

Dok. 1

10.4.26

Kl. 12.00

# **Hovedoppgjøret Hovedtariffavtalen KS**

## **1. mai 2026**

Det tas forbehold om nye/endrede krav

## **Innledning**

LO Kommune legger til grunn den tariffpolitiske uttalelsen fra LOs representantskap 17. februar 2026, der det blant annet står:

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

## **Overordnet**

Kommunesektoren er avhengig av trygge rammer og et velfungerende partssamarbeid for å kunne løse sine samfunnsoppdrag på en god og bærekraftig måte. Ansatte i kommuner og fylkeskommuner utfører viktige oppgaver for innbyggerne hver dag, og deres lønns- og arbeidsvilkår er en sentral forutsetning for kvalitet, kontinuitet og tillit i tjenestene.

LO Kommune mener at tariffoppgjøret i 2026 må bidra til forutsigbarhet, fellesskapsløsninger og en samlet lønnsutvikling som kommer alle ansatte til gode. Innenfor rammene som fastsettes gjennom frontfagsmodellen, må oppgjøret legge til rette for en balansert og rettferdig utvikling av lønns- og arbeidsvilkår, med løsninger som styrker den kollektive lønnsdannelsen og bidrar til å opprettholde legitimiteten i hovedtariffavtalen.

Gjennom sentrale og samordnede grep må partene sikre rammevilkår som understøtter et inkluderende arbeidsliv, motvirker uønskede forskjeller og legger et godt grunnlag for å rekruttere, beholde og utvikle kompetanse i hele kommunesektoren.

## **Økonomi**

### Økonomiske tillegg

LO Kommune krever sentrale tillegg i form av kronetillegg som sikrer en lavlønnprofil, likelønn og reell økning i kjøpekraft for alle

LO Kommune vil fremme konkrete krav om endringer i godtgjøringen for særskilt arbeidstid.

### Lønssystem

LO Kommune vil fremme konkrete krav som ivaretar krav til kompetanse gjennom nye og endrede stillingskoder og innplassering i lønssystemet. LO kommune mener det er behov for endringer i ansiennitetsstignene for å legge til rette for en mer balansert og rettferdig lønnsutvikling i ulike faser av yrkesløpet.

### Kompetanse

Kommunesektoren er avhengig av bred og relevant kompetanse for å kunne levere gode, trygge og likeverdige tjenester til innbyggerne. De ansattes kompetanse er en sentral forutsetning for kvalitet, effektiv ressursbruk og tillit til tjenestene.

LO Kommune mener at hovedtariffavtalen må sikre forutsigbare og legitime rammer for kompetanseutvikling og kompetanseuttelling. Sammenhengen mellom kompetanse, ansvar og lønn

må være tydelig, og innrettet slik at kompetanseheving verdsettes og bidrar til både den enkeltes lønnsutvikling og sektorens samlede behov.

Hovedtariffavtalens kompetanselønnsystem skal videreutvikles slik at det understøtter likebehandling, motvirker uønskede forskjeller og gir rom for ulike utdanningsløp, herunder både formell utdanning og relevant realkompetanse. Partene må i fellesskap arbeide for mer ensartet praksis i sektoren, slik at tariffavtalen bidrar til rekruttering, stabilitet og langsiktig kompetansebygging i hele kommunesektoren.

#### Livsfasepolitikk

Kommunesektoren er avhengig av et arbeidsliv som gir rom for ansatte i ulike livsfaser, og som gjør det mulig å stå i arbeid over tid. Endrede behov knyttet til alder, helse, familiesituasjon og belastning må ivaretas gjennom helhetlige og forutsigbare rammer i hovedtariffavtalen.

LO Kommune mener at hovedtariffavtalen må sørge for en aktiv og inkluderende livsfasepolitikk som bidrar til nærvær, hele stillinger og et bærekraftig arbeidsliv gjennom hele yrkeskarrieren. Dette forutsetter ordninger som gir ansatte reelle muligheter til å tilpasse arbeidssituasjonen i ulike faser av livet, samtidig som virksomhetenes behov for stabilitet og kompetanse ivaretas.

Partene må i fellesskap videreutvikle bestemmelser som legger til rette for mer systematisk og likeverdig praksis i sektoren, og som bidrar til å styrke arbeidsevnen og motivasjonen hos ansatte over tid. En tydeligere forankring av livsfaseperspektivet i hovedtariffavtalen vil være et viktig bidrag til rekruttering, stabilitet og til at flere kan stå i arbeid fram til pensjonsalder.

#### Pleiepenger

LO kommune vil fremme konkret krav om forskuttering av pleiepenger.

#### Veiledertillegg

Behovet for arbeidskraft med fagkompetanse er stort, og blir større for hvert år. LO Kommune er opptatt av at utdanningen av fremtidens arbeidstakere må være så god som mulig, og for å få til det er det et stort behov for veiledere. Det er avgjørende at partene tar dette på alvor, og innfører et lønnstillegg for de som påtar seg denne viktige oppgaven.

#### Arbeidstid

Arbeidstid og organisering av arbeid er sentrale rammevilkår for både ansatte og tjenester i kommunesektoren. Gode og forutsigbare arbeidstidsordninger er viktige for kvalitet, kontinuitet og et velfungerende arbeidsliv, og for at brukerne skal oppleve stabile og sammenhengende tjenester.

LO Kommune mener at hovedtariffavtalen må sikre arbeidstidsordninger som styrker hele stillinger, bidrar til stabil bemanning og gir ansatte forutsigbare og forsvarlige rammer for arbeidstid.

Arbeidstidsbestemmelsene må utformes slik at de tar utgangspunkt i arbeidstakernes belastning og behov, og understøtter et bærekraftig arbeidsliv over tid, til det beste for både ansatte og brukere.

#### Beredskap

LO kommune mener tariffavtalen bør gjenspeile samfunnets økte fokus på beredskap. Når arbeidstakere bidrar til nasjonale beredskapsbehov gjennom pålagte eller nødvendige oppgaver, er det viktig at avtaleverket understøtter dette og ikke virker som en hindring for deltakelse.