



Tariffpolitisk uttalelse 2026

Basert på de innsendte forslagene til årets tariffrevisjon vil NNN i forhandlingene for 2026 vektlegge følgende prioriteringer: Sikring av medlemmenes rettmessige andel av verdiskapingen, styrking av kjøpekraften og forbedring av sosiale vilkår samt håndtering av nye utfordringer i arbeidslivet. NNN fremmer krav om at medlemmene skal få en større andel av verdiskapingen, og at et konkurransedyktig lønnsnivå skal øke næringsmiddelindustriens attraktivitet.

Økonomi og lønnsutvikling

Årslønnsveksten for industriarbeidere innen NHO-området endte på 5,7 % i 2024, mens den for næringsmiddelindustrien endte på 5,4 %. For 2025 er det estimert en samlet årslønnsvekst på 4,4 %.

Konsumprisindeksen (KPI) for 2025 endte på 3,1 %. Med en årslønnsvekst på 4,4 % vil dette gi en reallønnsvekst i 2025 på 1,3 %. Endelige tall for 2025 kommer i mars.

Over tid har lønnsutviklingen i næringsmiddelindustrien vært omtrent på linje med industri i alt, men ligger på 94,4 % av industriens gjennomsnitt. Det er ikke godt nok, hvis næringsmiddelindustrien skal rekruttere og beholde arbeidstakere med rett kompetanse i fremtida.

Fra 1. april 2025 er minstelønssatsen i forbundets tariffavtaler kr 225,96 per time. Til tross for bestemmelsen om minstelønnsregulering i alle overenskomster siden 2010, har likevel overenskomst for Baker- og konditorfagene og Egg- og fjørfekjøttindustrien over tid ligget lønnsmessig under 90 % av industriens gjennomsnitt.

Tariffpolitiske utfordringer

Lokale forhandlinger er en viktig del av lønnsoppgjøret hvert år. NNN sine overenskomster er minstelønnsoverenskomster, og det skal gjennomføres reelle lokale lønnsforhandlinger årlig.

Tillitsvalgte skal få utlevert bedriftens regnskap, lønnsnivå og korrekt lønsgjennomsnitt for alle ansatte innenfor overenskomstenes omfang. Partene lokalt må før hvert oppgjør bli enige om det korrekte gjennomsnittet, slik at utgangspunktet for forhandlingene blir så korrekt som mulig.

Arbeidsgiver har ansvar for at forhandlingene baseres på de fire kriteriene. Den økonomiske rammen fra frontfaget skal hverken være gulv eller tak i lokale lønnsforhandlinger.

Forskuttering av sykelønn

Forskuttering av sykelønn er avgjørende for trygghet og rettferdighet i arbeidslivet. Når arbeidsgiver unnlater å forskuttere, skyves den økonomiske risikoen over på arbeidstaker akkurat når de står i en sårbar situasjon. NNN mener forskuttering skal være en bindende plikt i tariffavtalene, slik at medlemmene sikres full lønn fra første dag – uten unødvendig usikkerhet eller arbeidsgivers valgfrihet.

Før arbeidsgiver bestrider en sykemelding fra sykemelder, skal dette drøftes med tillitsvalgte.



Omfangsbestemmelsene i overenskomstene gjelder også for operatører som utfører arbeid som er blitt automatisert, eller som har fått nye oppgaver som følge av teknologisk utvikling. Endringer i stillingsinnhold og organisering, særlig innenfor tekniske avdelinger, utfordrer i økende grad omfanget av overenskomsten. For eksempel ser vi at:

- Ved innføring av ny teknologi blir tradisjonelle operatørstillinger omdefinert til tekniske spesialistroller, uten at det er grunnlag for det.
- Sammenslåing av vedlikeholds- og produksjonsfunksjoner kan resultere i nye hybridstillinger
- Automatisering og digitalisering fører til at ansatte får endret arbeidsoppgaver.

Dette betyr ikke at stillingene automatisk skal ut av våre omfang. Endringene ovenfor skal ikke svekke medlemmenes rettigheter og de tillitsvalgtes forhandlingsposisjon. Det er derfor avgjørende at det tydelig defineres hvilke stillinger og arbeidsoppgaver som skal omfattes, og at tillitsvalgte kontinuerlig følger opp utviklingen for å sikre at overenskomsten til enhver tid dekker relevante grupper.

Pensjon

Alderspensjon fra folketrygden skal fortsatt være fundamentet i det norske pensjonssystemet, men gode kollektive ordninger som AFP og tjenstepensjoner er viktige tillegg. Tjenstepensjonsordningene må forbedres, blant annet ved å heve minstesatsen. Avtalefestet pensjon må styrkes, og hull i ordningen tettes. Sliterordningen må forbedres slik at det i sum blir mulig å gå av ved 62 år etter et langt og tungt arbeidsliv.

Arbeidstid

Arbeidstidens lengde og organisering har stor betydning for arbeidstakernes liv og helse. Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakernes helse, velferd og fritid sikres, og det blir mulig å stå i arbeid til pensjonsalder. Tillitsvalgtes rett til medbestemmelse og reell innflytelse på arbeidstidsordninger må styrkes. Ubekvem arbeidstid skal kompenseres.

Kompetanse og rekruttering

Næringsmiddelindustrien må være attraktiv. Seriøsitet, lønn, arbeidstid, kompetanse og utviklingsmuligheter er avgjørende for valg av yrkesvei. Bedriftene må gi ansatte mulighet til å ta fagbrev og annen relevant etter- og videreutdanning. Ny teknologi og digitalisering krever kompetansehevende tiltak. Dette sikrer arbeidstakerne og hindrer utstøting fra arbeidslivet.

Lærlingeordningene skal prioriteres for å sikre fremtidig kompetanse og fornyelse av arbeidskraft.



Språkopplæring – en forutsetning for inkludering og et bærekraftig arbeidsliv

For å sikre inkludering, like muligheter og et trygt arbeidsmiljø, må bedriftene ta et større ansvar for å tilby og tilrettelegge for grunnleggende ferdigheter i norsk, sikkerhetskunnskap, arbeidskultur og annen relevant kompetanseheving for sine ansatte i arbeidstiden.

Dette er viktig for sikkerhet og forebygging av ulykker på arbeidsplassen, samt for effektiv kommunikasjon mellom ansatte, ledelse og tillitsvalgte.

Videre bidrar språkopplæring til deltakelse i faglig utvikling, etter- og videreutdanning, og gir mulighet for å ta fagbrev og avansere i bedriften. Språkopplæring er viktig for inkludering, integrering og sosialt fellesskap på arbeidsplassene.

Inkluderende arbeidsliv

Livsfasepolitikk

Et godt helsefremmende og inkluderende arbeidsliv er viktig. Et godt arbeidsmiljø er en viktig forutsetning for et arbeidsliv med plass til alle og hvor ansattes helse, miljø og sikkerhet ivaretas. De tillitsvalgte og verneombud har en helt sentral rolle sammen med ledelsen for å oppnå målsetningen. Begge parter må ta ansvar for at samarbeidet ivaretas også når IA-avtalens målsetninger om redusert sykefravær, forsterket forebygging av arbeidsmiljøet og frafall fra arbeidslivet drøftes.

Arbeidstakere skal gis mulighet til å stå i arbeid så lenge de ønsker. Arbeidsgiver må legge til rette gjennom tilpassede arbeidsoppgaver, nødvendige justeringer i arbeidstid og gode muligheter for kompetanseutvikling. En tydelig seniorpolitikk skal sikre trygghet, forutsigbarhet og et inkluderende arbeidsmiljø hvor eldre arbeidstakere behandles med respekt og ivaretas på lik linje med øvrige grupper.

I tillegg må det tas hensyn til ansatte i ulike livsfaser. Arbeidsgiver bør tilrettelegge for fleksible arbeidsordninger og støtteordninger som gjør det mulig for alle å balansere arbeid og privatliv på en god måte.

Tillitsvalgtes arbeidsforhold

Tillitsvalgte må gis økonomisk og tidsmessig mulighet til å utføre vervet sitt. Det er et felles ansvar for partene, og Hovedavtalen mellom LO-NHO må benyttes fullt ut.

Tillitsvalgte og ansatte skal involveres i virksomhetens klima- og miljøarbeid. Den grønne omstillingen må være et partssamarbeid for å sikre rettferdig omstilling.

Relevant dokumentasjon (styrearbeid ol.) for tillitsvalgte skal foreligge på norsk, uavhengig av eier/selskapsstruktur.

Minstelønnsregulering

Bestemmelsen om årlig regulering av minstelønnsatsene i overenskomstene er et viktig virkemiddel for å heve de lavest lønnede. Dette er også et viktig redskap i kampen for likelønn mellom kvinner og menn. Forbundet vil styrke bestemmelsen om minstelønnsregulering og aldri akseptere negativ regulering.



Oppgjørsform og forhandlingsfullmakt

NNN går inn for at tariffoppgjøret gjennomføres som et forbundsvist oppgjør.

Administrasjonen gis, i samarbeid med forhandlingsutvalgene, fullmakt til å utforme de endelige kravene og gjennomføre forhandlingsprosessen i henhold til retningslinjer fra landsstyret.

LOs representantskap fatter endelig vedtak om oppgjørsform.