

NTLs tariffpolitiske uttalelse 2026

Hovedtariffoppgjøret 2026 gjennomføres på et bakteppe av uvanlig stor usikkerhet rundt den internasjonale situasjonen og prisveksten. En sterk velferdsstat er grunnmuren i vårt demokratiske samfunn. Når verden preges av uro, må fellesskapsløsningene bevares og bedres. Folk må kunne ha tillit til myndighetene og til at deres grunnleggende behov er sikret. Forvaltningens premisser om likebehandling, rettssikkerhet, nøytralitet, faglig uavhengighet og effektivitet krever at det er tilstrekkelige økonomiske rammer og trygge lønns- og arbeidsvilkår. Styrkingen av Forsvaret må ikke gå på bekostning av andre offentlige tjenester. I dag er lønns- og arbeidsvilkårene under press, arbeidspresset er stort og mange av arbeidsplassene hvor NTLs medlemmer jobber gjennomgår omstillinger og nedbemanninger. Lønnsoppgjørene må brukes til å skape større forutsigbarhet og trygghet for lønns- og arbeidsvilkårene for våre medlemmer.

Selv om prisveksten i fjor viste positive tegn til stabilisering etter flere år med store avvik fra anslått prisvekst, ble den faktiske prisveksten (KPI) et halvt prosentpoeng høyere for 2025 enn det som ble anslått før lønnsforhandlingene. Samtidig har arbeidstakernes andel av verdiskapningen de siste årene vært betydelig lavere enn tidligere. Andelen må økes. Rammen for årets oppgjør må sikre reallønnsvekst.

NTL mener at alle skal ha lønnsutvikling og at lønnsforskjeller må jevnes ut. Lik lønn for likt eller likeverdig arbeid sikres best gjennom generelle tillegg. Flate kronetillegg er det sikreste grepet for å redusere forskjeller mellom grupper av ansatte og redusere likelønns-gapet. Det er viktig at partene bruker og følger opp likestillings- og diskrimineringsloven, inkludert plikten til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. NTL mener at lavlønns tillegg skal gis på individnivå og at ingen voksne arbeidstakere i hel stilling skal tjene mindre enn 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

Tariffpartene og myndighetene må sikre en lønnsdannelse som prioriterer både sysselsetting, fordeling og reallønnsvekst. Frontfagsmodellen skal sikre at arbeidstakerne får en rettmessig del av verdiskapningen og en fortsatt koordinert lønnsdannelse med mindre lønnsforskjeller. Samtidig må modellen sikre at ikke enkelte områder eller grupper av ansatte sakker akterut over tid.

Lønnsoppgjørenes legitimitet er avhengig av objektive kriterier for lønnsfordeling. Tariffsystemene må utformes slik at lønnsnivået gjenspeiler arbeidsoppgaver og ansvar. Ansiennitet skal vektlegges. Både formell utdanning og realkompetanse skal verdsettes.

Alle ansatte i ethvert tariffområde skal som hovedregel være omfattet av de kollektive lønnsforhandlingene. Lederlønnsutviklingen skal ikke være større enn for andre ansatte.

Statistikk

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

Pensjon

Videreutviklingen av pensjonssystemene må sikre trygghet i form av kjønnsnøytrale, livsvarige ytelser for alle ansatte. Tjenestepensjon skal reguleres i tariffavtalene og endringer i eksisterende ordninger skal bare gjøres ved enighet mellom partene.

LO-kongressen 2025 fattet vedtak om at arbeidet med å forbedre AFP-ordningene skal prioriteres. Målet er økt forutsigbarhet, at flere arbeidstakere skal sikres en god AFP - samtidig som

finansieringsgrunnlaget må sikres og utvides gjennom flere tariffbundne virksomheter. Uføre må ha rett til AFP, basert på opptjeningen fram til uføretidspunktet.

Offentlig sektor har nå en AFP-ordning etter modell av ordningen i privat sektor og i 2018 ble det avtalt felles beregning av ansiennitet.

For NTL er det spesielt viktig å få tettet hullene i dagens ordning, som gjør at folk mister rett til AFP ved for eksempel endring av arbeidsgiver som følge av konkurranseutsetting, oppsigelse eller at de ikke møter kravene til opptjening.

Særskilt om staten

Mellomoppgjøret 2025 resulterte i tre ulike forhandlingsresultat med mer enn 600 ulike lokale forhandlingsløp i statens nærmere 200 virksomheter. Staten har med dette fått en enda mer uoversiktlig, uforutsigbar og fragmentert lønnsutvikling, samtidig som ressursbruken har økt. Dette er ikke staten tjent med.

Samordnet lønnsdannelse er avgjørende for å skape tillit til statsforvaltningen og dens uavhengighet. Statens særtrekk og legitimitet forutsetter at alle ansatte og alle virksomheter har like rammer for lønns- og arbeidsvilkår. NTL mener det skal være like avtaler, felles lønnsmasse og felles forhandlinger i staten.

Tariffsystemet må være et virkemiddel for sentral og koordinert lønnsdannelse. Dette forutsetter at de sentrale partene tar i bruk kollektive og systemiske virkemidler for lønnsutvikling som treffer alle ansatte uavhengig av fagforeningstilhørighet.

Rikslønnsnemnda fastslo i 2024 at sentrale, generelle tillegg er et virkemiddel i alle de statlige avtalene. Prisvekst, renteøkninger og usikkerhet om fremtidige økonomiske utsikter rammer alle. NTL mener tariffavtalen må tydeliggjøre de sentrale partene sitt ansvar for å sikre lønnsutvikling til alle.

Mange ansatte med høy utdanning og kompetanse er plassert i gjennomgående stillingskoder uten automatiske lønnsopprykk. De store gjennomgående stillingskodene for saksbehandlere er kvinnedominerte og har ikke automatiske lønnsopprykk i ansiennitetstiger, i motsetning til mannsdominerte, etatsspesifikke stillingskoder. Flest mulig må få ansiennitetsstige, slik at de sikres forutsigbar lønnsutvikling og at likelønnsutviklingen forbedres.

Det må fortsatt ligge til grunn at avlønning i staten skal baseres på ansvar og oppgaver, samtidig som formell utdanning og realkompetanse skal verdsettes. De høye kravene som stilles til arbeidstakernes utdanning og annen kompetanse må gjenspeiles i stillingskodenes minstelønnsnivåer. For at de sentrale minstelønnsnivåene skal ha en regulatorisk og normerende funksjon på tvers av virksomhetene, må de oppjusteres.

Streikevåpenet er fagbevegelsens viktigste maktmiddel og må forsvares. Store avsetninger til lokale forhandlinger utfordrer maktbalansen og tvisteløsningsordningene må derfor styrkes.