



LO Stat

**Krav 1
HOVEDOPPGJØRET
I STATEN**

1. MAI 2026

Fra LO Stat

16.april 2026 kl. 10.00

I hovedoppgjøret 2026 krever LO Stat at staten igjen får likelydende hovedtariffavtaler med felles økonomi, felles lønnsmasse og felles forhandlinger. Avtalene må inneholde kollektive og systemiske virkemidler for lønnsfastsetting og lønnsutvikling.

Bakgrunn

Foreløpige tall viser at den økonomiske veksten hos Norges handelspartnere ender på 1,8 prosent i 2025. Det betyr at vi nærmer oss mer normale vekstrater etter flere turbulente år. Samtidig har Norge fortsatt et høyt rentenivå og en inflasjon som virker å ha stabilisert seg et stykke over Norges Banks inflasjonsmål på 2 prosent. Norske husholdninger har høyere gjeldsgrad enn husholdninger i andre land og de aller fleste har flytende rente. Høyere renter rammer dermed våre husholdninger både raskere og hardere. Det høye rentenivået i Norge virker dermed fortsatt innstrammende på norsk økonomi.

Samtidig preges verdensøkonomien av svært stor usikkerhet. USAs utenrikspolitikk og handelspolitikk er uforutsigbar, med potensielt store konsekvenser for utviklingen i både råvarepriser og verdenshandelen.

Det er med Holden-utvalgene etablert som prinsipp at både arbeidere og funksjonærer inngår i beregningene for lønnsveksten i frontfaget. Det skal gi rammer for hele arbeidslivet, men ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

Staten er avhengig av et gjennomgående lønnsystem med kollektive, systemiske elementer/virkemidler for å sikre en lønnsutvikling for alle. Et slikt system innebærer at staten er inntektspolitisk ansvarlig, forholder seg til frontfagsramma og signaliserer dette til de andre aktørene i arbeidsmarkedet. LO Stat mener at det fortsatt skal være ulikhet i oppgaver og ansvar som er grunnlaget for ulik avlønning i staten, ikke fagforeningstilhørighet.

Frontfaget endte i 2026 med en ramme på 4,4 pst, og partenes anslag for prisveksten var på 3,2 pst.

Lik lønn for likt arbeid - tariffsituasjonen i staten og behovet for likelydende tariffavtaler

Staten som arbeidsgiverpart er i en særstilling fordi tariffoppgjørene i staten er en del av regjeringens inntektspolitikk. Gjennom inntektspolitikken har regjeringen et overordnet nasjonalt ansvar for å koordinere lønnsutviklingen og sysselsettingen.

Erfaringene over tid, tyder på at ulikelydende avtaler i seg selv bidrar til å redusere statens evne til å ha kontroll og styring med lønnsutviklingen. At en stadig økende andel av lønnsdannelsen i staten skjer lokalt fører til ulik praksis mellom virksomhetene, og noen steder ser vi at avtaleområdene behandles forskjellig, også økonomisk. Stortingets vedtak om behandling av de uorganiserte har forsterket denne utviklingen.

Staten har ikke tilfredsstillende oversikt over hvor mye som legges til i lokale forhandlinger, eller bruken av 2.5.3 og 2.5.5 nr. 3. Heller ikke effektene av 2.5.2 finnes det noen samlet dokumentasjon for. Partene står derfor i en situasjon hvor vi ikke har mulighet til å fastslå hvor mye av lønnsveksten i staten som kan tilskrives hvert av disse elementene, samtidig som vi ser at glidningen siden 2022 har vært på et klart høyere nivå enn de forutgående årene. LO Stat forventer at det jobbes planmessig med å få på plass tilfredsstillende statistikk også på disse områdene.

Glidning som skyldes individuelle lønnsopprykk uten tvistemulighet, må begrenses og lokale tvisteløsningsmekanismer må styrkes.

Splittelsen i ulikelydende avtaler i staten har ført til flere store utfordringer for staten. Tjenestetvistloven forutsetter at tariffavtalene i staten er vertikale. Konkurrerende tariffavtaler og splittet lønnsmasse i staten fører til ulik lønnsutvikling for ellers like enkeltansatte og grupper av ansatte.

For LO Stat er det viktig at tariffsystemet i staten er et virkemiddel for sentral og koordinert lønnsdannelse. Dette forutsetter at det tas i bruk kollektive og systemiske virkemidler for lønnsutvikling som treffer alle ansatte uavhengig av fagforeningstilhørighet. Både Stortinget og Regjeringen har uttalt en målsetning om igjen å ha likelydende avtaler i staten. For å kunne oppnå likelydende avtaler, uten å gi avkall på virkemidler som bidrar til en rettferdig lønnsfordeling, må også staten ta en aktiv rolle for å samle partene om felles tariffavtaler i år.

Minste tillatte begynnerlønn og lønnsstiger

I 2022 ble minste tillatte begynnerlønn justert for stillingskoder tilknyttet lønnsstiger, på grunnlag av faktisk lønnsinnplassering i den enkelte stillingskode. Dette har medført at det er liten sammenheng mellom minste tillatte begynnerlønn i ulike stillingskoder og mellom minste tillatte begynnerlønn i stillingskoder med lønnsstige og stillinger på spenn.

LO Stat krever at det i årets oppgjør settes nye nivåer for minste tillatte begynnerlønn i alle stillingskoder og at dette må bygge både på faktisk innplassering av nyansatte i dag og relasjonen mellom stillingskoder. LO Stat krever også at minste tillatte begynnerlønn i framtiden reguleres automatisk med årslønnsvekst i staten foregående år.

Over tid har andelen statsansatte i stillinger tilknyttet lønnsrammer, og siden 2022 lønnsstiger, gått betydelig ned. Dette gjelder særlig for de store kvinnedominerte gjennomgående stillingskodene. LO Stat er bekymret for denne utviklingen, og mener at kriteriene som tidligere har blitt lagt til grunn for at stillingskoder skal ha ansiennitetsutvikling nå gjelder for flere

stillingskoder. Administrative stillingskoder er kvinnedominerte, og det vil være et viktig likelønntiltak å sikre disse lønnsutvikling etter ansiennitet.

LO Stat krever derfor at flere stillingskoder må gis lønnsstiger. I den sammenheng bør-partene i felleskap vurderer stigningsgrad og lengde på lønnsstigningene.

Likelønn

Partene i staten har forpliktet seg til å følge opp aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillingsloven i hovedavtalens § 31 og hovedtariffavtalen 5.9. De sentrale partene må sammen jobbe målrettet og planmessig for å fremme likestilling i det statlige tariffområdet i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven § 25. LO Stat krever at det etableres et fast, partssammensatt likestillingsråd for å undersøke, analysere og foreslå eventuelle tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i det statlige tariffområdet.

Partene i staten har forpliktet seg til å følge opp aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillingsloven i hovedavtalens § 31 og hovedtariffavtalen 5.9. De sentrale partene må sammen jobbe målrettet og planmessig for å fremme likestilling i det statlige tariffområdet i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven § 25. LO Stat krever at det etableres et fast, partssammensatt likestillingsråd for å undersøke, analysere og foreslå eventuelle tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i det statlige tariffområdet.

Profilen på det sentrale generelle tillegget i mellomoppgjøret 2025 for LO Stat og Staten ga en tydelig lav- og likelønnsprofil. For statens som helhet har dette medført at kvinners andel av menns lønn pr. måned i alt har økt fra 89,4 pst i 2024 til 89,7 pst i 2025. Fra 2014 til 2025 har derimot kvinners andel av menns lønn hatt en negativ utvikling, fra 90,3 pst til 89,7 pst. LO Stat mener at de sentrale partene må ha konkrete tiltak for å fremme likelønn.

Arbeidstøy

I tilfeller hvor det er behov for arbeidstøy på grunn av ekstra slitasje eller andre særskilte behov knyttet til utførelse av arbeidet, bør arbeidsgiver dekke dette. I mannsdominerte yrker i staten, er dette i stor grad løst gjennom bruk av uniformer, som dekkes av arbeidsgiver. I kvinnedominerte yrker med behov for arbeidstøy er bruk av uniform langt mindre utbredt.

LO Stat krever at det gis åpning for lokale særavtaler som kan gi dekning av faktiske merkostnader til anskaffelse av egnet arbeidstøy. En slik særavtale skal kunne gjelde for stillinger hvor det stilles særskilte krav til arbeidstøy eller hvor arbeidets art gjør at vanlige klær utsettes for ekstra slitasje.

Arbeidstid

LO Stat krever at arbeidstidsbestemmelsene i tariffavtalen styrkes. Normalarbeidsdagen er en forutsetning for et arbeidsliv som ivaretar god balanse mellom hvile, jobb og fritid. Det skal betales for all tid som er nødvendig for utførelse av arbeidsoppgaver og kompensasjon for ubekvem arbeidstid må økes.

Presset på arbeidstidsordninger som krever unntak fra bestemmelser i arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtalen i staten er økende. Tilbakemeldingene fra våre forbund er at trange budsjetter og for lav bemanning ofte er driveren bak dette presset. LO Stat krever at det settes av midler til felles opplæring som skal bidra til redusert konfliktnivå og avtaler som er i tråd med både nasjonale og internasjonale rammer.

Pensjonssystemet legger opp til at alle ansatte skal stå lenger i jobb før man går av med pensjon. For at man skal lykkes med dette, må seniorpolitikk, herunder redusert arbeidstid og tilrettelegging av arbeidet, være et prioritert område for staten.

Arbeidsplassutforming – hjemmekontor og nye arbeidsformer

Bruken av hjemmekontor er utbredt blant statens ansatte, og det er naturlig å koble dette til stadig større bruk av åpent landskap, ny teknologi, free seating og underdekning av antall arbeidsplasser i statlige virksomheter.

LO Stat ber at det nedsettes et partssammensatt utvalg som i løpet av tariffperioden ser på utviklingen i, og problemstillinger knyttet til, arbeidsplassutforming, nye arbeidsformer og bruk av hjemmekontor og hvordan utviklingen har påvirket ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Videre skal arbeidsgruppen se på muligheter for å inngå en sentral særavtale om utgiftsdekning og yrkesskadedekning ved bruk av hjemmekontor, muligheter for og rett til digital avkobling og tydelige grenser mellom arbeids- og fritid.

Det grønne skiftet

For å lykkes med å omstille Norge til et nullutslippssamfunn, hvor vekst og utvikling skjer innenfor naturens tålegrenser, er det viktig at alle sektorer bidrar og at staten går foran. Arbeidet med bærekraft, klimakutt og miljøpåvirkning i statens egen virksomhet må forsterkes og partene må forplikte seg til rettferdige omstillingsprosesser.

Å styrke partssamarbeidet og medbestemmelsesretten, få oversikt over eget klima- og miljøavtrykk, bedre utnytte motivasjon, kompetanse og engasjement blant ansatte og å legge bedre til rette for klima- og miljøvennlige valg, er tiltak den enkelte virksomhet selv bør igangsette.

Regjeringen har besluttet at 2026 er totalforsvarsåret. Klimaendringene vil utfordre samfunnets totalberedskap, og det er avgjørende at både statlige beredskapsetater og øvrige virksomheter er rustet for å møte klimautfordringer i dag og i morgen.

Krav lønnstillegg

LO Stats økonomiske hovedkrav er økt kjøpekraft, samt en utjevnenende effekt som også reduserer forskjellen mellom kvinners og menns lønn.

LO Stat krever at disponible midler i årets lønnsoppgjør i hovedsak gis som sentralt generelt tillegg med virkning fra 1.mai 2026.

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

Oslo 16.04.2026

Elisabeth Steen Onshus
Leder LO Stat