



Unios krav 1

Hovedtariffoppgjøret 2026 Oslo kommune

Tirsdag 14. april 2026 kl. 10.00

Barnehage, skole, helse og omsorg, bibliotek og museer er viktige tjenestetilbud i en tid preget av geopolitisk uro, vedvarende høy prisvekst og økonomisk usikkerhet. Unios medlemsgrupper representerer ansatte med avgjørende nøkkelkompetanse som bidrar til trygghet og forutsigbarhet i folks liv. Skal Oslo kommune klare å opprettholde tjenestetilbudet, må kommunen evne å rekruttere og beholde Unios medlemsgrupper. Årets tariffoppgjør må bidra til å gjøre kommunen til en attraktiv arbeidsgiver fremover.

Alvorlig mangel på nødvendig kompetanse

Oslo kommune er Norges største kommunale arbeidsgiver og Unios medlemsgrupper representerer 14000 av disse ansatte. Attraktive lønns- og arbeidsvilkår er avgjørende for å klare å rekruttere og beholde Unios medlemsgrupper i kommunen. Uten ansatte med riktig og nødvendig kompetanse, vil kommunens tjenestetilbud forvitte. Dette kan føre til et klassesdelt samfunn der enkelte med økonomiske midler betaler for tjenester andre ikke får.

Ved inngangen til hovedoppgjøret viser situasjonsbildet at kommunen står i en særlig utfordrende situasjon med kompetansemangel i barnehage, skole og i helse- og omsorgssektoren og sterk konkurranse om ansatte:

- 22 prosent av lærerårsverkene utføres av ansatte uten godkjent lærerutdanning. 21 prosent i videregående skoler, og i grunnskolen er det 23 prosent, som er betydelig høyere enn i resten av landet
- I barnehagene mangler det 14 prosent barnehagelærere opp mot 11 prosent nasjonalt
- Mer enn 20 prosent sykepleiervakter bemannes av ansatte uten sykepleierutdanning, eller uten noen formell helseutdanning
- I midten av mars 2026, er det 1 950 ledige sykepleierstillinger på finn.no i områdene Oslo og Akershus, noe som viser hvilken konkurranse det er blant arbeidsgiverne om sykepleiergruppene
- Sykehjemsetaten, Helseetaten og bydelene hvor hjemmetjenestene er lokalisert, har flest antall brudd på arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og antall brudd øker
- Det er lang behandlingstid på opptil to år på søknader om hjelpemidler i flere bydeler, som følge av færre terapeuter og vakante ergoterapeutstillinger.

Omorganiseringsreformer erstatter ikke behovet for Unios medlemsgrupper

Bydelsreformen og endringer i oppgavefordelingen gir økt press på ansatte og ledere. Omorganiseringsreformer og oppgavedeling alene er ikke løsninger i seg selv – det må være ansatte med riktig og nødvendig kompetanse ute i tjenestene. Kompleksiteten i mange av kommunens tjenester øker, og mange opplever at arbeidsbelastningen er for høy. Kommunen må bruke lønnsoppgjørene til å forbedre arbeidsvilkårene og ikke å svekke arbeidstidsbestemmelser. Lønnsoppgjøret er verktøyet kommunen må bruke for å bli en attraktiv arbeidsgiver fremover.

Unio mener derfor kommunens arbeidsvilkår og arbeidstidsordninger må:

- Verne mot for høy belastning
- Gi faglig autonomi og profesjonelt handlingsrom
- Styrke arbeidsmiljø og et inkluderende og helsefremmende arbeidsliv

Oslo kommune må ivareta lederne ute i tjenestene på en bedre måte. Uten gode og motiverte ledere, blir det ikke god og stabil drift. Ledere må ha gode rammer for både å utøve fagledelse og personalledelse og de må ha en høyere lønn enn de de er leder for.

Praktisering av frontfagsmodellen kan ikke hindre attraktive lønns- og arbeidsvilkår

I kommunikasjonsstrategien for Oslo kommune, vedtatt av byrådet 22. mai 2025, legges det til grunn at kommunens ansatte skal ha gode utviklingsmuligheter og oppleve kommunen som en profesjonell og attraktiv arbeidsgiver. Årets hovedoppgjør må brukes til å gi en tydelig prioritering av Unios grupper gjennom en styrket lønnsutvikling, et høyere lønnsnivå og bedre arbeidsvilkår. Videreutdanning, spesialutdanning og mastergrad må verdsettes bedre.

Selv om frontfagsmodellen har vært sentral i norsk lønnsdannelse, erfarer Unio at praktiseringen av modellen er blitt et hinder for våre gruppers lønnsutvikling og lønnsnivå. Frontfagsmodellen er i seg selv heller ikke i stand til å løse bemanningsutfordringene og kompetansemangel i kommunen.

Gapet i lønnsutviklingen mellom privat sektor og kommunens ansatte med universitets- og høgskoleutdanning må reduseres. Oslo kommune kan ikke ha dårligere vilkår enn andre arbeidsgivere, da vil kommunen tape konkurransen om ansatte med den kompetansen kommunen har behov for.

I årets oppgjør er det økonomisk rom for å møte utvalgte grupper. Justeringselementet gir kommunen mulighet til å komme med treffsikre lønsmessige tiltak for å rekruttere og beholde ansattgrupper det er særskilte behov for.

Med bakgrunn i dette krever Unio i hovedoppgjøret 2026:

Økonomi

Årets hovedoppgjør må ha en økonomisk ramme som sikrer en betydelig reallønnsvekst for Unios grupper:

- Solid reallønnsvekst til alle gjennom et generelt prosentvist tillegg på hele lønnstabellen
- Avsetning til justeringsforhandlinger med en prioritering av ansatte med høyskole- og universitetsutdanning

Endringer i overenskomsten

Del A: Fellesbestemmelsene

- Kapittel 18 (1.5) – Ikrafttreden, varighet, etterbetaling 2. avtaleår
Overenskomsten gjøres gjeldende til og med 30.4.2028.
- Unio krever endringer av bestemmelsene i Overenskomstens del A § 9.7 (12 og 13) og § 10.2. (12.2.2) Unio kommer tilbake med konkretiserte krav

Del B: Generelle særbestemmelser

- Unio krever endring av Overenskomstens del B, Kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn, punkt 1.3.3 (16) Kompetanse, læring og utvikling:

Både arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har interesse av at arbeidstakerne videreutvikler sin kompetanse og samarbeider om hvordan dette skal gjennomføres. Kompetanseutvikling som er rettet inn mot strategisk viktige områder kan bidra til at kommunen til enhver tid har tilstrekkelig kompetanse til å ivareta sine oppgaver. Det er videre sentralt at det legges til rette for at de ansatte får benyttet kompetansen sin. Dette kan bidra til å opprettholde og utvikle kvaliteten i de tjenester Oslo kommune skal yte til byens innbyggere. Videre kan det bidra til at kommunen fremstår som en attraktiv arbeidsgiver. For den enkelte medarbeider kan kompetanseutvikling bidra til både trivsel, motivasjon og egenutvikling.

De lokale partene i virksomhetene skal ha et systematisk fokus på kompetanseutvikling, bl.a. i henhold til bestemmelsene i opplærings- og utviklingsavtalen og ved å stimulere til egne initiativ fra arbeidstakerne. Videre skal de årlige medarbeidersamtalene være et virkemiddel for både arbeidsgiver og arbeidstaker til å sette fokus på den individuelle kompetanse, og muligheter og behov for å dra nytte av og videreutvikle de ansattes kompetanse.

I forbindelse med individuell kompetanseutvikling som er planlagt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap, anbefales skal det være tett dialog både før og under gjennomføring av kompetanseutviklingen. I denne dialogen skal arbeidsgiver legge til rette for en gi en forventningsavklaring på et tidlig tidspunkt om hvilken betydning kompetanseutviklingen eventuelt kan ha for arbeidsoppgaver, ny stillingskode og lønnsutvikling. Etter at kompetanseutviklingen er gjennomført skal arbeidsgiver sikre en systematisk vurdering av kompetanseutviklingens art, omfang og betydning for arbeidsoppgaver, lønnsutvikling og eventuelt arbeidstakeren innplasseringes i ny den stillingskoden som best reflekterer kompetanseutviklingen.

I den utstrekning Når arbeidsgiver og arbeidstaker i samarbeid finner det nødvendig avtaler at arbeidstaker gjennomfører opplæring/utdanning/videreutdanning for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver skal det gis nødvendig permisjon med full lønn og dekning av legitimerte utgifter. Også ved annen kompetanseheving som er av verdi for både arbeidstakeren og arbeidsgiver skal virksomheten vurdere hensiktsmessig gi tilsvarende tilrettelegging, inkludert muligheter for permisjon med full lønn.

Til stillingsregisteret

- Det er flere relevante stillingskoder basert på videreutdanning, spesialutdanning og/eller mastergrad som ikke finnes i Oslo kommune. Unio vil komme tilbake med konkrete krav om opprettelse av nye stillingskoder
- Unio vil i forhandlingene konkretisere krav om endringer i stillingsregisteret for å sikre lønnsmessig uttelling for Unios grupper og ivaretagelse av de med videreutdanning, spesialutdanning og/eller mastergrad

Del C: Særbestemmelser

Det vises til de preliminære forhandlingene mellom kommunen og Unios organisasjoner om særbestemmelsene i del C. Unios organisasjoner viderefører sine krav fra forhandlingene.

Unio tar forbehold om nye og endrede krav

Vedlegg: Unios tariffpolitiske uttalelse



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 selskapskatteinntektene 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.