



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 tarifforhandlingene 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 kvinneledende yrker, den viktigste grunnen til lønnsforskjellene mellom menn og kvinner. Lønnsnivået i kvinneledende 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 sementer 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.