

1 **Tariffpolitisk uttalelse MELLOMOPPGJØRET 2023**

2

3 **Forhandlingsgrunnlaget**

4

5 Ved tariffrevisjonen i 2022 var mellomoppgjørsklausulen i
6 Industrioverenskomsten mellom Fellesforbundet i LO og Norsk Industri i NHO
7 som følger:

8

9 **§ 10.2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår**

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

20

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

23

24 **HOVEDTARIFFAVTALEN 1.5.2022-30.4.2024 A. Kapittel 6 Varighet og regulering 2.** 25 **avtaleår**

26 **6.2** Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og
27 forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.
28 Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige
29 økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.
30 Lønnsutviklingen i 2022 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-
31 området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder
32 legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i
33 frontfaget i 2023 er også en del av grunnlaget.

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

35

36 **1.5 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår**

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

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

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

46

47 Med Spekter er det følgende formulering:

48 **7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår**

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

51

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

54

55 Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

56

57 Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan LO Stat
58 innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med
59 14 dagers varsel. LO Stats vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha
60 fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.¹

61

62 **Bakgrunn**

63

64 **Den økonomiske situasjonen**

65

66 Fortsatte ettervirkninger av pandemien i forsyningskjedene og krigen i Ukraina
67 har gitt betydelige prisøkninger internasjonalt på blant annet energi,
68 kunstgjødsel, matvarer og råvarer. Også transportkostnader og priser på en
69 rekke innsatsvarer har økt. OECD tallfester inflasjonen til hele 8,9 prosent i
70 Storbritannia, 8,3 prosent i Sverige og 8 prosent i USA i 2022. Mens Norge hadde
71 en konsumprisvekst på 5,8 prosent i 2022, hadde eurolandene en inflasjonstakt
72 på 8,4 prosent under ett. Høy inflasjon og rentehevinger som en respons fra
73 sentralbankene, reduserte etterspørselen i mange land. Vekstutsiktene for
74 verdensøkonomien i 2023 er svake. SSB² antar at våre handelspartnere går inn i

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

75 en nedgangskonjunktur i år, men at inflasjonen nådde toppen i Europa og USA i
76 fjor. Ifølge SSB ble veksten 3,8 prosent i norsk fastlandsøkonomi for 2022 med
77 størst bidrag fra husholdningenes forbruksvekst, men også med betydelig bidrag
78 fra veksten i fastlandsinvesteringene. Veksten i produksjonen ventes å dempes
79 til 1,2 prosent i år bl.a. som følge av den svake veksten hos handelspartnerne,
80 høy inflasjon og økende renter.

81
82 SSB venter så svak BNP-vekst som 0,1 prosent for handelspartnerne i 2023.
83 OECDs prognose for Tyskland viser eksempelvis nedgang på 0,3 prosent. For en
84 åpen økonomi som den norske, fører svak utvikling ute også til mindre
85 etterspørsel etter varene fra vår eksportrettede industri. Hvordan også norske
86 industriarbeidsplasser fort kan rammes, ble godt illustrert under pandemien da
87 leveranseproblemene for innsatsvarer fikk virkninger i vår industriproduksjon.
88 Norge både eksporterer energi til Tyskland og får innsatsvarer fra tysk industri til
89 vår egen. En mildere høst enn forventet i fjor ga høyere aktivitet i tysk økonomi
90 enn fryktet. Det illustrerer avhengigheten av tilgang på energi i Tyskland.
91 Energiknapphet i Tyskland vil dermed også få konsekvenser for norsk
92 industriproduksjon.

93
94 For industrien var lønnsomheten samlet sett god i fjor, med et godt samlet
95 driftsresultat. Høye innsatsfaktorpriser i deler av industrien har gått sammen
96 med høye priser på eksportmarkedene. Lønnskostnadsandelen falt markant til
97 78 fra 83,5 prosent året før ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall. En midlertidig
98 energitilskuddsordning for de mest utsatte og strømintensive bedriftene var på
99 plass mot slutten av fjoråret. Den midlertidige lånegarantiordningen som løper
100 ut mars i år, vil kunne avhjelpe bedrifter i likviditetsmangel på grunn av de høye
101 strømutførelse. I tillegg er bevilgninger for energitiltak (ENOVA) kraftig økt og
102 fastpriskontrakter er på plass i markedet. Regjeringen har varslet forsterkede
103 strømstøtteordninger fra høsten i år og ut neste år.

104
105 Boliginvesteringene ventes av SSB å bli redusert i år. Større enkeltprosjekter
106 bidro til høy investeringsvekst i industrien i fjor, men veksten ventes å dempes i
107 år.

108
109 Disponibel realinntekt for husholdningene antas å gå ned i 2023. Dette er
110 husholdningenes inntekter etter skatt og overføringer der også renteutgifter og
111 prisvekst er trukket fra.

112
113 Prisveksten målt ved konsumprisindeksen endte på 5,8 prosent for året 2022,
114 den høyeste siden 1988, noe som ga reallønnsnedgang for de fleste lønntakere.
115 Uten strømstøtten ville konsumprisveksten vært hele 7,8 prosent. I tillegg til økt
116 strømpris også etter strømstøtte på 19 prosent, økte også drivstoffprisene og

117 prisene på mat og drikke mye. I gjennomsnitt bidro mat og drikke med 0,8
118 prosentenheter i konsumprisveksten i fjor. Den sterke prisveksten ga
119 reallønnsnedgang for vanlige lønnstakere også etter skatt. Nedgangen varierte
120 fra 1,7 prosent for industriarbeidere til 1,1 prosent for industrifunksjonærer i
121 NHO.

122

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

130

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

137

138 For tiendedelen jobber med aller lavest lønn, har ikke lønnsutviklingen holdt tritt
139 med prisutviklingen det siste tiåret fram til 2022. Disse jobbene er i stor grad i
140 deler av privat sektor som ikke er dekket av tariffavtaler, med lønn³ under det vi
141 finner i det organiserte arbeidslivet. Lavlønsprofil i tariffoppgjørene kan ha
142 betydning også for de laveste lønningene både direkte i allmenngjorte områder
143 og mer indirekte gjennom normdannelsen i samfunnet.

144

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

152

153 SSBs lønnsstatistikk viser videre en lønnsvekst på henholdsvis 6,9 og 9,6 prosent
154 for administrerende direktør i henholdsvis privat sektor i alt og industri fra

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

155 november 2021. For lønnstakere i alt var lønnsveksten målt på samme måte 4,7
156 prosent.

157

158 **Sysselsetting og arbeidsledighet**

159 52 200 var registrert som helt arbeidsløse hos NAV i 2022. Disse utgjorde 1,8
160 prosent av arbeidsstyrken, og vi må tilbake til årene 2007 og 2008 for å finne like
161 lav registrert arbeidsløshet. Mens årsgjennomsnittet i fjor for helt arbeidsløse
162 målt i arbeidskraftsundersøkelsene endte på 3,2 prosent, var det økning igjen
163 mot slutten av året. I desember talte de arbeidsløse 101 000 slik det måles her,
164 og de utgjorde 3,4 prosent av arbeidsstyrken. NAVs tall for helt arbeidsløse økte
165 litt i januar i år. Det kan dermed se ut til at arbeidsløsheten er på vei opp igjen.

166

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

172

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

179

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

190

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

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

199

200 **Kronekurs og renteutsikter**

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

210

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

216

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

219

220 **Lønnsutviklingen og prisutsiktene framover**

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

226

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

235

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

238

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

241 OECDs anslag for lønnskostnadsveksten for handelspartnerne er 5,4 prosent for
242 2023.

243

244 **Krav til den økonomiske politikken**

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

250

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

260

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

267

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

277

278 Overgangen til et mer klimanøytralt samfunn vil gi store omstillinger på kort tid.
279 Flere jobber vil bli skapt, men arbeidstakerne vil ha ulike forutsetninger for dem.

280 En mer aktiv kompetansepolitikk for dem som er i jobb, mellom jobber og på vei
281 inn i jobb er nødvendig for å unngå økende arbeidsløshet, utenforskap og ulikhet
282 på veien mot et grønnere samfunn. Særlig er det viktig å prioritere dem som har
283 lite utdanning i utgangspunktet. Det er behov for rett til etter- og
284 videreutdanning uten tap av inntekt. Det haster å få på plass en langtidsplan for
285 livslang læring med tilhørende finansiering. Prioritering av voksne med lite
286 utdanning, kraftig opptrapping av høyere yrkesfaglige utdanningstilbud og bla.
287 videreutvikling av bransjeprogram må stå sentralt.

288
289 Midler må stilles til rådighet for kompetanseutvikling på alle nivåer. Unge som
290 velger yrkesfag må få lære plass, oppleve god kvalitet i opplæringen og ha videre
291 utviklingsmuligheter. Bedre vilkår for etter og videreutdanning skal omfatte alle
292 grupper. Finansieringssystemet i universitets- og høyskolesektoren må gi rom for
293 etter- og videreutdanning. Siden den grønne omstillingen handler mye om å ta i
294 bruk ny grønnere teknologi krever det at befolkningen har god digital
295 kompetanse. Men også samfunnskunnskap/humaniora, kritisk refleksjon og etisk
296 kompetanse er viktig for å takle et samfunn som blir stadig mer komplekst, og
297 stiller økte krav til kompetanse.

298
299 Selv om de fleste jobbene for både kvinner og menn er i privat sektor, er
300 kjønns sammensetningen fortsatt svært ulik sektorene imellom. Kvinner har nær
301 tre fjerdedeler av jobbene i kommunal sektor, men kun en tredjedel av dem i
302 privat sektor. Jobbene i staten inkl. helseforetakene er mer balansert, med 40
303 prosent menn og 60 prosent kvinner. Kvinner og menn er dertil i forskjellige
304 yrker og stillinger med ulik næringstilhørighet.

305
306 I en analyse med data for 2021 kan halvdelen av lønnsforskjellen mellom kvinner
307 og menn tilbakeføres til ulikhet i bakgrunnsfaktorer, med næringsfordelingen
308 som den absolutt mest betydningsfulle. I analysen gjenstår en rest på 5,4
309 prosentenheter, som ikke kan forklares med medtatte kjennetegn. Arbeidet viser
310 også at deltid og om stillingen er fast eller ikke, har betydning for
311 lønnsforskjellene. Siden disse to trekkene gjelder kvinner mer enn menn, er de
312 nylige endringene i Arbeidsmiljøloven også sentrale likestillingspolitiske tiltak.

313
314 Manglende likelønn er fortsatt et uttrykk for manglende likestilling mellom
315 kvinner og menn i samfunnet som helhet. Tiden er moden for å sette i verk nye
316 målrettede tiltak for raskere å nå målet om et mer kjønnslikestilt arbeids- og
317 næringsliv. Forslaget om utvidede lovkrav for kjønns sammensetningen i styrer
318 mm. i næringslivet, er her et positivt politisk bidrag. Lavlønn gjelder kvinner mer
319 enn menn og enkelte yrker med mange kvinner gir lav uttelling for kompetanse.
320 Tilstrekkelig bemanning og kompetanseutvikling i yrker med mange kvinner

321 sammen med tiltak mot kjønnsdelingen i arbeidslivet, må stå på den politiske
322 dagsordenen framover.

323

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

332

333 **Krav til lønn**

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

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

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

356

357 Etter at partene ikke kom til enighet om behandlingen av uorganiserte i
358 tariffsammenheng ved hovedoppgjøret i staten, fattet Stortinget vedtak om at de
359 skal følge det avtaleområdet som dekker flest årsverk i den enkelte virksomhet.
360 Dette har ført til ytterligere fragmentering av staten som ett tariffområde og det
361 bryter med prinsippet om likebehandling, representativitet og størrelse.

362 Stortinget ba samtidig om at regjeringen setter ned et utvalg som ser på
363 lønssystemet i staten og legge fram sine anbefalinger i god tid før
364 hovedforhandlingene i 2024. Stortinget ba også om at regjeringen starter et
365 arbeid for å oppnå likelydende hovedtariffavtaler til hovedoppgjøret 2024. For
366 LO er det viktig at dette vedtaket blir fulgt opp raskt slik at det kan ferdigstilles
367 etter planen. Tariffsystemet i staten må igjen bli et virkemiddel for en sentral og
368 koordinert lønnsdannelse.

369
370 LO har lang historie med å bekjempe lavlønn. Den samordnede lønnsdannelsen
371 med sentrale tillegg, er i seg selv et av de viktigste virkemidlene mot økende
372 lønnsforskjeller. Dernest er grepet med å tilgodese lavlønnsområder med høyere
373 tillegg i de sentrale oppgjørene viktig. Mellom LO og NHO har dette i senere
374 oppgjør vært gjennomført slik at et ekstra kronetillegg har gått til dem som er på
375 overenskomster med en gjennomsnittslønn under 90 prosent av gjennomsnittlig
376 industriarbeiderlønn. Et arbeid i LO i 2021 pekte på flere mulige innretninger av
377 lavlønnsmodeller. For LO er det viktig å bruke en modell for lavlønnstillegg som
378 er mest mulig treffsikker, understøtter overenskomstenes lønnssetser og
379 oppleves mest mulig rettferdig.

380
381 I gjennomsnitt er kvinners lønn lavere enn menns, og tilnærmingen går
382 langsomt. Lønn skal være rettferdig slik at arbeid av lik verdi lønnes likt.
383 Ulikelønn må bekjempes systematisk med tillegg som treffer grupper med
384 mange kvinner. Likelønnsprofil på avtalte tillegg må videreføres og kvinner sikres
385 uttelling for kompetanse på lik linje med menn.

386
387 Når lønnsforskjellen mellom kvinner og menn mer enn halveres ved å se bort fra
388 de ti prosentene med aller høyest lønn, speiler det økende kjønnsforskjell i lønn
389 oppover i lønnsfordelingen og at tre av fire blant disse høytlønte er menn. Her er
390 den kollektive lønnsdannelsen mindre til stede. For LO er fordelingshensyn
391 viktig. Lønnsdannelsen må demme opp for markedskrefter som skaper
392 ytterligere skjevheter. I kollektive forhandlinger på sentralt nivå, kan lavlønn og
393 likelønn ivaretas i større grad enn hvis alt overlates til markedet.

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

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

401 Tariffkrav

402

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

408

409 Forhandlingsfullmakt

410

411 Sekretariatet/forhandlingsutvalgene gis fullmakt til å utforme de
412 endelige kravene på basis av retningslinjene over.