



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

Tariffrevisjonen pr. 1.5.2025

Dok. 1

25.04.2025 kl. 09.00

1. INNLEDNING

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

LO Kommune Oslo viser til Dokument 25, 2024-2026 § 18.3 Andre avtale år.

LO Kommune Oslos krav er i samsvar med tariffpolitisk uttalelse vedtatt i LO representantskap 18. februar 2025, jf. vedlegg.

LO Kommune Oslo legger frontfaget til grunn for de kommende forhandlingene. Frontfaget er viktig for å sikre sysselsettingen og norsk konkurransekraft gjennom bærekraftige økonomiske rammer.

LO Kommune Oslo har medlemmer i alle stillingsgrupper i Oslo kommune. Vårt krav har derfor et helhetlig fokus og skal ivareta interessene for alle våre medlemmer.

2. HOVEDPRIORITERINGER

Økonomi.

LO Kommune Oslo hovedkrav er økt kjøpekraft gjennom et generelt kronetillegg gitt på lønnstabell. Gjennom dette prioriterer vi en solidarisk og rettferdig lønnspolitikk som motvirker lavlønn og prioriterer likelønn. Dette sikres best gjennom kollektive avtaler og sentrale forhandlinger.

LO Kommune Oslo krever:

- Generelt kronetillegg gitt på lønnstabellen.
- Et økonomisk tillegg som gir reallønnsvekst for samtlige grupper.
- Det avsettes ikke midler til sentrale lønnsmessige tiltak.
- Det avsettes ikke midler til lokale forhandlinger.

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

LO Kommune Oslo vil ikke fremme krav om materielle endringer i overenskomsten.

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

Tariffpolitisk uttalelse – mellomoppgjøret 2025

1. Forhandlingsgrunnlaget

Ved tariffrevisjonene i 2024 var mellomoppgjørs klausulen i Industrioverenskomsten mellom Fellesforbundet i LO og Norsk Industri i NHO:

§ 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 er 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 2025).

Det er tilsvarende bestemmelser i andre områder av privat sektor, mens reguleringsbestemmelsen for hovedtariffavtalen i KS er:

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 forhandlings-tidspunktet, utsiktene for 2. avtaleår og rammen for frontfaget i 2025. Dersom partene er enige, skal det føres forhandlinger om eventuelle endringer i Hovedtariffavtalen, jf. «III Til protokoll a) Heltidskultur».

Lønnsutviklingen i 2024 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO området, øvrige offentlig ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges også til grunn for forhandlingene. I 2025 ses det særskilt hen til lønnsutviklingen i Staten.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2025.

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsresultat.

For medlemmer av LO Stat er ved frivillig lønnsnemnd hovedtariffavtalen 1. mai 2024 – 30. april 2026 mellom Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet og YS Stat gjort gjeldende. Riksmeklers møtebok har følgende formulering:

1.4 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår [1]

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 lønnsutviklingen for ansatte i det statlige tariffområdet skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.

c) Hvis partene ikke blir enige i forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel, med utløp tidligst 1. mai 2025.

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. [2]

2. Den økonomiske situasjonen

Bakgrunn

Den økonomiske veksten hos Norges handelspartnere utviklet seg svakt gjennom fjoråret. Foreløpige tall viser en vekst på 1,6 prosent, mot en anslått normalvekst på om lag 2 prosent. Svakere utvikling enn forventet i Kina og svært lav vekst i euroområdet, var viktige faktorer bak den svake veksten i 2024.

Handelen globalt kan framover bli preget av store endringer i handelspolitikken mellom land, med blant annet økte tollsatser fra USA og mottiltak og generelle beskyttelsestiltak fra EU. SSB legger til grunn negative konsekvenser av økte tolltariffer på produksjonen både i USA og euroområdet. SSB peker på at virkningene på norsk fastlandsproduksjon kan dempes ved lavere renter, mens andre peker på at rentene kan økes som følge av høyere prisvekst.

På grunn av koronapandemien og Russlands krigføring i Ukraina økte prisene på varer og tjenester internasjonalt, noe som smittet over på norsk økonomi. Det førte til økte renter i utlandet, også her hjemme. Perioden etter 2020 med økende inflasjon viste dermed sårbarheten ved geopolitiske endringer for en liten åpen økonomi som vår. En mer urolig verden vil kreve andre reaksjonsmønstre i nasjonal politikk enn det vi er vant ved.

For 2024 var veksten i bruttonasjonalprodukt (BNP) i Fastlands-Norge 0,6 prosent ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall. Boliginvesteringene falt med nesten 20 prosent i både 2023 og 2024, og privat konsum vokste bare 1,3 prosent i fjor. Høy aktivitet på sokkelen ga derimot positive ringvirkninger i verftsindustrien og i produksjon av metallvarer, i tillegg til for tjenester knyttet til olje og gass. Utbyggings-prosjekter som startet i 2022, trakk opp aktiviteten også i 2024.

Eksporsten av tradisjonelle varer vokste videre med 1,9 prosent i 2024, etter god vekst også året før, selv om reduserte kvoter påvirket produksjonen i sjømatnæringen negativt. For 2025 venter SSB videre vekst på 2,6 prosent. Industrilederne forventer høyere produksjonsvolum og sysselsettingsvekst i 2025[3].

Lønnsomheten i industrien har vært rekordhøy. Høyere aktivitet og bedre produktivitet enn det tidligere tall tydet på, ga enda lavere lønnskostnadsandel i industrien enn før lagt til grunn. Foreløpige nasjonalregnskapstall viser 72,2 pst i 2024. Det gir tre år med lønnskostnadsandeler betydelig under det historiske gjennomsnittet på 81 prosent for 1970–2024.

Etter flere år med svak utvikling i privat konsum, ligger konsumet an til å øke 3,1 prosent i 2025. Økonomien i husholdningene ble forbedret i løpet av 2024 både gjennom reallønnsvekst og økte overføringer. Reduserte barnehagepriser fra 1. august hjalp særlig barnefamiliene, men økende rente for låntakere begrenset likevel familieøkonomien.

Norges Bank har holdt styringsrenta oppe på 4,5 prosent fra januar 2024 til tross for at renta er redusert til dels kraftig hos handelspartnerne. For arbeidstakerne betydde dette en boliglånsrente på 5,6-5,7 prosent i desember 2024.

Økte renter, høye materialkostnader og svak reallønnsutvikling har ført til det kraftige fallet i boligbyggingen. Desember 2024 hadde det kraftigste fallet i igangsettingstillatelser siden 1955, ifølge SSB. Det forventes en svak økning i boliginvesteringene i 2025. Ferdigstillelsen av nye boliger forventes å ta seg opp først i 2027. Samtidig var det en økning i boligomsetningen på 7 prosent i 4. kvartal 2024 sammenlignet med året før. Sammen bidrar dette til at veksten i boligprisene forventes å tilta i 2025 og fram mot 2027.

Arbeidsmarkedet ble noe svekket fra 2023 til 2024. Ifølge Arbeidskrafts-undersøkelsen (AKU) økte andelen arbeidsløse fra 3,6 i 2023 til 4,0 prosent i fjor, og den lå på 4,1 prosent de siste to månedene av fjoråret.

Antall helt arbeidsløse slik NAV registrerer det, var 59 800 i 2024 – som tilsvarer 2,0 prosent av arbeidsstyrken. Til sammenligning utgjorde de helt arbeidsløse 1,8 prosent av arbeidsstyrken i både 2023 og 2022. Det er blitt flere arbeidsløse i alle fylker og yrker. Justert for normale sesongvariasjoner har andelen helt arbeidsløse vært på 2,1 prosent siden september 2024.

Ifølge AKU falt sysselsettingsraten fra 70,3 prosent til 69,7 prosent gjennom andre halvår 2023 og første halvår 2024. Andelen sysselsatte har deretter steget noe igjen. De siste årene har innvandringen fra Ukraina bidratt til å trekke sysselsettingsandelen noe ned, siden det tar tid for nyankomne flyktninger å komme i jobb.

I løpet av 2024 har beholdningen av ledige stillinger ifølge SSB, avtatt fra 115 800 i 1. kvartal til 88 500 på slutten av året. Denne statistikken skiller ikke etter arbeidstid som tilbys eller mellom faste og midlertidige jobber. Sesongjusterte tall fra NAV viser økt tilgang på ledige stillinger med 5,0 prosent fra 2023 til 2024, men tilgangen falt gjennom siste kvartal i fjor.

Lønnsstatistikk fra Statistisk sentralbyrå fra november 2023 til november 2024, viser en svak økning i lønnsforskjellen mellom kvinner og menn. For heltidsansatte utgjorde kvinners gjennomsnittlige lønn 90 prosent av menns i 2024 mens andelen var 88,2 prosent når deltid tas med og omregnes til fulle årsverk. Denne statistikken bruker utbetalt lønn, slik at etterbetalinger knyttet til streikene i staten ikke er med. Kvinner og menn fordeler seg ulikt i arbeidslivet, noe som påvirker lønnsforskjellene. For alle arbeidstakere viser lønnsstatistikken at de ti prosent lavest lønte over det siste tiåret hadde en årlig lønnsvekst på bare 2,8 prosent i gjennomsnitt. Lønnsveksten for alle var til sammenlikning 3,5 prosent.

Den økonomiske politikken

Norges Bank møtte inflasjonen utenfra med kraftige renteøkninger, og signaliserte klart at de ikke skiller mellom inflasjon som har opphav i høy inntekts- og forbruksfest i norsk økonomi og kostnadssjokk som kommer fra utlandet. Dermed har forbrukere og produsenter i Norge fått en dobbelt regning i dyrtiden; først økte priser på blant annet energi, som har forplantet seg gjennom økonomien, deretter renteøkninger på toppen av dette. Fortsatt er ikke reversering av styringsrenta påbegynt i Norge, slik den har blitt i mange andre land.

Budsjettpolitikken har dermed måttet ta et større ansvar for å dempe de negative utslagene av dyrtiden og renteøkningene. Gjennom de fire budsjettårene 2022-2025 har beregnet oljepengebruk økt med nesten 90 milliarder kroner, målt i faste priser. Budsjettunderskuddet når det kontrolleres for konjunkturer og uten oljeinntekter har økt fra å utgjøre 9,1 prosent av fastlandsøkonomien i 2022 til 10,9 prosent i 2025. Virkningen på verdiskapningen i Fastlands-Norge er i statsbudsjettet beregnet til samlet å utgjøre nærmere 2,3 prosent.

3. Lønns- og prisutviklingen

Mens Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) anslo konsumprisveksten til 4,1 pst for 2024, endte årsveksten på 3,1 prosent – ett prosentpoeng lavere enn anslått. Elektrisitetsprisene med nettleie gikk ned nær ti prosent fra 2023 til 2024, mens matvareprisene og husleiene økte med henholdsvis 5,2 og 4,4 prosent. Selv om perioden med økende prisvekst ser ut for å være over, møter forbrukere og produsenter et høyere prisnivå enn før.

Frontfagsrammen ble beregnet til 5,2 prosent ved hovedoppgjøret i fjor. Foreløpige tall fra TBU viser en årslønnsvekst i NHO-området fra 2023 til 2024 på 5,6 prosent for industriarbeidere, 4,9 prosent for industrifunksjonærer og 5,3 prosent for industrien i alt. Industrioverenskomsten-Verksted har en beregnet årslønnsvekst på 6,1 prosent. Uregelmessige tillegg trakk her veksten opp med 0,9 prosentenheter.

De foreløpige beregningene viser en årslønnsvekst i overkant av 5 prosent for Spekter-områdene, kommunene i alt og staten, mens varehandelen i Virke kommer ut i underkant av 5 prosent. For forhandlingsområdene samlet er årslønnsveksten fra 2023 til 2024 foreløpig beregnet til 5,3 prosent, bare 0,1 prosentpoeng over frontfagsrammen.

Dette tilsier reallønnsvekst både før og etter skatt fra 2023 til 2024 for store arbeidstakergrupper.

Ved mellomoppgjøret i 2023 ble det nedsatt to arbeidsgrupper mellom LO og NHO på tema lavlønnsmodeller og bonuser.

Lavlønnsproblematikken har lenge vært et sentralt tema i forhandlinger mellom LO og NHO. I 2021 lagde LO en lavlønnsutredning som har en grundig gjennomgang av ulike modeller som har vært brukt for å gi lavlønns tillegg og erfaringer og utfordringer knyttet til disse. I mellomoppgjøret 2023 mellom LO og NHO ble følgende lagt til protokollen:

«Et organisert arbeidsliv med tariffavtaler og en koordinert lønnsdannelse er den viktigste mekanismen for å sikre en fornuftig og bærekraftig lønnsdannelse. LO har i forhandlingene tatt opp med NHO utfordringen med særskilte tillegg gitt til overenskomster under et definert nivå. Oppgjøret har vist de særlige utfordringer som normallønnsfagene opplever i mellomoppgjør. NHO og LO vil frem til mellomoppgjøret i 2025 se på problemstillinger rundt dette.»

Partene vil slutføre dette arbeidet før oppstart av lønnsforhandlingene. LO mener det fortsatt er behov for å se om man kan finne mer treffsikre modeller for å gi lavlønns tillegg.

Med bakgrunn i betydelig vekst i bonus i lønn særlig for funksjonærer i 2022, tok LO ved mellomoppgjøret i 2023 med NHO opp utfordringene dette kan skape for den kollektive lønnsdannelsen. Partene var enige om at det var behov for mer kunnskap om omfang og praktisering av bonus, herunder forholdet til lokale forhandlinger og Hovedavtalens Kap. IX Informasjon, samarbeid og medbestemmelse. Også for dette ble det satt ned en arbeidsgruppe som vil rapportere i forkant av årets forhandlinger.

Etter brudd i forhandlingene i det statlige forhandlingsområdet gikk oppgjøret til mekling. 24. mai forelå et meklingsresultat mellom LO Stat og YS Stat og Staten v/Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet, med lokale og sentrale tillegg beregnet å bidra med 1,9 prosent til årslønnsveksten fra 2023 til 2024. Hele 75 prosent av tilleggene var avsatt til lokale forhandlinger, mens det sentrale tillegget med virkning fra 1. mai var på 0,75 prosent på fastlønnen. Akademikerne og Unio godtok ikke meklingsresultatet som bygde på Statens krav om likelydende avtaler med hovedsammenslutningene, og gikk til streiker som ble stoppet henholdsvis 2. og 5. juni ved henvisning til tvungen lønnsnemnd. LO Stat forkastet meklingsresultatet etter nei i uravstemning og avtalen gikk til frivillig lønnsnemnd.

Rikslønnsnemnda kom med sine kjennelser 20. november i fjor. For Akademikerne og Unio ble avtalene likelydende med avtalene i forrige tariffperiode. For LO Stat ble avtalen mellom Staten og YS Stat fra meklingen 24. mai gjort gjeldende til 30. april 2026, på tross av at medlemmene hadde forkastet den.

Nemnda utelukket ikke en annen løsning i framtida hvis forhandlinger om en felles avtale ikke fører fram i mellomtiden.

Utsiktene for 2025

TBU anslår at konsumprisveksten blir 2,5 prosent i år. Det er da lagt til grunn at regjeringens forslag for strømprisene følges opp. Usikkerheten i anslaget er blant annet knyttet til risiko for større endringer i handelspolitikken mellom land.

Veksten i lønnskostnader per sysselsatt hos handelspartnerne er anslått til 3,6 prosent i år.

4. Krav til den økonomiske politikken

Frontfagsmodellen og forholdet mellom privat og offentlig sektor

Den norske lønnsdannelsen er, sammen med utstrakt handel med andre land, utformet slik at norsk prisvekst i stor grad bestemmes av den internasjonale prisveksten. På den måten bidrar både høyere importpriser og eksportpriser til at internasjonal prisvekst bringes inn til Norge. Kronekursen påvirker graden og hastigheten på kort sikt. Selv om arbeidstakerne bærer kostnaden for høyere importpriser, tar de også del av gevinsten fra høyere eksportpriser gjennom frontfagsmodellens organisering av lønnsdannelsen. Vår modell for lønnsdannelsen fordeler dermed både kostnader og inntekter fra vår eksponering mot internasjonale markeder.

Med erfaringene fra hvordan den økonomiske politikken har håndtert det internasjonale kostnadssjokket de senere år, er det tydelig behov for en bedre innretning av den økonomiske politikken i framtidige møter med lignende utvikling. LO kan ikke akseptere at folk får ytterligere økte kostnader på grunn av renteøkninger her hjemme, og heller ikke at innenlandsk etterspørsel og redusert sysselsetting skal brukes mot den importerte inflasjonen.

De siste ti årene har globaliseringen gradvis bremsset opp, og dersom globaliseringen går i revers vil det kunne gi både reduserte eksportmuligheter og høyere vekst i importpriser. Samtidig står vi overfor en storstilt energi- og klimaomstilling som i lang tid fremover kan innebære høyere kostnader og svakere utvikling i kjøpekraften.

Samlet innebærer disse trendene at vi, på noe sikt, kan være på vei inn i en periode med lavere realinntektsvekst og en høyere underliggende inflasjon enn i de foregående tiårene.

Stagnerende internasjonal handel, fremvekst av nye handelsbarrierer og økt geopolitisk fragmentering vil kunne svekke utsiktene til global produktivitetsvekst, og dermed gi et svakere grunnlag for reallønnsvekst i framtiden.

Med en svak samlet lønnsevne i økonomien vil noen grupper oftere kunne stå overfor reallønnsnedgang enn før. Det vil være vanskeligst å håndtere for de som har lavest lønn. Det blir viktigere, men kanskje vanskeligere å prioritere lavlønnsgrupper i tariffpolitikken, når samlet reallønnsvekst er lav.

Det er avgjørende at utviklingen ikke møtes med økte renter og en innstramming i den økonomiske politikken. Økte kostnader og redusert kjøpekraft for befolkningen kan ikke avhjelpes ved at den økonomiske politikken inndrar kjøpekraften ytterligere. Det er ikke ansvarlig økonomisk styring å forsterke de økonomiske problemene til befolkningen eller føre en politikk for økt arbeidsløshet. Et høyt sysselsettingsnivå og økt produktivitet vil sikre offentlige finanser på lengre sikt.

Økt offentlig pengebruk praktiseres allerede i USA og diskuteres i EU. I kjølvannet av Draghi-rapporten og USAs ekspansive nærings- og finanspolitikk er det land som nå argumenterer for å forlate de finanspolitiske handlingsreglene og begrensningene som i dag gjør en slik politikk vanskelig.

Tariffavtalesystemet i Staten

Etter Rikslønnsnemndas avgjørelse er situasjonen med ulikelydende avtaler i det statlige tariffområdet videreført, selv om en annen løsning ikke utelukkes i framtida hvis forhandlinger da ikke fører fram.

Staten vektla i nemnda at det er én lønnsmasse i staten, samtidig som kjennelsene anerkjenner behovet for samordnet lønnsdanning. Det siste er sentralt for koordineringen av lønnsdannelsen i tråd med frontfagsmodellen. LO Stat mistet ved kjennelsen viktige sentrale og kollektive virkemidler i lønnsdannelsen, uten at man oppnådde ulikelydende avtaler eller lik fordelingsprofil. Økt andel lokal lønnsdanning over tid har allerede gitt ulik lønnsutvikling mellom ansatte og virksomheter. Heller enn en utvikling mot en oppsplittet lønnsmasse i staten, er det etter LOs syn nødvendig at det statlige tariffsystemet igjen bygger opp under sentral og koordinert lønnsdanning.

Lavlønn

Den kollektive, koordinerte lønnsdannelsen i Norge har bidratt til at vi har mye mindre lønnsforskjeller i Norge sammenlignet med de aller fleste land. Særlig de inntektspolitiske prioriteringene i LO har bidratt til å heve de laveste lønningene. Dette anerkjennes også i den offentlige, partssammensatte utredningen Lavlønn i Norge. Det var enighet om at frontfagsmodellen løfter lønnsveksten for brede grupper og begrenser omfanget av lavlønn.

De landsomfattende tariffavtalene og kollektive lønnsforhandlinger innenfor frontfagsmodellen, legger et relativt høyt lønnsnivå. Lite produktive virksomheter blir nødt til å omstille seg for å oppnå lønnsomhet. Flere forskningsprosjekter slår fast at dette er en viktig årsak til at Norge i dag er et av de mest produktive landene i verden. I en økonomi der det ikke er mulig å konkurrere ved å dumpe lønns og arbeidsvilkår, er det kun de som investerer i medarbeiderne, teknologi og innovasjon som overlever på sikt.

Selv om Norge i dag er et av de mest produktive landene i verden, så vokser produktiviteten saktere enn før. Utviklingen er ikke unik for Norge, men i tråd med utviklingen hos våre handelspartnere. Lavere produktivitet gir mindre rom for inntektsvekst, og er alvorlig for fremtidsutsiktene. I jakten etter løsninger er det avgjørende at vi ikke gir slipp på den politikken som har gitt oss dagens høyproduktive økonomi.

Idealene i den norske modellen om små forskjeller og høy verdiskaping henger tett sammen. Det er derfor avgjørende for Norges produktivitetsutvikling framover at LO får gjennomslag for prioriteringen av lavtlønte. Det betyr høye generelle tillegg, heving av tariffavtalens minstelønnssetninger og egne lavlønnsstillegg. Alternativet er at lønnsnivået forvitrer, noe som kan få alvorlige konsekvenser for Norges produktivitet over tid og som vil føre til økt ulikhet.

Tariffavtaledekningen må være høy for å sikre et relativt høyt lønnsnivå for de laveste lønningene. Lavlønn forekommer som lavlønnsutvalget viste, i større grad i de områdene av privat sektor som har lav organisasjonsgrad, og dermed mindre kraft til å reise krav om tariffavtale. Dette er knyttet til enkelte bransjer, deltid og tilsettingsformer som avviker fra fast jobb. De med kort utdanning og liten erfaring, samt innvandrere er særlig utsatt.

Lavlønnsutvalgets konklusjon om at partene og myndighetene må samarbeide for økt organisering og tariffavtaledekning støttes. Siden et seriøst arbeidsliv kan ses som et kollektivt gode, er det på sin plass også å gi offentlig støtte til et slikt arbeid. Utvalget ba også myndighetene om å ta initiativ for å gjenopprette arbeidsgruppen med partene og myndighetene for å arbeide fram tiltak som kan styrke organiseringen på begge sider.

Myndighetene har også en rolle i å bygge opp under den omstilling vår modell for lønnsdanning krever. Inntektssikring ved arbeidsløshet og satsing på gode arbeidsmarkedstiltak også i oppgangstider, er her sentralt. Dagens utfordringer for de unge gjør det nødvendig med en særskilt ungdomssatsning.

Likestilling

Gjennom tariffavtalene har fagbevegelsen gått foran for å fremme likestilling mellom kvinner og menn. Ammefri med lønn, fedres rett til lønn ved fri ved fødsel og fortrinnsrett til merarbeid for deltidsansatte, er noen eksempler på slike rettigheter. På andre felt som likelønn, er det et samspill mellom lov og avtaleverk. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er fortsatt en utfordring for å oppnå full likestilling og økonomisk frihet for kvinner. En nyere undersøkelse viser en forskjell også for dem som er i samme jobb.[4] Likestillings- og diskrimineringsloven pålegger arbeidsgiverne å jobbe aktivt for å utjevne lønnsulikheter mellom kjønnene i bedriftene. Tilsynsmyndighetene må styrkes og konsekvensene for brudd på den lovpålagte aktivitets- og redegjørelsesplikten 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 fra de pågående prosjektene om kartlegging av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er ferdigstilt.

LO forventer at det offentlige utvalget for kvinners 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.

Sykelønn

Retten til full lønn under sykdom for alle er kjempet fram av LO. Med stor ulikhet i muligheten for hjemmekontor mellom funksjonær- og arbeideryrker, har en ny ulikhet vokst fram. Kutt i sykelønna vil ramme skjevt også fordi mange ikke er sikret full lønn i tariffavtaler. Dersom et politisk flertall skulle ønske å svekke retten til full lønn under sykdom, vil det være viktig å styrke retten i tariffavtalene.

Det er ingen som blir friskere av å ha lite å rutte med. Det må i sykefraværarbeidet jobbes med andre virkemidler, slik den nylig inngåtte IA-avtalen legger til rette for.

Kompetansebygging

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 mer inkluderende og omstillingsdyktig samfunn. Samtidig ser vi at de som har størst behov for kompetansepåfyll ofte får minst. Store omstillinger innebærer økt risiko for arbeidsløshet og frafall/utenforskap, der personer med lite kompetanse og manglende norskerferdigheter er utsatt.

Norge trenger en etter- og videreutdanningsreform som motvirker ulikhet, og som sikrer rett til kompetanseheving uten tap av inntekt. Bransjetilpassede kompetanseprogrammer må bli varige, styrkes og videreutvikles til de som mangler relevante opplæringstilbud.

Det må bygges videre på styrken i det organiserte arbeidslivet i kompetansepolitikken. Kompetansebestemmelser i avtaleverk må praktiseres og følges bedre opp. En statlig omstillingsstøtte til virksomheter og arbeidstakere som gir støtte for å dekke tapt arbeidsfortjeneste ved kompetanseutvikling som er relevant for å nå prioriterte samfunns mål, må på plass. Ordningen må forutsette tariffavtale med partssamarbeid om kompetanseutvikling, og både myndigheter og det organiserte arbeidslivet må bidra.

Det må også sikres god kapasitet innen det offentlige utdanningssystemet for å møte framtidens kompetansebehov. Eksempler kan være kompetanse som er nødvendig for grønn omstilling, digitalisering og kompetansebehov i helse- og omsorgssektoren.

5. Krav til lønn

Lønnsomheten i industrien er svært god. I tråd med Frontfagsmodellen er hovedkravet for lønn derfor økt kjøpekraft gjennom generelle tillegg og heving av overenskomstenes lønnsatser. Høy levekostnadsvekst gjennom en årrekke innebærer at vi gjennom kravene særlig vil prioritere en solidarisk og rettferdig lønnspolitikk som motvirker lavlønn og prioriterer likelønn.

6. Forhandlingsfullmakt

Sekretariatet gis fullmakt til å utforme de endelige kravene på basis av retningslinjene over.

Noter

[1] I kjennelsen fra Rikslønnsnemnda vises det til møtebok i sak 2024-027 hos Riksmekler (LO Stat og YS Stat).

[2] Merknad: For overenskomstområde 5 Vy-buss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som framgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 12. februar 2024.

[3] SSBs Konjunkturbarometer 16. januar.

[4] ISF-rapport 8:2024: Ulik lønn for likt arbeid? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, 2015–2022