



**Kommune**

Forhandlingssammenslutningen

Dok 1  
11.04.19  
Kl 1000

# **Mellomoppgjøret**

**1.mai 2019**

## **Innledning**

LO Kommune viser til HTA kapittel 7 Varighet og reguleringsbestemmelsen for 2.avtaleår, og fremmer sine krav til mellomoppgjøret pr 1.mai 2019. Kravene er i samsvar med tariffpolitisk uttalelse for mellomoppgjøret 2019 vedtatt i LOs representantskap 19.februar 2019. Uttalelsen følger som vedlegg.

## **Forhandlingsgrunnlag**

Kapittel 7 Varighet

*Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.4.2020.*

*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 for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrig offentlig ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2019 er også en del av grunnlaget.*

*Det føres forhandlinger om ny offentlig tjenestepensjon, basert på Pensjonsavtalen av 3.mars 2018, dersom en av partene krever det.*

*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 2019.*

## **Økonomiske krav**

LOs utgangspunkt for årets forhandlinger er å sikre sysselsetting og økonomisk bærekraft i industrien. Etter noen tariffoppgjør med ansvarlighet og moderat lønnsutvikling, er det i 2019 større rom for lønnstillegg. For LO er det en forutsetning at arbeidstakerne sikres en del av verdiskapingen, og at lønn og annen inntekt fordeles på en rettferdig måte. Den norske modellen innebærer at resultatet i frontfaget skal være førende for de økonomiske rammene i andre tariffområder, og er et viktig fordelingspolitisk virkemiddel. Dette må likevel ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper som over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

LO Kommunes krav bygger på de samme forutsetningene. Det kreves økt kjøpekraft til alle arbeidstakere i KS-området. Kravene skal fremme likelønn, sikre verdsetting av kompetanse og utjevne forskjeller. LO Kommune mener 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 Kommunes krav i årets oppgjør er spesielt målrettet mot likelønnsutfordringene i kommunesektoren og

grupper og ansiennitetstrinn hvor kvinneandelen er størst. Det legges til grunn at det gis sentrale tillegg og heving av satser for garantilønn og ansiennitet i kapittel 4.

## Kompetanse

Kommunesektoren står overfor store utfordringer og endringer når det gjelder kommunesammenslåing, regionalisering og omstillinger. Dette stiller store krav til arbeidstakernes kompetanse. De ansatte er kommunesektorens viktigste ressurs, og avgjørende for at kvaliteten på tjenestene oppfyller kommunenes behov. LO Kommune krever at arbeidet og kompetansen verdsettes og gir lønnsmessig uttelling. Dette gjelder både formell utdanning, realkompetanse og lederkompetanse.

## Tariffpolitiske forutsetninger

LO Kommune forventer at lokale forhandlinger for kapittel 3 og 5 føres innenfor samme økonomiske ramme som i sektoren for øvrig, samt andre sammenlignbare tariffområder. I tillegg må LO Kommunes krav til likelønnsføringer for forhandlingene for kapittel 4 følges opp i kapittel 3 og 5. Det må være en balanse i lønnsveksten mellom de ulike lønnskapitlene i HTA over tid.

LO kommune har stor bredde blant medlemsmassen og representerer et helhetlig perspektiv innfor kommunesektoren generelt og for kapittel 4 spesielt.

I TBSK-rapporten fra 12. februar framkommer det at mindrelønnsveksten for arbeidstakere i kapittel 4 sammenlignet med arbeidstakere i kapitlene 3 og 5 har fortsatt i 2018.

Samlet over flere år ser forholdet mellom kapitlene slik ut:

	Kapittel 3.4	Kapittel 4	Kapittel 5
Samlet lønnsvekst for tiårsperioden 2009-2018	48,7 %	40,1 %	50,0 %
Gjennomsnitt pr år for tiårsperioden	4,0 %	3,4 %	4,1 %
Samlet lønnsvekst for femårsperioden 2014-2018	18,4 %	14,9 %	18,0 %
Samlet lønnsvekst for femårsperioden 2009-2013	25,6 %	21,9 %	27,1 %

I kroner gir dette betydelige forskjeller som forsterkes over tid. Bare for den seneste femårsperioden ser gjennomsnittlig kronevekst slik ut:

Kapittel 3	116 500
Kapittel 4	64 100
Kapittel 5	97 800

Dette er særlig problematisk i en periode der det er lav lønnsvekst sammenlignet med prisveksten, noe som i første rekke gir utfordringer for arbeidstakere i de lavest lønte stillingsgruppene.

Frontfagets ramme er å betrakte som en norm. Arbeidstakergrupper det er knapphet på, eller arbeidsoppgaver der arbeidsgiver ser behov for å stimulere til økt innsats,

forventes å kunne gi kostnader som først kan inkluderes som glidning for kommende perioder.

## **Endret offentlig tjenstepensjon**

Det vises til protokoll fra hovedoppgjøret 2018, herunder nedsettelse av partssammensatt utvalg som utarbeider forslag til hvordan den endrede offentlige tjenstepensjonen (OfTP) kan implementeres i hovedtariffavtalen.

LO Kommune krever opptatt forhandlinger om endret offentlig tjenstepensjon i mellomoppgjøret 2019.

LO Kommune har lagt til grunn at regjeringens lovforslag blir vedtatt som den er foreslått for Stortinget. Stortingsvedtaket vil skje etter 1. mai 2019. Det må derfor tas høyde for at det kan bli endringer frem til endelig vedtak i Stortinget, samt at partene kan være uenige om forhold som er særskilt knyttet til den tariffregulerte tjenstepensjonsordningen i hovedtariffavtalen.

Dersom det skulle bli tilfellet, krever LO Kommune at det opptas forhandlinger – med adgang til å bruke kampmidler – når den endrede offentlige tjenstepensjonen skal avtalesfestes.

LO Kommune krever med bakgrunn i dette at:

«Partene er enige om å gjennomføre særskilte forhandlinger om implementering av ny tjenstepensjon. Forhandlingene skal legges til grunn Stortingets vedtak, jf. ....., og hovedtariffavtalens kap. 2 samt øvrige pensjonsbestemmelser i HTA jf. rapport fra PSU. Partene avtaler nærmere oppstart av forhandlingene, og disse skal være sluttført innen xx.xx 2019

Dersom partene ikke blir enige i forhandlinger om implementering av ny tjenstepensjon, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel – med utløp tidligst xx.xx 2019.»

Hvordan – og i hvilken form – den endrede offentlige tjenstepensjonen skal reguleres, vil LO Kommune konkretisere i løpet av forhandlingene.

Det tas forbehold om nye/ endrete krav under forhandlingene.

LOs representantskap, 19. februar 2019

## Tariffpolitisk uttalelse for mellomoppgjøret 2019

### 1. Forhandlingsgrunnlaget

Følgende er formulert i det vedtatte meklingsforslaget mellom LO og NHO ved tariffrevisjonen i 2018:

#### **"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 situasjon 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 2019).*

#### **Mellomoppgjøret 2019**

*Partene har kommet til enighet om å gjennomføre en felles utredning om mulig omlegging av dagens AFP-ordning. Utredningen skal søkes å være ferdig i løpet av desember 2018 slik at en ny ordning kan avtales inntatt i mellomoppgjøret 2019."*

Det er tilsvarende reguleringsbestemmelse i andre områder av privat sektor. Også med KS, Staten og Spekter er det åpnet for forhandlinger om eventuell ny offentlig tjenestepensjon i andreårsklausulene.

Gjennomføringen av utredningen det er vist til i møteboka mellom LO og NHO om en ny AFP-ordning, gjøres sammen med myndighetene. Utredningsarbeidet er underlagt myndighetenes utredningsinstruks og er således et omfattende arbeid. Dette vil ta lengre tid enn det LO og NHO så for seg i tariffoppgjøret.

Målene for en ny modell ligger fast. En ny modell vil sikre at langt færre uforskyldt mister ytelsen selv etter mange år i en AFP-bedrift, og at AFP vil bli mer forutsigbar og gi større trygghet for fremtidig pensjon. Dette skal oppnås gjennom en ytelse som er knyttet til tid i AFP-bedrift og som med full opptjening i ordningen er på linje med dagens nivå.

Det tas sikte på å framlegge en felles utredning høsten 2019, i god tid før oppgjøret i 2020. Medlemmene skal ta stilling til innholdet i en uravstemning før oppgjøret.

### 2. Hovedutfordringene

Norsk økonomi er i en historisk sett svært svak konjunkturoppgang. Etter nær uendret produksjon i norsk industri fra 2016 til 2017, tok veksten seg noe opp i fjor og det er nå mer optimistiske

meldinger fra industriledere. Årsaken til at konjunkturoppgangen er så vidt svak ligger blant annet i at næringsstrukturen i norsk økonomi er mye endret de siste 15 årene. Svært lavt rentenivå, svak inntektsvekst i husholdningene og sosial dumping har bidratt til at penger har blitt kanalisert til boligmarkedet og lavproduktive næringer. Gjeldsgraden i husholdningene er rekordhøy. Mange av arbeidsplassene som har vokst fram er ikke i tråd med et høyproduktivt norsk arbeidsliv og står derfor i fare for å forsvinne raskt.

Partene har gjennom lønnsoppgjørene og på annen måte bidratt vesentlig til at norsk økonomi har snudd til ny oppgang etter oljeprisfallet i 2014. Fagbevegelsen tok ansvar i den usikre økonomiske situasjonen oljedturen innebar.

LO er imidlertid skuffet over drahjelpen på enkelte politikkområder. For det første har det lenge vært ført en for svak politikk for å beskytte deler av norsk arbeidsliv fra sosial dumping. Svakt organiserte bransjer har vært spesielt utsatt. Lønningene har reelt sett stått stille for dem som står aller svakest i arbeidsmarkedet. Dette har i hovedsak vært blant uorganiserte, men også i godt organiserte bransjer har bruk av bemanningsselskaper og kontraktører utfordret norske lønns- og arbeidsvilkår. Bransjeprogram som samarbeidet mellom partene i bygg- og anlegg og myndighetene om seriøsitetsskrav ved offentlige anskaffelser, ser imidlertid nå ut til å bære frukter. Problemene gjør seg gjeldende i større deler av arbeidslivet og LO ønsker at disse erfaringene overføres til en nasjonal standard som kommer useriøsiteten til livs.

Innskjerpingen i Arbeidsmiljølovens krav ved utvidet innleie, får virkning fra i år. Tydeliggjøringen av at fast ansatte skal ha lønn i bemanningsbransjen og bedre rettigheter til utvidet stilling for deltidsansatte, er også endringer som vil kunne styrke seriøsiteten i arbeidslivet framover. Det er spesielt viktig å ha kontroll over utviklingen innen arbeidsliv og lønnsdannelse når etterspørselen etter arbeidskraft er høy innen enkelte bransjer.

For det andre har regjeringens skattepolitikk bidratt ytterligere til en skjev byrdefordeling. Eierne har fått store skatteutt. Etter reduksjon av satsene i bedriftsbeskatningen fra 28 til 23 prosent, fortsetter regjeringen med ytterligere kutt til 22 prosent i 2019. Skatt på formue og arv er kuttet med 8,3 milliarder kroner. Samtidig har regjeringen skjerpet beskatningen av lønnstakere med vanlige lønninger på en rekke områder, blant annet ved å stramme inn i fradragsreglene for kost og losji for pendlere, og ilagt skatt på kost og losji for arbeidstakere som er på reise.

Samlet sett er skattene redusert med 25 milliarder kroner de siste fem årene. Det aller meste til de med høyeste formuer. Regjeringen varsler i tillegg nye kutt. Skatteuttene svekker grunnlaget for offentlig sektor og velferdstjenestene.

Regjeringen sier at målet med politikken er å få kapitaleierne til å investere i kompetanse og ny næringsvirksomhet. Selv om det nå er en viss oppgang i investeringene både offshore og landbasert i petroleumstilknyttet virksomhet, er investeringsutviklingen generelt historisk svak – både i næringsvirksomhet og i kompetanse. I en sunn økonomi bør bedriftenes overskudd reinvesteres. Det har i for liten grad skjedd de siste årene.

### **Utviklingen i arbeidsmarkedet**

Jobbveksten tok seg opp gjennom 2017 og 2018, etter en svak utvikling i 2015 og 2016. Bygge- og anleggsbransjen og forretningsmessig tjenesteyting, der utleie av arbeidskraft er den største undernæringsen, fortsetter å stå for en stor del av økningen, og utgjorde 37 prosent av den samlede sysselsettingsøkningen fra 2017 til 2018. Bygg og anlegg har over tid vært en svært viktig driver i norsk økonomi. Fra 2014 til 2017 kom halvparten av økningen i antall sysselsatte innen denne bransjen.

Andelen sysselsatte (15-74 år) gikk opp med 0,8 prosentpoeng (pp) fra 2017 til 2018, etter å ha falt med 4,8 pp i perioden 2008-2017. I 4. kvartal var 67,6 prosent av befolkningen sysselsatt. Ifølge

sesongjusterte tall kom den største delen av økningen i begynnelsen av året. Sysselsettingen er altså fortsatt for lav og det er behov for forsterkede tiltak for å bringe sysselsettingen opp på tidligere nivåer.

I tillegg er det et betydelig antall som jobber deltid. I 2018 arbeidet 25 prosent av alle sysselsatte deltid. Blant kvinner var andelen 37 prosent. 66.000 personer har forsøkt å få lengre arbeidstid – de er undersysselsatte slik Statistisk sentralbyrå definerer det. Det er 5.000 flere enn i 2017. Mer enn to tredeler av undersysselsatte er kvinner. Dette utgjør en samfunnsutfordring som det er viktig å løse. I tillegg til å bidra ytterligere til det kjønnsdelte arbeidslivet, rammer det manges mulighet til å delta i samfunnsutviklingen enten det gjelder muligheten til å få boliglån eller tilgang på kompetansehevende tiltak på arbeidsplassen.

Det var en nedgang i arbeidsløsheten også gjennom 2018, men svakere enn året før. Nedgangen har først og fremst kommet i fylkene og yrkene som var rammet av nedgangstidene i oljebransjen. Ifølge Nav var 2,3 prosent av arbeidsstyrken registrert helt ledige i desember. SSBs arbeidskraftundersøkelse viste en arbeidsledighet på 3,5 prosent i 4. kvartal 2018.

### **Rentene på vei opp**

Det svært lave internasjonale rentenivået de siste 15 årene reflekterer de store økonomiske utfordringene i verden. Etterspørselen er for lav. Det skyldes skjevare fordeling av inntekt og formue, innsparingstiltak i offentlige budsjetter, deregulering og liberalisering som skaper usikkerhet og store overskudd i næringslivet som ikke brukes på investeringer i ny næringsvirksomhet. Rentene er forsiktig på vei opp – også i Norge.

I en slik situasjon er det viktig at Norges Bank er varsom med for raske rentehevinger. Vi har ikke erfaring med en så lang periode med lave renter, der kapitalen har blitt konsentrert i boliger, næringseiendom og aksjemarkedet. En renteheving vil føre til reprising av markedene og et brått fall vil smitte over til produksjon og sysselsetting.

Det er videre viktig å unngå en sterk styrking av kronekursen. En ensidig norsk renteheving vil kunne bidra til det. Sterkere norsk krone vil nulle ut konkurranseevneforbedringene som ansvarlig lønnsvekst har bidratt til. En reduksjon av inflasjonsmålet må ikke framskynde renteøkningene.

### **Lønnsdannelsen**

Landsdekkende tariffavtaler og forhandlinger på sentralt nivå, legger til rette for en koordinert lønnsdannelse. Koordinering eller samordning innebærer at partene tar hensyn til økonomien samlet og konkurranseevnen i sine lønnskrav. Sterk samordning gjør det mulig raskt og bredt å reagere på endringer i økonomien gjennom lønnsveksten. Dette for å trygge grunnlaget for høy sysselsetting og lav arbeidsløshet. Mellomoppgjøret i 2015 er eksempel på dette.

Oljenedturen preget økonomien i årene deretter. 2016 ga reallønnsnedgang med lavere lønnsvekst og betydelig høyere prisvekst enn lagt til grunn ved tariffoppgjøret. Svært lav lønnsvekst på 1,7 pst for alle grupper ifølge nasjonalregnskapet, ble fulgt av en fortsatt lav vekst på 2,3 pst i 2017. Sammensetningseffekter der grupper med høyere lønn ble redusert i antall og opplevde lavere lønnsvekst, gjorde seg fortsatt gjeldende om enn ikke i samme grad som året før.

For LO er fordelingshensyn viktig. 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.

Utjevningen mellom menn og kvinners gjennomsnittlige lønnsnivå går imidlertid tregt. Halve forskjellen skyldes et kjønnsdelt arbeidsliv, og den andre halvparten finner man ingen annen forklaring på enn at kvinner er kvinner og menn er menn.

Lønnsuttellingen er lavere der vi finner mange kvinner, og småbarnsfasen har økt lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Kvinner og menn jobber i ulike næringer, yrker og stillinger og kvinner jobber langt oftere deltid enn menn. I tillegg til at lavlønsproblemet og deltidsproblematikk i stor grad samtidig er et likelønsspørsmål, er det klart at enkelte yrker med mange kvinner gir lav uttelling for kompetanse. Dette gjelder både offentlig og privat sektor.

Likelønnsprofil på sentralt og lokalt avtalte tillegg må videreføres og understøttes av strukturelle tiltak mot kjønnsdelingen og for mer likestilling i arbeidslivet. Ulik verdsetting av kvinner og menns arbeid må motvirkes gjennom lik betaling av arbeid av lik verdi.

Likelønnsutfordringen må løses både tariffpolitisk og politisk. Dette bør være grunnlag for et strategisk og systematisk likelønnsarbeid. Det behøves flere tiltak i arbeidslivet. Tilstrekkelig bemanning, kompetanseutvikling og å fremme heltid, vil bidra til å løfte kvinneyrkene. Stimulering til delt foreldrepermisjon er videre viktig. Både myndigheter og arbeidsgivere har her et ansvar.

Det kan være mer krevende å få resultater i fordelingspolitikken i oppgangstider og rommet for lønnsvekst er høyere. Det gjelder generelt og for lønnsrelasjonen mellom kvinner og menn spesielt. Erfaringsmessig løper da mannsdominerte grupper i toppen ifra, mens det i flere kvinnedominerte bransjer er et press nedover i lønninger og betingelser.

De fornyede vedtakene om allmenngjøring er et viktig virkemiddel for å møte en utvikling med økt ulikhet og manglende likelønn, sammen med tilbakeholdenhet på arbeidsgiversiden overfor ledere og andre som ofte har ledet an i lønnsvekst. Videre er det den samordnede lønnsdannelsen med sentrale tillegg et av de viktigste virkemidlene mot økende lønnsforskjeller. I enkelte tariffområder er de sentrale elementene blitt svekket, noe som svekker samordningen. Dette gjelder spesielt i staten og er en utvikling LO mener må snu.

I 2016 inngikk staten for første gang to ulike hovedtariffavtaler med ulike system for fastsettelse av lønn for ansatte i samme stillinger og med samme arbeids- og ansvarsområde. Bakgrunnen er regjeringens ønske om kun lokale forhandlinger.

LO kan ikke akseptere å påta seg ansvaret for samordningen i Staten – som frontfagsmodellen er avhengig av – dersom lønnsfastsettingen skyves til lokale forhandlinger, uten at streikeretten følger med og dermed uten at partene sentralt har innflytelse over lønnsfordelingen. I henhold til lov om offentlige tjenestetvister er streikeretten i staten lagt på sentralt nivå.

Staten leverer ikke nødvendig lønnsstatistikk til hjelp i oppgjørene, selv om det er noe de er forpliktet til. Uten statistikk knyttet opp mot stillingskodene, kan ikke de sentrale partene i forhandlingene følge utviklingen i forhold til likelønn, lavlønn, lederlønn mv.

LO kan ikke akseptere at administrerende direktører og statlige toppledere vedvarende får en høyere lønnsutvikling enn arbeidstakerne for øvrig. Nye tall for lønnsvekst for toppledere i industrien viser at veksten ligger langt over frontfagsrammen, og veksten er tiltakende. Normen som settes i frontfaget skal gjelde alle.

### 3. Inntektsutviklingen i 2018 og utsiktene for 2. avtaleår

Prisstigningen fra 2017 til 2018 målt ved konsumprisindeksen, ble på 2,7 prosent. Det er høyere enn lagt til grunn under forhandlingene i 2018. Prisutviklingen for elektrisitet med nettleie er som i 2016 en hovedforklaring.

Med en gjennomsnittlig årslønnsvekst foreløpig beregnet til 2 ¾ prosent både for industriarbeidere, industrifunksjonærer og industrien i alt, ble reallønnsutviklingen beskjeden.



Samlet for alle lønnstakere var lønnveksten 2,8 prosent i fjor. Reallønnsveksten er dermed beregnet til 0,1 prosent.

Prisutviklingen for Norge fra 2018 til 2019 anslås av TBU til om lag 2,2 prosent.

Lønnskostnadsveksten per sysselsatt hos handelspartnerne ser ut til å kunne bli 3 ½ pst i 2019 ifølge tall fra OECD.

#### **4. Krav til lønn**

Kravet ved hovedoppgjøret i 2018 som skal følges opp for annet avtaleår lød:

LO krever økt kjøpekraft til alle. Kravene til lønn skal fremme likelønn, bekjempe lavlønn samt sikre garantiordningene.

Konsumprisveksten ble klart sterkere enn anslått av Beregningsutvalget i 2018. Elektrisitetsprisene inkl. nettleie bidro sterkt til dette, da de økte med nær 26 pst fra 2017. Bidraget til endringen i prisstigning i 2018 var 0,9 prosentenheter. Historisk svak lønnsutvikling og høy prisvekst, har gitt svak reallønnsutvikling de siste årene. På grunn av den sterke prisveksten var dette tilfelle også i 2018.

For likelønn viser tallene fra Beregningsutvalget fortsatt tilnærming mellom kvinners og menns lønn samlet fra 2017 til 2018, og stabilitet eller tilnærming i de forhandlingsområdene det foreløpig foreligger tall for.

Et hovedprinsipp i frontfagsmodellen er å sikre en jevn fordeling av verdiskapingen til kapital og arbeidskraft, både i industrinæringene og i tjenestenæringene. For frontfaget har vi lyktes. I industrien har fordelingen historisk svingt rundt et normalnivå.

I private tjenestenæringer har det derimot vært en betydelig endring i inntektsfordelingen. Gevinstene fra den samordnete lønnsdannelsen hentes ut av kapitaleierne i deler av næringslivet som følger etter frontfaget. De skulle i større grad kommet alle til gode gjennom lavere forbrukerpriser på varer og tjenester. Misforholdet er ikke bærekraftig over tid.

I partenes og myndighetens arbeid for en samfunnsmessig fornuftig lønnsdannelse der hensynet til sysselsetting prioriteres, er det avgjørende at alle grupper omfattes. I en tid der deler av økonomien sliter tungt mens andre nyter godt av sterkt bedret konkurransevne, er dette hensynet særlig relevant for å unngå ytterligere skeivheter i inntektsfordelingen.

Norsk økonomi er inne i en moderat konjunkturoppgang, der særlig petroleumsinvesteringer ventes å gi ringvirkninger i 2019. Utsiktene for andre avtaleår og framover er positive, men de aller nyeste prognosene peker på noe lavere vekstutsikter internasjonalt enn tidligere. Det er tre politikkområder som har bidratt til å løfte økonomien etter lavkonjunktoren fra oljeprisfallet i 2014. Det er budsjettpolitikken med økt oljepengebruk, pengepolitikken med svært lave renter og lønnsdannelsen med ansvarlig lønnsvekst. I lys av de bedrede konjunktorene har regjeringen lagt vekt på at budsjettpolitikken normaliseres og Norges Bank har startet en normalisering av rentenivået. På samme vis er det nå behov for en normalisering av lønnsveksten.

#### **5. Forhandlingsfullmakt**

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

