



Fagforbundet - FO (Fellesorganisasjonen) -
Skolenes Landsforbund (SL) - Creo - forbundet for kunst og kultur

Tariffrevisjonen pr. 1.5.2026

Dok. 1

14.04.2026 kl. 10.00

1. INNLEDNING

LO Kommune Oslo fremmer med dette krav til tariffoppjøret pr. 1. mai 2026.

LO Kommune Oslos krav er i samsvar med tariffpolitisk uttalelse vedtatt i LOs representantskap 17. februar 2026, jf. vedlegg.

LO Kommune Oslo legger frontfaget til grunn for de kommende forhandlingene. Frontfaget er viktig for å sikre sysselsettingen og norsk konkurransekraft gjennom bærekraftige økonomiske rammer.

LO Kommune Oslo har medlemmer i alle stillingsgrupper i Oslo kommune. Vårt krav har derfor et helhetlig fokus og skal ivareta interessene for alle våre medlemmer.

2. HOVEDPRIORITERINGER

Økonomi

LO Kommune Oslo legger en solidarisk lønnspolitikk, rettferdig fordeling og en sosial profil til grunn for kravene. En rettferdig fordeling mellom yrkesgruppene sikres best gjennom kollektive avtaler og sentrale forhandlinger. LO Kommune Oslos hovedkrav er å øke medlemmenes kjøpekraft og gjennom det bidra til små sosiale og økonomiske forskjeller i samfunnet.

- Generelt kronetillegg gitt på lønnstabellen.
- Et økonomisk tillegg som gir reallønnsvekst for samtlige grupper.
- Det avsettes ikke midler til sentrale lønnsmessige tiltak.
- Det avsettes ikke midler til lokale forhandlinger.

Kompetansepolitikk med reell lønnsutvikling.

Kompetanse skal gi uttelling i lønn og LO Kommune Oslo vil legge inn krav som fører til en forutsigbar lønnsutvikling ved kompetanseheving.

- Konkretiserte krav til overenskomsten fremmes på senere et tidspunkt.

Ubekvemstillegg

LO Kommune Oslo ser behovet for å øke og styrke ubekvemstilleggene.

- Konkretiserte krav til overenskomsten fremmes på et senere tidspunkt.

Livsfasepolitikk

LO Kommune Oslo ser behovet for tilrettelegging i ulike livsfaser for å kunne stå i hel stilling.

- Konkretiserte krav til overenskomsten fremmes på et senere tidspunkt

3. KRAV TIL ENDRINGER I OVERENSKOMSTER I OSLO KOMMUNE.

Overenskomsten, Dok. 25.

Overenskomsten gjøres gjeldende til 30.04.2028.

Det inntas justeringsklausul for 2. avtaleår.

Det tas forbehold om å fremme krav på et senere tidspunkt i forhandlingene.

Del C Etatsvise/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner.

Det tas forbehold om å fremme krav med bakgrunn i preliminnære forhandlinger.

Tariffpolitisk uttalelse - hovedoppgjøret 2026

Vedtatt på representantskapet 17. februar 2026

1. Den økonomiske situasjonen

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. Stabilisering av råvarepriser, avtakende inflasjon og investeringer i forsvar, infrastruktur og kunstig intelligens forklarer den globale veksten. Bak tallene skjuler det seg store forskjeller, med lav vekst i Tyskland, Frankrike og Italia og relativt høy vekst i USA.

Samtidig preges verdensøkonomien av svært stor usikkerhet. USAs utenrikspolitikk og handelspolitikk er uforutsigbar, med potensielt store konsekvenser for utviklingen i både råvarepriser og verdenshandelen. Så langt tyder tallene på at USAs toll-økninger har hatt relativt små økonomiske virkninger, men bidrar til å svekke vekstprognosene fremover. Effekten på økt inflasjon i USA har vært betydelige og ser ut til å vedvare. Virkningene på euroområdet kommer via lavere økonomisk aktivitet, som følge av redusert etterspørsel fra USA og økt konkurranse fra Kina. En sterkere euro er med på å forsterke de negative effektene fra toll-økninger, gjennom å svekke konkurransekraften i den europeiske industrien. I 2025 innførte EU beskyttelsestiltak for ferrolegeringer, noe som har rammet norske industribedrifter.

BNP Fastlands-Norge økte 1,8 prosent i 2025, som tilsvarer om lag normal veksttakt. Veksten var noe sterkere i privat næringsvirksomhet, på 1,9 prosent. Aktiviteten i stats- og kommuneforvaltningen økte langsommere, med 1,2 prosent, og mye av veksten var konsentrert til forsvaret. Husholdningenes konsum tok seg klart opp i 2024 og vokste videre med 2,7 prosent i 2025. Det skyldes bedret husholdningsøkonomi fra særlig høy reallønnsvekst, men også økte pensjoner og offentlige stønader. Økt fastlandseksport og høye investeringer på norsk sokkel bidro også til veksten.

Petroleumsinvesteringene har fortsatt å øke, og ligger nå på 8,2 prosent vekst. Investeringene er forventet å falle først etter 2026 da prosjektene innenfor aktivitetspakken for petroleumsindustrien ferdigstilles.

Boliginvesteringene falt med 3,6 prosent fra 2024 til 2025, etter å ha falt over 20 prosent gjennom 2023 og 2024. Blant annet grunnet fortsatt høy rente forventer SSB at den lave byggeaktiviteten fortsetter inn i 2026.

Det ble et godt år for industrien, med totalvekst på 4,2 prosent. Veksten fra 2024 til 2025 drives av industrinæringene som er rettet mot olje- og gassutvinning og eksport, og produksjon av forsvarsmateriell trakk også opp. Veksten var særlig høy innen produksjon av metallvarer, elektrisk utstyr og maskiner, og i verftsindustrien, herunder bygging av oljeplattformer og moduler. Oljeraffinering, kjemisk og farmasøytisk industri økte også, men det må dels sees i sammenheng med drifts- og vedlikeholdsstans i deler av 2024. Det var imidlertid nedgang i flere industrinæringene tilknyttet bygg og anlegg, som trelast- og trevareindustri og møbelindustri.

Ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall økte produktiviteten i norsk industri med 2,3 prosent i 2025. Relative timelønnskostnader mellom norsk industri og industrien hos handelspartnerne i EU og Storbritannia målt i felles valuta anslås å ha økt med 1,6 prosent. Timelønnskostnadsveksten i norsk industri anslås å ha vært høyere enn i industrien hos handelspartnerne, mens en svekkelse av kronen trakk i motsatt retning.

Sjømatnæringen satte ny eksportrekord i 2025 med en vekst på 4 prosent, men veksten har flatet ut etter flere år med ekstraordinær vekst. Økte tollsatser medførte nedgang i eksporten til USA i fjerde kvartal og skaper usikkerhet for videre utvikling i 2026. Samtidig er det vekst i eksporten til Kina. Historisk lave torskekvoter i 2026 medfører store utfordringer for både fiskeri og fiskeindustri og kan påvirke både lønnsomhet og sysselsetting i Norge.

Det var sterk vekst i varehandelen i 2025, med særlig vekst i bilhandel og netthandel.

Fastlandseksporten vokste i 2025, understøttet av bedret konkurransevne. Tradisjonell vareeksport økte 6,4 prosent, blant annet på grunn av høy eksport av oppdrettsfisk og industrivarer som kjemiske produkter og verkstedprodukter. Tjenesteeksporten økte, blant annet på grunn av økt reisetrafikk. Utlendingers konsum i Norge, altså turisme, vokste hele 17,8 prosent.

Siden 2022 har offentlig konsum og investeringer innen forsvar vokst mer enn øvrig offentlig etterspørsel. I 2025 vokste forsvarskonsumet med 11,3 prosent og forsvarsinvesteringer med 18,3 prosent. Investeringer i statsforvaltningen utenom forsvar falt 1,5 prosent, mens kommunale investeringer falt 5,2 prosent. Veksten i offentlig etterspørsel utenom forsvar var langt svakere i 2025 enn årsgjennomsnittet de siste 10 årene.

Norges Bank satte styringsrenta ned til 4,0 prosent i september. Andre land som Sverige og euroområdet har satt ned renta langt mer enn Norges Bank. For arbeidstakerne betydde dette en gjennomsnittlig boliglånsrente på 5,1 prosent mot slutten av 2025.

Det høye rentenivået i Norge virker fortsatt innstrammende på økonomien. Det påvirker særlig boliginvesteringene, men også investeringstakten i næringslivet og husholdningenes konsum. Dette har bidratt til at arbeidsledigheten har økt de siste årene. For å sikre sysselsettingen har det vært nødvendig å øke den offentlige pengebruken, og i perioden 2023-2025 har regjeringen ført en klart ekspansiv finanspolitikk. Dette har dempet de negative konsekvensene av de høye rentene for norsk økonomi. Dette innebærer at dyrtiden har blitt møtt med en uvanlig politikkmix med innstrammende pengepolitikk og ekspansiv finanspolitikk.

Arbeidsmarkedet ble videre svekket fra 2024 til 2025. Ifølge Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU) økte andelen arbeidsløse fra 4,0 prosent i 2024 til 4,5 prosent i 2025.

Antall helt arbeidsløse slik NAV registrerer det, var 63 000 i 2025 – som tilsvarer 2,1 prosent av arbeidsstyrken. Til sammenligning utgjorde de helt arbeidsløse 2,0 og 1,8 prosent av arbeidsstyrken i henholdsvis 2023 og 2024. Årsakene til den høyere veksten i arbeidsledigheten i AKU skyldes økt tilstrømming til arbeidsmarkedet fra personer som tidligere ikke har vært i jobb, og som derfor ikke har krav på ledighetstrygd.

Ifølge AKU var sysselsettingsraten 69,6 prosent i 2025. Dette er en nedgang fra 69,7 i 2024 og 70,1 i 2023.

I løpet av 2025 har beholdningen av ledige stillinger ifølge SSB falt med 11,5 prosent, ifølge SSB. Denne statistikken skiller ikke etter arbeidstid som tilbys eller mellom faste og midlertidige jobber. Tilgangen på ledige stillinger registrert hos Nav falt med 1,1 prosent i samme periode.

2. Lønns- og prisutviklingen

Mellomoppgjøret 2025 mellom LO og NHO resulterte i et generelt tillegg på 5 kroner. I tillegg ble det forhandlet fram et lavlønns tillegg på 2 kroner på avtaler med et gjennomsnittlig lønnsnivå under 90 prosent av industriarbeiderlønn, og av disse fikk overenskomster uten lokal forhandlingsrett ytterligere 2 kroner i tillegg. Resultatet i mellomoppgjøret forelå etter meklings. NHO anslo, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 4,4 prosent for 2025 (frontfagsrammen).

Foreløpige tall fra TBU viser en årslønnsvekst i NHO-området fra 2024 til 2025 på 5,0 prosent for industriarbeidere, 4,8 prosent for industrifunksjonærer og 5,1 prosent for industrien i alt. Lønnsveksten i industrien er trukket opp av sammensetningseffekter og høy vekst i uregelmessige tillegg i Industrioverenskomsten Verksted. For funksjonærene bidro høyere utbetaling av bonuser til å øke veksten med 0,3 prosentpoeng. Lønnsveksten for finansnæringen i 2025 er foreløpig beregnet til 4,1 prosent.

De foreløpige beregningene fra TBU viser videre en årslønnsvekst på 4,4 for Virke-bedrifter i varehandelen, 4,3 prosent i helseforetakene, og 4,5 prosent til øvrige Spekter-bedrifter. For ansatte i staten er årslønnsveksten foreløpig beregnet til 4,8 prosent, og 4,6 prosent for ansatte i kommunene.

Prisstigningen målt ved konsumprisindeksen var 3,1 prosent i 2025, samme som i 2024. Prisveksten varierte mellom 2,3 og 3,6 prosent gjennom året. Det er særlig prisene på tjenester som bidro til å holde prisveksten på et relativt høyt nivå i 2025. Også elektrisitet inkludert nettleie, husleie og matpriser bidro til å trekke opp

prisveksten. Reduserte priser på barnehage og SFO virket dempende på prisutviklingen, i tillegg til prisen på importerte varer.

Dette ga reallønnsvekst for alle de store tariffområdene i 2025, i et spenn på mellom 1,4 og 1,9 prosent.

Fra 2024 til 2025 har lønnsforskjellen mellom kvinner og menn økt, i 2025 tjente kvinner i gjennomsnitt 87,9 prosent av menn. Dersom man måler utifra medianlønn, tjente kvinner 94,9 prosent av menns lønn.

Tall fra SSB viser at de 10 prosent nederst på inntektsstigen hadde en svakere lønnsutvikling enn resten fra 2024 til 2025. For perioden 2015-2025 under ett, viser tall fra TBU derimot at den gjennomsnittlige årlige lønnsveksten for nederste desil har vært lik som gjennomsnittsvæksten for alle. For privat sektor er lønnsulikheten større.

3. Utsiktene framover

TBU anslår at konsumprisveksten blir 3,0 prosent i 2026. Usikkerheten i anslaget er blant annet knyttet til utviklingen i kronekursen og den internasjonale økonomien. Innføringen av Norgespris i 2025 gjør at det er mindre usikkerhet knyttet til energiprisene sammenlignet med tidligere år. Utvalget vil legge frem et nytt anslag for prisveksten 11. mars.

Veksten i lønnskostnader per sysselsatt hos våre handelspartnere er anslått til 4,2 prosent i 2025 og 3,3 prosent i 2026. Anslaget er basert på en sammenvekting av Norges handelspartnere gjort av TBU på bakgrunn av OECDs lønnsprognoser for enkeltlandene.

4. Pensjon

LO kongressen 2025 vedtok følgende: «LO vil prioritere arbeidet med å forbedre AFP-ordningene. Endringene i ordningene skal bidra til økt forutsigbarhet og at flere arbeidstakere sikres en god AFP. (...) Arbeidstakere som har fylt femti år skal opprettholde rettigheter som følger av dagens ordning. De vil også kunne motta AFP etter dagens ordning hvis de har minst 18 års opptjening i tariffbundet virksomhet samlet og har minimum 7 år mellom 50 og 62 år. LO vil videre styrke AFP ordningen gjennom at arbeidstakere i tariffbundne virksomheter opparbeider en rett til AFP, basert på antall år i virksomheten. LO vil også at uføre skal ha en rett til AFP, basert på opptjeningen fram til uføretidspunktet.»

Alle sider av disse endringene er ikke ferdig utredet. LO vil derfor legge frem forslag til endret AFP-ordning i tråd med LO-kongressens vedtak, slik at dette tas inn i mellomoppgjøret i 2027.

5. Krav til den økonomiske politikken

Arbeid til alle er jobb nummer én. Arbeidsledighet skaper utenforskap, og gir mindre tillit til etablerte samfunnsinstitusjoner. Likevel har arbeidsledigheten økt jevnt siden renteøkningene tok til i 2022, og særlig det siste året. Nå er 4,5 prosent arbeidsledige ifølge Arbeidskraftundersøkelsen til SSB (AKU). Det utgjør 137 000 arbeidsledige. Mye av økningen det siste året har kommet blant unge mellom 15 og 24 år. 66 000 unge er nå ledige. I tillegg var det i 3. kvartal 35 000 unge som arbeidet deltid, men som ønsker flere arbeidstimer og nær 50 000 som enten hadde søkt jobb, men ikke var tilgjengelige umiddelbart, eller som var tilgjengelige uten faktisk å ha levert søknader. Totalt utgjorde den skjulte og åpne ledigheten blant 15–24-åringene dermed 149 000 personer.

Regjeringen har satt seg som mål at sysselsettingsandelen i Norge i 2030 skal være 82 prosent av befolkningen i alderen 20–64 år. Statistikken viser at vi går i feil retning. Ifølge sesongjusterte tall fra AKU har denne andelen gått jevnt nedover de siste tre årene, fra 81,2 prosent i 1. kvartal 2022 til 79,7 prosent i 4. kvartal 2025. Dette synliggjør behovet for en sterkere innsats.

Det skapes ikke nok jobber, selv om det innen arbeidsmarkedspolitikken er mye positivt på gang. Gjennom arbeidsmarkedsmeldingen har regjeringen pekt ut en klar retning som styrker og utvikler arbeidsmarkeds- og inkluderingspolitikken, særlig for ungdom.

Det mest effektive for å få flere i jobb er imidlertid at virksomhetene trenger folk, altså at det er knapphet på arbeidskraft. Det er derfor et stort paradoks at det settes i verk mange gode tiltak for å få flere inn i arbeid, samtidig som høye renter har satt en kraftig brems på økonomien og jobbskapingen. Når det går godt i norsk økonomi, fungerer arbeidsmarkedet som en inkluderingsmaskin. Slik er det ikke nå. De høye rentene er en viktig forklaringsfaktor bak den økte arbeidsledigheten. Den økte arbeidsledigheten er altså en konsekvens av dagens rentepolitikk, ikke et uheldig utslag av konjunkturer. Det er særlig unge, ukrainere og ansatte i byggebransjen som har blitt rammet hardest. Disse gruppene må inn i arbeidslivet, dersom sysselsettingsmålene skal nås.

Frontfagsmodellens koordinerende rolle i norsk lønnsdannelse lener seg på en frivillig tilslutning fra partene i arbeidslivet. Det fungerer fordi partene ser store fordeler med denne koordineringen. Den innebærer at gevinstene fra verdiskapingen fra konkurranseutsatte næringer, og dermed fra globaliseringen, blir fordelt utover i hele arbeidslivet, og ivaretar konkurranseevnen til industrien. Samtidig bidrar frontfagsmodellen til at det ikke oppstår lønns- og prisspiraler når vi har knapphet på arbeidskraft. Det gir stabilitet, og derfor kan vi styre mot full sysselsetting. Men da må pengepolitikken, finanspolitikken og arbeidsmarkedspolitikken spille på lag, noe den ikke gjør i dag. Det er et problem at pengepolitikken per i dag bidrar til å presse mennesker ut av arbeidslivet, mens statsbudsjettet har måttet kompensere med svært høy oljepengebruk.

Dagens arbeidsmarked kjennetegnes også av et misforhold mellom de arbeidslediges kvalifikasjoner og arbeidsgivernes behov, både i offentlig og privat sektor. Mens næringer som bygg og anlegg har blitt ekstra hardt rammet av høye renter og sliter med lavt aktivitetsnivå, ledighet og stort frafall, opplever helse- og omsorgssektoren mangel på kvalifisert arbeidskraft. Mangel på arbeidskraft i helse- og omsorgsyrene kan ikke løses med innstrammende økonomisk politikk, isteden er det nødvendig å bruke aktive politiske virkemidler. Et første steg er å gi flere deltidsansatte tilbud om heltid, og samtidig legge til rette for en arbeidshverdag som gjør at folk kan stå lenger i jobb.

Videre har regjeringen satt i gang et viktig arbeid for å utdanne flere og sikre oppgavedeling i helse- og omsorgssektoren, som kan bidra til at tilgjengelige arbeidskraftressurser kan utnyttes bedre. Dette bør forsterkes. For å sikre en bedre oppgavedeling må det gjennomføres en planmessig vurdering av kompetansebehov og bruk av personell i henhold til dette, samt kompetansehevede tiltak. Målet må være en rasjonell fordeling av arbeidsoppgaver i tråd med handlingsrommet i helsepersonelloven.

Det må satses på alle utdanningsnivå, og det starter med å skape et godt fundament i en sterk fellesskole. Det er særlig viktig å legge til rette for muligheten for videre- og etterutdanning for de som allerede er i jobb. Det gjelder yrkesfagsopplæringen og høyere yrkesfaglig utdanning gjennom fagskoler, og utdanningsløp innen helse og omsorg på høyskoler og universitet. I tillegg finnes det ulike utdanningsveier for fagarbeidere, som Y-veien.

Et misforhold i kompetanse kan også bremse den grønne omstillingen vi skal gjennom, og for å løse den utfordringen må kompetansebestemmelser i avtaleverk praktiseres og følges bedre opp. Finansieringsordninger og permisjonsordninger må bedres og partssamarbeidet og tillitsvalgte rolle må styrkes. Det er best bruk av arbeidskraften vår når ansatte får kompetanseheving mens man er i arbeid.

Bransjetilpassede kompetanseprogram har vært nyttige for å kartlegge barrierer mot å ta etter- og videreutdanning. Programmene har gitt tusenvis av arbeidstakere et kompetansepåfyll. I tråd med Kompetansereformutvalgets forslag bør bransjetilpassede kompetanseprogram bli varige, styrkes og videreutvikles for å sikre en bedre etter- og videreutdanning inn mot det grønne skiftet.

I 2025 ble ordningen forsterket gjennom industriens kompetansefond, der bedrifter innenfor industriovertenskomsten nå kan søke om lønnsrefusjon for ansatte som tar etter- og videreutdanning. Dette er en statlig støttet pilotordning fra 2025-2028 som har kommet i stand etter krav i tidligere tariffoppgjør, som et trepartssamarbeid mellom Fellesforbundet, Norsk Industri og staten. Erfaringene fra denne løsningen vil kunne gi grunnlag for det videre arbeidet med å sikre rett til etter- og videreutdanning uten tap av inntekt. Det vil gi viktig kompetanseheving for framtidens arbeidsliv.

6. Sentrale tariffpolitiske krav

Landsdekkende tariffavtaler og forhandlinger på sentralt nivå, legger til rette for samordning i lønnsdannelsen gjennom frontfagsmodellen. Dette har gitt stor gevinst for samfunnet og for arbeidstakerne, og er en forutsetning for å kunne ivareta kombinasjonen av høy sysselsetting, små forskjeller og høy verdiskaping. Lønnsveksten for store deler av arbeidslivet forhandles utifra lønnsomheten i konkurranseutsatt sektor. Konsekvensen er at alle grupper drar nytte av frontfagets og LOs forhandlingsmakt, enten det gjelder svakt organiserte lavtlønnsgrupper i private tjenestenæringer eller offentlig ansatte, og gjennom dette oppnår de en lønnsutvikling på linje med den høye produktivitetsveksten i frontfaget og gevinstene fra internasjonal handel.

Likelydende og helhetlige tariffavtaler i offentlig sektor er viktig for å oppnå LOs tariffpolitiske målsettinger og bidrar til å styrke den kollektive fornuften i frontfaget gjennom å motvirke en markedsretting og alles kamp mot alle i lønnsdannelsen. Det er nødvendig med 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. Rikslønnsnemndas kjennelser om statsoppgjøret i 2024 anerkjente også behovet for samordnet lønnsdannelse. Det er viktig å unngå en fragmentering av tariffavtalene i resten av offentlig sektor. Dette kan føre til mindre kontroll over glidningen og dermed evnen til å følge opp om frontfagsmodellen.

Det statlige området har utviklet seg i retning av en stadig mer oppsplittet lønnsmasse og lønsmessig ulikebehandling av kollegaer med like og likeverdige oppgaver. LO mener staten må få likelydende tariffavtaler i hovedtariffoppgjøret 2026. Dette må medføre felles forhandlinger basert på felles lønnsmasse. Avtalene må inneholde kollektive og systemiske virkemidler for lønnsutvikling.

Dersom den kollektive fornuften i frontfagsmodellen forvitrer, blir det langt høyere arbeidsledighet og større forskjeller i samfunnet. Lønnsfordelingen mellom grupper generelt ville økt, og spesielt likelønnsutfordringene ville blitt større. Likevel ser enkelte grupper, som selv har nytt godt frontfagsmodellens resultater i form av lønnsuttelling, samfunnsutvikling og fagforeningenes arbeidsvilkår, seg tjent med å jobbe for mer oppsplitting og fragmentering av lønnsforhandlingene, og svekke frontfagets normgivende rolle. Dette vil svekke frontfagsmodellen og evnen til å koordinere lønnsdannelsen.

Likelønnsgapet mellom kvinner og menn er fortsatt betydelig, og økte i 2025. Det reduserer kvinners økonomiske frihet. Likelønn må ivaretas i kollektive forhandlinger på alle nivå for å motvirke forskjellene markedskreftene skaper. SSB har gjort en analyse der de finner en såkalt uforklart forskjell mellom menns og kvinners lønn på 3,4 prosent, noe som tydeliggjør at aktivitets- og redegjøringsplikten må følges tett opp for å sikre at arbeidsplassene gjennomfører kartlegging og tiltak for å sikre likelønn på arbeidsplassen.

Tillitsvalgtes tilgang til lønnsstatistikk for hele virksomheten er en forutsetning for å oppnå bl.a. likelønn, og for å gjennomføre ansvarlige forhandlinger mellom likeverdige parter i alle avtaleområder.

Lokale lønnsforhandlinger skal være reelle og baseres på de fire kriterier, det vil si bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. Anslått bidrag fra glidningen skal uttrykke et gjennomsnitt, som verken skal være et gulv eller tak for lokale forhandlinger.

Vi ser nå en kraftig økning i bruken av bonuser. Midt i dyrtiden har bedriftene betalt ut store bonuser til ledere og høytlønte. Bonuser går i størst grad til ledere og funksjonærer. Om lag tre fjerdedeler av bonusene i 2025 gikk til de 10 prosent med høyest lønn. En undersøkelse fra Fafo i 2024 viste at blant bedrifter der det utbetales bonus, er det kun i et mindretall av virksomhetene der bonusen har vært del av lokale forhandlinger. Bonus fører til lavere lønnsutvikling over tid, og er en svært uforutsigbar inntekt. I tillegg bidrar bonus til å undergrave det organiserte arbeidslivet fordi deler av lønnsveksten skjer utenfor det kollektive systemet.

En undersøkelse fra SSB viser både at flere menn enn kvinner får bonus, og at menn i gjennomsnitt får høyere bonusutbetalinger. Økte bonusutbetalinger er en av årsakene til at likelønnsgapet økte i 2025.

For å bekjempe ulikhet må lederlønninger og bonusbruk komme under kontroll. Når høye bonusutbetalinger bidrar til at lønnsveksten havner over frontfagsrammen, setter det hele frontfagsmodellen under press. Det skaper spenninger og utfordrer oppslutningen om frontfagsmodellen.

Retten til lønn under sykdom er viktig for LO. Den gir trygghet og sikrer inntekt for arbeidstakere som blir rammet av sykdom. Det vanlige i norsk arbeidsliv er at arbeidsgiver forskutterer sykepenger, også utover arbeidsgiverperioden. I 2020 fikk de fleste tariffavtaler i privat sektor inn bestemmelser som blokkerte arbeidsgivers adgang til å forskjellsbehandle egne ansatte. Likevel er det fortsatt mange som ikke har denne tryggheten. Dette rammer hardest de med lavest inntekt og minst buffer for å møte en periode uten inntekt. LO vil derfor fremme krav om at arbeidsgiver skal forskuttere syke-, foreldre- og pleiepenger.

Som omtalt under krav til politikken, må det må bygges videre på styrken i det organiserte arbeidslivet i kompetansepolicyen. Kompetansebestemmelser i avtaleverk må praktiseres og følges bedre opp, finansierings- og permisjonsordninger må bedres, og partssamarbeidet og tillitsvalgtes rolle må styrkes.

Utviklingen innen kunstig intelligens (KI) påvirker arbeidslivet i økende grad, og det er avgjørende at innføring og bruk av denne teknologien reguleres gjennom tariffavtaler. KI kan endre beslutningsprosesser, overvåke arbeidstakere og automatisere oppgaver – ofte uten tilstrekkelig innsyn eller medbestemmelse. Innføring og bruk av KI i virksomhetene skal være gjenstand for reelle forhandlinger, med krav om transparens, dokumentasjon og rett til å påvirke hvordan teknologien brukes.

Lavlønn

Den kollektive, koordinerte lønnsdannelsen i Norge har bidratt til at vi har mye mindre lønnsforskjeller sammenlignet med de aller fleste land. Særlig de inntektspolitiske prioriteringene i LO har bidratt til å heve de laveste lønningene. Dette anerkjennes blant annet i den offentlige, partssammensatte utredningen Lavlønn i Norge. Det var enighet om at frontfagsmodellen løfter lønnsveksten for brede grupper og begrenser omfanget av lavlønn.

De landsomfattende tariffavtalene og kollektive lønnsforhandlinger innenfor frontfagsmodellen, legger et relativt høyt lønnsnivå. Lite produktive virksomheter blir nødt til å omstille seg for å oppnå lønnsomhet. Flere forskningsprosjekter slår fast at dette er en viktig årsak til at Norge i dag er et av de mest produktive landene i verden. I en økonomi der det ikke er mulig å konkurrere ved å dumpe lønns og arbeidsvilkår, er det kun de som investerer i medarbeiderne, teknologi og innovasjon som overlever på sikt.

Disse omstillings- og produktivitetsgevinstene må deles til alle – gjennom lønn for de som arbeider og trygd for de som ikke er i arbeid, og gjennom en sterk offentlig sektor for alle. Idealene i den norske modellen om små forskjeller og høy verdiskaping henger tett sammen. Det er derfor avgjørende for Norges produktivitetsutvikling framover at LO får gjennomslag for prioriteringen av lavtlønte. Det betyr høye generelle tillegg, heving av tariffavtalens minstelønnssetser mer enn det generelle tillegget og egne lavlønnstillegg. I forbundsvis oppgjør må lavlønnbransjer prioriteres og dermed bidra til reduserte lønnsforskjeller. Alternativet er at lønnsnivået forvitrer, noe som kan få alvorlige konsekvenser for Norges produktivitet over tid og som vil føre til økt ulikhet.

Dagens lavlønnmodeller har fungert for å løfte store grupper av de lavtlønte arbeidstakerne, men ikke alle. Det er behov for å finne mer treffsikre metoder for lavlønnstillegg for å treffe de som faktisk er lavtlønte. Tall fra TBU viser at andelen lavtlønte økte i 2025.

Tariffavtaledekningen må være høy for å sikre et relativt høyt lønnsnivå for de laveste lønningene. Lavlønn forekommer som lavlønnsutvalget viste, i større grad i de områdene av privat sektor som har lav organisasjonsgrad, og dermed mindre kraft til å reise krav om tariffavtale. Dette er knyttet til enkelte bransjer, deltid og tilsettingsformer som avviker fra fast jobb. De med kort utdanning og liten erfaring, samt innvandrere er særlig utsatt.

Årets tariffkrav

Lønnsomheten i industrien er god. I tråd med frontfagsmodellen er hovedkravet for lønn derfor økt kjøpekraft gjennom generelle tillegg og heving av overenskomstens lønnssetser. Høy levekostnadsvekst gjennom en årrekke innebærer at vi gjennom kravene særlig vil prioritere en solidarisk og rettferdig lønnspolicy som motvirker lavlønn og prioriterer likelønn.

LO vil fremme krav om at arbeidsgiver skal forskuttere syke-, foreldre- og pleiepenger.

LO krever at vi motvirker en fragmentering av tariffavtalene i offentlig sektor.

7. Oppgjørsform og forhandlingsfullmakt

Det er i flere avtaleområder behov for forbedringer i de enkelte tariffavtalene. På denne bakgrunn og ønsket om en god oppfølging av de enkelte overenskomstspesifikke kravene, gjennomføres forhandlingene i privat sektor som forbundsvise oppgjør.

Representantskapet gir sekretariatet fullmakt til å koordinere de endelige kravene, herunder reguleringsklausul for annet avtaleår. Lønnsdannelsens betydning i den norske modellen og behovet for å benytte LO-kollektivets samlede styrke for å fremme rettferdig fordeling av goder og byrder, innebærer at sekretariatet sørger for den nødvendige tariffpolitiske samordning av oppjøret.

Forhandlingsresultatene godkjennes gjennom uravstemning i samsvar med oppgjørsformen.