

Hovedtariffoppgjøret

Statens tariffområde

16. april 2026

KRAV NR. 1

16.04.2026 – kl. 10.00

Innledning

Akademikerne jobber for et fleksibelt og trygt arbeidsliv, et bærekraftig og innovativt næringsliv med høy produktivitet og lønnsomhet, og en konkurransedyktig offentlig sektor. Akademikerne bygger sin lønnspolitikk på at høy kompetanse og kunnskap skal lønne seg både for den enkelte og for samfunnet.

Arbeidsledigheten er lav, og det er stor etterspørsel etter høyt utdannet arbeidskraft. Høy kompetanse og effektiv bruk av denne kompetansen på riktig sted blir viktigere i tiden fremover. Høyt utdannede ansatte er viktige for å møte bemanningsbehovet i offentlig sektor slik at vi sikrer kvaliteten på velferdstjenestene og det offentlige tjenestetilbudet til innbyggerne. En velfungerende offentlig sektor og forutsigbare og konkurransedyktige rammebetingelser legger grunnlaget for nødvendig næringsutvikling.

Investering i kunnskap, høyere utdanning og forskning er sentralt for å sikre nødvendig omstilling for å ruste oss for fremtiden.

I lønnspolitikken jobber Akademikerne for en lokal og markedsbasert lønnsdannelse som tar utgangspunkt i situasjonen og behovene i den enkelte statlige virksomhet. Lønn er et av de viktigste personalpolitiske virkemidlene, hvor differensiering ut fra utdanning, kompetanse, kunnskap, innsats og ansvar er nødvendig. Akademikerne mener den beste løsningen for å oppnå dette er gjennom lokal kollektiv lønnsdannelse. Det er de lokale partene som best kjenner forholdene og utfordringene i virksomhetene.

Akademikerne jobber for å bidra til en økt organisasjonsgrad på arbeidstakersiden. Samarbeid og medbestemmelse er en av suksessfaktorene i den norske modellen, og må forvaltes på en god måte både på sentralt og lokalt nivå i virksomheter og bedrifter.

Trepartssamarbeidet og medbestemmelse

Trepartssamarbeidet er velegnet til å finne løsninger på større samfunnsutfordringer og nødvendige omstillinger fremover, og inngår som en naturlig og nødvendig del av en god samfunnsberedskap. For at trepartssamarbeidet skal kunne fungere etter hensikten, er det viktig med et bredt samarbeid hvor alle parter inkluderes.

I den norske modellen for lønnsdannelse står frontfagsmodellen sentralt. Akademikerne slutter opp om frontfagsmodellen, men er opptatt av å fremheve viktigheten av den fleksibilitet som ligger i modellen.

Anslaget fra frontfaget som gis av NHO i forståelse med LO, må på ingen måte oppfattes eller praktiseres som et ferdig forhandlet resultat for etterfølgende tariffoppgjør. Dette anslaget er en hjelp i koordineringen av lønnsdannelsen siden lønnsveksten inneværende år er ukjent når anslaget kommuniseres. Den faktiske lønnsveksten måles av Teknisk beregningsutvalg året etter forhandlingene. Det er denne faktiske lønnsveksten i frontfagsområdet som over tid skal være en norm for øvrige tariffområder.

Frontfagsmodellen løser ikke utfordringer knyttet til lønnsnivå. Det er viktig at lønnsdannelsen ikke bidrar til å sementere historiske lønnsforskjeller, men bidrar til at arbeidsmarkedet fungerer slik at samfunnets samlede ressurser brukes der det er behov. Da er ikke løsningen en streng praktisering av frontfagsmodellen.

I staten gjennomføres det lokale kollektive forhandlinger ut fra virksomhetenes behov, den økonomiske situasjonen og en sentralt avsatt lønnsnett. I store deler av statlig sektor er det utfordringer med å beholde og/eller rekruttere arbeidskraft. Samtidig er statlig sektor preget av en sammenpresset lønnsstruktur, og lønnsgapet til sammenlignbare stillinger er betydelig mellom statlig og privat sektor. Statlig sektor må kunne være konkurransedyktig både på lønnsnivå og lønnsutvikling for å kunne beholde og rekruttere ansatte med riktig kompetanse.

Løsningene finnes ikke alene på sentralt nivå. Utviklingen og utfordringene må løses ved et velfungerende partssamarbeid lokalt mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i den enkelte virksomhet. For å få brede opplyste beslutningsgrunnlag er det viktig å forankre beslutningene blant arbeidstakerne. Dette skjer ved involvering av de tillitsvalgte. Involvering og medbestemmelse bidrar til en smidigere og bedre gjennomføring av beslutningene. Det er avgjørende at de tillitsvalgte involveres tidlig i prosessene, og at de sikres reell innflytelse i de fora beslutningene tas.

Økonomisk bakteppe for oppgjørene i 2026

Internasjonal økonomi er preget av uro, krig og geopolitisk usikkerhet. Veksten i både USA og Europa viser svakhetsstegn.

I forbindelse med regjeringens marskonferanse har Finansdepartementet utarbeidet nye anslag for utviklingen i norsk økonomi. Etter to år med forholdsvis lav vekst tok veksten i norsk økonomi seg opp i fjor. Den økonomiske veksten anslås å holde seg oppe både i år og neste år. Arbeidsledigheten ventes

å holde seg på dagens nivå. Aktiviteten i fastlandsøkonomien er ventet å vokse med 1,8 prosent i 2026 og 1,9 prosent i 2027. Anslagene er noe redusert i forhold til budsjettet som ble lagt frem høsten 2025.

SSB anslår prisveksten i 2026 til 3,2 prosent, det samme gjør TBU. Norges Bank venter en prisvekst på 3,4 prosent.

Forventninger til hovedtariffoppgjøret 2026

Akademikerne forventer at tariffoppgjøret bidrar til reallønnsvekst for våre medlemmer, og at vi som tariffparter finner gode forhandlingsløsninger uten politisk innblanding. Ukritisk bruk av meklingsinstituttet legger bånd på partenes frie forhandlinger, og bør søkes unngått.

I hovedtariffoppgjøret vil Akademikerne i hovedsak vektlegge lokal handlefrihet, lokale kollektive forhandlinger og videreutvikling av avtaleverket. Vi forventer at det gjennomføres reelle forhandlinger på alle nivåer, og at virksomhetene bruker lønn som et aktivt personalpolitisk virkemiddel for å kunne beholde og rekruttere arbeidskraft som er viktig for sin oppgaveløsning og sine tjenester for befolkningen.

Akademikernes mål for lønns- og forhandlingssystemet

Lønns- og forhandlingssystemet må ta høyde for de ulike statlige virksomheters behov samt gjenspeile en effektiv og fremtidsrettet statlig forvaltning. Det er viktig at lønssystemet er enkelt å forstå, og utformet slik at den enkelte ansatte kan ha et bevisst og aktivt forhold til egen lønnsutvikling. De statlige virksomhetene er ulike både med hensyn til størrelse, geografisk beliggenhet, samfunnsoppdrag, kompetansebehov og konkurranseflate mot øvrig arbeidsmarked. Det er viktig å beholde og rekruttere ansatte med riktig kompetanse for å yte gode leveranser og ivareta samfunnsoppdraget. For å tiltrekke seg og videreutvikle medarbeidere, må statlige virksomheter ha gode rammevilkår og lønn må kunne benyttes som et aktivt personalpolitisk virkemiddel.

Avslutningsvis viser Akademikerne igjen til felles protokolltilførsel nr. 2 i hovedtariffavtalen mellom Akademikerne og staten for 1. mai 2016 – 30. april 2018. Der står det blant annet: «Det fremtidige lønns- og forhandlingssystemet skal for øvrig bygge på følgende prinsipper:

- De sentrale parter forhandler om den økonomiske rammen. Denne rammen fordeles til forhandlingsstedene.
- Innenfor den sentralt fastsatte rammen forhandler de lokale parter om fordelingen.»

Akademikerne legger til grunn at denne enigheten fortsatt er gjeldende.

Akademikerne krever:

- Reallønnsvekst
- Videreutvikling av hovedtariffavtalen. Nærmere presisering av dette kommer vi tilbake til i krav 2.

Akademikerne tar forbehold om nye og/eller endrede krav.