



Fagforbundet – Fellesorganisasjonen (FO) – Skolenes Landsforbund (SL) –
Creo – forbundet for kunst og kultur

Tariffrevisjonen pr. 1.5.2023

Dok. 1

27.04.2023 kl. 10.00

LO kommune Oslo presenterer med dette sine krav for andre avtaleår.

Det vises til § 18.3 Andre avtaleår i Oslo kommunes overenskomster med arbeidstakerorganisasjonene vedrørende lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i Oslo kommune, tariffperioden 1.5.2022-30.4.2024.

Kravet er i samsvar med vedtak i LOs representantskap 21. februar 2023 (jf. vedlegg). LO har gjennom sin tariffpolitiske uttalelse krevd at i år må de ansatte i kommunene sikres bedre:

«Offentlig sektor forvalter fellesskapsløsningene i den norske modellen, som er viktige fra et fordelingsperspektiv. Når andre forhandlingsområder forholder seg til frontfagsrammen over tid, får de også del i frontfagets produktivets- og lønnsvekst. I et historisk perspektiv har offentlig sektor tatt del av produktivetsveksten i industrien. Uten frontfagsmodellen er det ikke gitt at lønnsutviklingen i andre områder hadde vært like god.

Likevel har kommunal sektor blitt hengende etter i lønnsutviklingen i tre år på rad. Til tross for at det har vært tre spesielle år, er det en utvikling som ikke kan fortsette. I år må de ansatte i kommunene sikres bedre. Det kan ikke være sånn at grupper av ansatte i privat sektor drar ifra år etter år. Det øker ulikheten i samfunnet, får konsekvenser for lønnsforskjellen mellom kvinner og menn og undergraver frontfagsmodellen.»

LO kommune Oslo krever en lønnsutvikling på linje med frontfaget 2023, med tillegg for mindrelønnsutvikling fra de tre siste oppgjørene.

LO kommune Oslo mener videre at kollektive forhandlinger på sentralt nivå med sentrale tillegg er et av de viktigste virkemidlene mot økende lønnsforskjeller mellom grupper og mellom kvinner og menn.

LO kommune Oslo krever:

- Et generelt kronetillegg som sikrer økt kjøpekraft for alle
- Alle kronesatser i overenskomsten reguleres i tråd med prisveksten.
- Reguleringen gis ellers i sin helhet på lønnstabellen.
- Det avsettes ikke midler til lokale forhandlinger eller sentrale justeringer.

LO kommune Oslo vil på et senere tidspunkt fremme konkretiserte økonomiske krav.

Det tas forbehold om nye og/eller endrede krav under forhandlingene.

LOS TARIFFPOLITISK UTTALELSE - MELLOMOPPGJØRET 2023**Forhandlingsgrunnlaget**

Ved tariffrevisjonen i 2022 var mellomoppgjørsklausulen i Industriooverenskomsten mellom Fellesforbundet i LO og Norsk Industri i NHO som følger:

§ 10.2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO eller det organ LO bemyndiger om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

Det er tilsvarende bestemmelser i andre områder av privat sektor. Reguleringsbestemmelsen for hovedtariffavtalen i KS er som følger:

HOVEDTARIFFAVTALEN 1.5.2022-30.4.2024 A. Kapittel 6 Varighet og regulering 2. avtaleår

6.2 Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen i 2022 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2023 er også en del av grunnlaget.

Hovedtariffavtalen for LO (og YS) i det statlige tariffområdet har følgende ordlyd:

1.5 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

a) Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom staten og hovedsammenslutningene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.

b) Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Den nominelle lønnsutvikling for ansatte i det statlige tariffområdet skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.

c) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2023.

Med Spekter er det følgende formulering:

7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO Stat om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.

Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt IV 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan LO Stat innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel. LO Stats vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.[1]

Bakgrunn

Den økonomiske situasjonen

Fortsatte ettervirkninger av pandemien i forsyningskjedene og krigen i Ukraina har gitt betydelige prisøkninger internasjonalt på blant annet energi, kunstgjødsel, matvarer og råvarer. Også transportkostnader og priser på en rekke innsatsvarer har økt. OECD tallfester inflasjonen til hele 8,9 prosent i Storbritannia, 8,3 prosent i Sverige og 8 prosent i USA i 2022. Mens Norge hadde en konsumprisvekst på 5,8 prosent i 2022, hadde eurolandene en inflasjonstakt på 8,4 prosent under ett. Høy inflasjon og rentehevinger som en respons fra sentralbankene, reduserte etterspørselen i mange land. Vekstutsiktene for verdensøkonomien i 2023 er svake. SSB[2] antar at våre handelspartnere går inn i en nedgangskonjunktur i år, men at inflasjonen nådde toppen i Europa og USA i fjor. Ifølge SSB ble veksten 3,8 prosent i norsk fastlandsøkonomi for 2022 med størst bidrag fra husholdningenes forbruksvekst, men også med betydelig bidrag fra veksten i fastlandsinvesteringene. Veksten i produksjonen ventes å dempes til 1,2 prosent i år bl.a. som følge av den svake veksten hos handelspartnerne, høy inflasjon og økende renter.

SSB venter så svak BNP-vekst som 0,1 prosent for handelspartnerne i 2023. OECDs prognose for Tyskland viser eksempelvis nedgang på 0,3 prosent. For en åpen økonomi som den norske, fører svak utvikling ute også til mindre etterspørsel etter varene fra vår eksportrettede industri. Hvordan også norske industriarbeidsplasser fort kan rammes, ble godt illustrert under pandemien da leveranseproblemene for innsatsvarer fikk virkninger i vår industriproduksjon. Norge både eksporterer energi til Tyskland og får innsatsvarer fra tysk industri til vår egen. En mildere høst enn forventet i fjor ga høyere aktivitet i tysk økonomi enn fryktet. Det illustrerer avhengigheten av tilgang på energi i Tyskland. Energiknapphet i Tyskland vil dermed også få konsekvenser for norsk industriproduksjon.

For industrien var lønnsomheten samlet sett god i fjor, med et godt samlet driftsresultat. Høye innsatsfaktorpriser i deler av industrien har gått sammen med høye priser på eksportmarkedene. Lønnskostnadsandelen falt markant til 78 fra 83,5 prosent året før ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall. En midlertidig energitilskuddsordning for de mest utsatte og strømintensive bedriftene var på plass mot slutten av fjoråret. Den midlertidige lånegarantiordningen som løper ut mars i år, vil kunne avhjelpe bedrifter i likviditetsmangel på grunn av de høye strømutgiftene. I tillegg er bevilgninger for energitiltak (ENOVA) kraftig økt og fastpriskontrakter er på plass i markedet. Regjeringen har varslet forsterkede strømstøtteordninger fra høsten i år og ut neste år.

Boliginvesteringene ventes av SSB å bli redusert i år. Større enkeltprosjekter bidro til høy investeringsvekst i industrien i fjor, men veksten ventes å dempes i år.

Disponibel realinntekt for husholdningene antas å gå ned i 2023. Dette er husholdningenes inntekter etter skatt og overføringer der også renteutgifter prisvekst er trukket fra.

Prisveksten målt ved konsumprisindeksen endte på 5,8 prosent for året 2022, den høyeste siden 1988, noe som ga reallønnsnedgang for de fleste lønnstakere. Uten strømstøtten ville konsumprisveksten vært hele 7,8 prosent. I tillegg til økt strømpris også etter strømstøtte på 19 prosent, økte også drivstoffprisene og prisene på mat og drikke mye. I gjennomsnitt bidro mat og

drikke med 0,8 prosentenheter i konsumprisveksten i fjor. Den sterke prisveksten ga reallønnsnedgang for vanlige lønnstakere også etter skatt. Nedgangen varierte fra 1,7 prosent for industriarbeidere til 1,1 prosent for industrifunksjonærer i NHO.

Det er familiene med lavest inntekt som rammes hardest av prisveksten og den økte utryggheten om egen økonomi. SSB har beregnet at prisveksten for husholdningene med lavest inntekt var ett prosentpoeng høyere enn for gjennomsnittet, da disse bruker en større del av inntekten på mat og strøm. Dessuten bruker de sin inntekt til nødvendighetsvarer det er lite rom for å skjære ned på. Andre har større tilpasningsmuligheter og kan vri sitt forbruk når prisene er høye.

Når søknadstallet for sosialhjelp økte med rundt en femtedel i fjor, bestod hovedtyngden av personer med trygdeytelser. Strømstøtten til husholdninger og bostøtten er styrket både i fjor og i år. I tillegg ble det bevilget penger til organisasjonene som bidrar med matutlevering, og sosialhjelpen ble noe styrket ved juletider. De laveste trygdeytelsene og sosialhjelpssatsene er likevel utilstrekkelige i dagens situasjon med fortsatt økende priser.

For tiendedelen jobber med aller lavest lønn, har ikke lønnsutviklingen holdt tritt med prisutviklingen det siste tiåret fram til 2022. Disse jobbene er i stor grad i deler av privat sektor som ikke er dekket av tariffavtaler, med lønn[3] under det vi finner i det organiserte arbeidslivet. Lavlønnprofil i tariffoppgjørene kan ha betydning også for de laveste lønningene både direkte i allmenngjorte områder og mer indirekte gjennom normdannelsen i samfunnet.

Det foreligger ikke tall for utviklingen i kvinners lønn i forhold til menns for forhandlingsområdene ennå. Statistisk sentralbyrås tall per november 2022 viser liten endring for heltidsansatte i alt, men noe økt forskjell når deltid omregnet til heltid tas med. Målt ved median, som er midtpunkt i fordelingen, var det noe tilnærming for heltidsansatte. Målt på denne måten er det fortsatt lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, men mindre. Det skyldes at menn i større grad er høytlønte.

SSBs lønnsstatistikk viser videre en lønnsvekst på henholdsvis 6,9 og 9,6 prosent for administrerende direktør i henholdsvis privat sektor i alt og industri fra november 2021. For lønnstakere i alt var lønnsveksten målt på samme måte 4,7 prosent.

Sysselsetting og arbeidsledighet

52 200 var registrert som helt arbeidsløse hos NAV i 2022. Disse utgjorde 1,8 prosent av arbeidsstyrken, og vi må tilbake til årene 2007 og 2008 for å finne like lav registrert arbeidsløshet. Mens årsgjennomsnittet i fjor for helt arbeidsløse målt i arbeidskraftsundersøkelsene endte på 3,2 prosent, var det økning igjen mot slutten av året. I desember talte de arbeidsløse 101 000 slik det måles her, og de utgjorde 3,4 prosent av arbeidsstyrken. NAVs tall for helt arbeidsløse økte litt i januar i år. Det kan dermed se ut til at arbeidsløsheten er på vei opp igjen.

Andelen av befolkningen som var i jobb (sysselsettingsprosenten), endte for 2022 på 70,3 prosent. Vi må mer enn ti år tilbake i tid for å finne så høy samlet andel, og for unge (opp til 25 år) var andelen på 57,9 prosent for 2022 uvanlig høy. Også sysselsettingsprosenten ble redusert mot slutten av 2022, og endte i underkant av 70 prosent i desember.

Antall ledige stillinger ifølge SSBs statistikk økte i gjeninnhenting etter pandemien, til rekordhøyt nivå i 2022. I næringene var det særlig blitt relativt flere ledige stillinger i forretningsmessig tjenesteyting (som også inkluderer arbeidsutleie) og i overnatting og servering. De store næringene varehandel, helsetjenester og pleie- og omsorgstjenester fikk også økte innslag av ledige stillinger, særlig mot slutten av 2022.

Siden både deltid og midlertidige stillinger teller i statistikken for ledige stillinger, gir den ikke et fullgodt bilde av mulighetene for den som søker fast fulltidsjobb. Omfanget av ledige stillinger tilsier likevel at det er rom for å gi innpass på arbeidsmarkedet for nye grupper og redusere arbeidsløsheten ytterligere. Både den særlige innsatsen for unge under 30 år i arbeidsmarkedspolitikken og satsing mot personer uten videregående opplæring på utdanningsfeltet som kom i statsbudsjettet for i år, kan gjøre dette lettere. Styrking av retten til heltid i Arbeidsmiljøloven gjennom krav til dokumentasjon av saklig behov for deltidsansettelser og drøftelser med tillitsvalgte, kan også bidra gjennom et større tilbud av heltidsjobber som bedre møter arbeidssøkernes behov.

Regjeringen har fortsatt arbeidet for et forbedret arbeidsliv også på andre felt, etter tidligere års stillstand i å bekjempe arbeidslivskriminalitet og sosial dumping. I tillegg til innstrammingene i lovreguleringen av innleie fra bemanningsforetak, kan de nyere tiltakene i handlingsplanen mot sosial dumping i transportbransjen gi viktige bidrag.

Både skjerping av innleieregelverk og styrking av heltid i Arbeidsmiljøloven, bedrer også inntektene for lønnstakerne når deltid erstattes av heltid og faste ansettelser.

Kronekurs og renteutsikter

Norges Bank har økt styringsrenta kraftig fra 2021, slik at den nå er 2,75 prosent mot 0,5 ved inngangen til fjoråret. Per desember 2022 var renta for husholdningene for nye boliglån i gjennomsnitt på 4 prosent, det høyeste som er målt fra 2014. Også den flytende renta på studielån i Lånekassen har gjort et hopp fra 1,3 prosent i november 2021 til 3 prosent i januar 2023. I tillegg til at dette er en særlig utfordring for nyutdannede under etablering, må ikke studierenten nå slike høyder at den hindrer grupper å søke utdanning. Husholdningenes låneopptak og sparing er redusert fordi mange familier nå har knappe budsjetter som følge av de økte prisene og økende renter.

Ved rentemøtet i januar 2023 forble styringsrenten uendret, men sentralbanken signaliserte enda en økning i mars 2023 – trolig til 3 prosent. Prognosen ifølge Norges Banks siste rentebane indikerer en styringsrente som ligger på om lag dette nivået gjennom 2023, og boliglånsrenten vil i så fall ligge rundt 4,3 prosent gjennom året.

Importveid kronekurs svekket seg med 1,2 prosent gjennom 2022. Så langt i år har krona svekket seg litt til.

Lønnsutviklingen og prisutsiktene framover

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.

De foreløpige tallene for de store forhandlingsområdene, viser en årslønnsvekst fra 2021 til 2022 på 4 prosent for industrien i NHO. Dette er over rammen på 3,7 prosent anslått ved hovedoppgjøret. Industrifunksjonærene har en beregnet årslønnsvekst på 5 prosent, og industriarbeiderne en årslønnsvekst på 3,5 prosent. Varehandel i Virke og kommuneansatte kommer ut nær rammen, mens områdene ellers har årslønnsvekst i overkant av denne med 5 prosent for finanstjenester som det høyeste. Den gjennomsnittlige årslønnsveksten gir dermed reallønnsnedgang i områdene.

Overhengene inn i 2023 spenner fra et bidrag på 2,2 prosentenheter for Helseforetakene til en prosentenhet for øvrige i Spekter.

Beregningsutvalget anslår konsumprisveksten til 4,8 prosent for 2023. Da er virkningen av varslet forbedret strømsstøtte i 2023 trukket fra.

OECDs anslag for lønnskostnadsveksten for handelspartnerne er 5,4 prosent for 2023.

Krav til den økonomiske politikken

Økte priser utenfra knyttet til krigen i Ukraina og de økte strømprisene, bidro i fjor til prisveksten i Norge både direkte og indirekte gjennom kostnadsovervelting i nær sagt all produksjon. Likevel har Norges Bank møtt prisveksten med renteøkninger. Et formål for Norges Bank har vært å bryte inflasjonsforventninger for slik å bringe prisveksten ned på sikt.

Vedvarende innenlandske prisspiraler kan imidlertid ikke skje uten lønnsvekst. Det er da vanskelig å se for seg at inflasjonsforventninger skal spille en stor rolle så lenge frontfagsmodellen er førende for lønnsdannelsen. Det er snarere forventninger til industriens lønnsomhet som legges til grunn for lønnsveksten. Rentesettingen til Norges Bank legger føringer for hele den økonomiske politikken og legger også press på legitimiteten til frontfagsmodellen. Det er viktig at pengepolitikken, finanspolitikken og partene i lønnsoppgjøret er koordinerte i både forståelsen av hvordan høy importert inflasjon virker for norsk økonomi og hvordan den møtes.

Når høyere rente demper aktiviteten i økonomien blir det vanskeligere å få innpass i arbeidslivet og flere blir arbeidsløse, noe som igjen gir impulser til ytterligere økonomisk nedgang. Inflasjonsmålet har for lenge trumfet hensynet til stabil produksjon og høy sysselsetting. Renteøkningene bidro gjennom inndragning av kjøpekraft sammen med svak utvikling hos handelspartnerne, til de svake vekstutsiktene.

Økonomisk styring samspiller med lønnsdannelsen gjennom frontfagsmodellen og er et viktig redskap for å sikre sysselsetting og økonomisk bærekraft. Den samordnende lønnsdannelsen inngår således i en bredere sammenheng der arbeidslivs- og kompetansepolitikk møter den økonomiske politikken. Myndighetene har en rolle i å både sikre full sysselsetting gjennom den økonomiske politikken og bygge opp under den koordinerte lønnsdannelsen, selv om forhandlingene er partenes bord. Initiativet fra LO og NHO om et nytt offentlig utvalg som skal se på sammenhengene mellom den økonomiske politikken og lønnsdannelsen er et uttrykk for dette.

Overgangen til et mer klimanøytralt samfunn vil gi store omstillinger på kort tid. Flere jobber vil bli skapt, men arbeidstakerne vil ha ulike forutsetninger for dem. En mer aktiv kompetansepolitikk for dem som er i jobb, mellom jobber og på vei inn i jobb er nødvendig for å unngå økende arbeidsløshet, utenforskap og ulikhet på veien mot et grønnere samfunn. Særlig er det viktig å prioritere dem som har lite utdanning i utgangspunktet. Det er behov for rett til etter- og videreutdanning uten tap av inntekt. Det haster å få på plass en langtidsplan for livslang læring med tilhørende finansiering. Prioritering av voksne med lite utdanning, kraftig opptrapping av høyere yrkesfaglige utdanningstilbud og bla. videreutvikling av bransjeprogram må stå sentralt.

Midler må stilles til rådighet for kompetanseutvikling på alle nivåer. Unge som velger yrkesfag må få læreplass, oppleve god kvalitet i opplæringen og ha videre utviklingsmuligheter. Bedre vilkår for etter- og videreutdanning skal omfatte alle grupper. Finansieringssystemet i universitets- og høyskolesektoren må gi rom for etter- og videreutdanning. Siden den grønne omstillingen handler mye om å ta i bruk ny grønnere teknologi krever det at befolkningen har god digital kompetanse. Men også samfunnskunnskap/humaniora, kritisk refleksjon og etisk kompetanse er viktig for å takle et samfunn som blir stadig mer komplekst, og stiller økte krav til kompetanse.

Selv om de fleste jobbene for både kvinner og menn er i privat sektor, er kjønns sammensetningen fortsatt svært ulik sektorene imellom. Kvinner har nær tre fjerdedeler av jobbene i kommunal sektor, men kun en tredjedel av dem i privat sektor. Jobbene i staten inkl. helseforetakene er mer balansert, med 40 prosent menn og 60 prosent kvinner. Kvinner og menn er dertil i forskjellige yrker og stillinger med ulik næringstilhørighet.

I en analyse med data for 2021 kan halvdelen av lønnsforskjellen mellom kvinner og menn tilbakeføres til ulikhet i bakgrunnsfaktorer, med næringsfordelingen som den absolutt mest betydningsfulle. I analysen gjenstår en rest på 5,4 prosentenheter, som ikke kan forklares med medtatte kjennetegn. Arbeidet viser også at deltid og om stillingen er fast eller ikke, har betydning for lønnsforskjellene. Siden disse to trekkene gjelder kvinner mer enn menn, er de nylige endringene i Arbeidsmiljøloven også sentrale likestillingspolitiske tiltak.

Manglende likelønn er fortsatt et uttrykk for manglende likestilling mellom kvinner og menn i samfunnet som helhet. Tiden er moden for å sette i verk nye målrettede tiltak for raskere å nå målet om et mer kjønnslikestilt arbeids- og næringsliv. Forslaget om utvidede lovkrav for kjønns sammensetningen i styrer mm. i næringslivet, er her et positivt politisk bidrag. Lavlønn gjelder kvinner mer enn menn og enkelte yrker med mange kvinner gir lav uttelling for kompetanse. Tilstrekkelig bemanning og kompetanseutvikling i yrker med mange kvinner sammen med tiltak mot kjønnsdelingen i arbeidslivet, må stå på den politiske dagsordenen framover.

Aktivitet- og redegjørelsesplikten kan gi oppmerksomhet om ulikhet i lønn og deltid. Lokal aktivitet i tråd med tilleggsavtalene i arbeidslivet og forsterkningspunktene avtalt i hovedoppgjøret, kan bidra til ytterligere reduksjon av lønnsgapet mellom kvinner og menn. I tillegg til et allerede igangsatt forskningsprosjekt for å se på arbeidsgiversidens etterlevelse av den lovbestemte aktivitet- og redegjørelsesplikten, bør myndighetene sørge for å innhente kunnskap om den lokale aktiviteten mellom partene og betydningen av den.

Krav til lønn

Landsdekkende tariffavtaler og forhandlinger på sentralt nivå, legger til rette for samordning i lønnsdannelsen. Det innebærer at partene tar hensyn til økonomien samlet og konkurranseevnen i sine lønnskrav. Dette har tjent oss vel, og er noe alle drar nytte av. I flere deler av arbeidslivet er det krevende for partene å koordinere grupper av lønnstakere som kortsiktig kan se seg tjent med å stå utenfor samordningen i lønnsdannelsen. Dersom den kollektive fornuften i frontfagsmodellen forvitrer, blir det langt høyere arbeidsløshet og større forskjeller i samfunnet. Lønnsulikheten mellom grupper generelt ville økt. Når utviklingen viser at toppledergrupper får lønnsvekst langt utover ramma fra tarifforhandlingene, undergraver det den kollektive fornuften.

Offentlig sektor forvalter fellesskapsløsningene i den norske modellen, som er viktige fra et fordelingsperspektiv. Når andre forhandlingsområder forholder seg til frontfagsrammen over tid, får de også del i frontfagets produktivets- og lønnsvekst. I et historisk perspektiv har offentlig sektor tatt del av produktivetsveksten i industrien. Uten frontfagsmodellen er det ikke gitt at lønnsutviklingen i andre områder hadde vært like god.

Likevel har kommunal sektor blitt hengende etter i lønnsutviklingen i tre år på rad. Til tross for at det har vært tre spesielle år, er det en utvikling som ikke kan fortsette. I år må de ansatte i kommunene sikres bedre. Det kan ikke være sånn at grupper av ansatte i privat sektor drar ifra år etter år. Det øker ulikheten i samfunnet, får konsekvenser for lønnsforskjellen mellom kvinner og menn og undergraver frontfagsmodellen.

Etter at partene ikke kom til enighet om behandlingen av uorganiserte i tariffsammenheng ved hovedoppgjøret i staten, fattet Stortinget vedtak om at de skal følge det avtaleområdet som dekker flest årsverk i den enkelte virksomhet. Dette har ført til ytterligere fragmentering av staten som ett tariffområde og det bryter med prinsippet om likebehandling, representativitet og størrelse. Stortinget ba samtidig om at regjeringen setter ned et utvalg som ser på lønssystemet i staten og legge fram sine anbefalinger i god tid før hovedforhandlingene i 2024. Stortinget ba også om at regjeringen starter et arbeid for å oppnå likelydende hovedtariffavtaler til hovedoppgjøret 2024. For LO er det viktig at dette vedtaket blir fulgt opp raskt slik at det kan ferdigstilles etter planen. Tariffsystemet i staten må igjen bli et virkemiddel for en sentral og koordinert lønnsdannelse.

LO har lang historie med å bekjempe lavlønn. Den samordnede lønnsdannelsen med sentrale tillegg, er i seg selv et av de viktigste virkemidlene mot økende lønnsforskjeller. Dermed er grepet med å tilgodese lavlønsområder med høyere tillegg i de sentrale oppgjørene viktig. Mellom LO og NHO har dette i senere oppgjør vært gjennomført slik at et ekstra kronetillegg har gått til dem som er på overenskomster med en gjennomsnittslønn under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Et arbeid i LO i 2021 pekte på flere mulige innretninger av lavlønsmodeller. For LO er det viktig å bruke en modell for lavlønnstillegg som er mest mulig treffsikker, understøtter overenskomstenes lønnssetninger og oppleves mest mulig rettferdig.

I gjennomsnitt er kvinners lønn lavere enn menns, og tilnærmingen går langsomt. Lønn skal være rettferdig slik at arbeid av lik verdi lønnes likt. Ulikelønn må bekjempes systematisk med tillegg som treffer grupper med mange kvinner. Likelønnsprofil på avtalte tillegg må videreføres og kvinner sikres uttelling for kompetanse på lik linje med menn.

Når lønnsforskjellen mellom kvinner og menn mer enn halveres ved å se bort fra de ti prosentene med aller høyest lønn, speiler det økende kjønnsforskjell i lønn oppover i lønnsfordelingen og at tre av fire blant disse høytlønnte er menn. Her er den kollektive lønnsdannelsen mindre til stede. For LO er fordelingshensyn viktig. Lønnsdannelsen må demme opp for markedskrefter som skaper ytterligere skjevheter. I kollektive forhandlinger på sentralt nivå, kan lavlønn og likelønn ivaretas i større grad enn hvis alt overlates til markedet.

Gevinsten samordning gir, skal fordeles gjennom små lønnsforskjeller. LO kan ikke akseptere at administrerende direktører og statlige toppledere får høyere lønnsvekst enn arbeidstakerne ellers. Normen som settes i frontfaget skal gjelde alle.

Lavlønn må bekjempes gjennom særskilte kronetillegg. Garantiordningene og andre bestemmelser om regulering av lønnssetninger, er også sentrale for å bekjempe lavlønn.

Tariffkrav

Hovedkravet for lønn er å sikre lønnstakernes andel av verdiskapingen og økt kjøpekraft gjennom generelle tillegg og heving av overenskomstenes lønnssetninger. Gjennom kravene vil vi sikre en solidarisk og rettferdig lønnspolitikk ved å prioritere likelønn og motvirke lavlønn. Garantiordningene må videreføres. Lokale forhandlinger må være reelle.

Forhandlingsfullmakt

Sekretariatet/forhandlingsutvalgene gis fullmakt til å utforme de endelige kravene på basis av retningslinjene over.[1] Merknad: For overenskomstområde 5 Vy-buss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som framgår av resultatet fra de forhandlingene som er ført iht. protokoll datert 17. mars 2022.

Noter:

[1] Merknad: For overenskomstområde 5 Vy-buss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 17. mars 2022.

[2] Statistisk sentralbyrå (SSB) Økonomiske analyser 4/2022, des.-22.

[3] Gjennomsnittslønn i desil 1 tilsvarer om lag 60 pst av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.