



URAVSTEMNING

Tariffoppgjøret 2026

Hovedtariffavtalen i staten 01.05.2026 – 30.04.2028

Merk deg ditt forbunds stemmefrist!

Til medlemmene

Årets tarifforhandlinger mellom LO Stat og staten endte med enighet etter tvungen mekling 29. mai.

Årets tariffoppgjør har vært svært utfordrende. Vi måtte ta noen tunge, men nødvendige valg. Beskjeden fra både medlemmer og tillitsvalgte før dette oppgjøret var at det viktigste måtte være å nå målet om likelydende tariffavtaler i staten.

Siden Akademikerne fikk sin egen avtale i 2016, og Unio senere hoppet over til en identisk avtale i 2022, har vi opplevd en svært bekymringsfull utvikling. Vi ser en tiltakende ulikebehandling av statsansatte, der vi opplever at ansatte med samme utdanning, samme ansiennitet, som jobber ved siden av hverandre på den samme arbeidsplassen har blitt ulikt behandlet i tariffoppgjørene. Akademikerne, Unio og YS stat signerte likelydende tariffavtaler, mens vi fortsatt var i mekling. LO Stat måtte ta et avgjørende valg.

Vi måtte velge mellom å stå alene når de andre organisasjonene forhandler lønn på sin avtale, eller komme oss i posisjon til å ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Det er når forhandlinger skjer i samme rom, og med utgangspunkt i felles lønnsmasse, at vi får til dette. Derfor gikk vi den veien.

Så er det slik at under forhandling og mekling må man gi noe for å oppnå noe annet. Vi måtte gi mye. Vi har mistet kollektive elementer i Hovedtariffavtalen (HTA) som har vært viktig for oss, og i årets oppgjør har vi akseptert at hele den disponible rammen skal forhandles om lokalt i 2026.

Dette betyr ikke at vi har kastet vår vedtatte lønnspolitikk over bord. Vi har dyktige tillitsvalgte i alle virksomheter over hele landet. Deres jobb nummer 1 er å sørge for at alle skal ha en del av verdiskapningen, lønn skal gjenspeile oppgaver og ansvar, og det skal være lik lønn for likt arbeid. LO Stat som fellesskap skal fortsette jobben med å utjevne forskjeller mellom arbeidstakere med likeverdige oppgaver, mellom topp og bunn og mellom kvinner og menn.

Litt om hovedtrekkene i meklingsresultatet:

- Økonomisk ramme: 4,4 prosent
- Overheng inn i 2026: 1,7 prosent
- Anslag glidning 2026: 0,8 prosent
- Disponibel ramme: 1,9 prosent

95 % av disponibel ramme er avsatt til felles lokale forhandlinger med virkning fra 1. mai 2026. Sentralt avsatte midler utgjør samlet 5 % av disponibel ramme og er brukt på nye kronesatser i § 15 Natt-, lørdags- og søndagsarbeid mv.

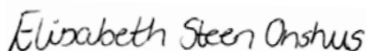
Økningen av satsene i § 15 har en årsvirkning på 0,1 prosent. Avsetningen til lokale forhandlinger har en årsvirkning på 1,8 prosent. Siden tariff tilleggene gis med virkning fra 1. mai, utgjør potten til lokale forhandlinger 2,7 % av lønsmassen. De lokale forhandlingene har frist 31. oktober.

De sentrale minstelønnsnivåene er borte. I stedet etablerer partene ved behov minstelønnsnivåer for stillinger i forbindelse med forhandling av lokal lønnspolitikk.

Et samlet forhandlingsutvalg i LO Stat anbefaler medlemmene å stemme ja til meklingsresultatet.

Vi viser ellers til forbundenes informasjon og Riksmeklers møtebok med ny HTA. Sistnevnte finner dere på LO Stats hjemmesider, lostat.no

Med hilsen
LO Stat



Elisabeth Steen Onshus
Leder

Kortversjon av meklingsresultatet

Fordeling av disponibel ramme

95 % av disponibel ramme er avsatt til lokale forhandlinger med virkning fra 1. mai 2026. Det utgjør 2,7 % pr. dato av lønnsmassen. Dette utgjør 100 % av det som normalt omtales som tariff tillegg. Forhandlingene skal gjennomføres innen 31. oktober 2026.

Sentralt avsatte midler utgjør samlet 5 % av disponibel ramme og er brukt på nye kronesatser i § 15 Natt-, lørdags- og søndagsarbeid mv.

Samlet ramme for oppgjøret er 4,4 %.

Likelydende avtaler

Forhandlingsutvalget har aksepterte tilbudet om likelydende hovedtariffavtaler i staten. Ulike hovedtariffavtaler, og dermed ulike lønns- og arbeidsvilkår, har over tid blitt et stadig større problem i staten og har mange steder medført ulikebehandling av ellers like ansatte.

Likelydende hovedtariffavtaler var LO Stats viktigste krav i dette oppgjøret. Summen av partenes krav har medført at likelydende hovedtariffavtaler i staten i hovedsak må bygge på den tidligere avtalen mellom staten og Akademikerne og Unio.

De aller fleste endringene i hovedtariffavtalen følger av likelydende avtaler.

De viktigste av disse er:

- Bortfall av sentralt fastsatte minstelønnsbestemmelser med unntak av for unge arbeidstakere og lærlinger.
- Endringer i Del 2 – Lokale bestemmelser, på grunn av ulike bestemmelser i de tidligere avtalene.
- Bortfall av § 5 A Godskrivingsregler.
- Mindre endringer i del 3 – Fellesbestemmelser.

Endringer i hovedtariffavtalen

Ny tekst i hovedtariffavtalen er markert med fet skrift. Noe av teksten i fet skrift er kun ny for Akademikerne og Unio, og ikke ny for LO Stat. Dette er omtalt under den enkelte bestemmelse. Fjernet tekst er ikke markert, men omtalt her. Ny hovedtariffavtale finner man i Riksmeklerens møtebok som ligger på LO Stats nettsider.

Del 1 – Sentrale bestemmelser

Ingen endringer, utover endringer av årstall.

Del 2 – Lokale bestemmelser

2.1 Parter

Følgende setning er markert i som ny (fet skrift) i riksmeklerens møtebok:

«Partene bør sammen, og hver for seg, sørge for god opplæring i hovedtariffavtalen.»

Setningen var ny for LO Stat i 2024, men er ny i år for Akademikeren og Unio.

2.2 Forhandlingssteder

Bestemmelsen om tvisteløsning vedrørende delegering av forhandlinger som var med i tidligere hovedtariffavtale mellom staten og LO Stat/YS stat er ikke videreført.

2.3 Lokal lønnspolitikk

Første avsnitt:

Lokal lønnspolitikk skal inkludere omtale av bruk av de lokale forhandlingshjemlene og rutiner for bruk av dem. Dette ble tatt inn i avtalene med LO Stat/YS Stat i 2024 og er nytt for Akademikerne/Unio i 2026.

Det er tatt inn to setninger som presiserer at den lokale lønnspolitikken skal utformes av partene i fellesskap. Er man ikke enige kan man ikke kreve tvisteløsning, men arbeidsgiver kan heller ikke ensidig bestemme lokal lønnspolitikk gjennom styringsretten.

Det er tatt inn at de lokale partene ved behov etablerer minstelønnsnivåer for stillinger. Oppfordring til etablering av minstelønnsnivåer basert på utdanning er fjernet.

Andre avsnitt:

Ordet «alle» (foran «rimelig lønnsutvikling») er fjernet fra andre setning og det er lagt til noe om karriereveier. Setningen lyder nå:

«Den lokale lønnspolitikken utformes slik at den sikrer en rimelig lønnsutvikling over tid **og angir mulige karriereveier i virksomheten.**»

Tredje setning er omformulert og lyder nå:

«**Lønnspolitikken skal ivareta** likelønn, herunder lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi, kompetanse, erfaring og ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon.»

Endringen i setningen innebærer ikke en materiell endring

Tredje avsnitt:

Avsnittet gjelder i sin helhet tillitsvalgte, og er for første gang et eget avsnitt selv om store deler av teksten er gammel. Følgende delsetning er tatt inn: «**Den kompetansen som tillitsvalgte opparbeider i rollen, skal telle positivt** og tillitsvalgte skal ikke tape lønnsmessig på vervet.» Endringen er ment som en styrking av tillitsvalgtrollen.

2.5.1 Lokale forhandlinger

Det avsetter 2,70 % av lønnsmassen pr. 1. mai 2026 til lokale forhandlinger. Forhandlingene skal avsluttes innen 31. oktober 2026.

Punktene a) til d) i oppstillingen under «Følgende arbeidstakere omfattes også av forhandlingene og skal vurderes lønnsmessig.» er videreført fra avtalene med LO Stat og YS Stat i 2024-2026. Endringene fra Akademikerne og Unios avtaler er ikke materielle.

2.5.2 Årlig lønnsregulering for ledere

Følgende setning i tredje avsnitt er strøket: «Disse stillingenes årsverk skal ikke telles med i utregning av den lokale avsetningen.»

2.5.3 Særlige grunnlag

I nr. 1 bokstav b er det gjort endringer som definerer at partene skal drøfte størrelsen på avsetning av forhandlingspott etter effektiviseringstiltak. Ny tekst i andre setning er ikke materiell for LO Stat, men en videreføring av tekst fra tidligere avtale i ny form.

I nr. 2 har man valgt å løfte ut i to strekpunkter, ingen materiell endring.

2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv.

I nr. 3 er det tatt inn at lønnsendringer i etter denne bestemmelsen skal skje etter «(...) **en egen samtale** med den ansatte.» Tidligere var kravet at det skulle være en dialog.

2.5.6 Lønnsvurdering etter permisjon uten lønn

Ikke nytt punkt i LO Stats avtale, men heller ingen materiell endring for Akademikerne og Unios avtaler.

2.6.3 Gjennomføring av lokale forhandlinger etter punkt 2.5.1

Bestemmelsen er omstrukturert, men ingen materielle endringer.

2.6.6 Evalueringsmøte

Følgende setning er lagt til: «Evalueringen inkluderer både forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.1 og HTA pkt. 2.5.3.»

2.7.2 Statens lønnsutvalg

Endringene er ment å tydeliggjøre de sentrale partenes rolle.

Del 3 – Fellesbestemmelsene

§ 2 Definisjoner

Endringer følger av likelydende avtaler. Definisjon av årslønn i nr. 1 er videreført fra tidligere hovedtariffavtale mellom staten og LO Stat/YS Stat.

§ 3 Lønnsfastsettelse

«Stillingens innhold og ansvar» er lagt til i vurderingskriteriene ved lønnsfastsettelsen. Dette er en endring som er i tråd med LO Stats tariffpolitikk.

§ 5 A Godskrivingsregler

Bestemmelsen er ikke videreført i ny avtale.

§ 5 Lønssamtale

Var tidligere § 5 B Lønssamtale. Endret som følge av fjerning av § 5 A.

§ 7 Arbeidstid

I nr. 1 er endringene av språklig karakter og innebærer ikke en materiell endring. I nr. 2 er henvisning til departementets kommentarer til HTA ikke nummerert fordi det p.t. er uklart hvilket nummer den aktuelle fotnoten det vil være. Men det vil bli en videreføring av eksisterende fotnote.

§ 9 Lønnsutbetalinger

Språklige endringer, ingen materiell endring.

§ 10 Lønn ved overgang til annen stilling

Endringene i nr. 4 er videreføring av det som stod i LO Stats og YS Stats tidligere avtale, nytt for Akademikerne og Unio.

§ 12 Stedfortredertjeneste

I nr. 1 er følgende setning lagt til:

«Om arbeidstakeren overtar hele eller deler av stillingens arbeids- og ansvarsområde bør avklares på forhånd.»

§ 15 Natt-, lørdag- og søndagsarbeid mv.

I nr. 3 er beløpet endret fra kr. 25,00 til 40,00 pr. time.

I nr. 4 er beløpet endret fra kr. 65,00 til 84,00 pr. time.

I nr. 6 er beløpene endret fra henholdsvis kr. 15,00 og kr. 25,00 til kr. 19,00 og kr. 32,00 pr. time.

I nr. 6 er beløpet endret fra kr. 250,00 til kr. 320,00 pr. arbeidsdag.

Del 4 – Pensjon

Ingen endringer

Del 5 – Diverse

Denne delen av avtalen er omstrukturert, men det er få materielle endringer.

5.1 Boliglån

Rammen for boliglån som ytes fra SPK økes fra 2,3 mill. kroner til 2,8 mill. kroner.

5.2 Midler til opplærings- og utviklingstiltak (OU-midler)

Arbeidstakers andel av disse midlene er endret fra kr. 400,- årlig pr arbeidstaker til kr. 500,- årlig pr. arbeidstaker. Satsen har vært kr. 400,- i lang tid, mens de samlede OU midlene utgjør 0,24 % av lønnsmassen i staten og har økt i takt med antall årsverk og høyere gjennomsnittlig lønn i staten.

5.3.2 Kompetanseutvikling

Beløpet som er satt av til kompetanseutvikling i perioden 2026 – 2028 er 20 millioner. Punktet er betydelig forenklet. Opprømsing av grunnlag for å søke midler er fjernet. Forslag til tema man kan vurdere å søke midler etter finnes her: [Kompetansemidler 2024-2026 | Statens arbeidsgiverportal](#)

5.5 Kompetansepolitikk

Nytt avsnitt med fokus på å vedlikeholde og utvikle ansattes egen fagkompetanse.

5.6 Livsfasepolitikk

Denne delen er omarbeidet for å få en logisk (stigende) rekkefølge på tiltakene. Det vil si livsfase før seniorpolitikk.

5.6.1 Om livsfasepolitikk

Ingen endring fra tidligere tekst for LO Stat, nytt for Akademikerne og Unio.

5.6.3 Reduksjon i undervisningen i statlige grunn- og videregående skoler

Ingen endring fra tidligere tekst for LO Stat, nytt for Akademikerne og Unio.

Protokolltilførsler

Nye protokolltilførsler:

Nr. 1 Forhandlinger om tilbakeføring av ledere på statens lederlønnssystem til hovedtariffavtalen

Partene er enige om å ta opp forhandlinger høsten 2026, jf. HTA pkt. 1.3, om tilbakeføring av stillinger på Statens lederlønnssystem til hovedtariffavtalen, samt nødvendige endringer av tekst i hovedtariffavtalen. Tilbakeføring forutsetter at staten og hovedsammenslutningene er enige.

Nr. 2

For undervisningspersonalet i statlige grunn- og videregående skoler inngås det tilpasningsavtale til fellesbestemmelsene i hovedtariffavtalen for tariffperioden der dette er nødvendig på grunn av disse skolenes egenart.

Nr. 3 Partssammensatt arbeidsgruppe om livsfasepolitikk

Partene er enige om å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe som skal se på hvordan livsfasepolitikken kan tilpasses nåværende og fremtidige utfordringer, som beskrevet i perspektivmeldingene, og behovet for å stimulere senioransatte til å stå lengre i arbeid i tråd med intensjonene i pensjonsreformen. En god livsfasepolitikk anerkjenner at den enkelte ansattes karriere består av mange ulike faser, fra det å være ny i arbeidslivet til å ha omsorg for små barn, pleietrengende foreldre eller være eldre arbeidstaker. Gruppen skal blant annet vurdere muligheten for omdisponering av eksisterende rettigheter (seniordager, velferdspermisjon mv.) og andre tilretteleggingstiltak som er egnet til å fremme en god livsfasepolitikk. Arbeidet ferdigstilles innen 1. januar 2028. Statens personaldirektør og lederne av hovedsammenslutningene fastsetter mandat for arbeidet.

Nr. 4 Partssammensatt råd for likestilling, inkludering, mangfold og integrering

Partene er enig om å etablere et partssammensatt råd som skal følge med på og diskutere status, og foreslå eventuelle tiltak for økt likestilling, inkludering, mangfold og integrering i det statlige tariffområdet. Rådets arbeid skal basere seg på allerede tilgjengelig kunnskapsgrunnlag. Statens personaldirektør og lederne av hovedsammenslutningene fastsetter mandat for rådet.

Nr. 6 Ny lønnsplan for politietaten pr. 1.1.2027

Partene er enige om at overgang fra gammel stillingskode med lønnsstige til ny stillingskode med lønnsstige som følge av omlegging til ny lønnsplan, ikke innebærer at arbeidstaker starter på nytt i lønnsstigen. Ny lønnsplan medfører heller ingen endringer i hvilke ledere som er omfattet av statens lederlønnssystem (SLS).

Nr. 7

Partene er enige om å sette ned et partssammensatt arbeid for å se på problemstillinger knyttet til bruk av hjemmekontor i staten. Arbeidet ferdigstilles innen 1. januar 2028. Statens personaldirektør og lederne av hovedsammenslutningene fastsetter mandat for arbeidet.

Nr. 8 Gjennomgang av stillingskodesystemet

Det skal nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe for å gjennomgå helheten i stillingskodesystemet i staten. Gjennomgangen skal bygge videre på det partssammensatte arbeidet som ble gjort som oppfølging av protokolltilførsel 5 for tariffperioden 2022-2024, herunder omforente prinsipper for arbeidet den gangen. Arbeidet skal dessuten ikke medføre at flere ansatte kommer på koder med stige. Arbeidet skal heller ikke medføre at flere ansatte får særaldersgrenser. Arbeidet skal være gjennomført innen 1. november 2027.

Nr. 9 Protokolltilførsel om gjennomgang av HTA pkt. 2.7.2

Partene er enige om å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe som skal gå gjennom HTA pkt. 2.7.2 og bruken av den. Gruppen skal særskilt innhente erfaringer med varslings- og orienteringsplikten

Vedlegg 1 Lønnsplan

Minstelønnsbestemmelser og henvisninger til godskrivingsreglene er fjernet. Minstelønnsbestemmelsene er kun videreført i lønnsplan 90.190 Unge arbeidstakere, lærlinger, aspiranter.



LO Stat