Samfunnsøkonomene

Lønnsundersøkelsen 2026

Innhold

	Side:
• Oppsummering	4
• Svarfordeling i ulike grupper	11
• Lønn	20
• Utvikling	22
• Ulike grupper	28
• Bonus i privat sektor	33
• Overtidsbetaling	34
• Ny jobb og lønnsendring	36
• Betalte tilleggsgoder	39

Kort om undersøkelsen

- Undersøkelsen er webbasert, og en personlig lenke ble sendt med e-post til alle yrkesaktive medlemmer. Studenter og pensjonister er ikke med.

- Det ble totalt sendt ut 2484 invitasjoner.
- 1239 besvarte undersøkelsen, dvs. en deltagelse på **50%.**
- Deltagelsen i fjor var på 55%.
- Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 13. – 30. januar, 2026.

- Oppsummeringen er skrevet av Svetlana Badina. Hun jobber som metodestatistiker i SSB, og har en Phd i økonomi. Hun sitter også i Tariffutvalget i Samfunnsøkonomene.
- I tillegg til denne rapporten, legges tallene inn i en egen lønnskalkulator. Den finner du på «min side» på www.samfunnsokonomene.no. Grupper med under 5 svar rapporteres ikke. Dersom du ikke finner din yrkesgruppe, ta kontakt med post@samfunnsokonomene.no så kan vi hjelpe deg ved f.eks å slå sammen relevante grupper.

Oppsummering av lønnsundersøkelsen

Årets lønnsundersøkelse (2025) gir et helhetlig bilde av lønnsnivå, lønnsutvikling og strukturelle forskjeller i arbeidsmarkedet for samfunnsøkonomer. Resultatene viser både utviklingstrekk i samlet lønn og tydelige forskjeller mellom sektorer, stillingsnivåer og deler av lønnsfordelingen.

Vi har analysert lønn, bonus, overtidsbetaling, sidejobb, jobbskifte og mobilitet, samt kompensasjonspakker. Særlig vekt legges på hvordan skjevfordelinger og små utvalg kan påvirke gjennomsnittstall og hvorfor det er viktig å supplere med korrigert gjennomsnitt.

Metode og datagrunnlag

Undersøkelsen er webbasert og sendt til alle yrkesaktive medlemmer.
Totalt svarte 1 239 personer, som gir en svarprosent på 50 %. Deltakelsen er frivillig, og resultatene påvirkes derfor av hvem som velger å svare (seleksjonsbias).

Respondentsammensetningen er stabil over tid når det gjelder sektor, kjønn, alder, utdanning og geografi. Endringer i lønnstallene skyldes derfor i mindre grad forskyvninger i medlemsmassen og i større grad variasjoner i stillingsnivå, jobbskifter og hvem innen gruppene som deltar.

Analysen benytter gjennomsnitt, median og korrigert gjennomsnitt. Medianen viser typisk lønn, mens gjennomsnittet viser samlet nivå. Korrigert gjennomsnitt synliggjør hvor mye svært høye lønninger påvirker snittet, og er definert som gjennomsnittet uten de øverste 5 % av lønningene i den aktuelle gruppen.

Metode og datagrunnlag

Vekting av resultatene er ikke vurdert som nødvendig, ettersom respondentfordelingen etter sektor, kjønn, alder og utdanning i hovedsak samsvarer med medlemsmassen. Eventuelle utslag i lønnstallene skyldes derfor i større grad forskjeller innen gruppene (for eksempel stillingsnivå og lønnsplassering) enn skjevheter mellom hovedgruppene.
Flere resultater er sårbare for sammensetningseffekter. Små sektorer og grupper er særlig følsomme for enkeltobservasjoner og kan få betydelige utslag av hvem som svarer, samt mulig måleusikkerhet som følge av ulik rapportering av hva som inngår i lønnsbegrepet. Gjennomsnittstall påvirkes mer enn medianen. Høye enkeltlønninger kan trekke gjennomsnittet betydelig opp, mens lave utliggere har mindre effekt. Årlige prosentendringer i små grupper bør derfor tolkes med varsomhet.

Samlet lønnsutvikling

Gjennomsnittlig årslønnsvekst for samfunnsøkonomer var 4,9 %, mens medianlønnen økte med 4,2 %. At gjennomsnittet vokser raskere enn medianen indikerer at lønnsveksten har vært sterkest i øvre del av lønnsfordelingen. Medianveksten ligger tett på frontfagsrammen og tyder på en stabil lønnsutvikling for et typisk medlem, og indikerer samtidig en moderat økning i lønnsspredningen..
Resultatene viser samlet sett en moderat og relativt bredt fordelt lønnsvekst blant samfunnsøkonomer i perioden 2024–2025, på nivå med den generelle lønnsutviklingen i Norge (4,8 % ifølge SSB).

Sektorale forskjeller – tre lønnsregimer

Analysen viser tydelige strukturelle forskjeller mellom sektorene.

Offentlig sektor (stat og kommune/fylke)
Offentlig sektor har moderat og jevn lønnsvekst. Lønnsdannelsen er tariffstyrt, og lønnsstrukturen er stabil med liten forskjell mellom median og gjennomsnitt.

Årslønnsveksten i staten var 4,1 %, men enkelte lønnsforhandlinger var ikke avsluttet ved rapporteringstids-punktet. Streiken i 2024 førte til forsinkelser, og den faktiske veksten kan derfor være noe høyere.

Kommunesektoren hadde 3,4 % lønnsvekst, mens Oslo kommune hadde 6,4 %. Oslo står overfor større omstillinger og sterkere konkurranse om kompetanse, mens mange distriktskommuner opplever økonomiske innstramminger. Rådgivere i Oslo kommune hadde i gjennomsnitt 70 000 kroner høyere lønn enn rådgivere ellers i landet.

Overtid er mer utbredt i offentlig sektor. 35 % mottok overtidsbetaling, med et gjennomsnitt på 46 170 kroner og median på 20 000 kroner. Overtidsarbeid var særlig utbredt i Oslo kommune.

Privat sektor

Privat sektor har både høyest lønnsnivå og sterkest lønnsvekst. Lønnsdannelsen er markedsdrevet, med større innslag av individuelle forhandlinger, kompensasjonspakker og bonusordninger. Lønnsforskjellen til offentlig sektor har økt over tid.

Årslønnsveksten i privat sektor var 5,8 %, men sektoren er lite homogen. Høyest lønnsnivå finner vi i oljevirksomhet, etterfulgt av industri, finans, forretningsmessig tjenesteyting og kraftforsyning.

Bonus er en sentral del av lønnsdannelsen i privat sektor. 45 % mottok bonus, med et gjennomsnitt på 200 000 kroner og median på 94 000 kroner. Forskjellen viser en tydelig toppdrevet fordeling.

Medianutviklingen bekrefter at lønnsveksten i privat sektor og Spekter er bredt forankret i arbeidsmarkedet og ikke bare drevet av toppinntekter.

Samlet peker materialet på tre sektorielle lønnsregimer:

- bonus og kompensasjonspakker i privat sektor
- mer overtid og tariffstyrt lønnsdannelse i offentlig sektor
- større lokal fleksibilitet i hybridsektorene

Mye mobilitet skjer som intern karriereutvikling snarere enn gjennom sektorbytte.

Hybridsektorer (Oslo kommune og Spekter)

Hybridsektorene har høyere lønnsvekst og større lønnsspredning enn øvrig offentlig sektor. Disse sektorene er mer konkurranseutsatt og har større rom for lokal lønnsdannelse.

I Spekter tradisjonell var lønnsveksten 7,2 %, mens Spekter helse viste negativ vekst. Begge sektorene er små og særlig utsatt for sammensetningseffekter fra ett år til et annet.

Mobilitet og arbeidsmarked

Færre medlemmer byttet jobb i 2025 enn tidligere år. 13 % skiftet jobb, og av disse gikk 76 % opp i lønn, mens 12 % gikk ned. Andelen som oppnådde lønnsøkning over 100 000 kroner var lavere enn året før.
De fleste jobbskifter skjer innen samme sektor eller internt i virksomheten. Arbeidsmarkedet fremstår derfor mer stabilt, med lavere lønnspremie ved jobbskifte enn tidligere. Selv om jobbskifte fortsatt gir lønnsmessig uttelling, er mobiliteten redusert, og flere velger interne karriereveier fremfor sektorbytte.

Begynnerlønn

Begynnerlønnen for samfunnsøkonomer var 611 067 kroner i 2025. Lønnsnivået ved karrierestart har økt betydelig de siste årene, noe som tyder på høy etterspørsel etter samfunnsøkonomisk og analytisk kompetanse i arbeidsmarkedet.

Lønnsnivå og lønnsspredning

Privat sektor har klart høyest lønnsnivå, mens staten ligger lavest. Lønnsforskjellen mellom privat og offentlig sektor har økt over tid. Offentlig sektor har mer sammenpressede lønnsstrukturer, mens privat sektor har større lønnsspredning. Høye enkeltlønninger bidrar derfor til å trekke gjennomsnittet mer opp i privat sektor. Lønnsforskjellene mellom sektorene skyldes i hovedsak strukturelle forhold, særlig stillingsnivå og ulike mekanismer for lønnsdannelse.

Stillingsnivå og karriereeffekter

Stillingsnivå har stor betydning for lønn:

- Ledere tjener betydelig mer enn øvrige ansatte
- Særlig uavhengige stillinger ligger lønnsmessig mellom ledere og øvrige ansatte
- Lønnsveksten er sterkest i de øverste stillingsgruppene

Dette bidrar til økende lønnsforskjeller over tid. Lønnsspredningen er relativt liten ved karrierestart, men øker gradvis gjennom yrkesløpet.

Sammensetningseffekter og tolkning

Ettersom undersøkelsen ikke følger de samme personene over tid, må resultatene tolkes som endringer i gjennomsnittet av respondentene - ikke som individuell lønnsvekst. Små endringer i hvem som deltar, særlig blant høytlønnede grupper, kan gi merkbare utslag i lønnstallene. Undersøkelsens beregnede lønnsvekst er derfor ikke direkte sammenlignbar med registerbaserte tall fra TBU.

Konklusjon og anbefaling

Lønnsutviklingen blant samfunnsøkonomer er stabil for majoriteten av medlemmene, men mer dynamisk i øvre del av lønnsfordelingen. Arbeidsmarkedet preges av tre tydelige lønnsregimer: tariffstyrt vekst i offentlig sektor, mer konkurranseutsatt utvikling i hybridsektorer og markedsdrevet lønnsvekst i privat sektor.

Forskjeller i lønnsnivå og lønnsspredning mellom sektorene skyldes i hovedsak strukturelle forhold, særlig stillingsnivå og mekanismer for lønnsdannelse.

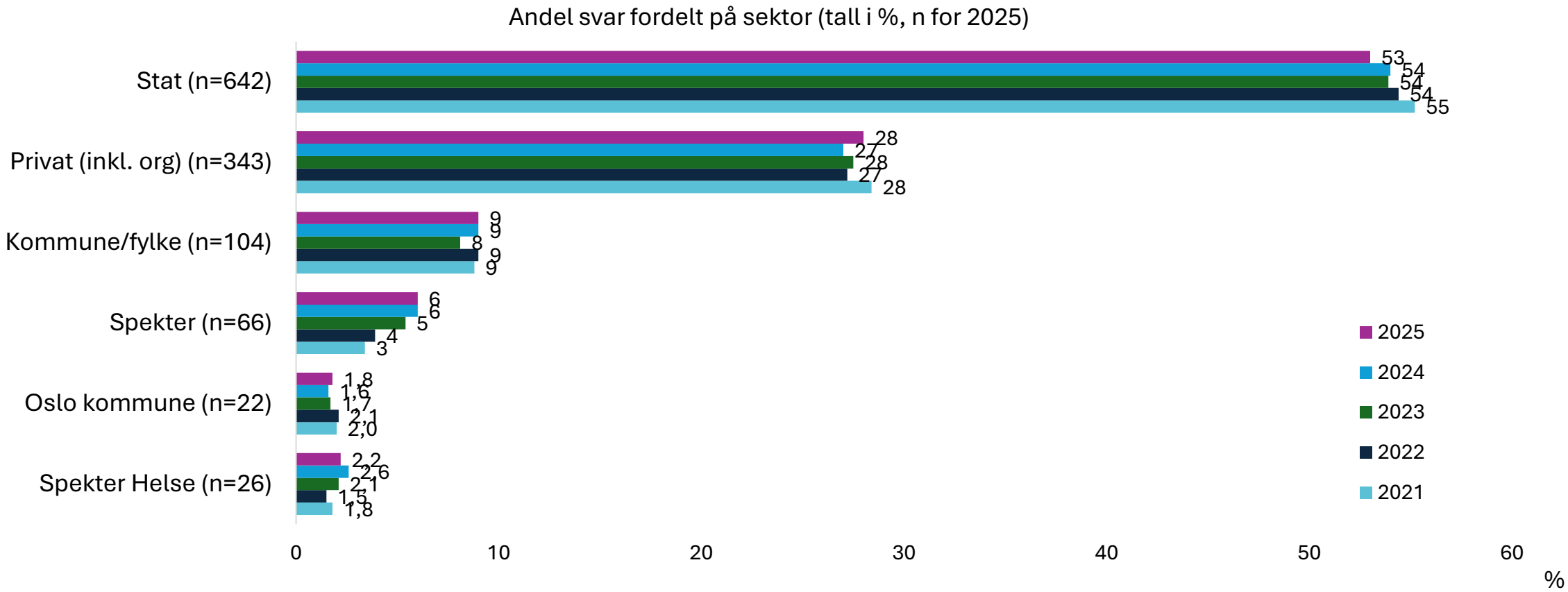
Rapporteringen bør derfor alltid publisere gjennomsnitt, korrigert gjennomsnitt og median samlet, sammen med antall observasjoner, for å gi et korrekt og pedagogisk bilde av både typisk lønnsnivå og effekten av høye enkeltlønninger.

For en mer detaljert gjennomgang av funnene vises det til kommentarfeltene til slidene i denne presentasjonen.

Utvalget og svarfordeling i ulike grupper

Sektorfordeling

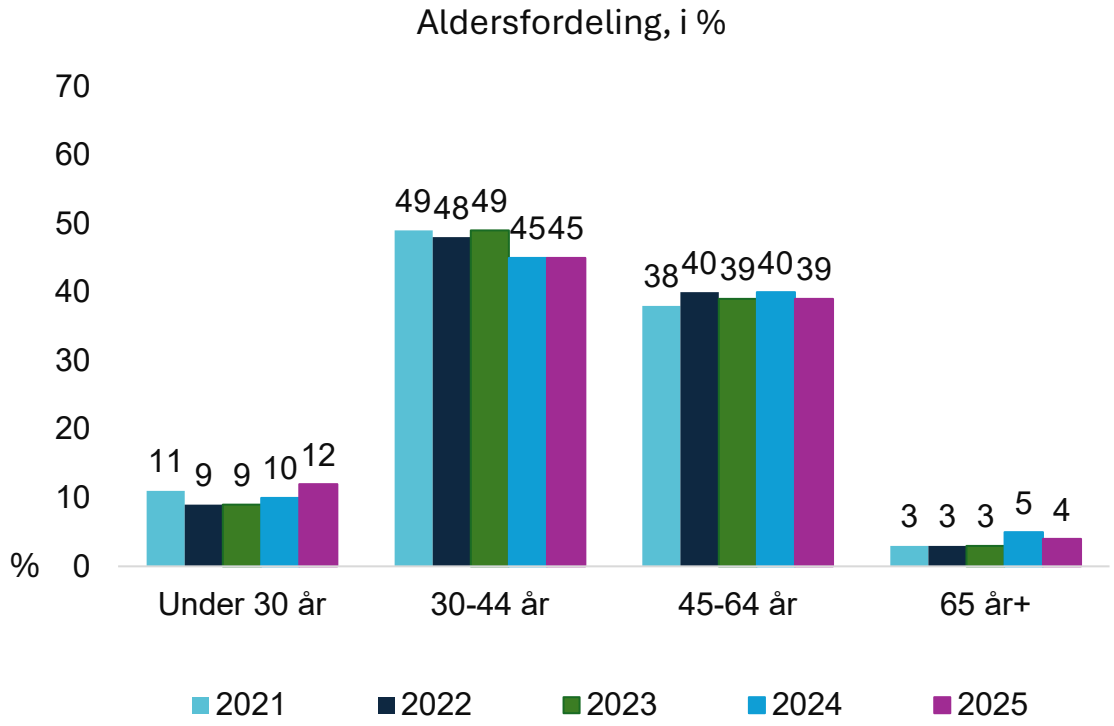
Flest medlemmer arbeider i staten, etterfulgt av privat sektor. Andelen svar er derfor høyest her.
Sektorfordelingen av svar er temmelig stabil over tid

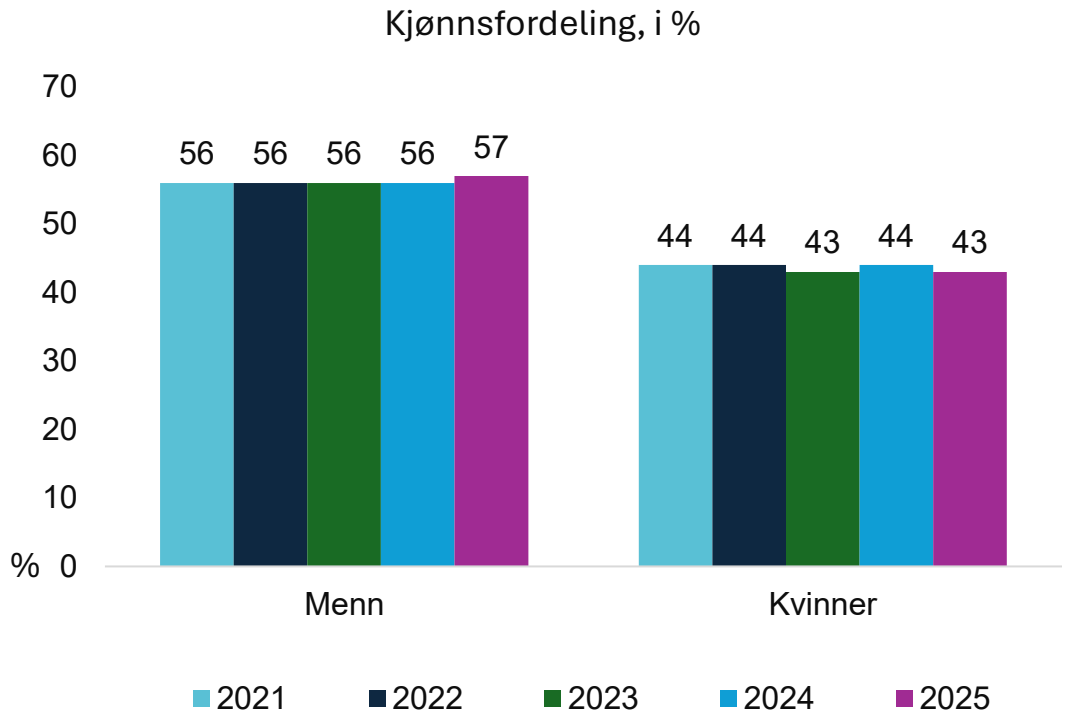


Siden flertallet av respondentene arbeider i staten, vil samlet lønnsnivå og lønnsvekst i stor grad reflektere utviklingen i denne sektoren. Resultater for mindre sektorer må tolkes med varsomhet.

Fordeling kjønn og alder

Temmelig lik fordeling på kjønn og alder sammenliknet med året før.





- Gjennomsnittsalderen er 43 år. Det var den også i fjor.
- Kjønnsfordelingen blant de som svarte er 57 % menn og 43 % kvinner. Fordelingen er stabil over tid.

Fordeling utdanning

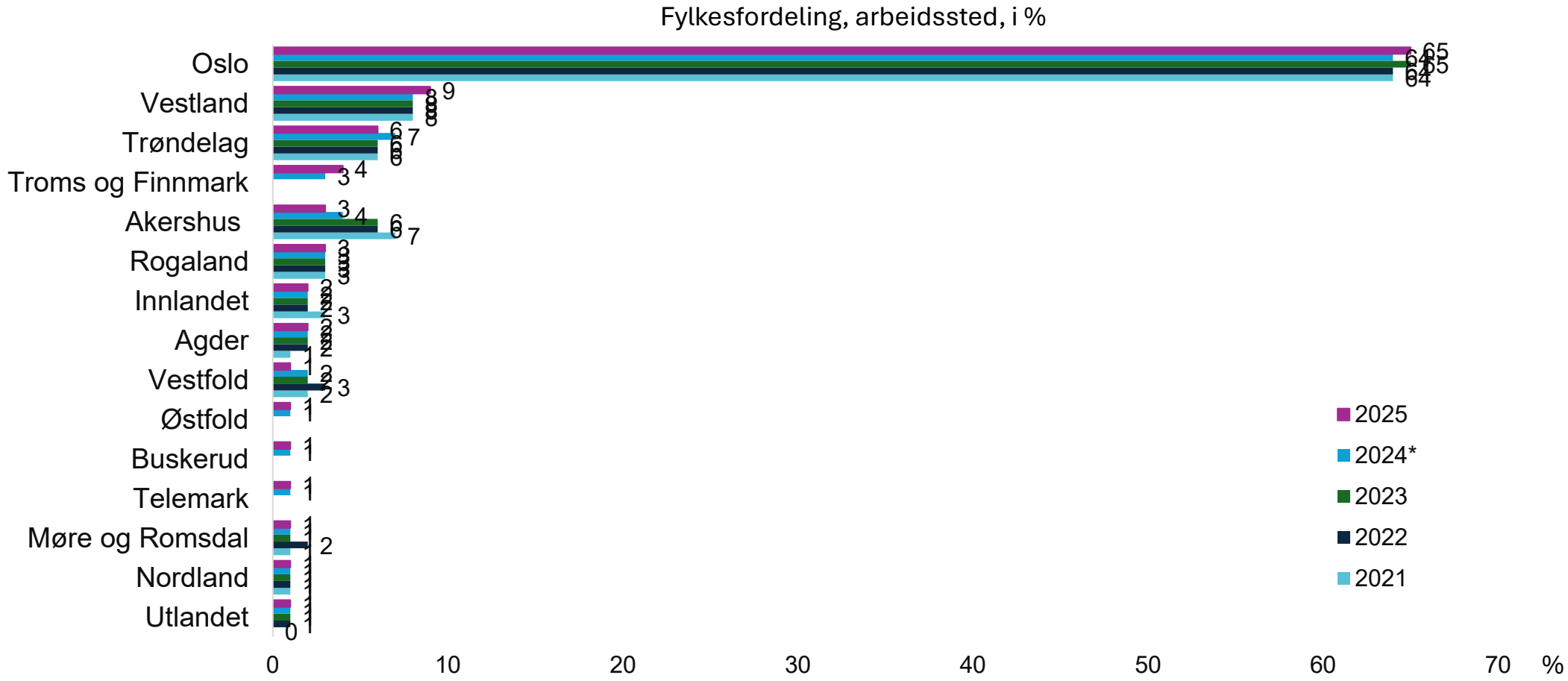
De fleste har Mastergrad. Andelen med doktorgrad/Phd er stabil over tid

	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Doktorgrad, Ph.D	10 %	11 %	12 %	10 %	10 %	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %	10 %
Mastergrad, cand.oecon, cand.polit	87 %	86 %	85 %	86 %	89 %	85 %	85 %	85 %	86 %	86 %	86 %
Bachelorgrad, exam.oecon, cand.mag	3 %	3 %	3 %	3.0%	3 %	3 %	4 %	3 %	3 %	3 %	3 %

- Andelen med Doktorgrad/Ph.D og Mastergrad er stabil over tid

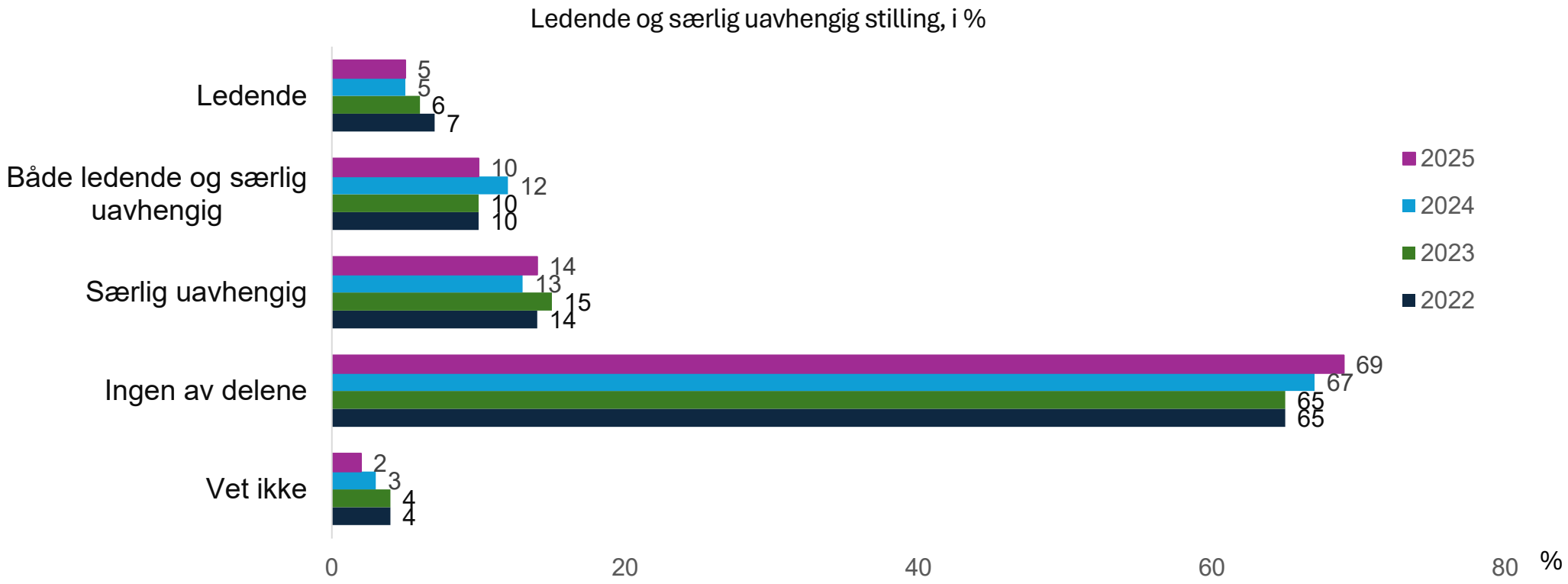
Fordeling fylke

Flest jobber i Oslo, og andelen er stabil



Den høye og stabile andelen respondenter i Oslo innebærer at samlet lønnsnivå og lønnsutvikling i stor grad reflekterer utviklingen i Oslo-regionen. Resultater for øvrige fylker må tolkes med varsomhet på grunn av små utvalg.

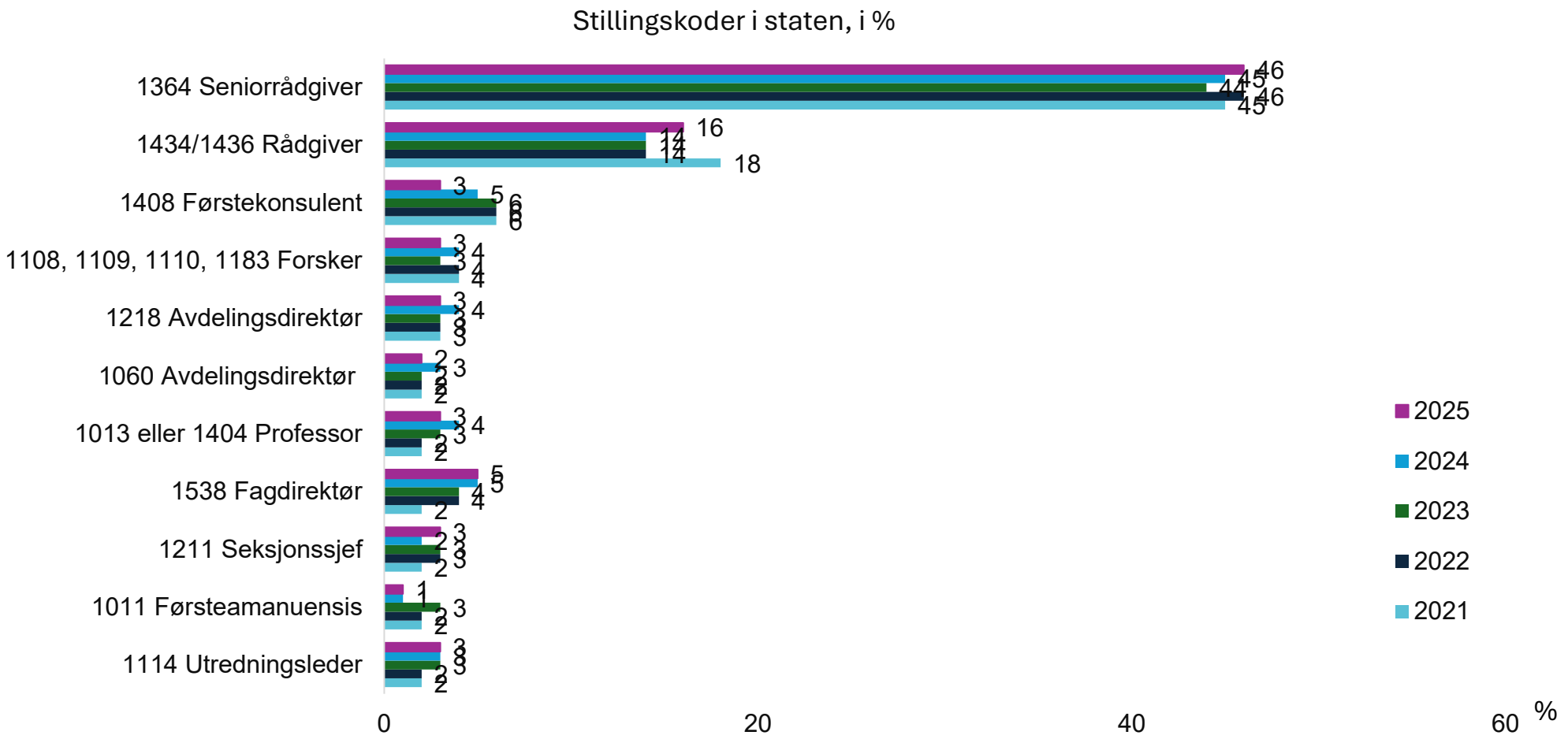
Ledende og særlig uavhengig stilling



- Andelen med ledende og/eller med særlig uavhengig stilling er temmelig stabil sammenliknet med året før.
- Den svake nedgangen i andelen med ledende stilling kan bidra til lavere gjennomsnittslønn, ettersom slike stillinger typisk ligger i øvre del av lønnsfordelingen.

Fordeling stillingskoder i staten

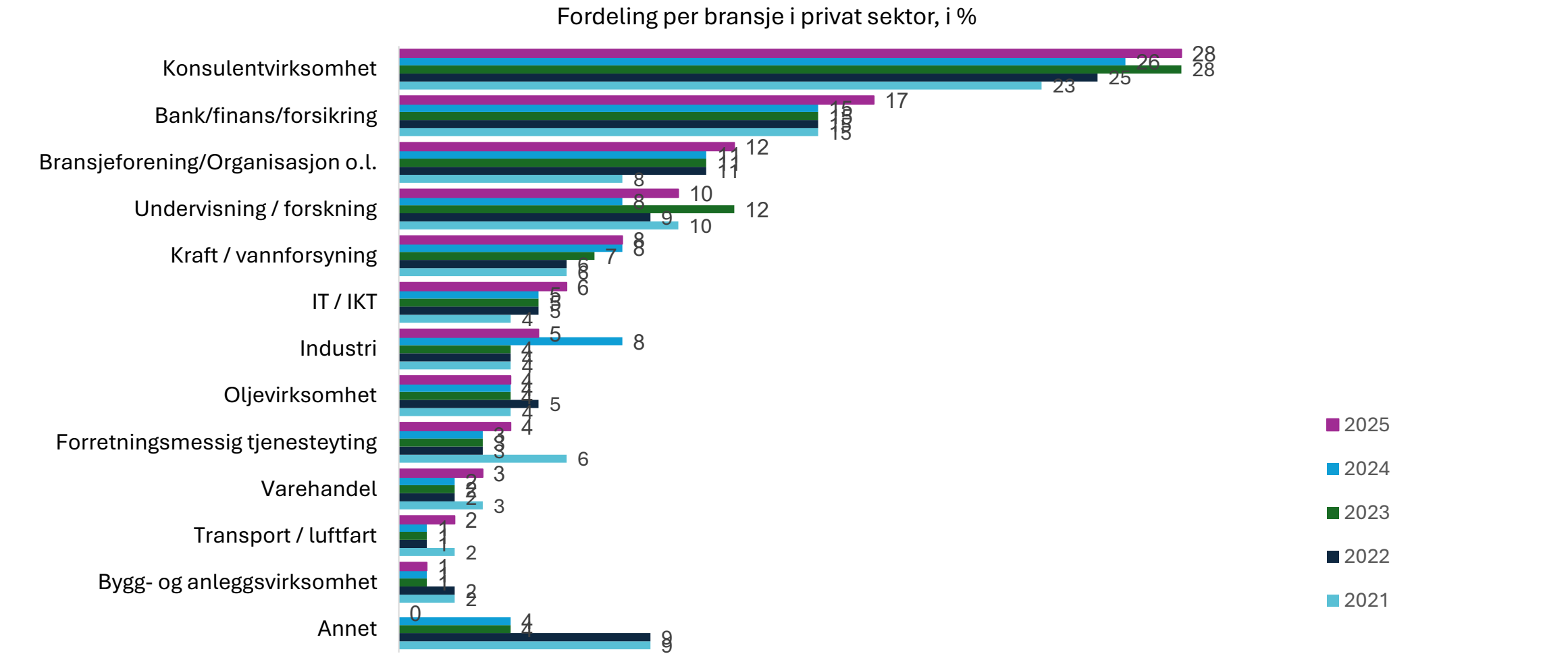
Flest jobber som Seniorrådgiver



- Fordelingen på stillingsnivå i staten er temmelig stabil.

Bransjer i privat sektor

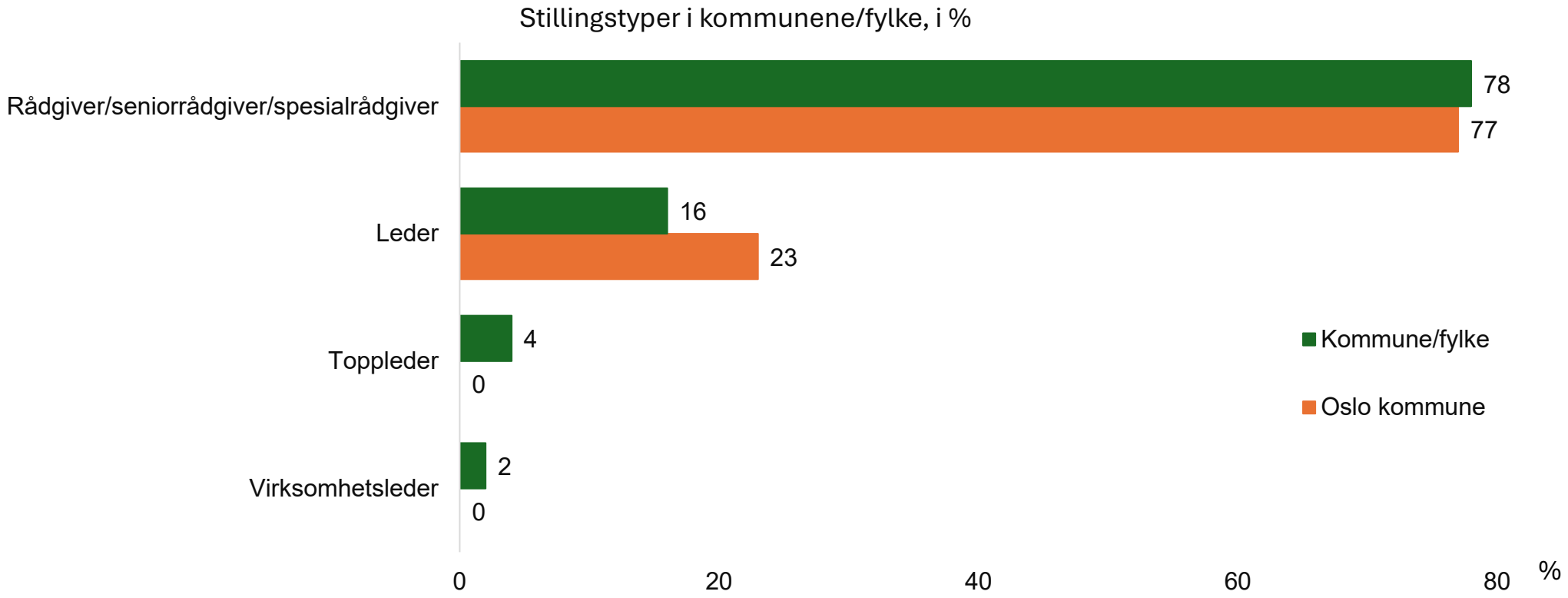
Over en av fire jobber i «konsulentvirksomhet». Andelen svar i «industri» er noe redusert



Bank/finans/forsikring: Tidligere kun bank/forsikring. Finans er lagt inn i år

Fordeling stillingstyper i kommunene

Flest jobber som rådgiver, seniorrådgiver eller spesialrådgiver i kommunene



- Flest har stillingen som rådgiver, seniorrådgiver eller spesialrådgiver i kommunene

Lønnsutvikling
Lønn i ulike grupper

Frontfagsrammen var 4,4% i 2025. Den foreløbige TBU-rapporten viser at årslønnsveksten i de største forhandlingsområdene var på **4,8%**

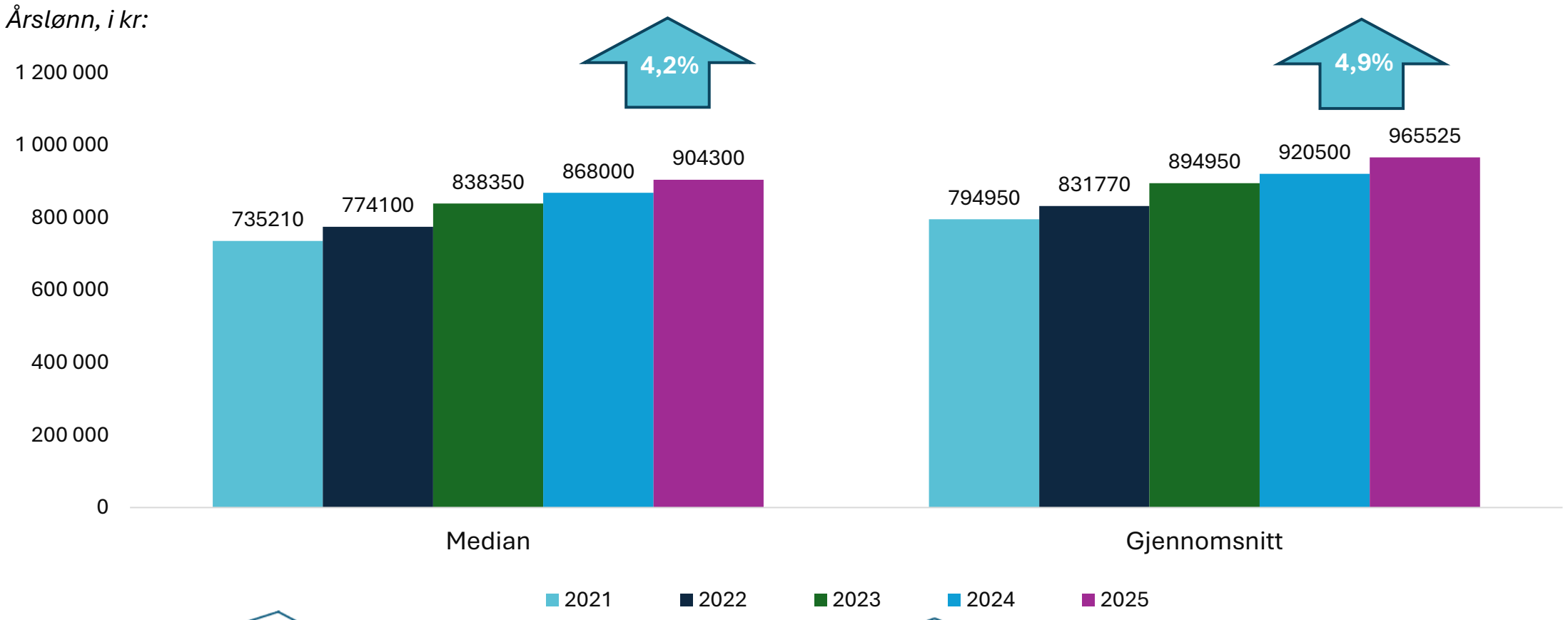
Tabell 1.1 Årslønnsvekst fra året før i prosent for noen store forhandlingsområder. Per årsverk

		NHO-bedrifter i industrien						Kommuneansatte			Spekter-bedrifter	
	Forhandlings-områdene samlet[15]	Industri i alt	Industri-arbeidere	Industri-funksjonærer	Virkebedrifter i varehandel[1]	Offentlig forvaltning[2]	Stats-ansatte[3]	Kommune-ansatte i alt[4]	Undervisnings-ansatte	Øvrige ansatte	Helsefore-takene	Øvrige bedrifter
2016	2,3	1,9	2,0	2,2	2,5	2,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,0[5]	2,4
2017	2,5	2,4	2,6	2,7	3,1	2,5	2,3	2,5	2,3	2,6	3,6[5]	2,4
2018	2,8	2,6	2,8	2,8	2,7	2,9	2,7	2,9	2,8	3,0	3,4	2,9
2019	3,5	3,1	3,1	3,0	3,0	3,5	3,8[8]	3,5	3,0	3,7	3,4	3,3
2020	2,2	2,2	2,0	2,1	3,6	1,7	1,8[8]	1,7	1,2	1,9	1,8	1,9
2021	3,0	3,1	2,8	3,1	4,7	3,0	2,8	2,6[10]	2,3[10]	2,8	3,6	2,9
2022	4,2	4,0	3,5	4,9[12]	3,7	4,0	4,3[8]	3,7[11]	3,3[11]	3,9[11]	4,5	4,0
2023	5,3	4,8	5,1	4,0[12]	3,9[9]	5,8	6,4[14]	5,6[13]	6,1[13]	5,5[13]	5,8	5,4
2024	5,2	5,2	5,7	4,7[12]	5,1[9]	5,4	5,4[16]	5,4	5,6	5,4	5,6	5,3
2025	4,8	5,1[19]	5,0[20]	4,8[21]	4,4	4,6	4,8[17]	4,6[18]	4,8[18]	4,6[18]	4,3	4,5
Vekst 2015–2020	14,0	12,8	13,1	13,5	15,8	13,7	13,7	13,8	12,4	14,5	15,0	13,6
Gjennomsnitt per år[6]	2,7	2,4	2,5	2,6	3,0	2,6	2,6	2,6	2,4	2,7	2,8	2,6
Vekst 2020–2025	24,6	24,2	24,1	23,4	23,8	24.9	26,0	23,9	24,1	24,2	26,2	24,1
Gjennomsnitt per år[6]	4,5	4,4	4,4	4,3	4,4	4,6	4,7	4,4	4,4	4,4	4,8	4,4
Årslønn 2025, per årsverk	756 100	806 500	637 700	1 005 600	690 600	720 400	786 400	674 300	733 400	657 900	796 900	719 400
Antall årsverk 2025	1 477 400	167 600	90 700	76 900	62 400	717 400	159 600	434 100	94 100	340 000	123 700[7]	59 300

- Den foreløbige TBU-rapporten (publisert 13. februar, 2026) viser at gjennomsnittlig årslønnsvekst i 2025 for de største forhandlingsområdene var på **4,8%.** Rammen for **frontfaget** var på **4,4%**

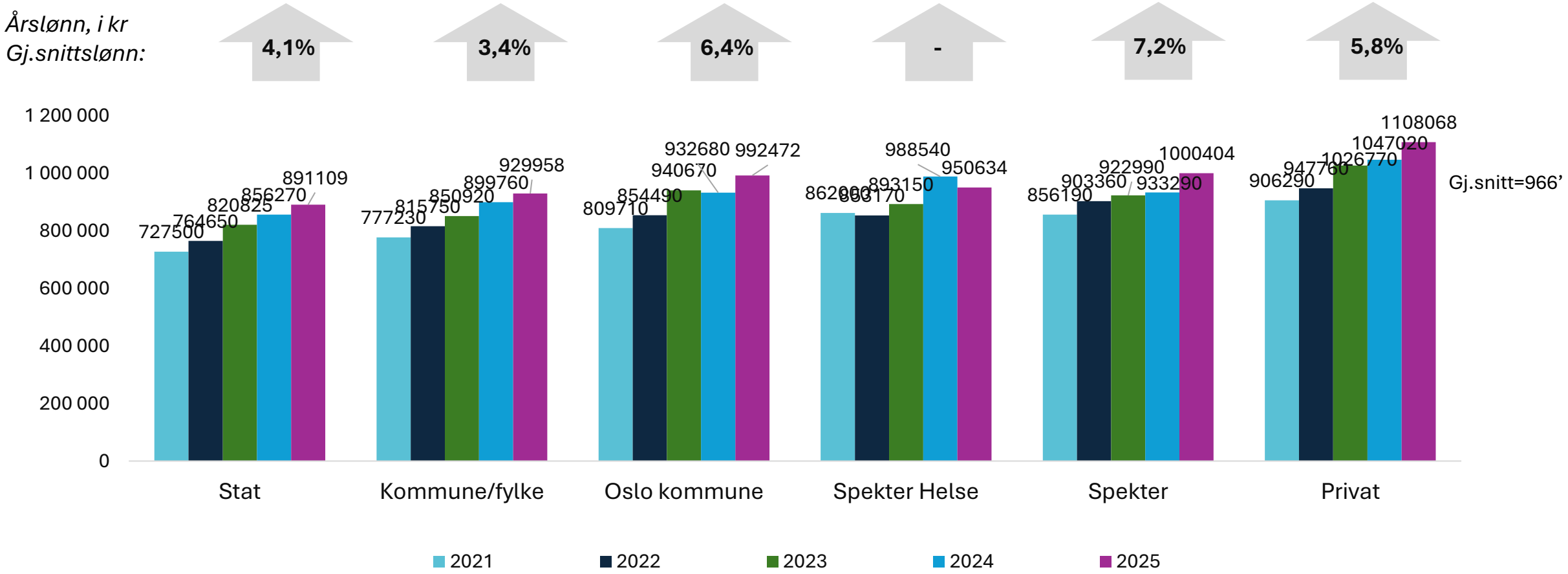
Årslønnsutvikling, alle medlemmer

Gjennomsnittlig årslønnsutvikling for alle medlemmer er på 4,9%. Medianlønnsutviklingen er på 4,2%



Gjennomsnittlig årslønn, fordelt på sektor

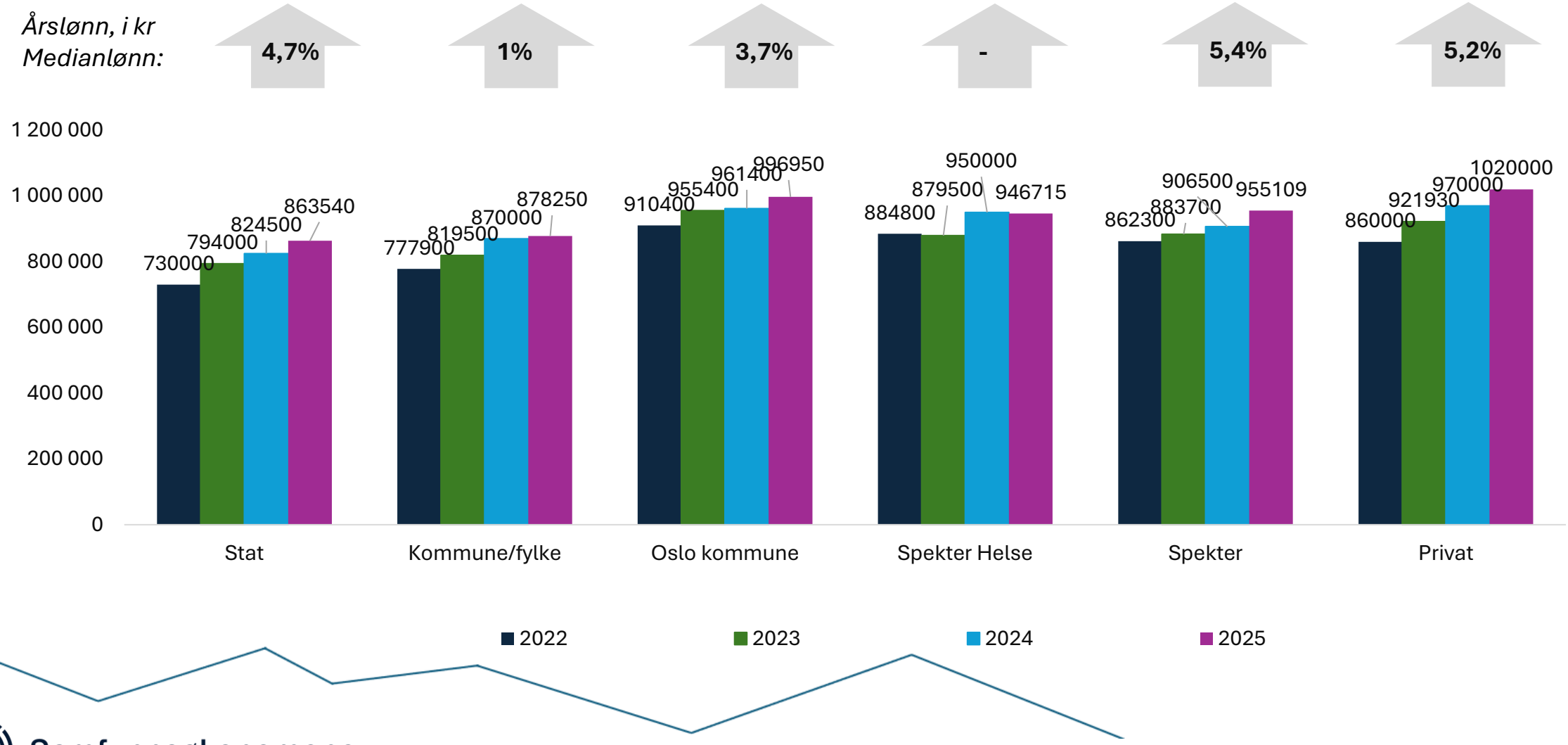
Varierende gjennomsnittlig årslønnsvekst i de ulike sektorene.



* I 2021 benyttet vi medianlønnsvekst for Spekter Helse grunnet noen få, men svært høye lønninger.

Median årslønn, fordelt på sektor

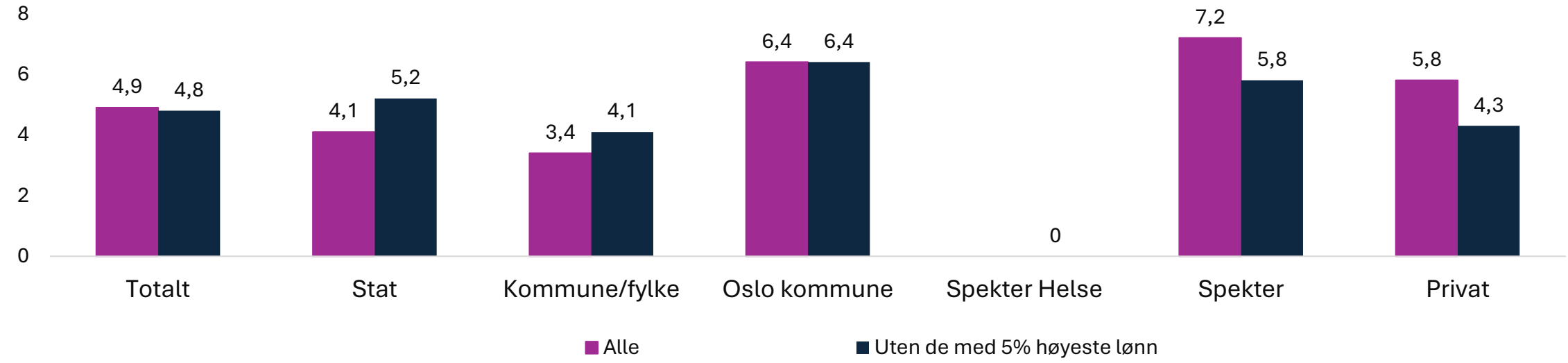
Varierende medianlønnsvekst i de ulike sektorene. Høyest median årslønnsvekst i Privat og Spekter



Gjennomsnittlig årslønnsvekst, med og uten de med 5% høyeste lønn

Varierende gjennomsnittlig årslønnsvekst i de ulike sektorene.

Årslønnsvekst, i %.
Alle vs. uten de med 5% høyeste lønn:



- Når vi tar ut de med de høyeste lønningene (som påvirker gjennomsnittet mest), så ser vi at tallene endres noe. Gjennomsnittlig årslønnsvekst går ned i privat sektor, inklusive Spekter, mens den går opp i stat og kommune.
- I Spekter helse er det sammensetningseffekter, og den negative lønnsveksten skyldes at det i fjor var med flere med høy lønn. Den høyeste lønnen var på 1.600' og det var totalt 6 personer med mer enn 1.200' i lønn. I år er høyeste lønn 1.274' og kun 2 har lønn over 1.200'.

Lønnsutvikling, månedslønn

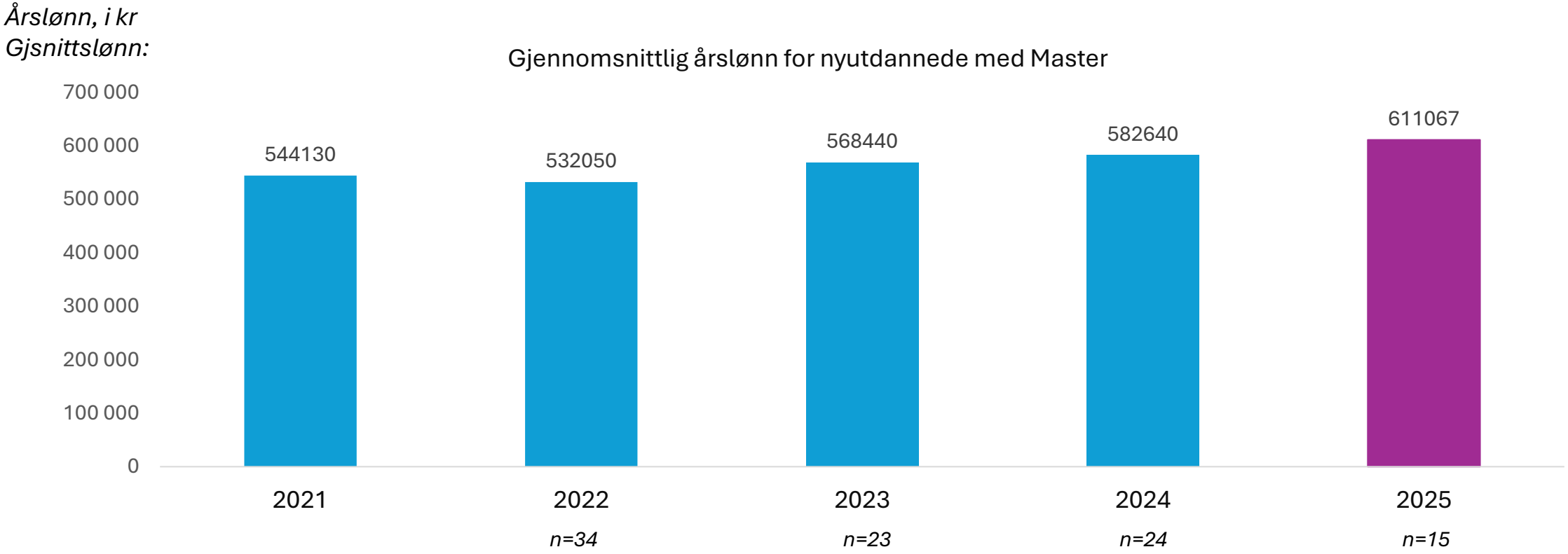
Høyest lønn har medlemmer i privat sektor. Lavest lønn har medlemmer som er ansatt i staten

Sektor	Gjsnitt 2025	Gjsnitt 2024	Gjsnitt 2023	Gjsnitt 2022	Gjsnitt 2021	Gjsnitt 2020	Gjsnitt 2019	Gjsnitt 2018	Gjsnitt 2017	Gjsnitt 2016	Gjsnitt 2015
Stat	74 259	71 356	68 402	60 625	58 263	57 930	56 197	54 064	53 899	52 012	51 350
Kommune/fylke (eks.Oslo)	77 497	74 980	70 910	64 769	62 627	60 787	58 181	57 463	57 008	55 114	53 437
Oslo kommune	82 706	77 723	78 389	67 476	64 432	63 779	61 750	57 498	61 843	60 150	59 968
Spekter Helse *	79 220	82 378	74 429	71 098	69 630	67 709	67 172	68 098	65 574	64 450	59 109
Spekter	83 367	77 774	76 915	71 349	68 330	72 440	74 539	67 236	69 679	70 940	68 663
Privat	92 339	87 251	85 564	75 524	72 615	72 143	68 054	65 956	63 661	63 016	61 147
Gjennomsnitt alle områder	80 460	76 706	74 579	66 246	63 670	62 962	60 525	58 366	57 806	56 289	55 112
Median alle områder	75 358	72 333	69 863	61 268	59 113	58 317	56 667	54 096	53 895	52 000	51 100

- Tabellen viser gjennomsnittlig brutto månedslønn (eksklusive overtid, bonus, goder etc.) per 1. januar 2026 i de ulike sektorene.
- Det hender at lønnsutviklingen er negativ eller unormalt høy for noen områder. Dette skyldes utvalgsskjevheter og skjer i områder der vi har få observasjoner. Det er særlig Spekter Helse, Spekter San og Oslo kommune som har få respondenter og utsatt for dette.
- *I 2020 og 2021 var det noen få, men svært høye lønninger som dro opp gjennomsnittet i Spekter Helse. Vi valgte derfor å benytte medianlønn for denne gruppen disse to årene.

Begynnerlønn

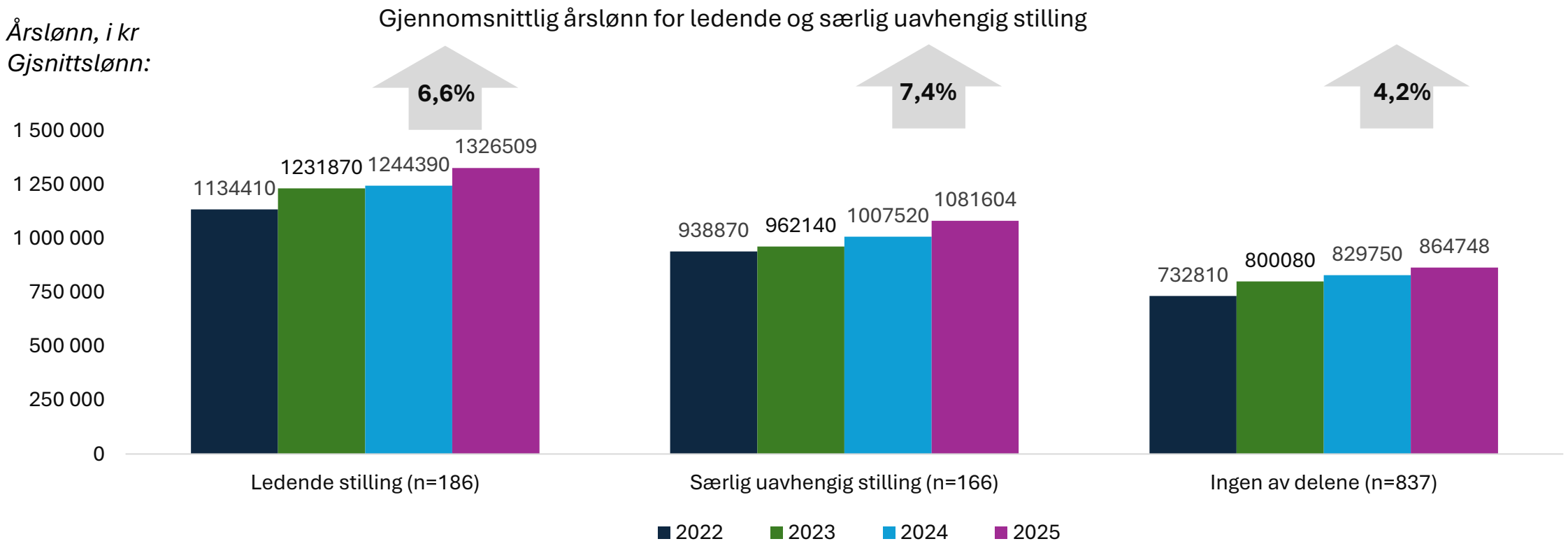
Gjennomsnittlig årslønn for en med Master fra 2025 var på 611 067,-. Medianlønnen var på 600 000,-



- Grafen viser gjennomsnittlig brutto årslønn (eksklusive overtid, bonus, goder etc.) for medlemmer som ble uteksaminert med Master disse årene.

Lederlønninger

Gjennomsnittlig årslønn for en uten ledende eller særlig uavhengig stilling var i 2025 på 864 748,-, og med en årslønnsvekst på 4,2%



- Grafen viser gjennomsnittlig brutto månedslønn (eksklusive overtid, bonus, goder etc.) per 1. januar 2026 for medlemmer med ledende stilling og særlig uavhengig stilling, sammenliknet med de som ikke har slike stillinger.

Lønnsutvikling

Fordelt på utdanning

	2025	2024	2023	2022	2021	2020	Endring 2024-2025
Doktorgrad, Ph.D (n=120)	1 056 066	1 021 050	965510	882042	870225	839232	3,4%
Mastergrad, cand.oecon, cand.polit (n=1057)	955 094	909825	884020	825738	787480	753504	5%
Bachelorgrad, exam.oecon, cand.mag (n=39)	969 638	880040	936640	815941	762960	755076	10,2%

- Antall svar oppgitt (n) er for 2025
- Forskjellen i årslønn for en med Ph.D og en med Mastergrad er kr 100.970,- (i fjor kr. 111.220,-).
- Enkelte medlemmer har en lavere grad, slik som bachelor, cand.mag o.l. Disse er kvalifisert for medlemskap fordi de har tilsvarende arbeid som en med Mastergrad. De er i gjennomsnitt 10 år eldre enn de andre.

Lønnsutvikling

Fordelt på stillingstyper i staten

	2025	2024	2023	2022	2021	Endring 2024-2025
1060 Avdelingsdirektør (n=15)	1276560	1364850	1194987	1096015	1067637	-
1218 Avdelingsdirektør (n=20)	1257870	1146450	1124465	1061695	1047717	9,7%
1013 eller 1404 Professor (n=18)	1149055	1179400	1035775	1035219	964294	-
1211 Seksjonssjef (n=17)	1087749	1061930	986319	940108	914417	2,4%
1220 Spesialrådgiver (n=15)	1059910	1048310	979610			1,1%
1059 eller 1217 Underdirektør (n=16)	1018124	937130	894524			8,6%
1538 Fagdirektør (n=34)	1009991	953360	926301	954246	915943	5,9%
1011 Førsteamanuensis (n=5)	928893	848700	834919	829419	819939	9,3%
1114 Utredningsleder (n=22)	909911	882360	869458	792694	791510	3,1%
1364 Seniorrådgiver (n=290)	869431	828930	795853	739989	717606	4,9%
1108, 1109, 1110 eller 1183 Forsker (n=16)	862813	818510	792868	717766	715275	5,4%
1436 Rådgiver (n=27)	694191	665090	641623	610588	576023	4,4%
1434 Rådgiver (n=77)	691984	661610	637575	600198	581811	4,6%
1408 Førstekonsulent (n=22)	612669	611490	567756	523079	502210	-
1017 eller 1378 Stipendiat (n=7)	608832	579530	573617			5,1%

5 med lønn over 1500’ i fjor. Kun 1 i år

Høyeste lønn i år på 1.850’. I fjor 1.340’

En feil lønn i fjor på 3.900’

Høyeste lønn i fjor 990’. I år 670’

- Lavest lønn har stipendiater og førstekonsulenter
- Høyest lønn har avdelingsdirektører
- Få personer i hver gruppe gjør tallene ustabile, og enkeltlønninger kan gi store utslag

Lønnsutvikling

Fordelt på bransjer i privat

	2025	2024	2023	2022	Endring 2024-2025
Oljevirksomhet (n=14)	1535274	1470460	1364875	1403882	4,4%
Industri (n=17)	1295412	1154160	1082933	1229860	12,2%
Bank/finans/forsikring (n=55)	1255107	1091310	1159981	958684	2,8%
Forr. Tjenesteyting (n=12)	1229618	974820	1206604	1144390	26%
Kraft / vannforsyning (n=25)	1220083	1129640	1099032	981172	8%
Bransjeforening/Organisasjon o.l. (n=40)	1101383	1051200	977770	959649	4,8%
Undervisning / forskning (n=33)	1055878	1016680	926189	889585	3,9%
IT / IKT (n=20)	1052076	1008070	1023853	870400	4,4%
Konsulentvirksomhet (n=93)	937803	914495	875717	841377	2,5%

Høyeste lønn i år 2.350'. I fjor 2.000'.
Flere med lønn over 1.500' i år.

Målt spes. lavt i fjor; kun 3 over 1.000'. I år er det 9 over 1.000'

- Lavest lønn har medlemmer i konsulentvirksomheter
- Høyest lønn har de som jobber i oljevirksomheter
- Få personer i hver gruppe gjør tallene ustabile, og enkeltlønninger kan gi store utslag

Lønnsutvikling

Fordelt på stillingstyper i kommunene

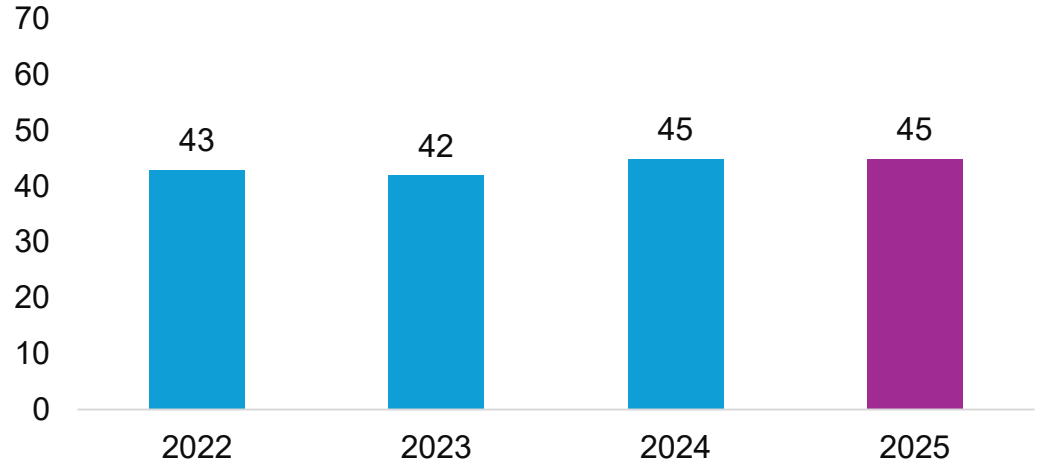
	Kommune/ fylke	Oslo kommune
Rådgiver/senior-rådgiver/spesialrådgiver	865110	935923
Leder (ikke toppleder eller virksomhetsleder)	1123031	1184740

- Lønningene er høyere i Oslo kommune enn i kommunene for øvrig – både for rådgivere og ledere. Små grupper kan gjøre tallene ustabile; I Oslo kommune er det 5 svar fra ledere og 17 svar fra rådgivere.

Bonus i privat sektor

45% av ansatte i privat sektor fikk bonus i 2025. Gj.snittsbeløp er 203 400,- og median er 94 000,-

Andel som har mottatt bonus i privat sektor
Tall i %:



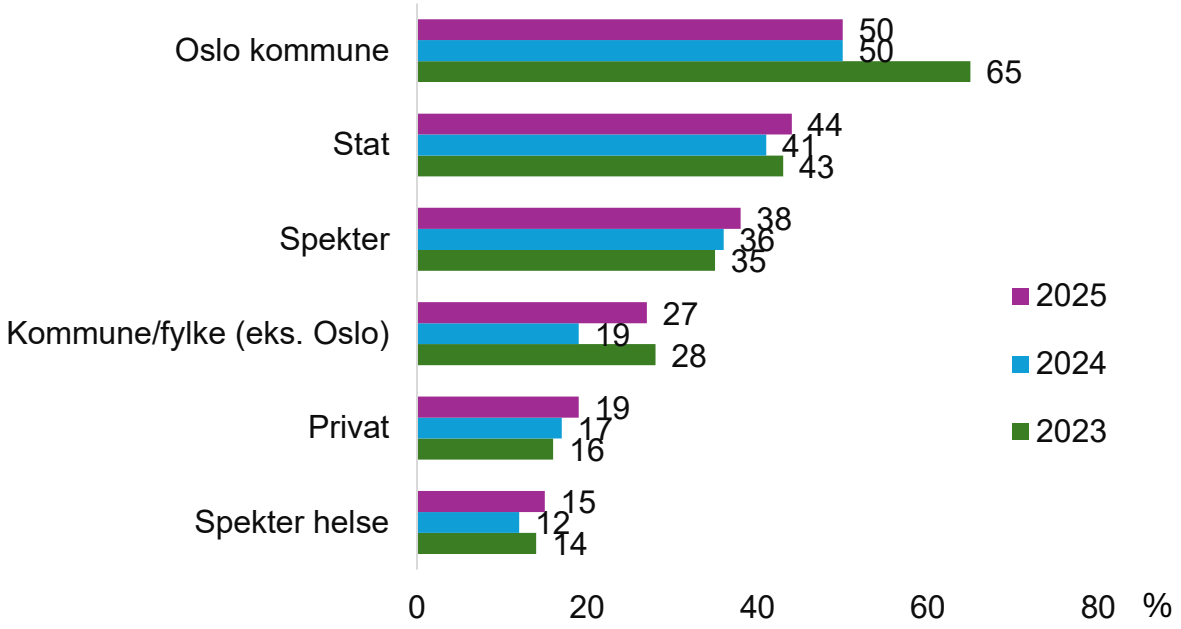
Bonus	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Gjennomsnittsbeløp	203404	163710	224880	201082	189134	163336	162 881
Median	94000	80000	85000	100000	100000	82403	100 000

- 45% av de ansatte i privat sektor opplyser at de har mottatt bonus for 2025. Dette er det samme som året før. Gjennomsnittsbeløpet økte med 39 694 kroner fra 2024 til 2025, men enkeltstående høye (eller lave) bonuser kan gi store utslag på gjennomsnittsbeløpet

Overtidsbetaling

35% av medlemmene fikk overtidsbetaling i 2025 (32% i fjor), og med store variasjoner mellom sektorene. Flest fikk overtidsbetaling i Oslo kommune. Gj.snittsbeløp 46 170,-. Median 20 000,-

Andel som har mottatt overtidsbetaling, per sektor
Tall i %:



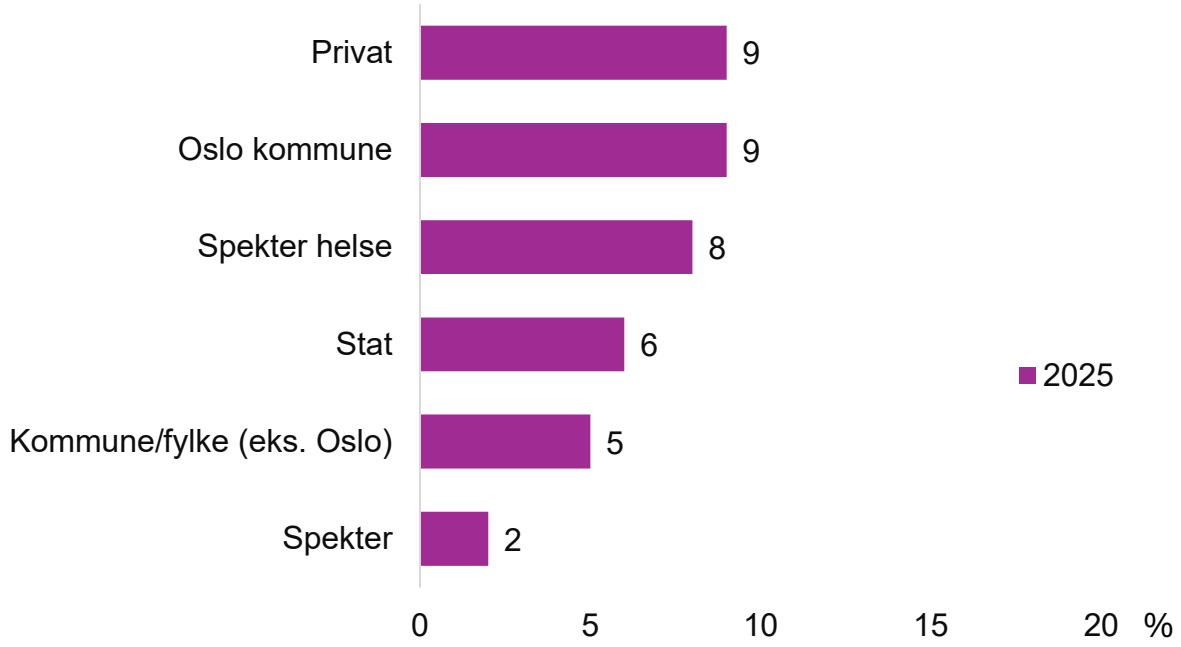
Overtidsbetaling	2025	2024	2023
Gjennomsnittsbeløp	46170	46500	47252
Median	20000	20000	20000

- 35% opplyser at de fikk overtidsbetaling i 2025. Gjennomsnittsbeløpet var på 46.170 kroner, men som for bonusutbetalinger så kan enkeltstående høye (eller lave) summer gi utslag på gjennomsnittsbeløpet.
- Overtid er langt vanligere i offentlig sektor enn i privat. Medianbeløpet er stabilt, noe som tyder på at utviklingen først og fremst handler om økt arbeidsbelastning, ikke høyere overtidsbetaling per person.»

Bigeskjeft

7% av medlemmene hadde en bigeskjeft i 2025. Gj.snittsbeløp 90 980,-. Median 45 000,-

Andel som har mottatt overtidsbetaling, per sektor
Tall i %:



Bigeskjeft:	2025
Gjennomsnittsbeløp	90980
Median	45000

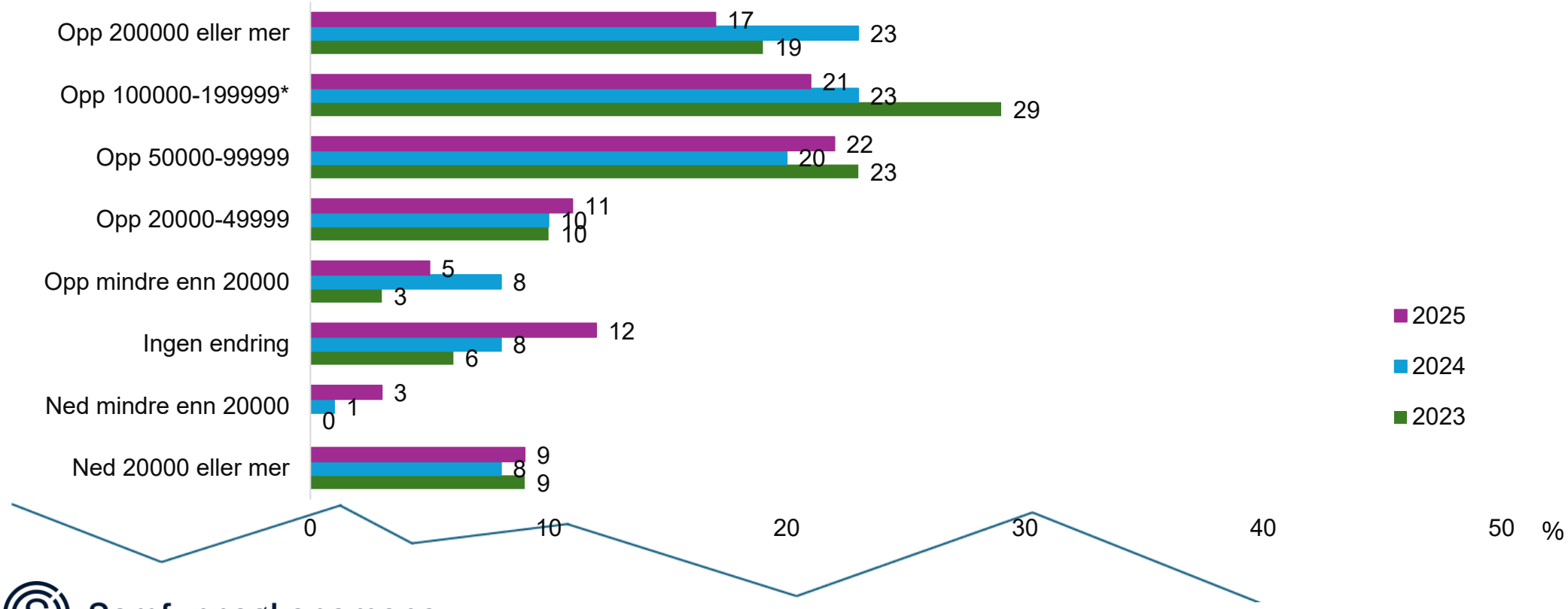
- Kun 7 prosent oppgir sidejobb, men forskjellen mellom median og gjennomsnitt viser at noen få har betydelige sideinntekter. Dette tyder på at samfunnsøkonomisk kompetanse er etterspurt også utenfor hovedarbeidsforholdet.

Ny jobb og lønnsendring

13% fikk ny jobb i 2025. Av disse gikk 76% opp i lønn, som er 8%-poeng færre enn året før. For 38% endret årslønnen seg med mer enn 100.000,-, mot 46% året før. 12% gikk ned i lønn, som er 3%-poeng flere enn året før.

	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Andel fått ny jobb	**13 %**	14 %	17 %	18 %	16 %	18 %	16 %	13 %

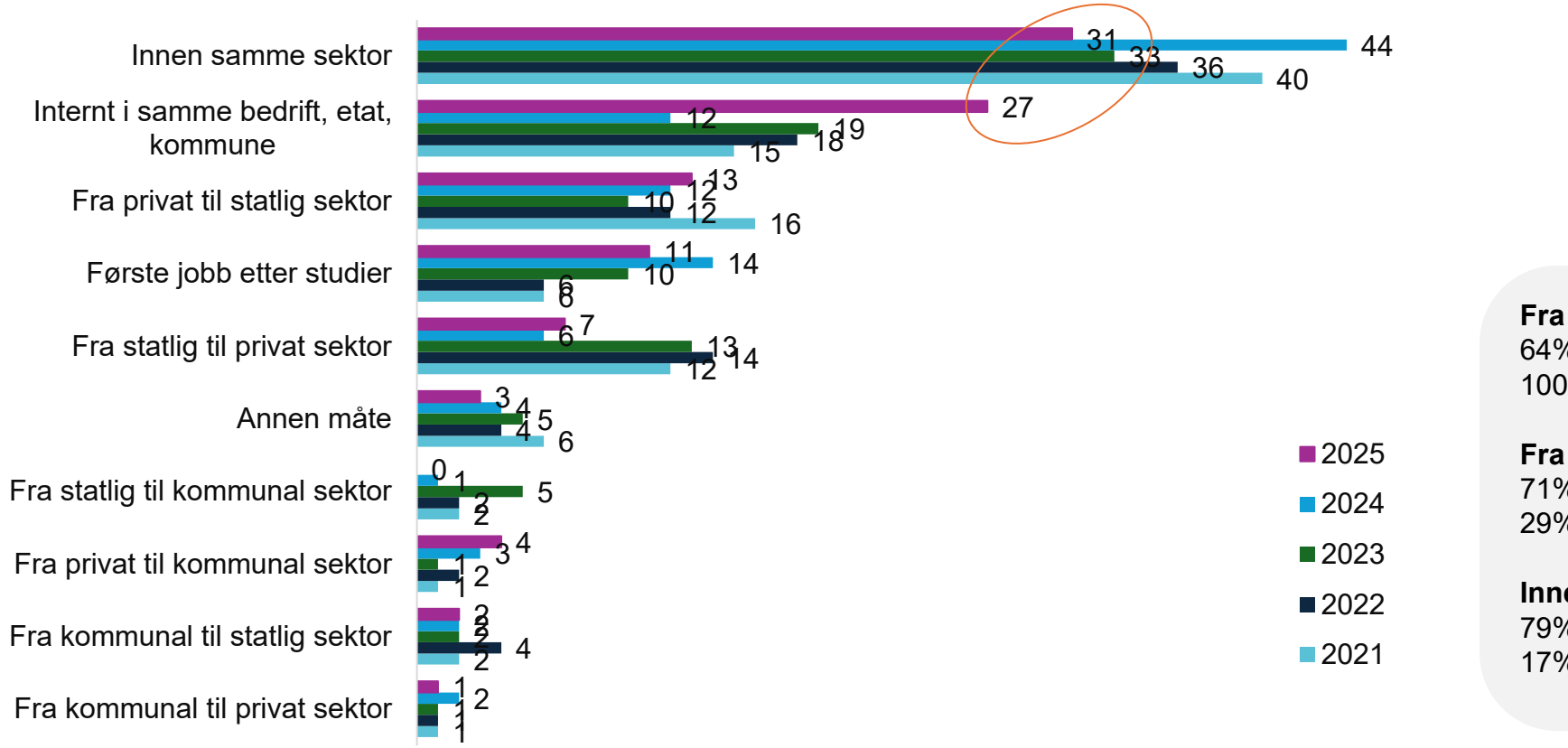
Årslønnsendring ved ny jobb. (n=156). Tall i %:



Ny jobb – hvor man går

58% har fått ny jobb innen samme sektor/bedrift. Det er 2%-poeng flere enn året før. Noen færre har sin første jobb etter studier

Hvor man går ved ny jobb. (n=158). Tall i %



Fra stat til privat:
64% gikk opp 100'+. 27% gikk opp 50'-100'. 9% ingen endring.

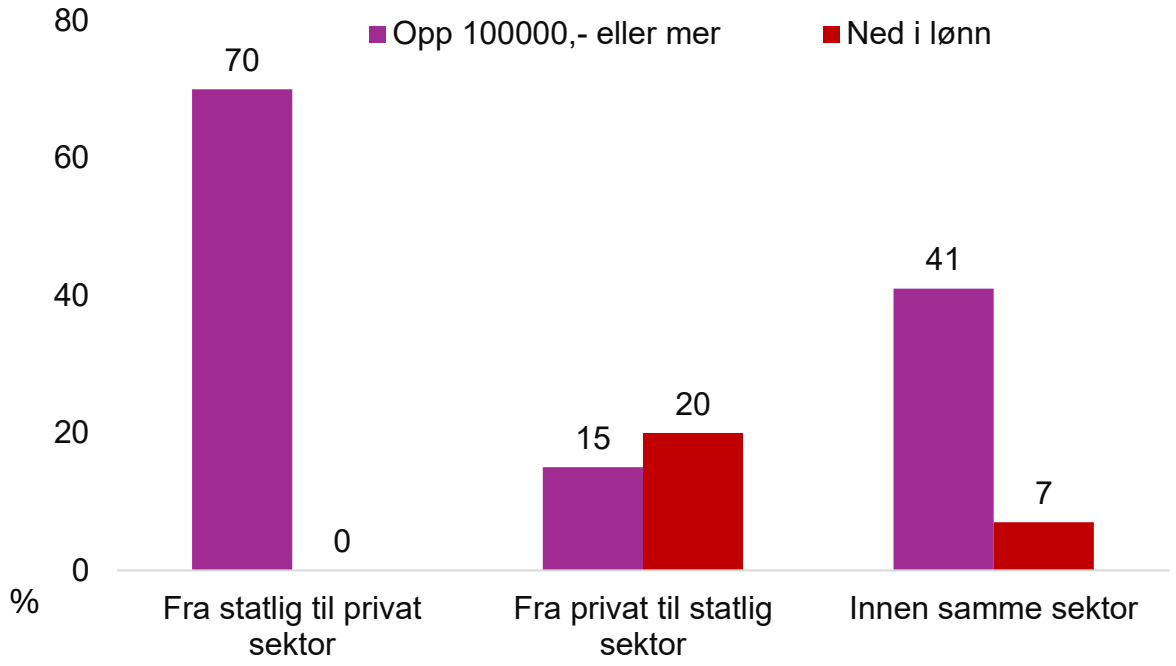
Fra privat til stat:
71% gikk opp i lønn. 10% gikk opp 100'+
29% gikk ned i lønn.

Innen samme sektor:
79% gikk opp i lønn. 35% gikk opp 100'+
17% gikk ned i lønn

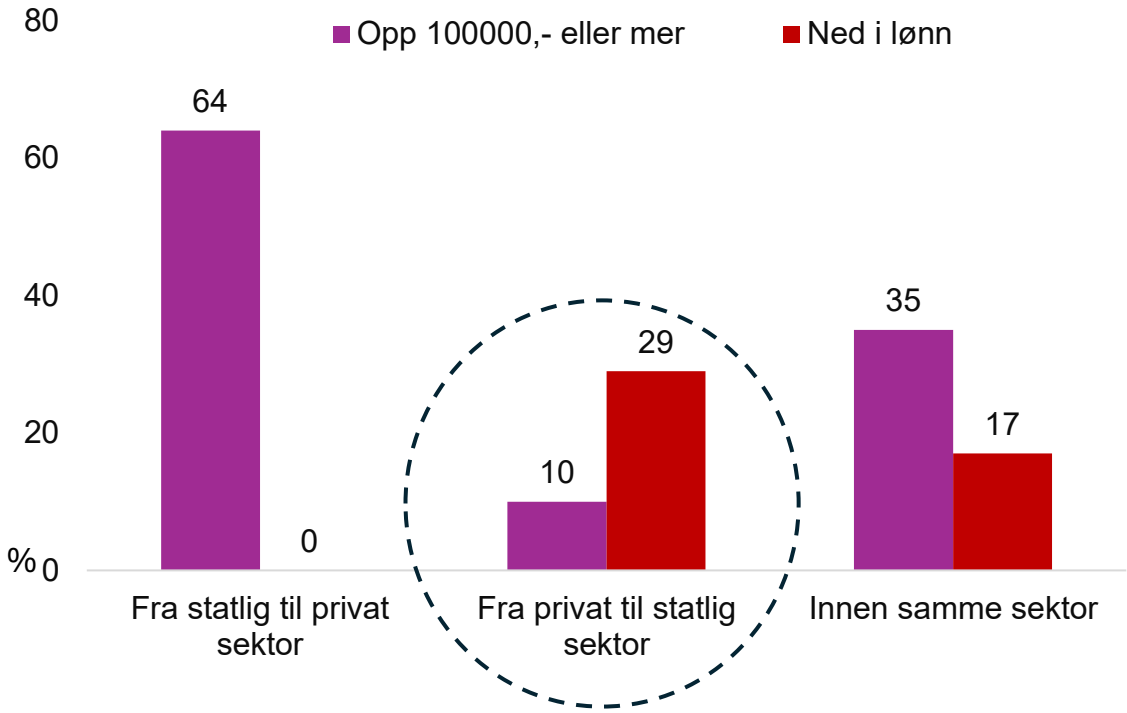
Lønnsendring ved ny jobb

Færre i år har gått betydelig opp i lønn ved bytte av jobb fra privat til stat; 10% av de som har gått fra privat til stat har gått opp mer enn 100.000,- kroner i lønn. I fjor var det 15%

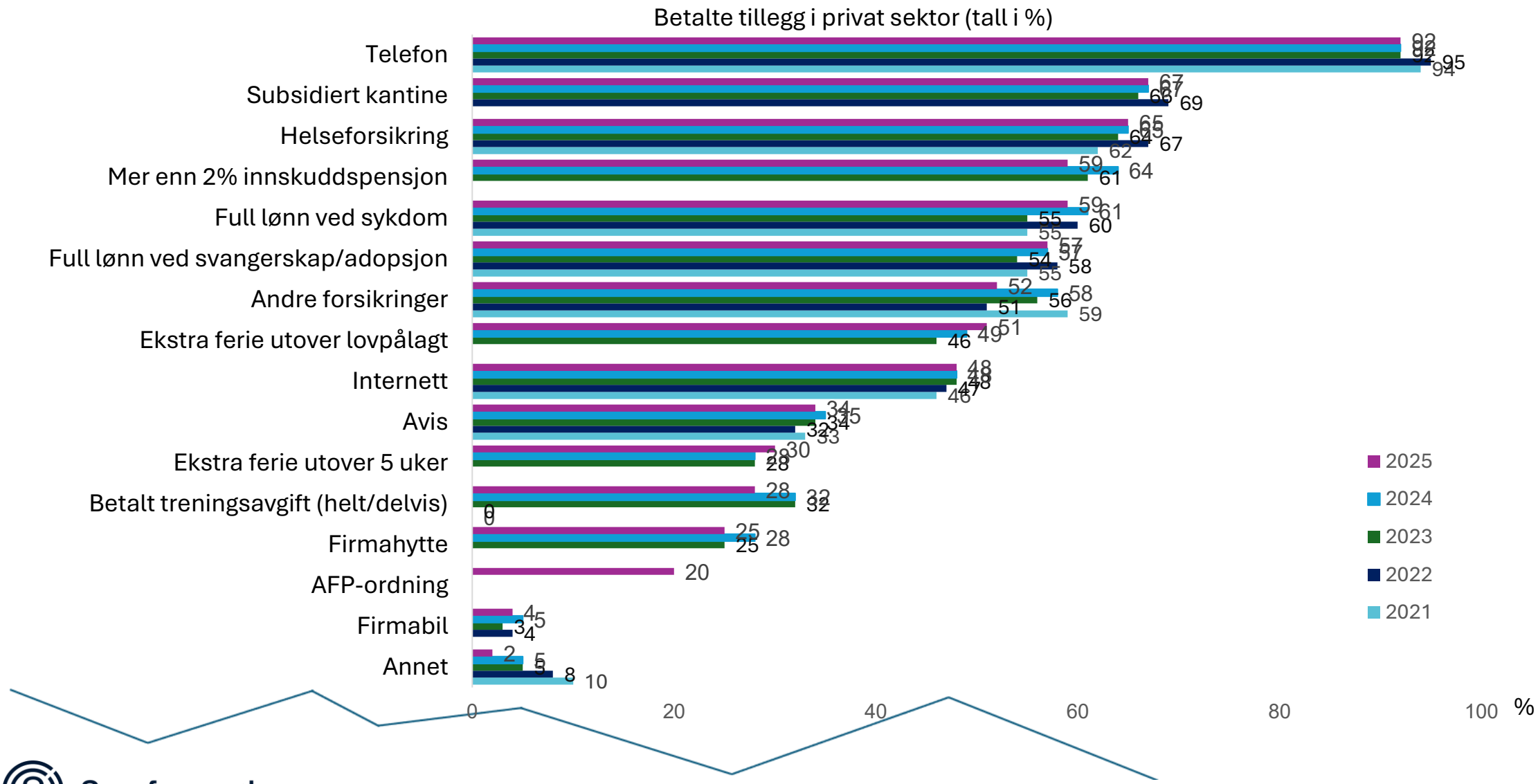
***2024**, endring i lønn ved ny jobb:*



***2025**, endring i lønn ved ny jobb:*



Lønnsgevinsten ved jobbskifte var lavere i 2025 enn året før. Spesielt ved overgang fra privat til stat har færre fått betydelig lønnsøkning, og en større andel har gått ned i lønn. Dette kan tyde på et mindre presset arbeidsmarked og strammere lønnspolitikk i offentlig sektor.

Betalte tillegg i privat sektor

De fleste får dekket telefon, og mange har subsidiert kantine og helseforsikring. Få har firmabil.