



Krav 1
Hovedtariffoppgjøret i staten
2026

Fra Unio

Torsdag 16. april 2026 kl. 10:00

Innledning

Bakteppet for vårens lønnsoppgjør er en svært alvorlig sikkerhetssituasjon. En offentlig sektor med kompetente ansatte som leverer tjenester av høy kvalitet, er en nødvendig del av vår nasjonale beredskap. Vi må øke motstandskraften i samfunnet vårt langs flere akser. Skal vi lykkes med dette, er vi helt avhengige av at vi klarer å beholde, utvikle og rekruttere personell med høy kompetanse i offentlig sektor.

Samtidig har våre medlemmers kjøpekraft over flere år vært preget av høy konsumprisvekst og en rekke rentehevinger. Rentehevingene treffer utdanningsgruppene ekstra hardt, ettersom de fleste har høye studielån i tillegg til boliglån. TBU anslår prisveksten for 2026 til 3,2 prosent, men anslaget er usikkert grunnet de geopolitiske spenningene i verden. Det er nødvendig at årets oppgjør sikrer solid reallønnsvekst for utdanningsgruppene. Utdanning, kompetanse, ansvar og risiko må verdsettes høyere i staten.

Bruk fleksibiliteten i frontfaget

Lønnsveksten i fjor bidro til å øke lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor ytterligere. Årslønnsveksten for industrien samlet endte på 5,2 prosent, hele 0,8 prosentpoeng høyere enn den anslåtte rammen i frontfaget. Årslønnsveksten i det statlige tariffområdet var 4,8 prosent. Når rammen fra frontfaget brukes som diktat, sementerer frontfagsmodellen lønnsrelasjonene i samfunnet. Alternativet er å gå tilbake til den opprinnelige intensjonen med frontfaget: At lønnsveksten i industrien blir en norm over tid. Da kan årets hovedoppgjør bidra til å redusere det økende lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor.

Statistisk sentralbyrå (SSB) har på oppdrag fra Forskerforbundet utarbeidet en rapport om lønnsutviklingen i staten fra 2016 til 2023. Rapporten viser at de med høyere utdanning hadde lavere lønnsvekst enn ansatte med kortere utdanning. Tall fra TBU viser at lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor øker med utdanningslengde. Skal staten bli en attraktiv arbeidsgiver, må utdanning lønne seg bedre enn i dag.

Unio krever at den anslåtte glidningen som trekkes fra lønnsrammen må være troverdig og reell, og ikke skyldes kjente forhold som ikke har noe med lønn å gjøre. Lønnsstatistikken må kunne gi oversikt over større endringer og forhold ved sammensetning av arbeidsstokken som kan påvirke lønnsutviklingen. Sammensetningseffekter skal ikke påvirke lønnsutviklingen til statlige ansatte.

Partene har over tid kartlagt lønnsglidningen mellom departementsområdene. Tallene fra 2025 viser at det fortsatt er store forskjeller på hvor mye de ulike departementsområdene genererer av lønnsglidning. Unio krever at partene fortsetter å kartlegge utviklingen, vurderer tiltak og se på forhandlingsbestemmelsene slik at de treffer det store spennet av statlige virksomheter.

Videreutvikling av tariffavtalen

For at tariffavtalen skal fungere etter sin hensikt, må den videreutvikles. Siden Unio inngikk likelydende hovedtariffavtale som Akademikerne, har avtalespørsmålet overskygget det meste av utvikling. Etter Rikslønnsnemndas kjennelse i 2024, har hovedtariffavtalen vår stått tilnærmet uendret siden 2022. Unio ønsker å bruke hovedtariffoppgjøret godt for å videreutvikle vår hovedtariffavtale. Hvis målet er at staten skal bli en attraktiv arbeidsgiver som får tak i kompetansen den trenger, må årets lønnsoppgjør handle om innholdet i avtalene snarere enn antallet.

Nye verktøy for å utvikle, beholde og rekruttere

Hovedtariffavtalen må gi virksomheten verktøy for å kunne utvikle og motivere ansatte som er i virksomheten. Staten har gått fra et mål om å «rekruttere og beholde» til å «utvikle, beholde og rekruttere». Dette må gjenspeiles i lønnspolitikken og forhandlingsbestemmelsene. For mange i staten er den eneste veien til god lønnsutvikling å bytte jobb. Det må legges bedre til rette for å bli værende og utvikle seg på en arbeidsplass over tid uten å sakke akterut i lønnsutvikling.

Resultatet av lønnspolitikken er at statlige arbeidsgivere i stadig større grad sliter med å beholde og rekruttere ansatte med riktig kompetanse. Vi har nylige eksempler på politidistrikt som tilbyr ansatte lokkebonuser på flere hundretusener for å få dem til å bli værende i jobben. I seneste Statens arbeidsgiverbarometer fra 2025 oppgir 84 prosent av arbeidsgiverne at det er litt utfordrende til svært utfordrende å rekruttere medarbeidere med spisskompetanse. 80 prosent av arbeidsgiverne mente det var litt utfordrende til svært utfordrende å beholde ansatte i virksomheten. Undersøkelsen viser at ansatte som slutter finner veien til både privat, kommunal og fylkeskommunal sektor, så vel som til andre statlige virksomheter.

Dårligere vilkår for belastende arbeidstid gjør at staten fremstår som en mindre attraktiv arbeidsgiver. Ubekvem arbeidstid er like belastende i staten som i andre deler av arbeidslivet. Rapporten fra partssammensatt utvalg om HTA § 15 dokumenterer at andre tariffområder har langt høyere og mer moderne ordninger for ubekvem arbeidstid enn staten, som sikrer at satsene reguleres. Dette hovedtariffoppgjøret må gjøre noe med reguleringen.

Krav

Økonomi

Unio krever:

- En solid reallønnsvekst for ansatte med høyere utdanning
- At rammen gis som avsetning til lokale, kollektive forhandlinger på virksomhetsnivå, uten sentrale føringer.
- At utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønnsmessig.
- At tariffoppgjøret må bidra til å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor for ansatte med høyere utdanning.
- At anslaget for lønnsglidning tar hensyn til sammensetningseffekter.

Kapittel 2. Lokale bestemmelser:

Unio krever:

- Endringer i forhandlingsbestemmelsene som gir partene i virksomhetene mer treffende virkemidler for å bruke lønn til å beholde og utvikle ansatte.

Kapittel 3. Fellesbestemmelsene:

Overtid for deltidsansatte er omhandlet i § 13 nr 5 i hovedtariffavtalen i staten. Unio presiserer at i henhold til deltidsdirektivet, som er implementert i norsk rett, har deltidsansatte krav på overtidsbetaling når de arbeider utover avtalt stillingsbrøk. Unio krever en protokolltilførsel hvor det fremgår at denne tariffavtale skal forstås og praktiseres på samme måte.

Presisering av krav til endringer under fellesbestemmelsene fremmes sammen med konkretisering av de økonomiske kravene.

Kravet bygger på eksisterende hovedtariffavtale.

Unio tar forbehold om nye og/eller endrede krav underveis i forhandlingene.

Vedlegg: Unios tariffpolitiske uttalelse 2026



Unios tariffpolitiske uttalelse 2026

Unios overordnede føringer

Tariffoppgjøret i 2026 må sikre norske arbeidstakere en solid reallønnsvekst og Unios grupper en betydelig lønnsvekst.

Tariffoppgjøret må bidra til å ivareta samfunnets behov for å beholde og rekruttere kompetanse i offentlig sektor, gjennom å øke lønnsnivået for disse gruppene. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn gjenspeiles i lønnsforskjeller mellom offentlig og privat sektor og må reduseres. Dette må skje gjennom en endret praktisering av frontfagsmodellen.

Tariffoppgjøret må brukes til å videreutvikle beredskapen i Norge. En sterk offentlig sektor er en forutsetning for god krisehåndtering, og mange av Unios profesjoner er uunnværlige for den sivile beredskapen. Den norske totalberedskapen, tillitssamfunnet, demokratiet og kvaliteten på velferdstjenestene blir svekket hvis man ikke prioriterer å rekruttere og beholde ansatte, og samtidig aksepterer lavere krav til kompetanse.

En alvorlig situasjon

Bakteppet for vårens lønnsoppgjør er en svært alvorlig sikkerhetssituasjon både i Norge og i verden. 2026 er totalforsvarsåret. I Nasjonal sikkerhetsstrategi slår regjeringen fast at det er summen av samfunnets ressurser som ivaretar befolkningens sikkerhet. Militær kraft alene er ikke nok. Demokratisk beredskap handler ikke bare om forhåndsregler for krig og kriser, men like mye om kunnskap, kvalifisert arbeidskraft, tillit, åpenhet og sterke fellesskap. Tillit er limet i velferdsstaten og essensielt for motstandskraft i en tid der krefter jobber for destabilisering og polarisering av samfunnet. Kunnskap til å vurdere informasjon kritisk, tro på at du får hjelp når du trenger det og tiltro til at myndighetene vil oss vel, avhenger av tjenester som kan svare på behovene befolkningen har. Profesjonene og ansatte med høyere utdanning er en viktig del av samfunnssikkerheten og beredskapen. De har en viktig rolle i å ivareta vitale samfunnsverdier i urolige tider.

Det er et stort behov for arbeidskraften Unios forbund representerer. En offentlig sektor med kompetente ansatte som leverer tjenester av høy kvalitet, er Norges viktigste sikring mot både mistillit og interne og eksterne trusler. Derfor er forslag om reduksjon i krav til kompetanse alvorlig. Slike tiltak vil redusere tjenestekvalitet, pasientsikkerhet og innbyggernes rettssikkerhet.

Vi må øke motstandskraften i samfunnet vårt langs flere akser. Skal vi lykkes med dette, er vi helt avhengige av at vi klarer å rekruttere og beholde personell med høy kompetanse i offentlig

sektor. Årets lønnsoppgjør er derfor ikke bare et spørsmål om lønn, men også om nasjonal beredskap og kvalitet i tjenestene.

Utviklingen i norsk økonomi

Til tross for stor uro internasjonalt, har veksten i verdensøkonomien holdt seg oppe gjennom fjoråret. Veksten i BNP i Fastlands-Norge var 1,8 prosent i fjor. Dette er nær det som anses som normal veksttakt, og klart høyere enn året før. Veksten i stats- og kommuneforvaltningen økte imidlertid bare med 1,2 prosent, mens veksten i privat næringsvirksomhet var 1,9 prosent. Siden 2022 har veksten i konsum og investeringer i Forsvaret økt betydelig, i samsvar med den geopolitiske utviklingen. Veksten i offentlig etterspørsel utenom Forsvaret var langt svakere i 2025 enn årsgjennomsnittet de siste 10 årene.

Sysselsettingen vokste med 0,7 prosent i fjor. Det er om lag som veksten i befolkningen. Sysselsettingsandelen holder seg derfor stabil. De yngste aldersgruppene har imidlertid økt sysselsettingen mye siden 2015.

Arbeidsledigheten målt ved Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) økte noe i begynnelsen av 2025, og har deretter holdt seg på et stabilt nivå i siste halvår. Som årsgjennomsnitt økte AKU-ledigheten fra 4,0 prosent i 2024 til 4,5 prosent i 2025. Registrerte helt ledige var rundt 2 prosent begge år.

Statistisk sentralbyrå (SSB) har anslått lønnsveksten i Norge i 2025 til 5,0 prosent. Den framforhandlede rammen i frontfaget var 4,4 prosent. Siden 2019 har den faktiske lønnsveksten vist seg å bli høyere enn frontfagsrammen. Dette kan skyldes at lønnsveksten i de delene av arbeidsmarkedet som ikke får sin lønn bestemt i tariffhandlingene har vært høyere. Mange av arbeidstakerne er uorganiserte. Dette undergraver det organiserte arbeidslivet og viser at anslaget fra frontfaget ikke nødvendigvis er en god indikator for lønnsveksten i Norge.

Prognosen for prisvekst fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) var 2,7 prosent i 2025. Den faktiske prisveksten ble 3,1 prosent i 2025. Det er spesielt prisveksten på tjenester som har bidratt til å holde prisveksten oppe. Prisveksten på matvarer var også høy i fjor, for fjerde året på rad. De tre siste årene har prisen på elektrisitet kommet betydelig ned. Innføring av Norgespris bidrar med lavere svingninger i strømprisen for forbrukerne, men det er bare vel halvparten av husholdningene som har tegnet avtale om Norgespris.

Konsumprisindeksen steg med 3,6 prosent i januar i år i forhold til samme periode i fjor. Dette er en høyere månedsvekst enn det vi har sett den siste tiden. Hvis denne veksten vedvarer, er det mindre sannsynlig at Norges Bank vil sette ned renten framover.

TBUs prognose for prisstigningen i 2026 er 3,0 prosent. Med prognosene for lønnsvekst som foreligger forventes det en klar reallønnsvekst også i 2026.

Forskjellen i gjennomsnittslønnen mellom kvinner og menn økte i 2025. Det skjer etter en utvikling fra 2020 til 2024 hvor forskjellen i gjennomsnittslønn mellom menn og kvinner har blitt redusert. Når flere kvinner enn menn tar høyere utdanning, er det et paradoks at lønnsforskjellene mellom menn og kvinner ikke blir mindre. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er, sammen med lav verdsetting av kvinnedominerte yrker, den viktigste grunnen til lønnsforskjellene mellom menn og kvinner. Lønnsnivået i kvinnedominerte yrker i offentlig sektor er lavt. Frontfagsmodellen, der den mannsdominerte industrien forhandler først og setter rammen for alle andre, har på makronivå tjent Norge vel. Men praktiseringen av frontfagsmodellen sementerer lønnsforskjellene, og gir ikke noen muligheter til å øke

verdsettingen av kvinnedominerte yrker. Hvert lønnsoppgjør bygger videre på et allerede skjevt utgangspunkt og forsterker ulikheten.

Lønnstakerne må få sin rettmessige andel av verdiskapingen

Lønnsveksten i konkurranseutsatte virksomheter skal i utgangspunktet bestemmes av lønnsomheten i næringen. Lønnskostnadsandelen i industrien bør over tid være nokså konstant. Historisk har lønskostnadsandelen vært om lag 80 prosent.

Nasjonalregnskapet viser at lønskostnadsandelen i industrien har vært på et klart lavere nivå de siste fem årene. I gjennomsnitt er lønskostnadsandelen 75 prosent i årene 2021–2025. Den lave lønskostnadsandelen betyr at lønnsomheten er god, og at det er rom for høye tariff tillegg i årets forhandlinger. Dersom lønnsveksten er lav, blir også lønskostnadsandelen lav, samtidig som eierinntektene blir høye.

Det er også andre forhold enn lønn som påvirker lønskostnadsandelen. Ved å flytte overskuddet til utlandet gjennom skattetilpasning, vil selskapsoverskuddene bli lavere i Norge. Beregninger viser at relativt små skattetilpasninger påvirker lønskostnadsandelen ved å vise et for høyt nivå. Dette skjer gjennom at driftsresultatene framstår som lavere enn de reelt sett er. Skattetilpasning undergraver arbeidstakernes forhandlingsposisjon, ved at arbeidsgiversiden kan vise til høye kostnader og svekket lønnsomhet.

Skatteforsk – senter for skatte- og atferdsforskning på NBMU har på konservativt grunnlag beregnet at Norge tapte mellom 3 og 12 prosent av selskapsskatteinntektene årlig fra 2015 til 2021. I 2021 gikk staten glipp av anslagsvis 22,5 milliarder kroner. Dette er alvorlig for statsfinansene, og svekker tilliten til skattesystemet. At det også påvirker lønskostnadsandelen, er imidlertid et tema som har vært mindre belyst.

Når lønskostnadsandelen i industrien er historisk lav, samtidig som offentlig sektor taper i konkurransen om arbeidskraften, utfordres balansen i frontfagsmodellen. For å gjenopprette balansen i frontfagsmodellen, må lønnstilleggene øke betydelig slik at arbeidstakernes andel av verdiskapingen øker.

Rekruttering til yrker i offentlig sektor må styrkes – bruk fleksibiliteten i frontfaget og hev lønnsnivået

Årets hovedoppgjør må bidra til å bevare kvaliteten i det offentlige tjenestetilbudet til befolkningen. Det er helt nødvendig at offentlige virksomheter klarer å beholde og rekruttere nødvendig kompetanse. Årets hovedoppgjør må bidra til å redusere lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor, gjennom en endret praktisering av frontfagsmodellen.

Lønnsveksten i fjor bidro til å øke lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor ytterligere. Når normen fra frontfaget brukes som diktat, sementerer frontfagsmodellen lønnsrelasjonene i samfunnet. Selv om gjennomsnittlig lønnsvekst mellom de ulike tariffområdene over tid skulle være lik, består forskjellene på nivået mellom dem. En gjennomsnittlig årslønn for en funksjonær i industrien var på 1 005 600 kroner i fjor. Det er 280 000 kroner over gjennomsnittet for ansatte i offentlig forvaltning. Tabell 2.5 i TBU (2026) synliggjør at både lønnsnivå og lønnsvekst for utdanningsgruppene i offentlig sektor er for dårlig. Konsekvensen av vedvarende lønns gap mellom offentlig og privat sektor, er ikke bare statistisk – den merkes i bemanningssituasjonen.

Andelen som jobber i offentlig sektor, har holdt seg stabil på 30 prosent over lang tid. Vi står overfor en bemanningskrise i offentlig sektor, eksempelvis i helsevesenet og barnehagene. Det er et paradoks at antall sysselsatte i kommunesektoren ble redusert i fjor, når vi ser at behovet for bemanning øker.

Svak kommuneøkonomi er en årsak til at kommunene reduserer antall ansatte. Derfor er det nødvendig at kommuneøkonomien styrkes slik at kommunene kan levere de tjenestene som befolkningen forventer. Dårlig kommuneøkonomi bidrar også til manglende investeringer i forebygging. Ved å nedprioritere forebygging og tidlig innsats kan vi forvente høyere frafall, dårligere arbeidsmiljø og mindre attraktive arbeidsplasser for kompetente ansatte. Kostandene blir skjøvet framover i tid.

Arbeidsgiverne har et ansvar for å sikre rekrutteringen til velferdsyrkene i Norge. Mens framskrivninger viser at en stor andel av dagens ungdom må velge helsesektoren, sliter flere yrker med lave søkertall til studiene. Dårlige lønnsbetingelser og tøffe arbeidsvilkår er viktige årsaker til at flere av studiene til velferdsyrkene har få søkere. Lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor øker med utdanningslengde. For å få flere til å velge velferdsyrkene må utdanning lønne seg bedre enn i dag.

Gode, helsefremmende arbeidstidsordninger og konkurransedyktig lønn er avgjørende for at ungdom velger velferdsyrkene, for at ansatte kan stå lenge i yrket og for å redusere sykefraværet. Det er derfor et paradoks at det foreslås økt styringsrett over turnus og mindre attraktive arbeidstidsordninger.

Medbestemmelse er et grunnleggende prinsipp i reguleringen av arbeidstid. Når det åpnes for unntak fra arbeidsmiljølovens vernebestemmelser, må arbeidstakerne sikres reell innflytelse over egen arbeidssituasjon gjennom sine tillitsvalgte.

Hovedoppgjøret i 2014 i KS-området endte i en krevende lærerstreik om arbeidstid. I januar i år ble det brudd i forhandlingene om arbeidstidsavtalen for undervisningspersonell i grunnskoler og videregående skoler i KS-området. Det gjør at arbeidstidsavtalen blir en del av årets hovedoppgjør i KS-området. Også i andre deler av arbeidslivet utfordres arbeidstidsreglene, ofte begrunnet i dårlig økonomi.

Unio vil forsvare etablerte arbeidstidsordninger som sikrer forsvarlige, likeverdige og gode tjenester til befolkningen i hele landet. Vi vil videre bidra til å utvikle nye, bedre arbeidstidsordninger basert på kunnskap og en felles tilnærming. Slik felles tilnærming bør avklares i god tid før et hovedoppgjør.