

Tariffpolitisk uttalelse 2026 - HK Norge

Vi lever i en tid med geopolitisk uro som påvirker sikkerheten, verdenshandelen og norske interesser. Som en liten åpen økonomi er Norge sårbar for internasjonale endringer. Ustabilitet, spenninger og stormaktrivalisering setter demokratiet under press. Denne usikkerheten påvirker det norske arbeidslivet, lønns- og arbeidsvilkår, og utfordrer velferdsordninger. Et organisert arbeidsliv og velfungerende partssamarbeid er derfor avgjørende for trygge arbeidsplasser og rettferdige lønns- og arbeidsvilkår.

Økonomisk utvikling

Prisvekst

Prisveksten fra 2024 til 2025 var på 3,1 prosent. Dette var samme prisvekst som året før. Denne tilsynelatende stabiliteten, når vi sammenlikner prisvekst for hele året, skjuler tydelige svingninger i prisene spesielt i 2025¹. Dette sammen med økte mat- og drikkevarepriser, påvirker økonomien til private husholdninger direkte. Mange har hatt det vanskelig og strever fortsatt med etterdønningene av dyrtiden, og spesielt unge er bekymret for økte priser på mat og strøm, og høye lånerenter.

Renteutvikling

I mange år har styringsrenta vært svært lav. I årene etter 2021 har renta steget fram til en topp på 4,5 prosent mot slutten av 2023. Den forble uendret i 2024, mens i løpet av 2025 har renta gradvis blitt satt ned til 4 prosent².

Høy rente har ført til kraftig brems i boligbyggingen og over tid gitt høy gjeldsbyrde for husholdninger med lån. Sammen med færre utleieboliger har dette bidratt til betydelig press på eie- og spesielt leiemarkedet. Særlig rammes unge, enslige og lavtlønte som ikke har råd til å komme seg inn på boligmarkedet.

Kronekurs

Kronekursen har holdt seg relativt lav fra våren 2023. For eksportnæringene er det en fordel med svak krone, som også norsk reiselivsnæring nyter godt av. Importerte varer og utenlandsreiser blir derimot dyrere for både husholdninger og virksomheter i Norge.

Arbeidsmarkedet

Kombinasjonen av høye renter og svak krone har dempet jobbbveksten over flere år, og mot slutten av 2025 nådde den sitt laveste nivå siden koronapandemien.

Arbeidsledigheten har økt fra 3,4 prosent i januar 2023 til 4,5 prosent i november 2025. Mye av den økte ledigheten er blant unge fra 15 til 24 år³.

¹ SSB 09.01.2026 [Dyrere tjenester preget prisveksten i 2025 – SSB](#)

² Norges Bank 22.01.2026 [Styringsrenten](#)

³ SSB 22.01.2026 [Uendret ledighet i desember – SSB](#)

Utviklingstrekk påvirker arbeidslivet

Digitalisering og bruk av kunstig intelligens endrer både arbeidsoppgaver og styringen av oppgaver. Det er viktig at tillitsvalgte involveres i den teknologiske og strukturelle omstillingen.

Klimaendringene påvirker folks arbeidshverdag på ulike måter. Hyppigere ekstremvær, reguleringer og økt etterspørsel av bærekraftige varer og tjenester, krever ny kompetanse. De ansatte må sikres innflytelse på innovasjons- og omstillingsarbeidet på arbeidsplassen.

Den demografiske utviklingen med blant annet en aldrende befolkning, påvirker også arbeidsmarkedet. Det er viktig å legge til rette for at alle som kan delta i arbeidslivet får mulighet til det. Trygge arbeidsplasser, forutsigbare sykelønnsordninger og arbeidstidsordninger som skiller mellom arbeid og fritid, er viktige tiltak og god samfunnsøkonomi.

Hovedprioriteringer

Lønn

Etter år med reallønnsnedgang, tar det tid å innhente reallønnsstapet. I 2024 var den samlede lønnsveksten på 5,2 prosent⁴, og lønnsveksten for 2025 anslås til å bli 4,9 prosent, med reallønnsvekst på 1,9 prosent ifølge SSB⁵.

De høyest lønte har hatt en prosentvis høyere lønnsvekst enn de lavest lønte de siste ti årene, hvor gjennomsnittlig lønnsvekst for alle var 3,5 prosent, mens de ti prosent lavest lønte kun hadde en lønnsvekst på 2,8 prosent⁶. Selv om veksten i økonomien har tatt seg opp i 2025, er veksten ujevnt fordelt, og lønnsforskjellene fortsetter å øke.

Mange tillitsvalgte opplever manglende reelle lokale lønnsforhandlinger. Dette undergraver frontfagsmodellen og prinsippet om at verdiskapingen skal fordeles rettfærdig. Lokale forhandlinger skal være reelle, transparente og gi arbeidstakerne sin rettmessige andel av virksomhetens økonomiske resultat.

Det er derfor avgjørende med økt kjøpekraft til alle, en mer treffsikker modell for lavlønnsstillegg og garantiordninger som bidrar til ytterligere lønnsutvikling.

Pensjon

Svakheter i dagens pensjonssystem forsterker økonomiske forskjeller. AFP-ordningen har strenge kvalifikasjonskrav som særlig rammer arbeidstakere som står i et jobbskifte på slutten av arbeidslivet, arbeidstakere med usikre jobber og deltidsansatte med lave stillingsbrøker, samt de som ikke har helse til å stå i jobb til fylte 62 år. Vi må derfor styrke AFP-ordningen slik at all fartstid i AFP-bedrifter gir rettigheter. En forbedret AFP-ordning må derfor på plass i løpet av denne stortingsperioden.

Obligatorisk tjenestepensjon (OTP) skal sikre pensjonssparing til arbeidstakerne i tillegg til folketrygdens ytelser og AFP. Dagens ordning skaper imidlertid økte forskjeller.

⁴ TBU 26.06.2025 [Etter inntektsoppgjørene 2025](#)

⁵ SSB 16.09.2025 [Oppgangen i norsk økonomi fortsetter – SSB](#)

⁶ TBU 26.06.2025 [Etter inntektsoppgjørene 2025](#)

Bransjer med høyere lønn har ofte bedre ordninger, med høyere satser og uføredækning, mens mange av våre medlemmer kun har minstesatsen på 2 prosent. Dette er ikke bærekraftig og rammer særlig lavtlønte og deltidsansatte. For å sikre en mer rettferdig fordeling og et pensjonssystem som gir trygghet for alle, må minstesatsen i OTP heves til minst 4 prosent.

Kompetanse

Arbeidslivet er i rask endring, drevet av digitalisering, grønn omstilling, demografi og økt internasjonal konkurranse. Dette krever kontinuerlig kompetanseutvikling i alle bransjer. Alle arbeidstakere må derfor sikres reell rett til etter- og videreutdanning. Satsing på kompetanse gir trygghet for arbeidstakerne og styrker virksomhetenes omstillingsevne. HK Norge krever derfor finansiering av ordninger for livslang læring og at arbeidsgivere setter av tid til kompetansepåfyll i arbeidstiden.

En arbeidstidsreform for et inkluderende arbeidsliv

Mange ansatte har fysisk krevende jobber og ubekvemme arbeidstider, særlig i handels- og tjenestenæringene. Dette fører til helseutfordringer som gjør det vanskelig for mange å stå i full jobb fram til pensjonsalder. Et trygt og inkluderende arbeidsliv må sikre at alle har reelle muligheter til å stå i arbeid, og til å gå av med verdighet når helsa krever det.

Med en alminnelig aldersgrense på 72 år blir tilrettelegging fra arbeidsgiver avgjørende. Flere må få mulighet til å jobbe lenger, samtidig som det må finnes et økonomisk og verdig alternativ for dem som ikke kan stå i arbeid. Pensjonsrettighetene må styrkes slik at ingen presses til å jobbe lenger enn helsa tillater.

De tradisjonelle rammene for arbeidstid utfordres, digitaliseringen i arbeidslivet har gjort det vanskeligere å logge av, og mange opplever et uklart skille mellom arbeidstid og fritid. Dette gir mindre tid til hvile og tid med familie og venner, og forventningen om tilgjengelighet øker risikoen for stress og utbrenthet. Deltidsarbeid forsterker økonomiske forskjeller, og rammer særlig kvinner og ansatte i handels- og tjenestenæringene hvor deltidsandelen er høy.

En arbeidstidsreform er nødvendig for framtidens arbeidsliv. Reformen må gi rom for kompetanseutvikling, sikre flere heltidsstillinger og legge til rette for at arbeidstakere kan stå i jobb lenger. Dette vil bidra til lavere sykefravær, høyere produktivitet og økt omstillingsevne i møte med endringer i arbeidslivet.

Verdien av kollektive løsninger

Det er bred oppslutning om at frontfagsmodellen har gitt Norge et arbeidsliv med små lønnsforskjeller, høy sysselsetting og høy omstillingsevne. I urolige tider er modellen særlig viktig, fordi kollektive forhandlinger kan gi gode løsninger for et samfunn der målet er at ingen skal falle utenfor.

Et organisert arbeidsliv er en grunnleggende forutsetning for denne modellen. Tillit mellom arbeidstakere og arbeidsgivere er en bærebjelke i samfunnet, og små forskjeller styrker demokratiet. Høy tillit gir økt verdiskaping gjennom et sterkt partssamarbeid.

I privat sektor er organisasjonsgraden og tariffavtaledækningen lav. Når flere velger å stå utenfor det organiserte arbeidslivet, øker risikoen for større forskjeller og svekket

fellesskap. Derfor må vi styrke organiseringen og sikre høy tariffavtaledekning, ikke bare for arbeidstakerne, men for hele samfunnet.

Oppgjørsform og forhandlingsgrunnlag

HK Norges mål er å redusere forskjellene i arbeidslivet. For å oppnå dette må vi sikre et arbeidsliv som gir trygghet, forutsigbarhet og rettferdig fordeling av verdiskapingen. En arbeidstidsreform som gir rom for kompetanseutvikling, tydelige grenser mellom arbeidstid og fritid og bedre muligheter for heltid er nødvendig. Like viktig er forutsigbare sykelønnsordninger og et omfordelende pensjonssystem som gir økonomisk trygghet og mulighet til verdig avgang.

Tariffoppgjøret må sikre økt kjøpekraft til alle. De lavlønte må løftes, og garantibestemmelsene i tariffavtalene må bestå.

På denne bakgrunn går HK Norge inn for et forbundsvist oppgjør i 2026.