

Tariffpolitisk uttalelse - hovedoppgjøret 2024

20. februar 2024

Innholdsfortegnelse

1. Den økonomiske situasjonen	2
<i>Kronekurs og renteutsikter</i>	<i>3</i>
<i>Konkurranssevne</i>	<i>3</i>
<i>Sysselsetting og arbeidsløshet</i>	<i>4</i>
2. Lønns- og prisutviklingen	5
3. Utsiktene framover	6
4. Pensjon	6
5. Krav til den økonomiske politikken.....	8
6. Krav til lønn	12
<i>Tariffkrav</i>	<i>14</i>
7. Oppgjørsform og forhandlingsfullmakt	15

1. Den økonomiske situasjonen

Norsk og internasjonal økonomi har vært preget av fortsatt høy inflasjon og stigende renter gjennom 2023. I Norge ble styringsrenten satt opp til 4,5 prosent i desember 2023, som er samme nivå som i euroområdet. Norske husholdninger har høyere gjeldsgrad enn husholdninger i andre land og de aller fleste har flytende rente. Høyere renter rammer dermed våre husholdninger både raskere og hardere.

I 2023 økte BNP samlet hos våre handelspartnere med 0,9 prosent. Krigene i Ukraina og i Midtøsten samt ettervirkningene av sentralbankenes renteøkninger skaper stor usikkerhet for de økonomiske utsiktene framover. IMF og OECD har anslått en vekst hos handelspartnerne på 1,3 og 1,4 prosent i år. Den lave etterspørselen internasjonalt rammer norsk økonomi gjennom eksportrettet industri.

Samlet BNP i Norge hadde en oppgang på 0,5 prosent i 2023, mens BNP Fastlands-Norge steg 0,7 prosent målt i faste priser. Det var særlig faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting samt elektrisitets-, gass- og varmtvannsforsyning som bidro til oppgangen i BNP, mens olje- og gassutvinning, forretningsmessig tjenesteyting og bygge- og anleggsvirksomhet bidro til å trekke ned. Samlet økte aktiviteten i industrien i 2023 med 0,2 prosent. Høye petroleumsinvesteringer ga viktige bidrag til etterspørselen for industrien i Fastlands-Norge, selv om nær halvparten av leveransene av investeringsvarer importeres. Petroleumsinvesteringene er ventet å øke også i år.

2023 ble nok et år med høye priser på verdiskapingen i norsk industri, dvs. etter at kostnadene på innsatsvarer er trukket fra, selv om veksten ble lavere enn året før. Særlig mineralprodukter og produkter fra næringsmiddel- og metallvareindustri hadde store økninger i salgsprisene. I metallindustrien som får prisene bestemt på verdensmarkedet, falt prisene etter økning på 40 prosent året før. Olje- og gassprisene falt i 2023 fra de skyhøye nivåene året før.

Fastlandseksporten økte 6 prosent i fjor. Etterspørsel fra husholdningene var svak med 0,7 prosent nedgang. Økt offentlig konsum bidro på sin side til at utviklingen i BNP ikke ble enda svakere i fjor.

Økte renter og høye materialkostnader førte til et kraftig fall i boliginvesteringene i fjor. Fra 3. kvartal 2022 til 3. kvartal 2023 falt boliginvesteringene med 19,6 prosent. Vi må tilbake til krisen i boligmarkedet på begynnelsen av 1990-tallet for å finne en tilsvarende bråstopp i boligbyggingen. SSB anslår nedgang på 16,2 prosent i boliginvesteringene i år. Det vil bidra til å trekke ned aktiviteten i norsk økonomi. Antall igangsatte boliger falt med 22,5

prosent fra 2022 til 2023 (november-november), og er på det laveste nivået siden 2010. Boligprisene utviklet seg svakt i 2023, og steg med 0,5 prosent. Utviklingen varierte mellom ulike deler av landet.

Gjennom 2023 har konsumprisveksten hos handelspartnerne våre avtatt og det var særlig lavere elektrisitets- og gasspriser som bidro. OECD har anslått at konsumprisveksten i euroområdet vil ligge på 2,6 prosent i år.

Kronekurs og renteutsikter

Siden høsten 2021 og ut 2023 har Norges Bank hevet styringsrenten 14 ganger, opp til 4,5 prosent. Rentebelastningen lå i 3. kvartal 2023 på 9,9 prosent, det høyeste nivået siden 1992, altså under bankkrisen.

En gjeldsbelastning på over fire ganger inntekt er vanligst blant unge og for småbarnsfamilier og enslige forsørgere. Renteøkningene rammer særlig barnefamilier ifølge SSB. Deres beregninger viser at dersom renten holder seg høy i 2024, vil enslige med barn ha 34 000 kroner mer i renteutgifter i 2024 enn de hadde i 2021. Par med barn har ofte både høyere inntekt og gjeld, og vil i snitt få 66 000 kroner i økte renteutgifter, sammenlignet med 2021.

Norges Bank signaliserte ved rentemøtet i desember at rentetoppen var nådd, i likhet med i andre land, men hevet da styringsrenten til 4,5 prosent. Videre skisserer sentralbanken en rentebane der styringsrenten holdes på 4,5 prosent frem til høsten med kun ett rentekutt i 2024. Renten både på nye og på utestående boliglån til husholdningene lå på nær 5,6 prosent i desember 2023. Varslingstid for bankenes renteendringer overfor kundene, tilsier at husholdningenes boliglånsrenter vil øke videre i år. Den flytende renten på studielån i Lånekassen har økt til 4,8 prosent i januar 2024.

Den importveide kronekursen (I-44) svekket seg med 7,8 prosent fra 2022 til 2023. Svak krone vil gjennom økte importpriser bidra til å holde inflasjonen oppe samtidig som konkurranseevnen i eksportrettet industri styrkes av kursutviklingen.

Konkurranseevne

Det var svært god lønnsomhet i store deler av frontfaget i 2023. Lønnskostnadsandelen i industrien falt til 71,6 prosent i 2023 ifølge foreløpige tall. Gjennomsnittlig har denne vært 81 prosent i et lengre tidsperspektiv. Utviklingen innebærer en tilsvarende økning i eierinntektene.

Den sterke veksten i prisene på industriens verdiskaping har bidratt til å styrke konkurranseevnen til eksportrettet industri i 2023. Svak kronekurs har forsterket dette.

Relative timelønnskostnader mellom norsk industri og industrien hos handelspartnerne i EU og Storbritannia målt i felles valuta anslås å ha gått ned med 9,3 prosent i 2023. Timelønnskostnadsveksten i norsk industri anslås å ha vært lavere enn i industrien hos handelspartnerne, samtidig som kronen svekket seg markert.

Sysseting og arbeidsløshet

Ifølge Arbeidskraftundersøkelsene fra Statistisk sentralbyrå (SSB) økte arbeidsløshetsandelen fra 3,2 til 3,6 prosent fra 2022 til 2023. Oppgangen var sterkest blant de yngre under 40 år, og om lag uendret for øvrige aldersgrupper. 107 000 personer var arbeidsløse i 2023 i alt, en økning på 11 000 fra året før.

Antall registrerte helt arbeidsløse var 53 100 i 2023, tilsvarende 1,8 prosent av arbeidsstyrken og uendret fra året før. Antallet økte noe hver måned ifølge sesongjusterte tall. Arbeidsløsheten har særlig økt i bygg og anlegg og blant innvandrere.

Syssetingsandelen falt fra 70,3 til 70,1 prosent fra 2022 til 2023. Det var oppgang særlig blant de yngste, men fall blant de mellom 40 og 54 år. Antall sysselsatte økte i alt med 27 000 personer i fjor.

Ifølge nasjonalregnskapet økte antall sysselsatte med 39 200 personer fra 2022 til 2023. Antall sysselsatte innen forretningsmessig tjenesteyting hvor utleie av arbeidskraft inngår, falt ifølge tall fra nasjonalregnskapet med 8 200 personer til 3. kvartal 2023 fra samme kvartal i 2022. Det kan ses i sammenheng både med aktivitetsnedgangen i byggenæringen og med innstrammingen i innleiereglene.

Fra 2022 til 2023 økte beholdningen av ledige stillinger fra 106 800 til 118 100 ifølge SSBs undersøkelse blant virksomhetene. Det er i hovedsak ledige stillinger innen helse- og omsorgsykker som trekker opp tallene. Antallet ledige stillinger har gått noe ned fra toppen i 1. kvartal i 2023, men lå betydelig over gjennomsnittet gjennom hele 2023. Tilgangen på ledige stillinger per virkedag falt fra starten av 2023 fram til sommeren, før den tok seg opp igjen mot slutten av året ifølge sesongjusterte tall fra NAV.

2. Lønns- og prisutviklingen

Det er med Holden-utvalgene etablert som prinsipp at både arbeidere og funksjonærer inngår i beregningene for lønnsveksten i frontfaget. Det skal gi rammer for hele arbeidslivet, men ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

Kravet om lavlønns tillegg og innretning av disse, bidro til at mellomoppgjøret 2023 mellom LO og NHO endte med konflikt. Etter mekling resulterte oppjøret i et generelt tillegg på kr 7,50 per time og ytterligere lavlønns tillegg på henholdsvis kr 3,00 (for avtaler med lokal forhandlingsrett) og kr 4,00 (for avtaler uten lokal forhandlingsrett) per time på avtaler med et gjennomsnittlig lønnsnivå under 90 pst av industriarbeiderlønn. NHO vurderte, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO til 5,2 pst for 2023 (frontfagsrammen). LO og NHO forutsatte at dette skulle være normgivende både for ledere og andre grupper av arbeidstakere i bedriftene, og for hele arbeidsmarkedet for øvrig.

Lavlønns tilleggene i mellomoppgjøret mellom LO og NHO ga også likelønnsprofil, siden kvinner i stor grad var omfattet av tilleggene.

Ifølge foreløpige tall ble årslønnsveksten for industrien samlet i NHO 4,8 pst i 2023, 5 pst for industriarbeidere og 4 pst for industrifunksjonærer. Utviklingen med høyere lønnsvekst for industrifunksjonærene enn for industriarbeiderne, er dermed brutt etter reduserte bonusinnslag for industrifunksjonærene. Stat og kommunene i alt har foreløpig en beregnet årslønnsvekst på henholdsvis 6,4 og 5,6. pst. Uten Forsvaret var lønnsveksten i staten 5,9 pst.

Prisveksten målt ved konsumprisindeksen (KPI) ble 5,5 pst i 2023, mens TBUs anslag ved mellomoppgjøret var 4,9 pst. Særlig mat- og drikkevareprisene og husleie som veier tungt, hadde historisk høy vekst. Importerte varer generelt bidro gjennom økte utenlandspriser. Elektrisitetsprisene bidro nedover i prisveksten, da de utover høsten i fjor var lavere enn på samme tid året før. En analyse fra SSB tyder på at det ikke var økte lønnskostnader som bidro til prisveksten.

For de større tariffområdene er bildet etter dette at det ble reallønnsvekst i offentlig sektor, men nedgang i privat sektor.

LOs prioritering av kronetillegg og egne lavlønns tillegg, ser ut til å ha satt spor etter seg i lønnsfordelingen i privat sektor for 2023. Lavere og middels betalte jobber hadde høyere lønnsvekst enn de høyest betalte, ifølge lønnsstatistikk fra

SSB. Den lave veksten for de best betalte kan videre tyde på at kritikken mot forrige års lederlønns- og bonusutvikling har hatt effekt.

Det var tilnærming mellom kvinners og menns gjennomsnittslønn i 2023. God lønnsvekst i lavlønnsjobber bidrar, siden kvinner i større grad enn menn har slike. Samlet bidro høyere lønnsvekst i det offentlige enn i det private til tilnærmingen, ut fra at fordelingen av kvinner og menn er forskjellig mellom sektorene.

3. Utsiktene framover

TBU anslår konsumprisveksten (målt ved konsumprisindeksen KPI) til 4,1 prosent for 2024. Noe lavere energipriser og en svak kronestyrking i forhold til fjoråret, er noen av forutsetningene for prognosen. Det er stor usikkerhet om utviklingen i disse framover.

Ut fra anslag fra OECD for lønnskostnadene per sysselsatte i år, har TBU beregnet en vekst for handelspartnerne på 4,6 prosent, mot 5,2 prosent i fjor.

4. Pensjon

Pensjonssystemene må både være sosialt og økonomisk bærekraftige. Etter hvert som flere lever lenger og er friskere kan flere jobbe lenger. Senere avgang og kombinasjonen av arbeid og pensjon styrker velferdsstatens bærekraft. Samtidig er det noen som ikke kan stå lenge i arbeidslivet, enten fordi de er slitne eller fordi de mister jobben i sen alder og det ikke er mulig å finne ny jobb. Slitere må også i framtiden få muligheten til å gå av tidligere med et akseptabelt pensjonsnivå. I 2018 fikk LO gjennomslag i tariffavtalen for en egen Sliterordning. Sliterordningen til LO er mulig å få om man får privat AFP og slutter å jobbe. Den gir sammen med AFP økt mulighet for at de som jobber i tariffbedrift kan gå av tidlig om de har behov for det. For at pensjonssystemet skal være sosialt bærekraftig er det nødvendig at det etableres en sliterordning i Folketrygden som på tilsvarende måte sikrer alle slitere en mulighet til tidligere avgang.

For at folk skal kunne stå lenger i arbeid, er det behov for et mer inkluderende arbeidsliv. Det krever en langt større innsats fra myndighetene og fra partene i arbeidslivet for at folk skal kunne stå lenger i arbeid. Det må legges til rette for forlenget arbeidsliv, at seniorennes kompetanse anerkjennes og brukes på en god måte med gode muligheter for utvikling og at det blir lettere for seniorenne å få

jobb. Det er også behov for at eldre arbeidstakere får rettigheter til større grad av fleksibilitet, for eksempel reell mulighet for kortere arbeidsdag/uke osv.

Forebygging for å unngå tidligavgang eller utstøting må starte tidlig. HMS, tilrettelegging for å lette belastende oppgaver og kompetanseheving er viktig gjennom hele yrkeslivet. Det er viktig at arbeidsgiverne får økte insentiver for å legge til rette for lengre yrkesaktivitet.

Regjeringen har foreslått at aldersgrensene økes etter hvert som befolkningen lever lenger. LO krever at det etableres en sliterordning i Folketrygden, og vil ikke akseptere en økning av aldersgrensene uten at en sliterordning er på plass. Hvordan en slik ordning konkret skal se ut utredes i et utvalg som nå settes ned av regjeringen.

Det er nødvendig at pensjonsreformen evalueres jevnlig, og særlig er det nødvendig med mer forskning på utviklingen i helse og levekår for de som ikke kan stå lenge i arbeid. Hele reformen må evalueres innen ti år. Særlig må det ses på virkningene av økningen av nedre aldersgrense, som nå foreslås til 63 år for 1973-kullet. LO vil ikke godta at nedre aldersgrense økes automatisk. En videre økning etter 1973-kullet vil avhenge av utviklingen de neste ti årene.

Uføres pensjoner må styrkes etter at Høyre-regjeringen kuttet kraftig i dem. Regjeringen foreslår nå delvis skjerming av uføres alderspensjoner mot levealdersjusteringen, men LO mener at uføre må skjermes fullt ut siden de ikke har mulighet til å jobbe videre for å kompensere for pensjonskuttene.

Avtalefestet pensjon (AFP) gir et betydelig livsvarig påslag i alderspensjon og er derfor en viktig tilleggspensjonsordning. I tillegg kan de som får AFP gå av tidligere, fordi den teller sammen med Folketrygden for tidliguttak. I privat sektor gis AFP til arbeidstakere som er ansatt i bedrifter med tariffavtale og som kvalifiserer til ordningen. Fra 2025 vil alle arbeidstakere i offentlig sektor født i 1963 og senere kunne kvalifisere seg til AFP etter mønster av privat sektor. Det innebærer en kraftig økning i antallet som får livsvarig AFP. Fremtidige endringer i AFP må derfor ta hensyn til behov både i privat og i offentlig sektor.

I avtalen om offentlig tjenestepensjon fra 2018 har partene skrevet under på at det skal gis medregning i kvalifiseringstid mellom offentlig og privat sektor, slik at ansatte kan gå til og fra uten å miste AFP. Hvordan dette løses er fortsatt ikke avklart, og LO legger til grunn at avtalen vil bli oppfylt også på dette punktet.

AFP-ordningen har imidlertid svakheter som må løses for å unngå at en betydelig del av arbeidstakerne går glipp av dette viktige pensjonstillegget. Mange som

jobber i en AFP-bedrift i løpet av yrkeslivet vil ikke få AFP. Kvalifikasjonsreglene for å få AFP innebærer blant annet at det kun er fra man er 53 til 62 år at man tjener opp rett til AFP. Fra 2025 gjelder dette både for privat og offentlig sektor. Reglene innebærer risiko for å falle utenfor ordningen av grunner som den enkelte vanskelig kan kontrollere, som at bedriften omstiller og omorganiserer, blir virksomhetsoverdratt, eller at den enkelte mister jobben i en AFP-virksomhet. Hverken de som har passert 53 år eller yngre arbeidstakere kan være sikre på at de vil kvalifisere til AFP.

Partene avtalte i 2018 at det skulle være en målsetting å endre ordningen i privat sektor. Målene for en ny modell var blant annet at det skal bli en ytelse som er knyttet til tid i AFP-virksomhet. Dersom man arbeidet i en slik tariffvirksomhet, ville man med full opptjening motta AFP på linje med dagens nivå. Dermed ville også yngre arbeidstakere se en større fordel av å jobbe i en AFP-virksomhet, samtidig som at langt færre uforskyldt skulle miste ytelsen selv etter mange år i en AFP-bedrift.

Det har så langt ikke lyktes å komme fram til enighet om endringer i AFP-ordningen. LO vil styrke AFP-ordningen.

5. Krav til den økonomiske politikken

Den skandinaviske inflasjonsmodellen, som den norske modellen er en versjon av, har røtter tilbake til 1960-tallet og beskriver hvordan norsk inflasjon kan holdes i sjakk selv med full sysselsetting. Mekanismen er å knytte norsk lønnsvekst til lønnsveksten hos handelspartnerne gjennom å la lønnsevnen i industrien være førende for lønnsveksten i øvrige sektorer. Dermed blir norsk prisvekst bestemt av den internasjonale prisveksten, og vi kan bruke den økonomiske politikken til å holde full sysselsetting i stedet for å holde prisveksten nede.

Mens kronekursen før var fast virker modellen også med flytende kronekurs, men det krever et aktivt valg i den økonomiske politikken. Dette er aktualisert ved årets lønnsoppgjør ettersom den høye internasjonale prisveksten nå for alvor slår inn i industriens lønnsevne.

Frontfagsmodellen må nå få virke uten overdrevne innstramminger i den økonomiske politikken. Dersom dette ikke blir forstått eller akseptert i den økonomiske politikken, står vi i fare for å miste kontrollen over norsk prisvekst. Den norske inflasjonsmodellen gir den nødvendige kontrollen gjennom at

prisveksten ikke får feste i Norge fordi den ikke påvirker industriens lønnsevne i neste runde.

Internasjonal prisvekst bringes inn til Norge både gjennom høyere importpriser og høyere eksportpriser. Kronekursen bestemmer graden og hastigheten. Arbeidstakerne bærer kostnaden for høyere importpriser, men gjennom frontfagsmodellen tar de også del av gevinsten fra høyere eksportpriser. Den norske inflasjonsmodellen er altså en modell som fordeler både kostnader og inntekter fra vår eksponering mot internasjonale markeder.

Dersom den økonomiske politikken i møte med høy internasjonal prisvekst innrettes slik at norske familiers kjøpekraft svekkes og arbeidsledigheten øker, forrykkes denne fordelingen og tilliten til modellen settes i fare. Arbeidstakerne vil da bære kostnadene, mens eierne får gevinstene. Økonomisk styring for full sysselsetting og lav arbeidsledighet fungerer derfor i et samspill med frontfagsmodellen i gjensidig avhengighet.

Med de mange, hyppige renteøkningene som øker arbeidsledigheten og rammer familiers økonomi ekstra hardt, fryktet LO for forståelsen og aksepten for den norske modellen. LO tok derfor initiativ til Frontfagsmodellutvalget (Holden IV) for å vurdere hvordan den økonomiske politikken skal samspille med frontfagsmodellen i dagens situasjon.

Utvalget var enstemmig når det slo fast at frontfagsmodellen hindrer at inflasjonen fester seg selv med lav arbeidsledighet. Årsaken er at lønnskravene settes ut fra industriens lønnsevne og ikke innenlandsk inflasjon. Det gjør at en økonomisk politikk for full sysselsetting og lav ledighet ikke er til hinder for at inflasjonen kommer ned av seg selv. Frontfagsmodellutvalget sier det slik:

«Høy internasjonal prisvekst og svak kronekurs reduserer kjøpekraften til husholdningene, men bidrar samtidig til høy lønnsomhet i frontfaget. Frontfagsmodellen bygger på at denne lønnsomheten danner grunnlaget for lønnsvekst i alle sektorer. Dersom partene skulle holde lønnsveksten tilbake av hensyn til inflasjon og rente, vil det gi lav lønnsandel og høy lønnsomhet. Dersom det i neste runde skulle føre til økte bonusutbetalinger og økte lederlønninger i sektoren, kan det skape spenninger og utfordre oppslutningen om frontfagsmodellen.

Frontfagsmodellen har selvkorrigerende mekanismer, som innebærer at høy lønnsvekst ikke behøver å være en indikasjon på at arbeidsledigheten er lavere enn det som er opprettholdbart på lengre sikt. Derfor er det viktig at den økonomiske politikken tar høyde for at det vil ta tid å få inflasjonen ned til målet

uten en markert oppgang i ledigheten. Dersom det glipper i det inntektspolitiske samarbeidet, og lønns- og prisveksten forblir høy, vil det kunne gi mer vedvarende høy rente som ellers kunne vært unngått.».

Denne beskrivelsen er LO enig i. Overdrevne renteøkninger er ikke bare i strid med målet om full sysselsetting, da de nettopp har hatt til hensikt å øke arbeidsledigheten som et virkemiddel mot inflasjonen, de har også vært unødvendige fordi inflasjonen ville ha kommet ned av seg selv når inflasjonsimpulsene fra utlandet dør ut.

Det er viktig at sentrale politiske myndigheter legger til grunn de riktige mekanismene i norsk lønnsdannelse. Ellers setter det frontfagsmodellen i fare og legger uforholdsmessige store byrder på arbeidsfolk i en krevende tid.

Vi er i en omstillingskrevende tid. Det grønne skiftet krever en rettferdig omstilling som stiller andre krav til kompetanse, samtidig som kravene til kompetanse øker i hele bredden av arbeidslivet. Samtidig ser vi tendenser til et mer todelt arbeidsliv, og at de som har størst behov for kompetansepåfyll ofte får minst. Kompetansemismatch kan bremse den grønne omstillingen vi skal gjennom. Store omstillinger innebærer økt risiko for arbeidsløshet og frafall, der personer med lav kompetanse og manglende norskferdigheter er utsatt.

Norge trenger en etter- og videreutdanningsreform som motvirker ulikhet, og som sikrer alle reelle muligheter for livslang læring uten tap av inntekt som kvalifiserer til et arbeidsliv i endring. Bransjetilpassede kompetanseprogrammer må bli varige, styrkes og videreutvikles med bla. yrkesrettede norskopplæringstilbud og digitale tilbud.

Langtidsplan for livslang læring og finansieringsfond som kan sikre tilstrekkelig langsiktighet i kompetansebyggingen, må på plass. Både myndigheter og det organiserte arbeidslivet må bidra. Voksne med lite utdanning skal prioriteres. Det trenges en plan for opptrapping av høyere yrkesfaglig utdanning. Det er særlig behov for strategier for å møte voksende kompetansebehov i helse og omsorg, innen IKT og for å få til grønn omstilling.

Stadig flere digitale teknologier tas i bruk i arbeidslivet. Utfordringer knyttet til kunstig intelligens og digitale verktøy kan gi nye behov for reguleringer i lov- og avtaleverk for å sikre balansen mellom jobb og fritid, redusere overvåkning og maktforskyving.

Selv om elektrisitetsprisene ble redusert utover i 2023, er de norske prisene fortsatt høyere enn før 2020. Høye gasspriser og stigende kvotepriser for CO2-

utslipp i EU sammen med overføringskapasitet, kan bidra til fortsatt høye priser framover. Det er dermed fortsatt behov for skjerming gjennom strømstøtteordningen i 2024.

På lengre sikt er vi avhengige både av å øke tilgangen på fornybar kraft og nett, og å energieffektivisere. I Kraftløftet har LO og NHO sammen staket ut en kurs videre for å realisere dette, som også andre aktører må følge opp.

Kvinnens lønn som andel av menns målt med medianen er 95,5 pst, som er høyere enn målt ved gjennomsnittet. Median representerer lønn midt i fordelingen når vi rangerer fra bunn til topp, og påvirkes ikke av svært høye lønninger slik som et gjennomsnittstall gjør. Menn har jobber med høy lønn i større grad enn kvinner, slik at forskjellen mellom kvinnens og menns lønn målt med gjennomsnitt er større. En egen analyse fant at tre av fire av de ti prosent høyest betalte jobbene var besatt av menn. I det samme arbeidet fant man at den uforklarte lønnsforskjellen etter at det var tatt hensyn til nærings- og yrkesulikheter mellom kvinner og menn, ble redusert fra 5,4 til 4,4 pst når det ble sett bort fra de høyest lønte jobbene. Likelønnsutfordringen er dermed noe mindre for midlere og lave lønninger, der store grupper av LOs medlemmer befinner seg.

Vedvarende lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i den enkelte virksomheten er likevel en del av utfordringsbildet for å oppnå full likestilling og økonomisk frihet for kvinner. Arbeidsgivers lovpålagte krav i Likestillings- og diskrimineringsloven om aktivt å jobbe for å utjevne lønnsulikheter mellom kjønnene i virksomheten må følges opp tett. Tilsynsmyndighetene må styrkes og konsekvensene for brudd på den lovpålagte aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) må bli større. Lønn skal være rettferdig slik at arbeid av lik verdi lønnes likt. LO mener at regjeringen må følge opp med konkrete tiltak når resultatene for pågående prosjekter om kartlegging av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er ferdigstilt.

LO forventer at det offentlige utvalget for kvinnens arbeidshelse vil bidra til at regjeringen følger opp med mer treffsikre tiltak i samarbeid med partene, for å sørge for at kvinner og menn kan delta i arbeidslivet på like vilkår og ha like muligheter for arbeidsdeltakelse gjennom livet.

Selv om andelen i jobb er høy i Norge sammenliknet med i mange andre land, står fortsatt alt for mange helt eller delvis utenfor arbeidslivet. 220 000 er registrert med nedsatt arbeidsevne hos NAV, hvorav 48 000 er under 30 år. I tillegg kommer bl.a. et ukjent antall personer som står utenfor arbeidslivet, og som ønsker seg inn, men som ikke er tilmeldt NAV. Mange flyktinger fra Ukraina

er i ferd med å melde seg på arbeidsmarkedet etter endt introduksjonsprogram, noe som gir økt inkluderingsutfordring. I arbeidsmarkedspolitikken er det særlig viktig å sikre at ungdomsgarantien får tiltenkt effekt og at vi lykkes med å inkludere flyktingene inn i et trygt arbeidsliv.

6. Krav til lønn

Landsdekkende tariffavtaler og forhandlinger på sentralt nivå, legger til rette for samordning i lønnsdannelsen gjennom frontfagsmodellen. Dette har gitt stor gevinst for samfunnet og for arbeidstakerne. Det innebærer at alle grupper drar nytte av frontfagets og LOs forhandlingsmakt, og gjennom dette også en lønnsutvikling på linje med produktivitetsveksten i frontfaget.

Videre har modellens samfunnsmessige betydning bidratt til at både arbeidsgivere og myndighetene har støttet oppunder fagforeningsvirksomhet og gitt gode vilkår for sterke fagforeninger, spesielt i offentlig sektor. Uten frontfagsmodellen er det ikke gitt at lønnsutviklingen i andre områder hadde vært like god.

Staten som arbeidsgiverpart er i en særstilling fordi tariffoppgjørene i staten er en del av regjeringens inntektspolitikk. Gjennom inntektspolitikken har regjeringen et overordnet nasjonalt ansvar for å koordinere lønnsutviklingen og sysselsettingen. Erfaringene over tid og bildet fra 2023 med en årslønnsvekst godt over rammen fra mellomoppgjøret, tyder på at ulikelydende avtaler i seg selv bidrar til å redusere statens evne til å ha kontroll og styring med lønnsutviklingen. At en stadig økende andel av lønnsdannelsen i staten skjer lokalt fører til ulik praksis mellom virksomhetene, og noen steder ser vi at avtaleområdene behandles forskjellig, også økonomisk. Stortingets vedtak om behandling av de uorganiserte har forsterket denne utviklingen.

Splittelsen i ulikelydende avtaler i staten har ført til flere store utfordringer for staten. Tjenestetvistloven forutsetter at tariffavtalene i staten er vertikale. Konkurrerende tariffavtaler og splittet lønnsmasse i staten fører til ulikebehandling. En slik utvikling kan utfordre ufravikelighetsprinsippet og det forvaltningsmessige likebehandlingsprinsippet.

For LO er det viktig at tariffsystemet i staten igjen kan bli et virkemiddel for sentral og koordinert lønnsdannelse. Dette forutsetter at det tas i bruk kollektive og systemiske virkemidler for lønnsutvikling som treffer alle ansatte uavhengig av fagforeningstilhørighet. Både Stortinget og Regjeringen har uttalt en målsetning om igjen å ha likelydende avtaler i staten. For å kunne oppnå

likelydende avtaler, uten å gi avkall på virkemidler som bidrar til en rettferdig lønnsfordeling, må staten ta en aktiv rolle for å igjen samle partene om felles tariffavtaler.

Dersom den kollektive fornuften i frontfagsmodellen forvitrer, blir det langt høyere arbeidsledighet og større forskjeller i samfunnet. Lønnsfordelingen mellom grupper generelt ville økt, og spesielt likelønnsutfordringene ville blitt større. Likevel ser enkelte grupper, som selv har nytt godt frontfagsmodellens resultater, både i form av lønnsuttelling, samfunnsutvikling og fagforeningenes arbeidsvilkår, seg tjent med å jobbe for mer oppsplitting og fragmentering av lønnsforhandlingene, og svekke frontfagets normgivende rolle. Dette vil svekke frontfagsmodellen og evnen til å koordinere lønnsdannelsen.

Flertallet i Frontfagsmodellutvalget advarte sterkt mot denne utviklingen og skrev:

«Hoveddelen av lønnsutviklingen i industrien skjer ved lokale forhandlinger. Derfor er en forutsetning for at frontfagsmodellen skal kunne fungere etter hensikten, at det etter frontfagsoppgjøret kan gis en troverdig ramme for lønnsveksten i industrien. Det vil være vanskelig eller umulig å gi en troverdig ramme for lønnsveksten dersom frontfagsrammen ikke har noen normgivende virkning for de etterfølgende lokale forhandlingene.

Frontfagsmodellen vil undergraves hvis noen grupper i det organiserte arbeidslivet kan frikoble seg fra frontfagsrammen, eller hvis praktiseringen innebærer at noen store forhandlingsområder over tid får en vesentlig høyere lønnsvekst enn andre. Det kan føre til en «alles kamp mot alle» i lønnsdannelsen, som over tid vil gi høyere prisvekst, lavere sysselsetting og høyere arbeidsledighet.»

Det er en viktig del av vår modell at det lokalt i privat sektor tas ut lønn der det er lønnsevne og at dette fordeles i forhandlinger. Differensiering mellom avtaler ut fra om det er lokal forhandlingsrett eller ikke, aktualiserer behovet for virkemidler som kan bidra til at forhandlingene lokalt blir reelle i alle områder.

Videreføring av en sterk lavlønsprofil, må stå sentralt også i hovedoppgjøret 2024. Dette er ikke bare av betydning i LOs egne områder, men gir en viktig signaleffekt i hele samfunnet.

For å bekjempe ulikhet må lederlønninger og ensidig bonusbruk komme under kontroll. Arbeidsgiversiden har her en viktig oppgave som er sentral for bærekraften i frontfagsmodellen. Lønnsevnen til en virksomhet er i

utgangspunktet lik for alle arbeidstakergrupper. En forskjellsbehandling over tid der enkelte funksjonærgrupper og ledere har en høyere lønnsvekst enn arbeiderne fører til mer ulikhet og bidrar til å legge press på frontfagsmodellen. Dette gjelder både for store arbeidergrupper i privat sektor, men konsekvensene for oppgjørene i offentlig sektor er også betydelige.

Rammen man legger til grunn for offentlig sektor er samlet for både arbeidere og funksjonærer. Derfor er det særlig viktig at rammen som NHO anslår i samråd med LO, er troverdig for hele området samlet. Her har arbeidsgiversiden et særlig ansvar for å ivareta frontfagets normgivende rolle fremfor en utvikling i retning av markedsretting av lønnsdannelsen. Dersom resultatet over tid blir høyere for funksjonærer og ledere enn for arbeidere, vil det utløse krav om å ta dette igjen. Dette vil dermed kunne aktualisere etterslepsklausuler i tariffområdene.

Likelønn må ivaretas i kollektive forhandlinger på alle nivå for å motvirke forskjellene markedskreftene skaper. Partene lokalt har et ansvar for å følge opp eventuelle avdekkede ulikheter med tiltak. Vi må sikre at våre tillitsvalgte er trygge i rollen sin i det aktive likestillingsarbeidet i den enkelte virksomhet.

Det må bygges videre på styrken i det organiserte arbeidslivet i kompetansepolitikken. Kompetansebestemmelser i avtaleverk må praktiseres og følges bedre opp, finansierings- og permisjonsordninger må bedres, og partssamarbeidet og tillitsvalgtes rolle må styrkes.

Digitalisering og kunstig intelligens gir nye utfordringer i arbeidslivet f. eks gjennom nye kontrollmuligheter. Det kan være behov for regulering tilpasset den enkelte bransje i tariffavtalene.

Tariffkrav

Innenfor rammen som Frontfagsmodellen setter, er hovedkravet for lønn økt kjøpekraft gjennom generelle tillegg og heving av overenskomstenes lønnssetser. Gjennom kravene vil vi særlig prioritere en rettferdig lønnspolitikk som motvirker lavlønn og prioriterer likelønn. Lokale forhandlinger må være reelle.

LO mener det er behov for en bred etter- og videreutdanningsreform og vil stille krav i forbindelse med dette. Reformen skal utformes og finansieres gjennom et trepartssamarbeid. Reformen skal utvikles som et tilbud tilpasset både arbeidslivet og den enkelte ansattes behov.

Det fremmes også krav om språkopplæring betalt av arbeidsgiver i arbeidstiden.

7. Oppgjørsform og forhandlingsfullmakt

Det er i flere avtaleområder behov for tilpasninger i de enkelte tariffavtalene. På denne bakgrunn og ønsket om en god oppfølging av de enkelte overenskomstspesifikke kravene, gjennomføres forhandlingene i privat sektor som forbundsvis oppgjør. Representantskapet gir sekretariatet fullmakt til å utforme de endelige kravene, herunder reguleringsklausul for annet avtaleår. Lønnsdannelsens betydning i den norske modellen og behovet for å benytte LO-kollektivets samlede styrke for å fremme rettferdig fordeling av goder og byrder, innebærer at sekretariatet sørger for den nødvendige tariffpolitiske samordning av oppjøret. Forhandlingsresultatene godkjennes gjennom uravstemning i samsvar med oppgjørsformen.