

Vedtatt av hovedstyret 11. februar 2026

Tariffpolitisk dokument for hovedoppgjøret 2026

Forhandlingsutvalgene bes om å vurdere følgende hovedkrav:

- Lønnstillegg som bidrar til å øke medlemmenes kjøpekraft
- Bedring av minstelønnssatser og garantiordninger som motvirker lavlønn og fremmer likelønn
- Reelle, lokale forhandlinger som sikrer ansatte en rettmessig andel av virksomhetens økonomiske resultat
- Reelle muligheter til å gjennomføre kompetansehevende tiltak
- Plikt for arbeidsgiver til å forskuttere sykepengeslik slik at arbeidstakers økonomiske situasjon ved sykdom sikres
- Styrkning av pensjonsrettigheter, herunder gjennomføring av reformert AFP og økning av minstesatsen for obligatorisk tjenstepensjon (OTP)

Oppgjørsform

Vi er inne i en tid med en kompleks og ustabil geopolitisk situasjon preget av økt stormaktrivalisering, krig i Europa og økende bruk av økonomiske virkemidler. Digitalisering og kunstig intelligens gir dessuten nye utfordringer i arbeidslivet f. eks gjennom nye kontrollmuligheter.

Det er derfor behov for tariffmessige endringer, tilpasninger og forbedringer innenfor de ulike avtaleområdene og bransjene.

Oppgjøret i privat sektor bør som en følge av dette gjennomføres forbundsvist.

Frontfagsmodellen

Parat stiller seg bak frontfagsmodellen og forutsetter at samlet lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatte næringer over tid skal være retningsgivende for lønnsutviklingen for hele arbeidslivet.

I urolig tider med høy inflasjon, renteuuro eller fallende produktivitet er frontfagsmodellen ekstra viktig. Erfaringene viser at samspillet mellom inntektspolitikken, økonomisk politikk og frontfagsmodellen gir stabil utvikling, lav arbeidsledighet og god konkurranseevne. I tillegg gir modellen forutsigbarhet og tillit i arbeidslivet når usikkerheten er høy.

Selv om frontfagsrammen danner en norm som andre forhandlingsområder må forholde seg til, så er rammen hverken et gulv eller tak for lønnsvekst. Modellen har en innebygget fleksibilitet som gjør det mulig å oppnå høyere rammer i enkeltoppgjør og på virksomhetsnivå, og det må være rom for at andre sektor finner andre profiler enn det som avtales i frontfaget. Over tid må likevel lønnsveksten for alle sektorer være på linje med resultatene i frontfaget.

Den økonomiske situasjonen

Etter mange år med reallønnsnedgang, har vi hatt to år med reallønnsvekst. Men med fortsatt høy inflasjon, prisvekst, økte energi- og rentekostnader, er det mange som har forventninger om reallønnsvekst også i 2026.

Norsk økonomi har en normal fart, hvor økt forbruk blant husholdningene og økt offentlig etterspørsel vil løfte aktiviteten fremover.

Styringsrenten er ved inngangen til 2026 på 4,0%. Norges Bank sine prognoser tilsier at vi skal ligge på dette nivået en god stund fremover, men mulighet for noen få rentekutt. Markedet forventer kun et rentekutt, sommeren 2026.

Prisveksten for 2025 endte på 3,2% (KPI) hvor matvarer alene hadde en vekst på 5,2%. Ser man bort fra energipriser og avgifter (KPI-JAE) økte prisene med 3,1%.

Anslag for lønnsveksten ligger primært i området 4,0 til 4,2 prosent, ifølge framskrivninger fra Norges Bank, Regjeringen og SSB. Med en forventet prisvekst på rundt 2,4–2,5 prosent, indikerer dette en solid reallønnsvekst, altså økt kjøpekraft, på over 1,5 prosent.

Syssetting

Lønnsoppgjøret må innrettes slik at det stimulerer til ny verdiskapning og økt syssetting, både innenfor privat og offentlig sektor.

Arbeidsledigheten ligger på 4,5% av arbeidsstyrken. Det er en oppgang fra januar 2025 på 0,4 prosent poeng.

Ledigheten er høyest blant bygg og anlegg, mens den er lavest blant de akademiske yrkene.

Arbeidsledigheten for aldersgruppen 15-24 år er 14,1%. Dette er den høyeste ledigheten for denne gruppen på 20 år (utenom noen enkelte måneder under pandemien). Man kan se en liknende utvikling i flere av de andre skandinaviske landene. Det kommende behovet for økt syssetting i samfunnet gjør at dette er en utfordring som krever særskilte tiltak.

Sysselsettingsandelen har en negativ trend, etter den var på topp i 2022. Den ligger i dag under gjennomsnittet for de siste 10 årene. Nedgangen må blant annet sees i sammenheng med den beskjedne økonomiske veksten Norge har hatt i løpet av de siste par årene, og at en større andel av befolkningen er pensjonister. De siste årenes innvandring fra Ukraina har også bidratt til å trekke sysselsettingsprosenten noe ned, særlig blant kvinner.

Inkluderende arbeidsliv

For Parat er det et viktig prinsipp at det alltid skal lønne seg å jobbe. Målet er at den enkelte skal komme i arbeid, og være i stand til å forsørge seg selv.

Alle som har arbeidsevne bør få bruke ressursene sine på en måte som gagnar den enkelte, virksomheten og samfunnet. Parat mener trepartssamarbeidet om et inkluderende arbeidsliv må styrkes, både for å forebygge frafall og mobilisere arbeidskraften til personer som står utenfor arbeidslivet. IA-avtalen skal bidra til dette gjennom en kunnskapsbasert satsing på å forebygge sykefravær og frafall.

Et inkluderende arbeidsliv handler også om å få flere til å bli i arbeid over tid gjennom forebygging, tidlig innsats og reell tilrettelegging. Tariffpolitikken må sikre økonomisk trygghet ved sykdom, relevant kompetanse og et styrket partssamarbeid på virksomhetsnivå, med særlig innsats mot langtidsfravær og frafall der kostnadene og utenforskapet oppstår.

En bærekraftig og inkluderende sykelønnsordning forutsetter at arbeidsgiver tar reelt ansvar for arbeidsmiljø, organisering og oppfølging, og bruker tilgjengelig handlingsrom og virkemidler i tett samarbeid med tillitsvalgte og verneombud.

Lønnsutvikling

I 2024 var den samlede lønnsveksten på 5,2 prosent¹. Tall fra SSB viser at den påløpte årslønningen økte med 5 % i 2025. Statistikken viser også at forskjellene øker.

Selv med reallønnsvekst de siste to årene, er det fortsatt mange sliter økonomisk. Prisveksten, økte energikostnader og rentekostnader preger forventningene til årets oppgjør, og Parat vil kreve reallønnsvekst for sine medlemmer også i 2026. Samtidig anerkjenner vi at samlet lønnvekst må være forsvarlig, slik at den ikke får negative konsekvenser for renteutvikling og arbeidsmarkedet og/eller medvirker til økt prispress i økonomien.

Parat mener at man innenfor de ulike tariffområdene bør gjøre prioriteringer til fordel for grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen. Det må også sikres særskilte tillegg til ansatte på avtaleområder som defineres som lavlønte. Likelønnsperspektivet må ivaretas både innenfor de respektive tariffområdene og på virksomhetsnivå.

¹ TBU 26.06.2025 Etter inntektsoppgjørene 2025

Tillitsvalgtkompetanse skal likestilles med annen kompetanse og telle positivt i karriereløpet. Vervet som tillitsvalgt skal gi lønnsmessig uttelling. Parat mener derfor at tillitsvalgtes lønnsutvikling må vurderes særskilt, og at tillitsvalgtes lønnsprogresjon må ligge over gjennomsnittlig lønnsutvikling i virksomheten. Tillitsvalgte må også beholde opparbeidet lønn når de trer ut av vervet og går tilbake til sitt ordinære arbeid.

Det skal føres reelle, lokale lønnsforhandlinger på bakgrunn av kriteriene i den enkelte tariffavtale, og det bør tas hensyn til utdanning, kompetanse, innsats, ansvar og oppnådde resultater.

I statlig sektor har flere avtaler med forskjellige profiler ført til økt tidsbruk og tilfeldige forskjeller på enkeltvirksomheter basert på avtaletilhørighet. Parat mener derfor det er av stor betydning at Staten kommer tilbake til én likelydende tariffavtale for alle parter.

Sykelønn og forskuttering

Sykelønn er et sentralt personalpolitisk virkemiddel fordi den sikrer forutsigbar inntekt ved sykdom. Ordningen må derfor utformes slik at ansatte faktisk får utbetaling når behovet oppstår, herunder gjennom forskuttering av sykelønn fra arbeidsgiver. Det gjelder særlig når saksbehandlingstiden kan være lang og ytelsen ellers ikke kommer tidnok dersom den ansatte må få sykepenger fra NAV.

De samme hensyn nødvendiggjør et tydelig vern mot urettmessig bestridelse av sykemelding. For å ivareta økonomisk trygghet og tillit i arbeidsforholdet bør ansatte ha lønn fra første dag sykdom, uten opphold eller usikkerhet.

Tariffpolitikken skal også støtte opp under løsninger som gjør det mulig å kombinere arbeid og sykdom, blant annet gjennom gradert sykemelding, dialog og tilrettelegging på arbeidsplassen.

Kompetanse

Teknologisk utvikling, klimautfordringer og endringer i næringsstrukturen vil utfordre vår arbeidshverdag og stille nye kompetansekrav til ansatte både når det gjelder bruk av verktøy, kritisk tekning rundt bruk, evne til innovasjon og viktigheten av cybersikkerhet.

Mange av Parats tillitsvalgte vil møte en ny arbeidshverdag med økende tilgang til digitale verktøy, med stort potensiale for økt produktivitet i mange virksomheter. For å lykkes er det helt nødvendig at tillitsvalgte og ansatte får opplæring. Det betyr at de må få informasjon og opplæring i hva kunstig intelligens er, hvordan det fungerer og hvordan KI kan brukes på arbeidsplassen. Her har arbeidsgiver et særskilt ansvar for å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet og utvikle målrettede tiltak som setter de ansatte i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter.

Permisjon med lønn og dekning av kursutgifter er en forutsetning for å øke andelen som vil ta etter og videreutdanning. Det er også nødvendig med fleksible utdanningstilbud og en god studiefinansiering.

Kompetansepolitikken er også en del av Parats inkluderingspolitikk. Tilgang til opplæring, etter- og videreutdanning er et sentralt virkemiddel for å forebygge frafall, muliggjøre

omstilling og gjøre det mulig for flere å stå lenger i arbeid. I tariffoppgjøret vil Parat derfor prioritere krav som gir ansatte reelle muligheter til kompetanseutvikling, også i situasjoner der arbeidsevne, helse eller livsfase endrer seg.

Arbeidstid og arbeidsforhold

Normalarbeidsdagen utfordres av den vide adgangen til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og av krav fra arbeidsgiver om utvidelse av arbeidstid. Hvis arbeidstakerne skal tilpasse arbeidstiden ensidig ut fra hensynet til produksjonen, vil arbeidstakernes balanse mellom arbeidstid og fritid kunne forrykkes, og nødvendig forutsigbarhet svekkes.

Lovverket og tariffavtalene skal bidra til sikre ryddige og forutsigbare arbeidsvilkår for arbeidstakerne. Forhandlingsutvalgene på det enkelte tariffområde må gjøre sine prioriteringer når gjelder eventuelle krav. For Parat er det viktig at tillitsvalgte tas med på råd, og at retten til å medvirke ved endringer av arbeidstid og arbeidstidsordninger styrkes.

Flere arbeider dels hjemme og dels i arbeidsgivers lokaler. Mange opplever slik økt fleksibilitet som positivt. Samtidig er det viktig at arbeidstaker sikres tilstrekkelig vern og dekning ved skade i arbeid. Videre må arbeidsgiver sørge for at ikke skillet mellom arbeid og fritid viskes ut. Merutgifter ved fjernarbeid og hjemmekontor skal dekkes av arbeidsgiver. Utfordringene kan løses ved gode avtaler på den enkelte arbeidsplass.

Folketrygd, tjenestepensjon og avtalefestet pensjon

Betydning av tjenestepensjon for arbeidstakerne øker, ettersom økt levealder (levealdersjustering) medfører stadig lavere årlig alderspensjon fra folketrygden. Tjenestepensjonen skal være del av et helhetlig samlet pensjonssystem og skal være bærekraftig for framtidens arbeidsliv.

I offentlig sektor så må medlemmer med særaldersgrenser sikres videreført særalderspensjon på dagens nivå i det arbeidet som foregår, samtidig som de sikres et nivå på alderspensjonen som ikke straffer dem for å ha måttet fratre sin stilling ved oppnådd særaldersgrense.

De tilpasninger som gjennomføres for AFP i offentlig sektor må bidra til en mulighet for å kunne gå av tidligere for alle aldersgrupper. AFP-ordningen i offentlig sektor må tilpasses kommende endringer i AFP i privat sektor slik at ordningene bidrar til økt mobilitet mellom sektorene. Parat legger til grunn at verdien av ny AFP i offentlig sektor opprettholdes i den samlede pensjons-ordningen uavhengig av hvilke endringer som måtte komme i AFP for privat sektor.

I privat sektor må arbeidslivets parter jobbe for brede og kollektive pensjonsordninger, som sikrer gode løsninger, lave kostnader, mobilitet i arbeidslivet og reell medinnflytelse på egen framtidig pensjon for de ansatte. Parat mener pensjon må innbetales av all lønn, også provisjon og bonus.

I privat sektor er det fortsatt for mange ansatte som har for dårlige tjenestepensjonsordninger. Parat skal derfor arbeide politisk for å få hevet minimum innskuddsnivå til minst 4 % og innføre obligatorisk uføredekning.

En reformert og forbedret AFP-ordning må snarest på plass, og denne må blant annet sikre at alle arbeidsår i en AFP-bedrift kvalifiserer til framtidig AFP-opptjening og uttak. Privat AFP må endres slik at det skal bli vanskeligere å falle ut av ordningen som følge av sykdom og konkurs. Det må også tas hensyn til at det skal være en bæredyktig ordning på lang sikt.

Klima og miljø

Parat mener at klimaendringene er en av vår tids største utfordringer. Etter Parats syn har organisasjonene i arbeidslivet en viktig rolle som pådrivere i arbeidet for å utvikle et bærekraftig samfunn. Arbeidet med å nå FNs bærekraftsmål forutsetter at det etableres lokale samarbeidsordninger for å drøfte lokale og tilpassede miljøforbedringer, og at ansatte får relevant informasjon om bedriftens miljøprestasjoner.

Alle Parat sine forhandlingsutvalg skal vurdere aktuelle krav og tiltak som kan bidra til at FNs bærekraftsmål kan nås. Aktuelle forslag kan være lokale samarbeidsordninger, kompetanseutvikling, miljøvennlige transportalternativer og bærekraftige energiløsninger.