	24,2

Kilde: TBU/TBSK

¹ TBU, [Etter inntektsoppgjørene 2025](#), tabell 1.1

Årslønnsvekst, i motsetning til datolønnsvekst, påvirkes av når på året lønnstillegg gis. Unio-streiken i 2021 og lærerstreiken i 2022, førte til utsatt dato for tariff tillegg for de streikende forbundene. Dette trakk ned årslønnsveksten for undervisningsansatte betydelig mer enn for øvrige ansatte. Derfor er det store forskjeller i årslønnsvekst i disse årene.

Men det førte også til et høyere overheng til 2023 for undervisningsansatte enn for øvrige ansatte. Det er noe av forklaringen på den store forskjellen i 2023.

Merk at i oppgjørene etter streikene, ble det benyttet overheng som om det ikke var streik. Dette gjør at streikene over tid ikke vil påvirke lønnsveksten. Dette er nærmere beskrevet i avsnittet “Årslønnsvekst vs. Datolønnsvekst”.

Forskjeller mellom TBU-tallene og tall for KS-området

I det følgende er det nærmere forklart hvorfor det kan være forskjeller mellom tallene i de årlige TBU-rapportene og tallene for U5 som er presentert over.

Inkluderte grupper

Det er forskjeller i hvilke grupper tallene gjelder. Tabell 10 viser forskjellene i hvem som tas med i beregningene av lønnstallene for henholdsvis Lærerne i KS-området (U5) og Undervisningsansatte i TBU.

Tabell 10. Forskjeller og likheter i hvem som er med i beregningene

Lærerne i KS-området (U5)	Undervisningsansatte i TBU
Kun lærere med godkjent utdanning (U5)	Også undervisningsansatte uten godkjent utdanning og skoleledere
Kun ansatte med sentral lønnsdannelse. Dette gjelder også gruppene vi sammenligner med.	Også akademikere og ledere som har lokal lønnsdannelse (kap. 3 og 5 i HTA) er med i tallene, både for Undervisningsansatte og gruppene de sammenlignes med.
Kun KS-området.	Også Oslo kommune er med. Og Samfunnsbedriftenes medlemmer (e-verk, vann og avløp etc.)

Sammensetningseffekter i TBU-tallene

Både TBU-tallene og tallene for KS-området vil påvirkes av sammensetningseffekter. Siden det er forskjeller i hvilke grupper som er med i tallene, blir også tallene påvirket ulikt av ulike former for sammensetningseffekter.

Undervisningsstilling uten godkjent utdanning

Tallene for undervisningsansatte i TBU-rapportene inkluderer stillingskode “7960 – Undervisningsstilling uten godkjent utdanning”. Gjennomsnittslønn for denne gruppen er langt lavere enn gjennomsnittet for lærere samlet sett. Denne gruppen vokste sterkt under og etter korona-pandemien, og dette trakk dermed ned lønnsveksten i TBU-tallene. I 2025 var det en reduksjon i årsverk i denne gruppen, som trakk lønnsveksten opp for undervisningsansatte i TBU-tallene.

7960-koden er ikke med i tallene for lærere i KS-området (U5), slik at lønnsveksten for U5 ikke blir påvirket av endringer i årsverk i denne stillingskoden. I PSU-et fra 2019 ble 7960-koden definert til å inngå i gruppen av øvrige ansatte, i motsetning til hvordan det gjøres i TBU-rapportene. Det samme er tilfellet i tallene presentert i denne artikkelen.

Lektorandel

Lektorandelen blant lærerne er økende. Dette bidrar til å løfte lønnsveksten blant lærerne. Dette vil gjelde både TBU-tallene og tallene for lærerne i KS-området, men sistnevnte gruppe påvirkes mer.

Ledere og akademikere med lokal lønnsdannelse

I TBU-tabellen sammenlignes undervisningsansatte med øvrige ansatte i kommunesektoren. «Øvrige» omfatter da både andre med sentral lønnsdannelse og akademikere og ledere som kun har lokal lønnsdannelse. Gruppene med kun lokal lønnsdannelse har både hatt høyere lønnsvekst enn ansatte med sentral lønnsdannelse, og utgjør en økende andel av de ansatte. Mellom 2020 og 2025 økte antall årsverk i HTA kapittel 5 med nesten 5 000 årsverk. Dette har trukket opp lønnsveksten for «øvrige» i TBU-tallene. Men i tallene vi har presentert for U5 sammenliknes disse med andre i kapittel 4, og sammenlikningen blir dermed ikke påvirket av kapittel 5.

Årslønnsvekst vs. datolønnsvekst

Lønnsvekst beregnes noen ganger som datolønnsvekst og noen ganger som årslønnsvekst. Datolønnsvekst viser veksten i lønn fra et tidspunkt et år til samme tidspunkt året etter. Årslønnsvekst viser endring i gjennomsnittlig lønnsnivå fra et kalenderår til neste kalenderår. Man regner ut årslønn hvert av årene som et gjennomsnitt over årets 12 måneder, og deretter veksten i årslønnen.

Tallene for lærerne i KS-området (U5) i denne artikkelen er datolønnsvekst. Datolønnsvekst, i motsetning til årslønnsvekst, tar ikke hensyn til når på året et lønnstillegg gis. Dette er grunnen til at årslønnsvekst benyttes i tariffoppgjørene. Da ønsker man å kunne sammenligne lønnsutviklingen til grupper som har ulike dato for tariff tillegg. Det gjør årslønnsveksten riktig å bruke når vi sammenlikner resultatet i KS-forhandlingene med resultatet i frontfaget, som normalt har tariff tillegg tidligere på året enn i KS-området.

Men for gruppene vi ser på her kan det være en fordel å bruke datolønnsvekst, siden den viktigste forskjellen i virkningstidspunkt for lønnstillegg er knyttet til streiker. Ved streik har utfallet vært at medlemmer av streikende forbund har fått samme lønnstillegg som andre, men senere på året. I desember har de dermed hatt samme lønnsøkning som andre, men i beregning av årslønnsvekst tar vi med månedene der de ennå ikke hadde fått sine tillegg. Da blir årslønnsveksten lav i streikeåret. For eksempel kommer effekten av streikene i 2021 og 2022 ikke fram i tallene for U5, men påvirker årslønnsveksttallene i TBU-rapporten. Her ønsker vi å se på utviklingen i lønnsnivå de siste fem årene. Da ønsker vi ikke å få med engangskostnaden ved streikene, og det er da en fordel å bruke datovekst.

Da lærerne streiket i 2022, ble lønnstillegg gitt senere på året enn for ansatte som ikke streiket. Tillegg gitt sent på året, trekker ned årslønnsveksten inneværende år, mens det ikke påvirker datolønnsveksten. Vi ser av tabell 3 at datoveksten for U5 er på nivå med lønnsveksten til øvrige ansatte i 2022, mens tabell 9 viser at undervisningsansatte i TBUs tall har lavere lønnsvekst enn andre. Men i oppgjørene etter streikene, ble det bestemt at overheng uten streik skulle benyttes.

Det innebærer at lønnsveksten over tid ikke blir påvirket av streikene. Når både streikeårene og de påfølgende årene er med i perioden vi betrakter, får dette liten betydning. Men om et av årene ikke hadde vært med, ville dette vært viktig.

Datolønnsvekst ble brukt som lønnsbegrep i PSU-et fra 2019. I KS-området beregnes årslønnsvekst kun for hvert av lønnskapitlene og gruppene definert i Hovedtariffavtalen, mens det for alle andre inndelinger av ansatte brukes datolønnsvekst. Dette presenteres årlig i [TBSK-rapportene](#).

Datoveksttallene unngår komplikasjonene knyttet til virkningstidspunkt og streik og gjør det mulig å sammenligne med flere grupper av ansatte med sentral lønnsdannelse.

Reallønnsvekst

Vi bruker i de fleste sammenhenger prosentvis endring i lønn for å vurdere lønnsendringer over tid. Dette er godt egnet til å sammenligne utviklingen mellom ulike grupper. For eksempel kan vi sammenligne den samlede årslønnsveksten i KS-området med lønnsveksten i frontfaget (NHO-bedrifter i industrien). Vi trenger ikke å se på prisutviklingen for å gjøre slike vurderinger. Men det kan likevel ha interesse å se på hvordan reallønnsutviklingen har vært, altså lønnsveksten korrigert for endringer i konsumprisene.

Vi bruker her årslønnsveksttall for å vise utviklingen i reallønn, siden disse er mer stabile enn tallene for datolønnsvekst. Vi må da begrense oss til de gruppene vi har årslønnsveksttall for i TBU- og TBSK-rapportene. Tallene i tabell 11 er utledet ved å bruke årslønnsveksten fra disse rapportene og deretter korrigere for endring i konsumprisindeksen (KPI) for samme periode.

Tabell 11. Reallønnsvekst (månedsførtjeneste)

	TBSK			TBU		
	Kapittel 4 i KS-området			Kommunesektoren		
	Kapittel 4	Gruppe 1	Gruppe 2	Kommune-ansatte i alt	Undervisning	Øvrige
2020 - 2021	-0,9	-0,9	-0,7	-0,8	-1,1	-0,6
2021 - 2022	-2,0	-1,7	-2,1	-2,0	-2,4	-1,8
2022 - 2023	0,2	0,1	0,6	0,1	0,6	0,0
2023 - 2024	2,1	2,1	2,3	2,1	2,3	2,1
2024 - 2025	1,7	1,7	1,7	1,6	1,7	1,6
2020-2025	1,1	1,4	1,7	1,0	1,1	1,3

Kilde: TBSK, TBU og SSB

Vi ser at reallønnen sank i 2021 og 2022. Sistnevnte år var preget av en uventet sterk prisvekst etter den russiske invasjonen av Ukraina. I de senere årene har veksten i reallønn tatt seg opp igjen, slik at den over femårsperioden er positiv for alle grupper vi ser på her.

Tabell 7 viste at lønnsveksten for identiske ansatte er høyere enn når alle ansatte inkluderes. Når det har vært reallønnsvekst når alle ansatte inkluderes i beregningen, indikerer det at reallønnsveksten for de identiske ansatte er enda høyere.

Lønnsutvikling for andre yrkesgrupper

I samtlige tabeller i de årlige TBU-rapportene som omhandler kommunesektoren, vises tall for henholdsvis «undervisning» og «øvrige».

Gruppen for «øvrige ansatte» består av samtlige ansatte i kommunesektoren som ikke er definert som *undervisningsansatte*. Det vil si alt fra assistenter i barnehager til kommunedirektører.

At TBU-rapportene har egne tall for «undervisning» har en «historisk» forklaring: Før 2004 forhandlet skoleverket med staten, mens kommunene var arbeidsgivere. Så lenge kommunene skulle få dekket undervisningspersonalets lønnskostnader av staten, var det viktig å kunne følge lønnsutviklingen for denne gruppen spesifikt.

Fra 1.5.2004 ble forhandlingsansvaret for undervisningspersonalet overført fra staten til kommunene. Det vil si at kommunene har hatt både arbeidsgiveransvaret og forhandlingsansvaret fra denne dato. Det betyr at hovedbegrunnelsen for å skille mellom undervisningsansatte og øvrige ansatte etter KS' syn er falt bort. Likevel henger inndelingen foreløpig igjen i de årlige TBU-rapportene. Undervisningsansatte er altså den eneste gruppen i kommunal sektor som årlig får sammenlignet sin lønnsutvikling med ett samlet tall for “alle andre”.

Tabell 1.1 i TBU-rapportene vies mye oppmerksomhet i media. Dette har bidratt til et sterkt fokus på undervisningspersonalets lønnsutvikling sammenliknet med øvrige ansatte.

Undervisningspersonalet er en stor og viktig yrkesgruppe i kommunal sektor, men prioriteringen av egne tall for disse kan bidra til at lønnsutviklingen for andre viktige grupper ikke løftes fram på samme måte. For å gi bedre balanse i dette inkluderer vi derfor her tilsvarende tall for et knippe andre utvalgte grupper: assistenter (og andre i stillinger uten krav til utdanning), fagarbeidere, barnehagelærere og sykepleiere.

Disse gruppene blir her sammenlignet med sin egen “øvrige”-gruppe. Det vil si alle ansatte i HTA kapittel 4, bortsett fra ansatte i den aktuelle gruppen.

For eksempel består gruppen “Barnehagelærere” av stillingskodene “6709 - Barnehagelærer” og “7637 - Pedagogisk leder”. Denne gruppens “Øvrige”-gruppe består dermed av alle ansatte bortsett fra ansatte i de to nevnte stillingskodene. Tilsvarende består fagarbeideres “øvrige”-gruppe av alle ansatte, bortsett fra fagarbeidere.

Gruppen som her er forkortet “Assistenten”, består av stillingskodene i HTA uten krav til utdanning. Stillingskode “6572 - Assistent” er den definitivt største av disse. Men også stillingskodene for pleiemedarbeider og renholder utgjør mange ansatte.

Tabell 12. Vekst i registrert månedsfortjeneste i HTA kap. 4 (fra 1. desember til 1. desember) for utvalgte grupper, som er sammenlignet med alle ansatte som ikke inngår i den utvalgte gruppen

	Assistenten (*)	Ikke assistenten	Fagarbeidere (**)	Ikke fagarbeidere	Barnehagelærere (***)	Ikke barnehagelærere	Sykepleiere (****)	Ikke sykepleiere
2020- 2021	3,1	4,0	3,6	4,1	4,2	3,9	4,4	3,8
2021- 2022	2,8	3,0	3,1	3,0	2,7	3,0	3,3	3,0
2022- 2023	6,0	6,1	5,9	6,2	5,7	6,1	6,7	6,0
2023- 2024	5,4	5,8	5,9	5,8	5,8	5,8	6,0	5,8
2024- 2025	3,3	3,2	3,0	3,4	3,3	3,3	2,9	3,3
2020- 2025	22,3	24,0	23,4	24,4	23,6	24,1	25,5	23,9

(*) Gruppen "Assistent" består av stillingskode "6572 - Assistent", samt de andre stillingskodene i HTA. Kap. 4 i stillingsgruppen "Stillinger uten særskilt krav til utdanning" () Fagarbeidere er definert som alle arbeidstakere i HTA. Kap. 4 i de tre stillingsgruppene på fagarbeidernivå () Barnehagelærere er her definert som arbeidstakere i stillingskodene "6709 - Barnehagelærer" og "7637 - Pedagogisk leder" (****) Sykepleiere er her definert som arbeidstakere i stillingskodene "7174 - Sykepleier", "7531 - Spesialsykepleier", "6185 - Helsesykepleier" og (den nå utgåtte koden) "7114 - Klinisk spesialist i sykepleie".

Som det framgår av tabell 12, er lønnsveksten for barnehagelærere 23,6 prosent fra 2020 til 2025. Får gruppen av alle ansatte bortsett fra barnehagelærere er lønnsveksten i samme periode 24,1 prosent. Barnehagelærere har altså hatt en svakere lønnsutvikling enn andre med sentral lønnsdannelse i KS-området. (Se mer om lønnsutviklingen til barnehagelærere [her](#).)

Når gruppen "Assistenten" sammenlignes med ett samlet tall for "alle andre" har også de hatt en svakere lønnsutvikling enn andre de siste fem årene. Det samme er tilfellet for fagarbeidere.

Sykepleiere derimot, har hatt en bedre lønnsutvikling enn sin gruppe av "alle andre", altså alle ansatte utenom sykepleiere.

Lønnsutvikling for stillingskodene som utgjør U5

Som nevnt innledningsvis er lærere med godkjent utdanning plassert i en av følgende fem stillingskoder i Hovedtariffavtalen:

- 7961 - Lærer
- 7962 – Adjunkt
- 7963 – Adjunkt med tilleggsutdanning
- 7965 – Lektor
- 7966 – Lektor med tilleggsutdanning

Disse fem kodene samlet er omtalt som U5, og lønnsveksten som hittil har blitt presentert har vært for U5 samlet. I tabell 1 ser vi at antall årsverk per stillingskode har endret seg betydelig de siste årene, selv om veksten for U5 samlet sett er ganske moderat.

Tabell 13 viser datolønnsveksten for de fem stillingskodene som utgjør U5. Den registrerte lønnsveksten for U5 samlet er høyere enn den er for de fem stillingskodene enkeltvis. Grunnen til det er de store endringene i årsverk i stillingskodene. Antallet lektorer har økt betydelig. Dermed har eldre lektorer med høy lønn, blitt erstattet av yngre lektorer med lavere lønn. Men lektorene som har kommet til har likevel høy lønn sammenlignet med U5 samlet. Dermed har tilfanget av lektorer trukket ned lønnsveksten for lektorer, men opp for U5.

Et mer presist bilde på lønnsveksten til de som har vært ansatt over den siste femårsperioden er derfor å se på identiske ansatte. Lønnsvekst for identiske ansatte fjerner effekten gjennomtrekk av ansatte har på lønnsveksten. Blant lærere som har vært ansatt den siste femårsperioden ser vi av tabell 13 at lønnsveksten er høyest i stillingskodene for lektorer, og lavest i stillingskodene for lærer og adjunkt.

Tabell 13. Lønnsvekst for stillingskodene som utgjør U5 fra 2020 til 2025. Registrert lønnsvekst, og lønnsvekst for identiske ansatte.

	Registrert lønnsvekst	Identiske ansatte
Lærere (U5)	25,0	27,3
7961 Lærer	22,8	24,0
7962 Adjunkt	23,7	24,9
7963 Adjunkt m/tillegg	24,0	25,4
7965 Lektor	20,1	28,3
7966 Lektor m/tillegg	22,3	27,6

Alle tall i denne rapporten er hentet fra KS' PAI-register, med mindre noe annet er oppgitt som kilde under tabellen.