

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

2026

Tariffområdet Oslo kommune

A | akademikerne

KRAV NR. 1

14. april 2026

Kl. 10.00

Innledning

Akademikerne jobber for et fleksibelt og trygt arbeidsliv, et bærekraftig og innovativt næringsliv med høy produktivitet og lønnsomhet, og en konkurransedyktig offentlig sektor. Akademikerne bygger sin lønnspolitikk på at høy kompetanse og kunnskap skal lønne seg både for den enkelte og for samfunnet.

Arbeidsledigheten er lav, og det er stor etterspørsel etter høyt utdannet arbeidskraft. Høy kompetanse og effektiv bruk av denne kompetansen på riktig sted blir viktigere i tiden fremover. Høyt utdannede ansatte er viktige for å møte bemanningsbehovet i offentlig sektor slik at vi sikrer kvaliteten på velferdstjenestene og det offentlige tjenestetilbudet til innbyggerne.

I lønnspolitikken jobber Akademikerne for en lokal og markedsbasert lønnsdannelse som tar utgangspunkt i situasjonen og behovene i den enkelte virksomhet. Lønn er et av de viktigste personalpolitiske virkemidlene, hvor differensiering ut fra utdanning, kompetanse, kunnskap, innsats og ansvar er nødvendig. Akademikerne mener den beste løsningen for å oppnå dette er gjennom lokal kollektiv lønnsdannelse. Det er de lokale partene som best kjenner forholdene og utfordringene i virksomhetene.

Akademikerne jobber for å bidra til en økt organisasjonsgrad på arbeidstakersiden. Samarbeid og medbestemmelse er en av suksessfaktorene i den norske modellen, og må forvaltes på en god måte både på sentralt og lokalt nivå i virksomheter og bedrifter.

Den økonomiske situasjonen

Internasjonal økonomi er preget av stor usikkerhet. I Norge har dette medført økte anslag for prisveksten i 2026, og Teknisk beregningsutvalg har hevet sitt tidligere anslag med 0,2 prosentenheter til 3,2 prosent den 13. mars. Norges bank har anslått prisveksten til 3,4 prosent i 2026.

Likevel vurderes norsk økonomi som relativt sterk med en økning i BNP Fastlands-Norge på 1,8 prosent fra 2024 til 2025. Antall sysselsatte har økt med 0,7 prosent og antallet registrerte arbeidsledige holder seg lavt på 2,1 prosent.

Frontfagsmodellen

Frontfagsmodellen innebærer at det er den faktiske lønnsveksten for konkurranseutsatt sektor som over tid skal være normgivende for øvrige deler av økonomien. Bakgrunnen for dette er blant annet at konkurranseutsatt sektor skal være konkurransedyktig i kampen om arbeidskraften.

Anslaget fra frontfaget som gis av NHO i forståelse med LO, skal på ingen måte oppfattes eller praktiseres som et ferdig forhandlet resultat for etterfølgende tariffoppgjør. Dette anslaget er en hjelp i koordineringen av lønnsdannelsen siden lønnsveksten inneværende år er ukjent når anslaget kommuniseres. Den faktiske lønnsveksten måles av Teknisk beregningsutvalg året etter forhandlingene. Det er denne faktiske lønnsveksten i frontfagsområdet som over tid skal være en norm for øvrige tariffområder.

Oslo kommunes praktisering av anslaget fra frontfaget i kombinasjon med lavlønsprofilen i tariffoppgjørene, skaper en systematisk skjevhet for Akademikernes medlemmer. Kommunen holder hvert år den samlede rammen tett opp mot frontfagsanslaget, samtidig som en betydelig del av potten brukes til kronetillegg og lavlønnstillegg. Dette innebærer at våre medlemmer år etter år får en lønnsutvikling som ligger under frontfagsanslaget. Konsekvensen er at lønnsgapet til sammenlignbare grupper i andre sektorer øker over tid. Dette svekker kommunens evne til å beholde og rekruttere høyt utdannet kompetanse.

Vi påpeker også at mange av våre medlemsgrupper er svært konkurranseutsatt, og vi ser at muligheten for betydelig høyere lønn i privat sektor medfører høy turnover for våre medlemmer i enkelte etater. Det er derfor viktig at man også i offentlig sektor utnytter den fleksibiliteten som frontfagsmodellen åpner for.

Lønnssystem

Lønns- og forhandlingssystemet i Oslo kommune må kunne bidra til å løse virksomhetenes kompetansebehov, og lønnsforhandlingene er et viktig verktøy for å kunne rekruttere og beholde riktig kompetanse. I en situasjon med høy etterspørsel etter arbeidskraft og lav arbeidsledighet, er det viktig at etatene og bydelene får tilstrekkelig økonomisk handlingsrom.

2026 er Totalforsvarsåret og Oslo kommune er i førstelinjen både for beredskapsarbeidet og forsvarsevnen til innbyggerne i tilfelle kriser, konflikter eller krig. Det er viktig at Oslo kommune har et lønnsystem som gjør det mulig å beholde medarbeidere med viktig og riktig kompetanse i konkurransen med andre arbeidsgivere, også i et totalforsvarsperspektiv.

Modernisering av lønnsystemet og mer bruk av lokal lønnsdannelse, i takt med utviklingen av tariffavtalene i øvrig offentlig sektor, vil muliggjøre mer treffsikre løsninger for å rekruttere, utvikle og beholde kommunens ansatte.

Forventninger til hovedtariffoppgjøret 2026

Akademikerne forventer at hovedtariffoppgjøret i 2026 gir reallønnsvekst for våre medlemmer, og bidrar til å redusere lønnsgapet mellom Oslo kommune og privat sektor for sammenlignbare stillinger.

Oslo kommune står i omfattende omstillinger, både som følge av en krevende økonomisk situasjon og den varslede bydelsreformen. Da er det spesielt viktig å kunne bruke lønn som virkemiddel i lokale forhandlinger for å beholde nødvendig kompetanse og sikre kvalitet og kontinuitet i tjenestene.

Akademikerne ønsker en grunnleggende endring i forhandlingssystemet slik at samtlige av våre medlemmer kan få sin lønn fastsatt etter kollektive lokale forhandlinger, uten en sentralt bestemt ramme.

Akademikernes målsetning er et avtaleverk som er enklere å håndtere for både de lokale parter og for de ansatte. Vi ser derfor et behov for å utvikle dokument 25, og på sikt også dokument 24. Lønnssystemet i Oslo kommune har ikke fulgt utviklingen i offentlig sektor

ellers og fremstår i dag som lite fleksibelt og unødig komplisert. Akademikerne mener lønssystemet må forenkles og at særbestemmelsene som omfatter lokal lønnsdannelse må forbedres.

I dag er muligheten til å inngå avtaler om særbestemmelser begrenset av medlemstall. Akademikerne mener at praktiseringen er urimelig og vi krever at det må åpnes for fulle sentrale partsrettigheter, slik at samtlige av våre foreninger gis mulighet til å forhandle om grunnleggende rammevilkår for sine medlemmer.

Akademikerne krever

- reallønnsvekst i hovedtariffoppgjøret i 2026
- at all lønnsdannelse for våre medlemmer skjer ved kollektive lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet, uten sentrale føringer
- at samtlige organisasjoner med partsforhold i overenskomsten får rett til å opprette og forhandle om særbestemmelser

Akademikerne kommer tilbake til konkrete krav på overenskomsten.

Akademikerne tar forbehold om nye og/eller endrede krav.