

Tariffnotat 2026

Informasjon og spørsmål fra KA til
organisasjonsmedlemmene i forbindelse med
hovedtariffoppgjøret 2026



Hovedorganisasjonen KA

Forord

I år er det igjen et hovedoppgjør, der hele hovedtariffavtalen (HTA) for organisasjonsmedlemmene skal reforhandles.

For KA er det en fastsatt strategi å jobbe med å utvikle avtaleverket, slik at det er best mulig tilpasset de virksomhetene det gjelder. KA har som mål å øke organisasjonsgraden i vår sektor, fordi vi mener at tilslutning til det organiserte arbeidslivet er tjenlig for både arbeidsgivere, arbeidstakere og for samfunnet. Dette prinsippet har vi med oss i alle våre tarifforhandlinger.

Årets hovedoppgjør for hovedtariffavtalen (HTA) for organisasjonsmedlemmer er planlagt å finne sted fredag **19. juni**. Dette betyr at alle bestemmelser i hovedtariffavtalen, som for eksempel arbeidstid, permisjon og ferie, er til forhandling. I tillegg kommer lønnsoppgjøret og lønnsjustering av ansatte som omfattes av det sentrale lønnsoppgjøret (kapittel 4).

En av de viktigste forberedelsene vi gjør ved tariffoppgjør, er å innhente tilbakemeldinger fra våre medlemsvirksomheter. Dette skjer gjennom svarene på dette tariffnotatet og i tariffkonferanser. Tilbakemeldinger fra virksomhetene er helt nødvendig for at vi skal være forberedt og ha et tydelig nok mandat fra våre medlemmer til å utvikle de mest relevante og best tilpassede avtalene.

I år vil vi avholde [digital tariffkonferanse onsdag 29. april kl. 15.00](#). Her vil vi gjennomgå de foreløpige forventningene til årets hovedoppgjør, inkludert lønnsoppgjøret i noe mer detalj.

Til slutt i dette notatet er det noen spørsmål som vi ønsker svar på. Vi ønsker oss svar fra så mange virksomheter som mulig. Det er mulig å bare svare på noen av spørsmålene.

Frist for å gi tilbakemelding er mandag 4. mai klokken 12.00. Daglig leder får tilsendt svarskjema i egen e-post (sjekk søppelboksen hvis den ikke ligger i den ordinære innboksen). E-posten kan sendes videre dersom du ønsker at andre skal svare på vegne av virksomheten. (Ta kontakt med [Helge Mathisen](#) dersom dere ikke har fått e-posten).

På forhånd tusen takk for dine tilbakemeldinger.

Oslo, mars 2026

Marit Brandt Lågøyr
administrerende direktør

Spørsmål kan rettes til oss på e-post ka@ka.no eller telefon 23 08 14 00

1. KA i 2026 – med mål om et rekrutterende og organisert arbeidsliv i vår sektor

På landsrådet i 2025 ble det vedtatt en ny strategiplan for 2025-2029. Et av hovedmålene er et rekrutterende og organisert arbeidsliv. Tariffoppgjørene er en av de viktigste arenaene vi har for å nå dette målet. Innenfor målet ligger blant annet følgende relevante delmål:

- Påbegynne et arbeid som kan resultere i et mer differensiert avtaleverk – det vil si vi skal ha et avtaleverk tilpasset våre medlemmers behov.
- Samhandle godt med arbeidstakerorganisasjonene om utvikling av avtaleverket.

For å sikre et relevant og rekrutterende avtaleverk, mener KA at det er viktig å utvikle et selvstendig avtaleverk som tar hensyn til sektorens egenart. Det betyr at vi ønsker å gradvis bevege Hovedtariffavtalen for organisasjonsmedlemmer bort fra Hovedtariffavtalen for Den norske kirke på de områdene der virksomhetene skiller seg fra hverandre. Vi ønsker å sikre gode rammevilkår for våre medlemmer, tilpasset så godt det er mulig til de ulike virksomhetene som er bundet av tariffavtalen.

Arbeidet med å jobbe for et mer differensiert avtaleverk er avhengig av tilbakemelding fra våre medlemmer om hvordan avtalebestemmelsene fungerer. I forbindelse med innføring av nye tilleggslønnsseter i HTA for organisasjonsmedlemmer pr 1.1.2025 (som er tilsvarende satser som for HTA for Den norske kirke), ønsker vi tilbakemelding fra våre medlemmer om hvordan de nye satsene fungerer i virksomhetene, og om det gitt noen utfordringer/konsekvenser for virksomhetenes økonomi og arrangementer e.l.

KA mener at ikke alle bestemmelser i HTA for Den norske kirke har overføringsverdi til HTA for organisasjonsmedlemmer, og motsatt. Den videre utviklingen og forholdet mellom disse to avtalene trenger modning og god dialog mellom partene, samtidig som vi er avhengig av tilbakemeldinger fra våre medlemmer når det gjelder hvilke avtalebestemmelser som fungerer og eventuelt ikke fungerer.

I fjorårets reforhandling av *Hovedavtalen* (som er felles for alle virksomheter i KA) hadde KA som mål å i større grad tilpasse bestemmelsene til våre organisasjonsmedlemmer. Partene skal i løpet av de neste fire årene kartlegge om bestemmelsene i Hovedavtalen er tilstrekkelig tilpasset KAs organisasjonsmedlemmer (virksomheter som ikke er organer i Den norske kirke). KA mener at det er noen bestemmelser i avtalen som ikke er tilpasset for ideell sektor.

2. Årets lønnsoppgjør og økonomi – arbeidsgivers økonomiske evne og arbeidstakers forventninger

Nyhetsbildet har lenge vært preget av utrygghet, både økonomisk og politisk, noe som i stor grad påvirker virksomhetenes rammevilkår. Samtidig fortsetter prisveksten, mens styringsrenten fortsatt er på et nivå som vi ikke har sett siden finanskrisen. Dette skaper forventninger fra fagforeningene til årets lønnsoppgjør.

I foreløpig rapport fra det generelle tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU), utgitt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet er prisvekst (KPI) i 2026 anslått til å øke med 3,2 prosent, en økning på 0,2 prosent fra den første rapporten som ble publisert i februar 2026. Krigen i Midtøsten bidrar til usikkerhet knyttet til energipriser og prisvekst i utlandet. Inflasjon og usikkerhet om videre rentekutt gjør også økonomien usikker, selv om økonomien i Norge klarer seg bra og arbeidsledigheten er lav.

Gjennomsnittlig lønnsøkning for 2025 var for KS (kommunesektoren) på 4,6 prosent, og for staten på 4,8 prosent, mens den i NHO-området var på 5,1 prosent (samlet for industriarbeidere og funksjonærer). TBU vurderer nivået på sysselsetting som stabilt, og prognosene tilsier reallønnsvekst i 2026.

KA og fagforeningene utarbeider hvert år en rapport på bakgrunn av de innrapporterte personal- og lønnsdataene på vår sektor (TBS-rapport), som utgjør beregningsgrunnlaget for vårt lønnsoppgjør. Rapporten vil sannsynligvis foreligge i mai.

KA har en uttalt lønnspolitikk som innebærer en lojalitet til frontfaget og å se hen til lønnsutviklingen i sammenlignbare sektorer. Samtidig kan den usikre verdenssituasjonen også påvirke vår sektor gjennom økte kostnader. De offentlige tilskuddene justeres i en del tilfeller ikke i tilstrekkelig grad til å dekke økte pris- og lønnskostnader, noe som gir en mer uforutsigbar økonomi enn tidligere.

Lønn som virkemiddel – hvordan skal KA prioritere i lønnsoppgjøret?

En av de viktigste tilbakemeldingene fra arbeidsgivere er knyttet til prioriteringer i lønnsoppgjøret. Er det behov for å prioritere noen særskilte ansattgrupper (for eksempel de med lav lønn, de med høy utdanning, de med spesiell kompetanse)?

I tarifforhandlingene er det slik at for ansatte plassert i kapittel 4, lønnsgruppe 1 til 5, vil pengene fordeles i de ulike lønnsgruppene, enten som et kronetillegg eller som prosentpåslag. For arbeidstakere i **unormert** stilling/stilling uten garantilønn i kapittel 4 gis normalt prosenttillegg. Det er mulig å avtale andre innretninger, for eksempel gi likt kronetillegg til alle, eller en kombinasjon av prosent- og kronetillegg. Da vil alle få samme tillegg i prosent, men det settes et nedre kronebeløp som grense for hvor lavt tillegget kan være.

KA må bli enige med fagforeningene om en forhandlingsløsning. De ulike fagforeningene har ulike prioriteringer ut fra hvilke grupper av arbeidstakere de representerer. KA må søke å forene de ulike interessene til et felles resultat, samtidig som vi ivaretar arbeidsgivernes behov og økonomiske bæreevne. Normalt ønsker fagforeningene tilsvarende oppgjør som i Den norske kirke.

Lønnsoppgjøret i KA foregår i all hovedsak sentralt, men avtalen åpner opp for at sentrale parter kan avsette deler av oppgjøret til lokale forhandlinger. For to år siden protokollerte partene en intensjon om lokale forhandlinger i hovedoppgjøret for 2026 for Den norske kirke. Det ble ikke inngått tilsvarende protokoll for organisasjonsmedlemmer, men det er ikke til hinder for at tilsvarende pott for lokale forhandlinger avtales for organisasjonsmedlemmer også. Dersom partene blir enige, vil det settes av en pott som partene lokalt fordeler. Hvordan dette gjøres vil vi ha egen informasjon og kurs om. KA ønsker tilbakemelding på størrelse på eventuell lokal pott, og om det er ønskelig med sentralt fastsatte fordelingskriterier.

3. Aktuelle saker

Overtidsbetaling ved mertid for deltidsansatte

Den siste tiden har det vært mye oppmerksomhet om overtidsbetaling for utført arbeid utover avtalt stillingsprosent for deltidsansatte. I Norge er det vanlig at deltidsansatte får vanlig timelønn for mertid (arbeid mellom deres egen stillingsprosent og opp til timetall tilsvarende full stilling) og at de først får overtidsbetaling når de jobber mer enn det antall timer som tilsvarer en heltidsstilling. EU-domstolen avsa i 2023 og 2024 to dommer som arbeidstakersiden mener kan få betydning for dette spørsmålet også i norsk rett. Spørsmålet om hvilken betydning disse dommene evt. kan få og vurdering av de norske reglene for kompensasjon for merarbeid, behandles nå i en partssammensatt arbeidsgruppe

som Arbeids- og inkluderingsdepartementet har nedsatt. Utvalget skal etter planen gi en uttalelse i september 2026.

Spørsmålet har nylig også blitt behandlet i domstolene, og det foreligger nå flere dommer, bl.a. en dom fra Søndre Østfold tingrett 25. februar 2026. Spørsmålet i denne saken var om det å ha et felles innslagspunkt for heltids- og deltidsansatte for når overtidsgodtgjørelse slår inn, vil være i strid med forbudet mot diskriminering av deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 13-1. Arbeidstakersiden hevdet og fikk gehør for at innslagstidspunktet for overtid må reduseres forholdsmessig etter stillingsprosent, slik at det i praksis blir ulike innslagstidspunkt for overtidbetaling mellom deltidsansatte og heltidsansatte. Saken er anket, og dommen er derfor ikke rettskraftig. Det er ventet at saken kan gå helt til Høyesterett. KA har gått ut med informasjon til medlemmene om disse sakene for hvordan man kan redusere økonomisk risiko, fram til spørsmålet er blitt rettslig avklart.

Kompetansekartlegging og kompetanseplan

Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge og analysere virksomhetens kompetansebehov jf. HTA 3.3.2, og i forlengelse av det skal det utvikles en kompetanseplan. Basert på kompetanseundersøkelse foretatt i 2024 er det kun sju prosent av virksomhetene i KA-området som har en slik plan. For å hjelpe arbeidsgiverne i dette arbeidet, har det på oppdrag fra OU1-styret blitt utviklet [et verktøy for kompetanseplan for virksomheter på KA-sektoren](#). KA tilbyr i tillegg å hjelpe virksomhetene direkte ved forespørsel og gjennom kurs, webinar og lignende.

Kompetanse er ofte et tema i forhandlingene, både i form av tilrettelegging for kompetanseheving og i form av å belønne de ansatte for den kompetansen de innehar.

4. Gjennomføring av forhandlingene

Forhandlingssystemet i KA-området består av to deler: sentrale og lokale lønnsoppgjør. KA har ansvaret for gjennomføring av de sentrale forhandlingene, mens den enkelte virksomhet har ansvar for gjennomføring av lokale forhandlinger.

Sentrale lønnsoppgjør

KA forhandler i 2026 med ti fagforeninger om å bli enige om felles tariffavtaler og lønnsjusteringer for organisasjonsmedlemmer i KA.

- **For organisasjonsmedlemmer** gjelder dette ansatte som er plassert i kapittel 4 i lønnsgruppene 1 til 5 i Hovedtariffavtalen, pkt. 4.6, samt stillinger uten fastsatt garantilønn.

Oversikt over gjeldende lønnstabeller med garantilønn pr 1.5.2025 finner du i Hovedtariffavtalen kapittel 4. Hovedtariffavtalen er tilgjengelig på vår [nettside](#). Merk at ansatte som er plassert i lønnsgrupper skal tjene minimum garantilønn i sin lønnsgruppe/ansiennitetstrinn, og at det er arbeidsgivers ansvar å sikre at ansatte har korrekt lønn.

Det er viktig at alle virksomheter har en fastsatt lønnspolitikk, og at det foretas lønnspolitiske drøftinger med tillitsvalgte, jf. HTA vedlegg 4. Dette er det arbeidsgivers ansvar å innkalle til.

Lokale lønnsforhandlinger

Det finnes to typer lokale lønnsforhandlinger:

1. **Lokale forhandlinger fastsatt av sentrale parter:** KA og arbeidstakersiden kan avtale at det settes av en del av den sentrale økonomiske rammen til lokale lønnsforhandlinger i den enkelte virksomhet.
2. **Lederlønninger m.m.:** Merk at ansatte og ledere som er innplassert i lønnskapittel 3 og 5 i HTA ikke er en del av det sentrale oppgjøret. Disse får derfor ikke justeringer i sin lønn som følge av dette. Lønnsforhandlinger for disse ansatte gjøres i sin helhet lokalt i hver virksomhet.

Gjennomføring og resultat av forhandlingene – uravstemning

Samtlige sentrale tariffoppgjør forutsetter enighet mellom partene og godkjent resultat fra medlemmene i samtlige arbeidstakerorganisasjoner og KA. I et hovedoppgjør vil den anbefalte løsningen etter forhandlinger, og evt. mekling og/eller streik sendes til uravstemning til de av KAs medlemmer som er bundet av tariffavtalene. Hvis medlemmene i uravstemning godkjenner forhandlingsresultatet, er avtalen vedtatt og bindende for medlemmene.

Sentrale ord og uttrykk:

Forklaring på ord og uttrykk som brukes i forbindelse med lønnsoppgjøret [finner du her](#).

5. Spørsmål fra KA til medlemmene

Vi ber om tilbakemelding på følgende spørsmål i forkant av hovedoppgjøret 2026. Vi har to hovedtemaer: Spørsmål til lønnsprioritering og spørsmål til endringer i selve hovedtariffavtalen

Spørsmål til lønnsoppgjøret i årets hovedoppgjør

1. Fordeling av de sentrale lønnstilleggene på de ulike lønnsgruppene

Er det lønnsgrupper eller ansiennitetstrinn som bør prioriteres spesielt? Oppgi hvilke grupper/trinn og forklart kort hvorfor denne/disse bør prioriteres.

2. Lokale forhandlinger

Er det ønskelig med avsetning til lokale forhandlinger i årets oppgjør?

Hvis det blir enighet om lokale forhandlinger, hvor stor bør potten for lokale forhandlinger være? I svarskjemaet kan du krysse av for «Inntil 0,5 %», «5 – 1,0 %», «1,0 – 1,5 %», «Over 1,5 %»

Har dere innspill til eventuelle sentrale kriterier for fordeling i de lokale forhandlingene?

3. Endringer i avtaleteksten i Hovedtariffavtalen

Har dere forslag til endringer i de generelle bestemmelsene i HTA (bestemmelser om arbeidstid, ferie, permisjon, kompetanseutvikling osv.)?

4. Tillegglønnssetser for arbeid på særskilte tider

Virksomhetene tilsluttet hovedtariffavtalen for organisasjonsmedlemmer fikk per 1.1.2025 nye tillegglønnssetser for arbeid på kveld/natt, lørdag og søndag. I hvilken grad har satsene påvirket økonomien til virksomhetene? Har dere måttet avlyse arrangement/foreta andre endringer pga. nye satser?

5. Spørsmål om dagens pensjonsordning

Er det ønskelig å beholde dagens hybride tjenstepensjonsordning? I svarskjemaet kan du krysse av for «Ja», «Nei» eller «Usikker» og utdype i fritekst.

6. Andre innspill

Har dere andre innspill til oss i hovedoppgjøret?

Frist for å gi tilbakemelding er **4. mai klokken 12.00. Daglig leder får tilsendt e-post med link til svarskjema.**