

Arbeidsliv

Årets lønnsoppgjør

Lønnsoppgjøret 2026 er et hovedoppgjør i store deler av norsk arbeidsliv. Det betyr at partene (arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene) ikke bare forhandler om kroner og øre, men også om innholdet i tariffavtalene (arbeidstid, sosiale bestemmelser, pensjon mv.).

 JOHN FRAMMER, ADVOKAT OG FORHANDLINGSSJEF I NTF

Årets oppgjør anses som komplekst, med betydelige utfordringer, grunnet et svært uforutsigbart bakteppe preget av internasjonale konflikter og betydelig uro i globale markeder og børser.

Videre har oppgjøret startet under omstendigheter der TBU (teknisk beregningsutvalg) har anslått konsumprisveksten (KPI) til 3,2 % for 2026. Dette anslaget vil utgjøre et sentralt referansepunkt i diskusjonene om reallønnsvekst og økt kjøpekraft.

Frontfaget «normen» for resten av oppgjøret

Frontfaget er forhandlingene i den konkurranseutsatte delen av industrien (tradisjonelt Industrioverenskomsten mellom Fellesforbundet og Norsk Industri). Resultatet her skal fungere som en norm over tid for lønnsveksten i andre forhandlingsområder, slik at norsk lønnsvekst ikke svekker konkurranseevnen internasjonalt.

Det er viktig å merke seg at normen ikke er en fasit eller en lovbestemt binding, men en koordinert praksis og en rettesnor. Partene i norsk arbeidsliv beskriver at frontfaget både skal ivareta lønnsomhet og lønnsnivå i konkurranseutsatt sektor og samtidig bidra til en koordinert lønnsdannelse i hele økonomien.

Hovedoppgjør - mellomoppgjør - hva er forskjellen?

Hovedoppgjøret gjennomføres annet hvert år, i partallsår, hvor hele tariffavtalen vurderes for revisjon, inkludert økonomiske forhold, lønn, samt avtaletekster som omfatter arbeidstid, sosiale bestemmelser og pensjon.

Mellomoppgjør avholdes i året mellom hovedoppgjørene, altså i oddetallsår, og fokuserer primært på økonomiske

aspekter som lønnstillegg eller rammen for oppgjøret, mens øvrige avtalevilkår vanligvis videreføres uendret.

Privat - offentlig sektor - ulike logikker og forhandlings-systemer

Privat sektor (NHO/Virke m.fl.)

Starter normalt med frontfaget i industrien, og følger deretter ulike bransje- og avtaleområder. I mange avtaler (særlig funksjonær-/bedriftsavtaler) utgjør lokale forhandlinger i etterkant av de sentrale forhandlingene en stor del av den faktiske lønnsveksten, mens sentrale tillegg kan være mindre.

Offentlig sektor (KS, staten, Oslo kommune, Spekter)

Etter at frontfaget har avsluttet sine prosesser, inkludert forhandlinger, mekling og eventuelt en streik, og har etablert en overordnet retning, innleder den offentlige sektoren sine forhandlinger. Disse forhandlingene foregår innenfor hvert tariffområde og følger fastsatte prosedyrer, som omfatter KS, staten, Oslo kommune, Spekter samt øvrige relevante parter.

Prisvekst og forventninger: TBU-tallene som premissgiver

TBU (Teknisk beregningsutvalg) leverer tallgrunnlaget partene (arbeidsgivernes organisasjoner og arbeidstakernes organisasjoner) bruker for å ha et felles faktagrunnlag.

TBU har beregnet at konsumprisindeksen (KPI) vil øke til 3,2 % i 2026, hvilket representerer en justering opp på 0,2 prosentpoeng sammenlignet med det anslaget tidligere i år.

Hvorfor er dette så viktig?

For at oppgjøret skal gi reallønnsvekst som de fleste har krevet, må lønnsveksten samlet sett bli høyere enn prisveksten. Partene og TBU omtaler og peker på nettopp dette som kjernen i årets lønnsoppgjør «økt kjøpekraft»-diskusjonen og det urolige og uforutsigbare bakteppet.

Hva sier tallene om fjoråret (bakgrunn for kravene)?

TBU peker på at prisveksten i 2025 var rundt 3,1 %, og at lønnsveksten var høyere enn prisveksten, slik at det var reallønnsvekst for de fleste i 2025.

Hvilke krav («kravbildet») har kommet så langt?

Per tidlig april 2026 er det særlig krav på prinsipielt nivå som er tydelig kommunisert (ikke konkrete prosentsatser og kroner).

LO/Fagforbundet-linjen

Fagforbundets overordnede krav i 2026 er: økt kjøpekraft, generelle tillegg som kronetillegg, og en lavlønnsprofil, samt styrking av tillegg for ubekvem arbeidstid.

Unio-linjen (offentlig sektor)

Unio legger vekt på solid reallønnsvekst og utfordringer med å rekruttere/beholde kompetanse (høyskoleutdannede) i offentlig sektor. Unio er også opptatt av debatten og uenigheten om frontfagsmodellens praktisering.

Akademikerne (ramme og lønnspolitikk i offentlig sektor)

Akademikerne omtaler det økende lønnsgapet mellom offentlig og privat sektor og behovet for at lønnsnivået i offentlig sektor må opp for å kunne rekruttere og beholde akademikere.

Frontfaget: krav overlevert – men endte i brudd

Det ble meldt om brudd i frontfagsforhandlingene 26. mars, og mekling startet opp 7. april, med en meklingsfrist ved midnatt 11. april. Før frontfaget er landet (forhandling/mekling/streik), vil mange andre oppgjør vente på ramma selv om forhandlingskalenderen løper og frontfaget ikke er formelt bindende.

Sentrale og lokale forhandlinger - slik fordeles lønnsmidlene

Sentrale forhandlinger

Dette er forhandlingene mellom hovedorganisasjonene og arbeidsgiverpartene sentralt (NHO/Virke/DFD/KS/Oslo kommune/Spekter).

I staten forhandles både økonomiske rammer og tariffavtalene innhold på sentralt nivå, mens de lokale aktørene er

ansvarlige for å gjennomføre lønnsforhandlinger i henhold til avtalens økonomiske rammer.

I Oslo kommune skjer de sentrale forhandlingene mellom kommunen og hovedsammenslutningene. For enkelte små grupper, som tannlegene, forhandles tariffavtalen på sentralt nivå, mens den økonomiske rammen og dens fordeling fastsettes lokalt ute i etatene.

Lokale forhandlinger

Lokale forhandlinger skjer ute i virksomhetene, enten som avtalte lokale pottter (vanlig i privat sektor og staten), eller systematisk 100 prosent lokal lønnsdannelse for Akademikerne (og tannlegene) i kommunal sektor.

I Spekter-området (typisk helseforetakene og sykehusene) er forhandlingssystemet todelt der tariffavtalens A-del forhandles sentralt (generelle bestemmelser og overordnede generelle økonomiske tillegg) og tariffavtalens B-del (lokale bestemmelser og lokale tillegg) ute i virksomhetene.

Hvor mange arbeidstakere omfattes?

Årets lønnsoppgjør omfatter store deler av norsk arbeidsliv og berører svært mange arbeidstakere, både direkte og indirekte. I kommunesektoren utenom Oslo, det såkalte KS-området omfattes om lag 470 000 ansatte i kommuner og fylkeskommuner. Dette gjør KS-området til ett av de klart største tariffområdene i offentlig sektor, og utfallet av forhandlingene har stor betydning for lønns- og arbeidsvilkår for ansatte innenfor blant annet helse, oppvekst, tekniske tjenester og administrasjon.

Oslo kommune som utgjør et eget tariffområde, adskilt fra KS-området. Kommunen har i underkant av 60 000 ansatte. Som både kommune og fylkeskommune har Oslo et svært bredt spekter av virksomheter og yrkesgrupper, og lønnsoppgjøret her får stor betydning for blant annet helse- og omsorgstjenester, skole og tannhelsetjeneste i hovedstaden. Og påvirker i en viss grad også lønnsoppgjørene i de omkringliggende fylker og kommuner.

I staten gjennom statsoppgjøret omfattes rundt 180 000 ansatte. Dette inkluderer arbeidstakere i departementer, direktorater, etater, universiteter og høyskoler m.m. Statsoppgjøret er samtidig normgivende for flere partsforhold i offentlig sektor og følges tett av både arbeidsgivere og arbeidstakerorganisasjoner. Og kan i visse tilfeller også være normgivende for mindre lokale lønnsoppgjør.

Innenfor Spekter-området som omfatter en rekke statlig eide og andre virksomheter, er det samlet sett over 250000 ansatte som påvirkes av lønnsoppgjøret. Av disse arbeider omkring 100000 i helseforetakene, noe som gjør Spekter-oppgjøret særlig viktig for spesialisthelsetjenesten og tilknyttede yrkesgrupper. Oppgjørene i Spekter gjennomføres ofte virksomhetsvis, noe som gir lokal variasjon i resultatene.

Ser man lønnsoppgjøret i et bredere perspektiv vil resultatene samlet sett påvirke mer enn 2,9 millioner arbeidstakere i det norske arbeidsmarkedet. Dette understreker den normdannede effekten av oppgjørene i både privat og offentlig sektor, der frontfaget legger føringer som får konsekvenser langt utover de tariffområdene som faktisk er i forhandlinger.

Tannlegeforeningen og lønnsoppgjøret i offentlig sektor

Den norske tannlegeforening er tilsluttet Akademikerne, noe som innebærer at tannleger ansatt i offentlig sektor får sine interesser ivaretatt gjennom Akademikerne under de sentrale tarifforhandlingene. Dette omfatter både KS-området og staten, der Akademikerne fungerer som en av hovedsammenslutningene på arbeidstakersiden.

Tannlegeforeningen organiserer omkring 1 500 tannleger i kommunal sektor, rundt 400 i statlig sektor og cirka 70 i Spekter-området. Lønn for tannleger i offentlig sektor fastsettes primært desentralisert, i samsvar med Akademikernes tariffpolitikk, med unntak for statsområdet. Dette betyr at sentrale økonomiske tillegg ikke avtales gjennom de sentrale tariffoppgjørene.

I stedet fastsettes den økonomiske rammen slik at 100 prosent av lønsmidlene forhandles lokalt, etter at det sentrale oppgjøret er avsluttet. Det er derfor i de lokale lønnsforhandlingene mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte at den faktiske lønnsutviklingen for tannleger blir avgjort.

Etter at det sentrale oppgjøret er gjennomført vil Tannlegeforeningens tillitsvalgte gå i gang med de lokale lønnsoppgjørene ute i virksomhetene. De lokale forhandlingene skal ivareta tannlegenes kompetanse, ansvar, rekrutteringssituasjon og markedssituasjon, innenfor rammene som følger av tariffavtalen og gjeldende lønnspolitikk.

Klokka 0000 på utgivelsesdato
www.tannlegetidende.no