

delta



Tariff 2026–2028

DEBATTHEFTE

Delta – en arbeidstakerorganisasjon i YS

Forbundsleder Trond Ellefsen vil ha dine innspill og forslag til prioriteringer foran hovedoppgjøret 2026.

Foto: Per Tandberg



Bli med i tariffdebatten!

Delta er i gang med forberedelsene til hovedtariffoppgjøret i 2026.

I dette heftet er en oversikt over noen av de viktigste temaene for den kommende tariffperioden. Disse vil vi svært gjerne ha din tilbakemelding på!

Delta jobber for å sikre deg som medlem en god og rettferdig lønn og **lønnsutvikling**, uansett hvor du jobber.

Tariffoppgjøret i 2026 er et hovedoppgjør, noe som betyr at det i tillegg til lønn også kan forhandles om andre temaer i tariffavtalene.

Dagens arbeidsliv krever stadig mer og oppdatert **kompetanse**. For at du skal være attraktiv som arbeidstaker og for å dekke det fremtidige kompetansebehovet, er Delta opptatt av du skal ha mulighet for utdanning og faglig utvikling gjennom hele arbeidslivet. **Utdanning og kompetanseutvikling** er viktig både for deg, arbeidsplassen og samfunnet. Faglig kompetanse er nøkkelen til gode tjenester.

Gode og bærekraftige **arbeidstidsordninger** og mer

heltid er også viktig. Fortsatt er deler av arbeidslivet preget av for mange små stillinger, og deltidsansatte utgjør en stor arbeidskraftreserve. Dette er krevende for de som står i slik stilling, med dertil lavere lønn, men også for arbeidsmiljø og kvalitet i arbeidet.

Delta inviterer alle medlemmer til å komme med innspill til Deltas prioriteringer for den neste tariffperioden, og jeg oppfordrer alle tillitsvalgte til å skape fysiske eller digitale arenaer for tariffdebatt blant sine medlemmer.

Lykke til med debatten!

Trond Ellefsen,
Forbundsleder



Innledning

En av Deltas viktigste oppgaver er å ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

Tariffoppgjøret 2026 er et hovedoppgjør, og vi forventer at mange viktige spørsmål kommer opp. Lønn, kompetanse og arbeidstid er som alltid aktuelt.

Delta er opptatt av å ivareta alle medlemmer uavhengig av hvor de jobber, og oppfordrer medlemmer og tillitsvalgte til å komme med innspill til Deltas prioriteringer i tariffoppgjørene.

Dette heftet danner grunnlag for tariffdebatten på høstens tillitsvalgsamlinger i Delta. I forkant av tariffdebattene gjennomføres det også spørreundersøkelse blant Deltas medlemmer.



Den økonomiske situasjonen

Den økonomiske situasjonen i Norge har betydning for tariffoppgjørene. Vi har de siste årene hatt god vekst i økonomien. Vi har riktignok hatt noen år med høy prisvekst, og Norges Bank har holdt renten oppe for å få prisveksten ned. Høsten 2025 er prisveksten på vei nedover selv om det er et stykke igjen til målet om 2 prosent prisvekst og det første rentekuttet kom før sommeren.

Ved lønnsoppgjøret i 2024 fikk Deltas medlemmer lønnstillegg som langt oversteg prisveksten, og de fikk en god reallønnsvekst. Også resultatene i lønnsoppgjøret 2025 gir etter alt å dømme en god reallønnsvekst.

Det er en del usikkerhet rundt den økonomiske utviklingen for neste avtaleperiode. USA innfører høye tollsatser på importerte varer. Mottiltak kan utløse en handelskrig mellom stormaktene som igjen kan gi økt prisvekst og vansker for eksportindustrien.

Likevel er norsk næringsliv optimistisk. De tror på høyt aktivitetsnivå i økonomien fremover. En styrket konkurransevne overfor utlandet kombinert med lavere prisvekst, bør gi rom for tariffoppgjør som gir en merkbar reallønnsvekst for Deltas medlemmer både i 2026 og i 2027.

«En styrket konkurransevne overfor utlandet kombinert med lavere prisvekst, bør gi rom for tariffoppgjør som gir en merkbar reallønnsvekst.»

Se også:
delta.no/tariff2026





Lønn

Delta jobber for å sikre medlemmene en god og rettferdig lønn og lønnsutvikling. Arbeidslivet endrer seg stadig raskere. Det grønne skiftet og en stadig eldre befolkning krever at vi løser oppgaver på nye måter. Behovet for arbeidskraft og relevant kompetanse øker i mange bransjer i årene som kommer, særlig i sektorene hvor Deltas medlemmer arbeider.

Lønn er viktig for å mobilisere, rekruttere og beholde viktig kompetanse i det norske arbeidsliv.

I dag verdsettes arbeid som hovedsakelig utføres av kvinner systematisk lavere enn arbeid som hovedsakelig utføres av menn, selv om krav til kompetanse, erfaring og ansvar er sammenlignbart. Vi arbeider for mest mulig like lønns- og arbeidsvilkår for samme type arbeid og arbeid av lik verdi, uavhengig av kjønn og tariffområde medlemmene jobber i.

Under følger en kort beskrivelse av de sentrale økonomiske elementene i lønnsoppgjøret.

Vi minner om at det vil være nødvendig å prioritere. Brukes det mye penger på ett formål, blir det automatisk mindre til andre.

SENTRALE ELLER LOKALE FORHANDLINGER

Lønnsforhandlinger kan foregå mellom partene sentralt eller lokalt i den enkelte virksomhet. Her er det stor forskjell mellom de ulike tariffområder og avtaler. Hva som gjelder for deg er avhengig av hvilken tariffavtale du er omfattet av.

Det finnes tariffavtaler hvor all lønn fastsettes sentralt, vi har tariffavtaler hvor lønn fastsettes gjennom både sentrale og lokale forhandlinger, og vi har tariffavtaler hvor det kun avtales lokalt i den enkelte virksomhet. Flertallet av Deltas medlemmer får det meste av lønnen fastsatt i sentrale forhandlinger. Der det er mulig å avtale både sentrale tillegg og avsetting av pott til lokale lønnsforhandlinger, må vi gjøre oss opp en mening om hva vi ønsker, og eventuelt hvor mye som skal brukes på det ene eller det andre. De sentrale parter kan avtale føringer for lokale forhandlinger. I de sentrale forhandlingene avtales det gjerne generelle tillegg, og partene kan også bli enige om å endre minstelønn eller garantilønnssetser.

«Delta har vært opptatt av å sikre en lønnsutvikling som også bidrar til å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft.»



Det kan også avtales ekstra tillegg til enkeltgrupper eller at ulike kompensasjonstillegg skal økes. Noen avtaler har egne forhandlingsbestemmelser om at lønn skal avtales i lokale/ virksomhetsvise forhandlinger. Hva som avtales i lokale forhandlinger vil

Spørsmål:

- Bør lønnstilleggene avtales sentralt eller i lokale forhandlinger?

Hvis kombinasjon av sentrale og lokale forhandlinger:

- Bør mest mulig fordeles sentralt, mest mulig lokalt eller bør det fordeles på en annen måte?
- Om det avtales lokale forhandlinger; bør det gis sentrale føringer for disse – og i tilfelle hvilke?
- Bør det prioriteres lønnstillegg til grupper eller til enkeltindivider?



SENTRALE TILLEGG

Sentrale tillegg er lønnstillegg som avtales ved sentrale lønnsforhandlinger. Tilleggene kan gis som likt kronetillegg til alle, som forskjellige kronetillegg for ulike grupper og ansiennitetstrinn, som prosenttillegg eller som en kombinasjon av kroner og prosenttillegg.

Spørsmål:

Hvordan bør sentrale tillegg gis?

- likt kronetillegg til alle?
- ulike kronetillegg?
- prosenttillegg til alle?
- en kombinasjon av kroner og prosent?



ANSIENNITET

Ansiennitet er hvor lenge du har vært ansatt i en virksomhet, eller hvor mye relevant erfaring du har. Mange tariffavtaler har lønssystemer med ansiennitetstrinn som sikrer lønnsoppykk de første årene av karrieren. Ansiennitetstrinnene kan ha forskjellig lengde i de ulike avtalene. Det kan også være stor forskjell på hvor mye lønnen øker på hvert ansiennitetstrinn.

Spørsmål:

- Bør det gjøres endringer i dagens ansiennitetstrinn, eventuelt hvilke?

UBEKVENSTILLEGG

Ubekvemstillegg er lønnstillegg som gis for arbeid på ubekvemme tidspunkt, som for eksempel kveld, natt, helg og høytid. Nivået på ubekvemstilleggene varierer mellom de ulike tariffavtalene. Tilleggene kan gis som kronetillegg, prosenttillegg eller som en kombinasjon av disse.

Spørsmål:

- Bør økte ubekvemstillegg prioriteres i årets oppgjør? I så fall, skal vi prioritere noen tillegg fremfor andre?
- Bør ubekvemstillegg gis som kronetillegg, prosenttillegg eller som en kombinasjon av disse?
- Er det andre endringer som kan være aktuelle når det gjelder de ulike ubekvemstilleggene?

2. nestleder Ola Yttre, 1. nestleder Marit Solheim og forbundsleder Trond Ellefsen håper at mange deltar i tariffdebatten.

Foto: Tuva Tenvik Rahd



«Mange tariffavtaler har lønssystemer med ansiennitetstrinn som sikrer lønnsoppykk de første årene av karrieren.»



Se også:
delta.no/tariff2026



Arbeidstid

Arbeidstiden er en viktig del av våre arbeidsvilkår og har betydning for både helse, privatliv og fritid. Den påvirker også kvaliteten i arbeidet vi utfører.

De fleste tariffavtaler har bestemmelser om arbeidstid. Eksempler på dette kan være antall timer i uken, inndeling av arbeidstiden og tillegg for arbeid på kveld, helg og natt. Flere tariffavtaler har også bestemmelser om heltid, og det er utviklet ulike verktøy og veiledninger for heltidsarbeidet.

Delta arbeider for at medlemmene skal ha en arbeidstid som ivaretar helse, velferd og sikkerhet, og som gir mulighet til å utføre en god jobb. Arbeidstiden må organiseres slik at den bidrar til å beholde, mobilisere og rekruttere arbeidskraft, og gjør det mulig å arbeide i full stilling frem til pensjonsalder.

Det er økende press på arbeidstiden. Deltas tillitsvalgte og medlemmer opplever blant annet økte krav til fleksibilitet, noe som reduserer forutsigbarhet og mulighet for et sosialt liv. Helsepersonellkomisjonen foreslår blant annet økt styringsrett for arbeidsgiver, noe som vil redusere ansattes medbestemmelse. Delta mener at ansatte må sikres innflytelse på egen arbeidstid, og godt samarbeid mellom tillitsvalgt og ledelse er avgjørende.

I tillegg ser vi et arbeidsliv som har endret seg de siste årene. Ny teknologi gjør at fjernarbeid er blitt mer aktuelt for mange. Mulighet for å jobbe utenfor det faste arbeidsstedet kan gi økt og positiv fleksibilitet, men kan også utfordre skillet mellom arbeid og fritid.

Delta har i mange år arbeidet for heltid og medvirket i viktig arbeid for å oppnå en heltidskultur i arbeidslivet. Deltidsarbeid er utbredt i pleie- og omsorgssektoren og utfordrer likestilling, kvalitet og kontinuitet. Retten til hel stilling er viktig for en forutsigbar hverdag, lønn å leve av og et trygt liv. Deltidsansatte utgjør en stor arbeidskraftreserve, og flere hele stillinger trengs for å møte fremtidens arbeidskraftbehov.

Spørsmål:

- Bør det fremmes krav om endringer i tariffavtalens bestemmelser om arbeidstid? Eventuelt hvilke?
- Bør det gjøres endringer i din tariffavtale for å styrke rett til hel stilling? I så fall – hvilke endringer?



Se også:
delta.no/tariff2026





Kompetanse

Kompetanse og god oppgavedeling mellom yrkesgruppene er viktig i Deltas tariffpolitikk. Kompetanseutvikling blir stadig viktigere, og tariffavtalene må bidra til at dette skjer.

Globalisering og klimaendringer, demografiske endringer og ny teknologi endrer arbeidslivet og gjør at det stilles nye og økte krav til arbeidstakernes kunnskap og ferdigheter. Måltrett kompetanseutvikling for ansatte arbeidstakerne, slik at de kan mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter, er avgjørende for å sikre rett kompetanse for virksomhetene i fremtiden.

Arbeidsplassen skal være en læringsarena, hvor den ansatte kan utvikle seg og sin kompetanse i tråd med virksomheten og den enkeltes behov. Hvordan kompetansen brukes har også stor betydning. God oppgavedeling mellom yrkesgruppene slik at kompetansen brukes riktig, gir effektive tjenester, god kvalitet og et godt arbeidsmiljø.

I flere tariffavtaler er det avtalt at arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge kompetansebehov i samarbeid med tillitsvalgte, og iverksette tiltak ut fra kartlagte behov. Det finnes også bestemmelser om utdanningspermisjon. Selv om arbeidsgiver har anledning til å gi permisjon med lønn for utdanning, er det varierende hvor mange som får det. Dette er et hinder for at ansatte gjennomfører etter- og videreutdanning.

Delta er opptatt av at tariffavtalene stimulerer til kompetanseutvikling. Dette handler om å legge til rette for at arbeidstakerne får utviklet kompetansen sin, men også om å ha forutsigbare betalingsbestemmelser som gir rett til økt lønn for gjennomført etter- og videreutdanning.

Spørsmål:

- Bør det fremmes krav om endringer i tariffavtalens bestemmelser om kompetanseutvikling og oppgavedeling? Eventuelt hvilke?

Se også:
delta.no/tariff2026



Pensjon



Delta arbeider for å sikre trygge og gode pensjonsordninger som våre medlemmer kan leve av. Selv om pensjon fra første krone er innført, gjenstår det å sikre at all inntekt regnes med i pensjonsgrunnlaget. For eksempel utelates lønn for beredskap, noe som gir lavere pensjon.

Avtalefestet pensjon (AFP) er ventet å bli et tema i hovedoppgjøret 2026. AFP er verdifull, men rigide kvalifikasjonskrav ekskluderer mange. Samtidig er det en svak kobling mellom antall år i en bedrift med AFP og ytelsens størrelse. Dette gjør AFP uforutsigbar og vanskeliggjør nye tariffavtaler. Dagens AFP legger heller ikke opp til mobilitet mellom privat og offentlig sektor.

En opptjeningsordning basert på antall år man jobber i virksomhet med tariffavtale, kan gi flere tilgang og gi en tydeligere sammenheng mellom år i virksomhet og størrelsen på ytelsen.

I privat sektor varierer arbeidsgivers pensjonssparing mye, både vedrørende vilkår og om det er tariffestet. I privat sektor finnes det tariffavtaler som har offentlig tjenstepensjon, ytelsespensjon, innskuddspensjon eller hybridpensjon. Delta har foretrukket hybridpensjon ved inngåelse av nye tariffavtaler i privat sektor hvis offentlig tjenstepensjon ikke har vært aktuelt.

Hybridpensjonsordning sikrer livslang ytelse, i motsetning til innskuddspensjon som vanligvis utbetales til 77 år. Innskuddene til hybridpensjon beholdes i ordningen ved tidlig død, på samme måte som ordningen i offentlig sektor.

Høsten 2022 streiket ansatte i private barnehager for en anstendig pensjon. Her fra Espira Østrem barnehage på Karmøy. Foto: Siv M. Bjelland



Spørsmål:

- Hva skal Delta prioritere i forhandlinger om pensjon?
- Er hybridpensjon fortsatt foretrukket i privat sektor?



Se også:
delta.no/tariff2026





Sosiale bestemmelser/ fellesbestemmelser

FOTO: COLOURBOX

Tariffavtalene inneholder også bestemmelser om andre temaer enn de som er beskrevet foran. Det kan være bestemmelser om lønn ved sykdom, permisjoner, feriebestemmelser, ansiennitet eller forsikringsordninger. De kalles ofte sosiale bestemmelser eller fellesbestemmelser i tariffavtalene. Dette er rettigheter som har blitt kjempet frem over mange år, i tariffoppgjør og noen ganger streik.

Fellesbestemmelsene utgjør et sikkerhetsnett i arbeidslivet og er svært viktige for den enkelte ansatte. Retten til sykelønn, forsikringer eller permisjoner har stor betydning for den enkeltes trygghet. De aller fleste kommer i løpet av et langt arbeidsliv i en situasjon eller en livsfase der nettopp slike rettigheter er helt vesentlig.

Det er viktig å kunne benytte arbeidsevnen til dem som har svak eller ingen tilknytning til arbeidslivet, eller som har behov for ulike former for tilrettelegging og tariffavtalene må bygge opp under dette. En god livsfasepolitikk er både knyttet til forhold på arbeidsplassen og livssituasjonen før øvrig, og vil kunne bidra til økt deltagelse i arbeidslivet samtidig som det sikrer kvalifiserte og motiverte medarbeidere.

Tariffavtalene har tidligere vært brukt til å møte kriser eller store samfunnsmessige endringer. For eksempel vil klimaendringene og forpliktelsene Norge har påtatt seg internasjonalt vil føre til omstilling i norsk arbeidsliv. Teknologisk utvikling endrer stadig måten vi løser oppgaver på. Dette og andre temaer kan være relevant for utvikling av tariffavtalene. Tariffavtalen er et instrument for å styre dette, og kan gi særlige rettigheter, vern, eller sikre medbestemmelse i viktige prosesser.

Spørsmål:

- Bør det fremmes krav om endringer i sosiale bestemmelser/ fellesbestemmelser? Eventuelt hvilke?



Se også:
delta.no/tariff2026



delta.no/tariff2026

