

Dok 1

6.4.22

Kl. 14.00

# **Hovedoppgjøret Hovedtariffavtalen KS**

## **1.mai 2022**

## **Innledning**

LO Kommune legger til grunn den tariffpolitiske uttalelsen fra LOs representantskap 22. februar 2022. Uttalelsen ligger vedlagt.

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

I likhet med de foregående årene er det knyttet usikkerhet til den økonomiske situasjonen både i Norge og hos våre handelspartnere. Fortsatt pandemi og uvanlig høye strømpriser bidrar til den usikre situasjonen. I tillegg er det krig i Europa, som har konsekvenser langt utover Ukrainas grenser.

Samtidig anslås det vekst i norsk økonomi. TBU har anslått en prisvekst på 3,3 %. Det forventes en oppgang i økonomien, med høyere inflasjon og økte renter.

Rammen for KS-oppgjøret i 2021 ble anslått til 2,8 %. Sammensetningen av rammen med anslag for årslønnsvekst er beskrevet i punkt 3.1.1 i TBSK-rapporten. Endelige beregninger viser at årslønnsveksten fra 2020 til 2021 ble 2,5 %. Dette er den laveste veksten blant de store tariffområdene. Differansen mellom avtalt årslønnsvekst og faktisk årslønnsvekst må gjenspeiles i det økonomiske resultatet for 2022.

LO Kommune har medlemmer i alle stillingsgrupper i avtaleområdet. LO Kommunes krav har et helhetlig fokus og skal ivareta interessene til alle våre medlemmer.

LO Kommune viser til rapporter fra de partssammensatte utvalgene som har arbeidet i inneværende tariffperiode. Disse vil gjenspeiles i kravene der det er relevant.

## **Økonomi**

LO Kommune vil sikre økt kjøpekraft for alle gjennom sentrale tillegg og sikre at mindrelønnsutvikling kompenseres.

LO Kommunes helhetlige tilnærming til lønnsforhandlingene krever at alle stillingsgruppene sees under ett. Det betyr at vi ikke aksepterer en oppsplitting av lønnsmassen i kapittel 4. LO Kommune krever derfor at skillet mellom gruppe en og gruppe to fjernes fra garantilønnsystemet.

Kompetanse skal gis uttelling i lønn og LO Kommune vil sikre en positiv utvikling hva gjelder likelønn.

I den videre konkretisering av de økonomiske kravene vil relasjonen mellom de ulike stillingsgruppene være en del av grunnlaget.

## **Kompetanseheving**

Den viktigste innsatsfaktoren i kommunen og fylkeskommunens tjenestetilbud til innbyggerne er de ansattes kompetanse. Det er viktig å sikre at man har rett kompetanse på rett plass og at det legges til rette for at kompetanseutvikling slik at man kan løse tjenestene på en best mulig måte for innbyggerne. Det er flere virkemidler som kan benyttes for å nå dette; lønn er et av disse virkemidlene. Ansattes kompetanseutvikling som nyttes i arbeidet må gjenspeile seg i innplasseringa i lønnsystemet.

LO Kommune vil styrke Hovedtariffavtalens bestemmelser som regulerer lønnsutvikling i lys av kompetanseheving som er relevant for virksomheten.

Kompetanseheving er også avgjørende i de nødvendige omstillingsprosessene vi står ovenfor. Endringer knyttet blant annet til det grønne skiftet og tillitsreformen forutsetter at de ansatte får kompetansepåfyll. LO Kommune vil vurdere krav som ivaretar virksomheten og de ansattes behov for kompetanseheving i lys av dette.

## **Ubekvemstillegg**

Kommunenes og fylkeskommunenes tjenester til innbyggerne forutsetter at det jobbes på ubekvemme tider

av døgnet. Arbeid utenfor normalarbeidsdagen øker belastningen for den enkelte, herunder for fritid og familieliv og utfordringer knyttet til arbeid eksempelvis på natt. LO Kommune vil heve tilleggene for ubekvem arbeidstid.

Vi vil også se på innretningen av kvelds- og nattillegg samt lørdags- og søndagstillegget, slik at tilleggene svarer til belastningen for den enkelte samt ivaretar målet om å øke stillingsstørrelser.

### **Arbeidstid**

LO Kommune vil sette arbeidstid på dagsorden i årets oppgjør. LO Kommune er opptatt av at den tida arbeidstager er til arbeidsgivers disposisjon er en del av arbeidstida og at stillingsstørrelsen skal gjenspeiles i lønna. Vi vil blant annet adressere forholdet mellom arbeidstid og reisetid, samt vakt på vaktrom, pauser og forholdet mellom avlønning og beregning av arbeidstid.

### **Heltid**

LO Kommune vil fortsette arbeidet for heltidskultur, rett til hele stillinger og fast ansettelse, og bruke hovedtariffavtalen for å bidra til å nå dette. De nylig foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven vil være sentralt i dette.

### **Hjemmekontor**

Pandemien førte til at mange måtte utføre sitt arbeid i eget hjem. Noen arbeidssteder vil også etter pandemien åpne for at hele eller deler av arbeidet kan utføres på hjemmekontor.

Lov- og avtaleverket er mangelfullt i regulering av arbeid på hjemmekontor.

LO Kommune vil ha en regulering av hjemmekontor gjennom en overordnet rammeavtale for KS-sektoren. Denne skal blant annet sikre de ansatte et forsvarlig arbeidsmiljø.

### **Innplassering og stillingskoder**

LO Kommune vil kreve nye/endrede stillingskoder for enkelte grupper. Vi vil konkretisere disse i senere kravsdokument.

## Tariffpolitisk uttalelse - hovedoppgjøret 2022

Vedtatt av LOs representantskap 22. februar 2022

### 1. Bakgrunn

#### Den økonomiske situasjonen

I sine konjunkturtendenser fra desember i fjor så Statistisk sentralbyrå (SSB) relativt optimistisk på utviklingen i 2022. SSB la der til grunn at handelspartnerne er på vei inn i høykonjunktur i løpet av året, og at omikrontiltak ute og hjemme ville bli midlertidige. Også om en ser bort fra det siste, var SSB mer optimistisk enn eksempelvis IMF i sin prognose for vekst i brutto nasjonalprodukt (BNP) i 2022 i euroområdet. Veksten i BNP for Fastlands-Norge i 2021 ble 4,2 pst, om lag som SSB antok ville bli veksten også i 2022.

I juni 2021 var BNP for Fastlands-Norge på samme nivå som før korona-utbruddet i mars 2020. Den økonomiske aktiviteten i 2021 var rammet av problemer knyttet til leveranser globalt. I tillegg til slike flaskehalsar i frakt og levering, ga utnyttelse av markedsrett i denne situasjonen opphav til økt inflasjon internasjonalt. Dette bremset oppgangen. Lønnsomheten i norsk industri kan svekkes framover som følge av høye priser på innsatsvarer.

Rekordhøye kraftpriser har videre preget bildet i Europa og Norge. Per november var disse inklusiv nettleie 123,5 pst høyere enn året før slik dette måles i konsumprisindeksen. Situasjonen ga etter hvert behov for strakstiltak for å dekke deler av husholdningenes strømregning. Prisene økte betydelig først i sør, mens selve overføringssystemet lenge bidro til at prisene til husholdningene nordpå var mindre berørt. I nord kom tiltakene i tillegg til at det er et varig element av skjerming i avgiftssystemet for elektrisitetsprisene her. Regjeringens midlertidige tiltak fra desember 2021 ga støtte til husholdningene på 55 pst av strømpris over 70 øre per kWt. Etter forslag fra LO ble støtteordningen forbedret for januar – mars 2022, til 80 pst av strømpris over 70 øre per kWt. SSB antar at energiprisene vil holde seg høye særlig i første del av 2022, før kraftprisen antas å falle i andre halvår. Det innebærer ikke nødvendigvis tilbakevending til like lave kraftpriser som vi historisk har hatt.

Mens samlede næringsinvesteringer falt med 3,7 pst fra 2020 til 2021 som følge av lavere investeringer i kraftforsyning, økte investeringene i industrien med 4,1 pst. Det anslås sterk investeringsnedgang også i år i kraftforsyning, mens investeringene i industrien som står for om lag 40 pst av næringsinvesteringene i alt er antatt å vokse enda kraftigere enn i 2021.

Innad i industrien har bildet for produksjonsutviklingen vært todelt, med nedgang i leverandørindustrien i 2021 mens tradisjonell eksportrettet prosessindustri etter hvert har vokst og gitt gjeninnhenting sammen med konsumrettet produksjon.



## **Kronekurs og renteutsikter**

Norges Bank satte opp styringsrenta med totalt 0,5 prosentenheter i september og desember 2021, etter at den ble satt ned til null etter koronautbruddet i 2020. I januar i år varslet Norges Bank at renteoppgangen mest sannsynlig fortsetter med i alt 0,75 prosentenheter gjennom 2022. I så fall kommer den opp på 1,25 prosent mot slutten av året. Pengemarkedsrenta følger styringsrenta og vil i gjennomsnitt kunne bli 0,8 prosentenheter høyere i 2022 enn 2021 ifølge denne rentebanen.

Selv om sparingen i husholdningene samlet sett har vært rekordhøye 14 pst i 2020 og 13 pst i 2021, har inntektsreduksjoner knyttet til pandemien og høye strømpriser rammet husholdningene ulikt. Enkelte familier har liten buffer å møte renteøkninger med. Høye boligpriser og høy gjeld i husholdningene har gjort norsk økonomi sårbar for sterke renteøkninger. Norges Bank er også blant de første sentralbankene som øker renta etter pandemien. Økende renteforskjell til utlandet kan styrke verdien av norske kroner og svekke konkurranseevnen kraftig. Norges Bank må derfor utvise nennsomhet når det gjelder de varslede renteøkningene framover.

Krona svekket seg kraftig rundt nedstengningen av Norge i mars 2020, for så å styrke seg igjen. På årsbasis har krona styrket seg med 5,3 prosent fra 2020 til 2021 (målt med en importveid valutakursindeks). Den videre kursutviklingen er usikker, men både Norges Bank og Teknisk beregningsutvalg anslår at krona vil styrke seg med noe under 1 prosent i år.

## **Konkurranseevne**

Konkurranseevnen til norsk industri svekket seg i 2021, vesentlig som følge av en sterkere krone. Svekkelse av krona og lavere lønnskostnadsvekst bedret konkurranseevnen fra 2013 til 2020.

Lønnskostnadsandelen i norsk industri som andel av faktorinntekten var 86,2 pst i 2021 ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall, om lag som året før og som i de siste ti årene.

## **Sysselsetting og arbeidsløshet**

3,5 pst av arbeidsstyrken var helt arbeidsløse i 4. kvartal 2021 ifølge brudd- og sesongjusterte tall slik dette måles i arbeidskraftundersøkelsen, og de utgjorde 100 000 personer. Det ga et årsgjennomsnitt for 2021 på 4,4 pst. Helt arbeidsløse registrert hos NAV utgjorde 3,1 pst. Andelen helt arbeidsløse ved utgangen av året var tilnærmet lik andelen før pandemien, men det er fortsatt mange flere delvis arbeidsløse. Mange har vært arbeidsløse i lang tid.

Jobbveksten har imidlertid vært sterk når smitteverntiltakene har blitt lempet på. For flere har utviklingen åpnet nye muligheter for arbeid, spesielt unge. For unge kvinner økte eksempelvis sysselsettingsprosenten med over 4 prosentenheter i 4. kvartal 2021 sammenlignet med ett år tidligere. Færre personer på korttidsopphold, kan ha skapt jobbmuligheter som tidligere var utilgjengelige. Dette viser at innvandringen de siste tiårene, kan ha hatt fortrenningseffekter i det norske arbeidsmarkedet.



Den samlede andelen som er i jobb, sysselsettingsprosenten, har økt etter tidligere nedgang og var i 4. kvartal 2021 på 68,9 pst av befolkningen. Det er likevel et stykke igjen til andelene på over 70 pst vi hadde før 2009.

## 2. Lønnsutviklingen

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.

Det forbundsvise hovedoppgjøret i 2020 fikk senere oppstart og gjennomføring på grunn av pandemien. Industrioverenskomstens verksteddel kom ut med en lønnsvekst på 1,7 pst, som er likt med hva rammen i frontfaget ble anslått til. Lønnsveksten i industrien i NHO-området ble imidlertid høyere; 2,2 pst i alt og 2 pst for industriarbeidere. Noen større områder i industrien kom ut med lønnsvekst i overkant av 3 pst.

Selv om oppsigelser og permitteringer knyttet til pandemien i størst grad rammet lavlønnsjobber i tjenesteområdene i privat sektor, ble også deler av sysselsettingen i industrien påvirket. I alt ble lønnsveksten for industriarbeidere trukket opp av færre nyansettelser. For industrifunksjonærene trakk færre i lavere betalte jobber i salgs-, service- og kontoryrker, lønnsveksten opp.

Prisstigningen målt ved konsumprisindeksen endte på 1,3 pst i 2020, noe i underkant av den siste prognosen til Teknisk beregningsutvalg (1,4 pst). I tillegg til at en del priser ble estimert som følge av nedstengning, bidro lave elektrisitetspriser til utviklingen. De større tariffområdene kom dermed ut med reallønnsvekst i 2020.

Ifølge beregningsutvalget var det større tilnærming mellom kvinners og menns gjennomsnittlige lønn fra 2019 til 2020 i industri i NHO og for finanstjenester. For helseforetak i Spekter og varehandel i Virke var det mer beskjeden tilnærming, mens det var stabilitet i stat og kommune og beskjeden tilbakegang i Spekter utenom helseforetak.

Mellomoppgjøret i 2021 mellom LO og NHO hadde igjen en lav- og likelønnsprofil. I tillegg til et generelt tillegg på kr 2,25 per time, ble det avtalt et ekstra tillegg på kr 1 per time på overenskomster med gjennomsnittslønn lavere enn 90 pst av industriarbeiderlønn.

Lavlønnsstillegget traff relativt sett flere kvinner enn kvinners andel i hele tariffområdet tilsier.

Ved mellomoppgjøret i 2021 ble frontfagsrammen anslått til 2,7 pst, like i underkant av beregningsutvalgets prisprognose på 2,8 pst. Gjennom 2021 har rekordhøye elektrisitetspriser bidratt til at prisveksten ble 3,5 pst.

Fjoråret ga høyere matvarepriser internasjonalt, mens avgiftskutt på visse matvarer i Norge medvirket til at matvareprisene tidvis hadde dempende effekt på konsumprisveksten.

Ifølge foreløpige tall ble årslønnsveksten for industrien samlet i NHO 3 pst i 2021, 2 ¼ pst for industriarbeidere og 3 ¼ pst for industrifunksjonærer. Stat og kommunene i alt er foreløpig



beregnet til henholdsvis 2,8 og 2,7 pst. Varehandel og Finanstjenester kom ut med henholdsvis 4  $\frac{3}{4}$  og 4 pst, og er dermed de eneste av de større forhandlingsområdene med reallønnsvekst i fjor ifølge foreløpige tall.

### 3. Utsiktene framover

Det tekniske beregningsutvalget anslår konsumprisveksten for 2022 til 2,6 pst. Det er stor usikkerhet om prisvekstanslaget, særlig knyttet til valutakurs og energipriser, men også til pandemien. Anslaget bygger på terminprisene på elektrisitet. Elektrisitetsprisene er dermed antatt å stige med 2,5 prosent som årsgjennomsnitt fra 2021 til 2022.

For 2022 anslo OECD i desember 2021, veksten i lønnskostnadene per sysselsatt i OECD-området i 2022 til 3,6 pst. For et vektet snitt av Norges handelspartnere utgjør det 3,5 pst ifølge beregningsutvalget.

### 4. Pensjon

Når man lever lenger og er frisk lenger, kan man jobbe lenger. Det er et viktig prinsipp i pensjonsreformen. Senere avgang og kombinasjon av arbeid og pensjon, styrker velferdsstatens bærekraft.

Samtidig er det mange som ikke kan jobbe lenger, enten fordi de er utslitte eller fordi de mister jobben i sen alder og det ikke er mulig å finne ny jobb. For LO er det derfor viktig å styrke de supplerende pensjonsordningene til folketrygden. LO har som mål å tette hullene i AFP- og OTP-ordningene, og lette overganger mellom jobber med ulike pensjonsordninger i privat og offentlig sektor. Regjeringen Støre har gitt et viktig bidrag med innføring av pensjon fra første krone i OTP allerede i 2022.

Kvinner lever lenger enn menn og det er derfor viktig med kjønnsnøytrale pensjonsordninger.

LO vil utvide ordningen med egen pensjonskonto til også å omfatte hybridpensjon. Videre er det viktig å samle midler i kollektive ordninger og få på plass et bedre regelverk for å sikre en fornuftig forvaltning av fripoliser. Forhandlingene om særaldersgrensene i offentlig sektor med den forrige regjeringen brøt sammen. LO krever nå at vi får på plass en løsning som sikrer at de som i dag har særaldersgrenser og er tilsatt i yrker med stor belastning, og/eller hvor det er samfunnsmessige hensyn knyttet til sikkerhet og risiko får en pensjon på nivå med de som går av ved ordinær aldersgrense.

#### AFP

AFP betales av alle arbeidsgivere uansett alderssammensetning i bedriften. I dagens ordning er det bare fra man er 53 år til 62 år at ordningen har verdi, men heller ikke disse har noen garanti for å få del i ordningen. Noen vil falle ut etter mange års innbetaling, hvis de mot slutten av yrkeslivet rammes av oppsigelse, omorganiseringer eller langvarig sykdom. Yngre som skifter til en jobb uten ordningen, får ikke uttelling for yrkeshistorien i dagens ordning. Noen arbeidsgivere bruker dette som argumenter mot å inngå tariffavtale. For å tette hullene og bygge opp om



framtidens tariffavtaledekning, er det nødvendig å få på plass en bedre AFP i tråd med protokollen fra 2018-oppgjøret. Erfaringene så langt innebærer at endringer i AFP i privat sektor må forhandles i et samordnet hovedoppgjør mellom LO og NHO. Bare slik vil nødvendig økonomi og regelendringer komme på plass. Også myndighetene må involveres i tråd med Hurdalsplattformen. En ny AFP må avtales i inneværende stortingsperiode.

Avtalen om ny offentlig tjenestepensjon fra mars 2018 slår fast at AFP for ansatte i offentlig sektor skal legges om fra en tidligpensjonsordning til en livsvarig påslagsordning som kommer i tillegg til folketrygden. Dette gjelder ansatte født i 1963 eller senere. AFP-ordningen i offentlig sektor er utformet etter mønster av AFP-ordningen i privat sektor.

Det forutsettes at det etableres systemer for medregning av kvalifikasjonstid og refusjoner mellom AFP-ordningene i offentlig og privat sektor, slik at kvalifikasjonstid fra privat sektor kan medregnes i offentlig sektor og omvendt.

LO vil igangsette dette arbeidet slik at ordningen er etablert i løpet av tariffperioden.

## 5. Krav til den økonomiske politikken

Økonomisk styring gjennom frontfagsmodellen er viktig for å sikre sysselsetting og økonomisk bærekraft på lang sikt. Den samordnende lønnsdannelsen inngår i en bredere sammenheng der arbeidslivs- og kompetansepolitikk møter den økonomiske politikken. Myndighetene har en rolle i å bygge opp under den koordinerte lønnsdannelsen, selv om forhandlingene er partenes bord.

Under regjeringen Solberg var det for svak satsing mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet gjennom liberalisering som åpnet for innleie, midlertidighet, kreativt bruk av selskapsstrukturer og bruk av underleverandører og kontraktører. Det er behov for en forsterket politikk for å rydde opp og snu dette.

Det organiserte arbeidslivet skal sette standarden for hele arbeidslivet. Økt tariffavtaledekning er en nøkkel for å styrke den koordinerte lønnsdannelsen. For å få det til må organisasjonsgraden i deler av privat sektor økes. Økt fradrag for fagforeningskontingent er, etter mange års stillstand, et viktig virkemiddel som regjeringen Støre nå følger opp.

Hull i regelverket må tettes. Forbedringer av allmenngjøringsloven og konkurslovgivningen og styrket adgang til lønnsinndrivelse er sentralt. Solidaransvar- og lønnsgarantiordningen ved konkurs må forsterkes. Fougner-utvalgets anbefalinger følges nå opp av Støre-regjeringen. Endring av Arbeidsmiljøloven og annen relevant lovgivning med blant annet sterke begrensninger på adgangen til innleie fra bemanningsselskap (herunder et forbud på byggeplasser i Oslofjordområdet), og forslag til skarpere definisjon av innleie og entrepris, er eksempler. Regjeringen har også startet arbeidet med en handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren og en nasjonal Norgesmodell for seriositetskrav til offentlige innkjøp etter mønster av de kommunale innkjøpsmodellene som alt er etablert. Omgåelser av regelverk må møtes av godt rustede kontrolltater, samtidig som utformingen av bestemmelser i seg selv kan redusere mulighetene for arbeidslivskriminalitet og sosial dumping. Begrensning av antall leverandørledd er et eksempel





i så måte. Større handlingsrom for fagforeninger med innstillingsrett vil i sin tur stimulere til økt tariffavtaledekning. Målet er et organisert arbeidsliv med faste, hele stillinger og fagkompetanse, der lønn er fastlagt i tariffavtaler

Omikronspredningen har gitt behov for nye tiltak knyttet til håndtering av pandemien. Nå må vekten i større grad være på å beholde ansatte i jobb. LOs gjennomslag for lønnsstøtte har bidratt til det. Samtidig skal blikket rettes framover og en politikk for et rettferdig grønt skifte hamres ut. Trepertssamarbeidet må stå sentralt i dette arbeidet.

Fagbevegelsens mål er rettferdig økonomisk vekst og like muligheter for alle. Men det må skje uten at jordas ressurser utarmes. Det grønne skiftet vil påvirke måten vi jobber på dramatisk, uavhengig av bransje og yrke.

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. Fagbevegelsen må både bidra til grønn omstilling på arbeidsplassene og til at omstillingene i samfunnet skjer på en rettferdig måte. Kompetanseheving vil her være en nøkkel.

Det er fortsatt behov for særskilt å styrke mulighetene for livslang læring på alle nivåer i arbeidslivet. Unge som velger yrkesfag må få lære plass, oppleve god kvalitet i opplæringen og ha videre utviklingsmuligheter. Læring i arbeidslivet må kunne dokumenteres og verdsettes både i arbeidslivet og i utdanningssystemet. Ordninger som er framforhandlet gjennom det organiserte arbeidslivet må videreutvikles og styrkes. I Hurdalsplattformen varsler regjeringen at den vil gjennomføre en bred kompetansereform for arbeidslivet. Erfaringene fra de trepartsstyrte bransjeprogrammene for kompetanse, har vist at det er viktig at arbeidslivets parter har en avgjørende innflytelse på utforming og innhold i en slik reform. Bransjeprogrammene, må gå fra krisemodus til i større grad å utvikle nye kompetansetilbud og se på flere muligheter til å utvikle programmene til å bli hovedmotor i omstillingen. Å motvirke ulikhet må være et sentralt mål, samtidig som programmene tilfører kompetanse for å håndtere digitalisering og grønt skifte. LOs forslag til flere nye bransjeprogram må følges opp.

Arbeidslivet er kjønnsdelt og halvdelen av forskjellen mellom kvinners og menns gjennomsnittlige lønn skyldes dette. Kvinner og menn jobber i ulike næringer, yrker og stillinger. Trekk som deltid, midlertidig tilsetning og lavlønn gjelder kvinner mer enn menn. Lavlønn- og deltidsproblemet er dermed i stor grad et likelønsspørsmål. Enkelte yrker med mange kvinner gir lav uttelling for kompetanse, og småbarnsfasen øker lønnsforskjellen mellom kvinner og menn.

Likelønnsutfordringen må løses både tariffveien og politisk. Manglende likelønn er fortsatt et uttrykk for manglende likestilling mellom kvinner og menn, i arbeidslivet og samfunnet som helhet. Det er behov for en langt mer aktiv likestillingspolitikk, og for at regjeringen samarbeider aktivt med arbeidslivets parter om dette. Tiltak for å fremme heltid i hele arbeidslivet gjennom lovverk og prosjekter sammen med innskjerper i Arbeidsmiljøloven, er konkrete politiske tiltak som vil bidra til reduserte forskjeller mellom kvinner og menn. Tilstrekkelig bemanning og kompetanseutvikling i kvinneyrker sammen med strukturelle tiltak mot kjønnsdelingen i arbeidslivet, er sentralt for å fremme likestilling.



Endringene i Nasjonalbudsjettet for 2022 og forliket med SV, er første skritt fra regjeringen Støre for mer rettferdig fordeling. I tråd med Arbeiderpartiets hundredagersprogram er viktige skritt tatt for å reversere svekkelsen av velferdsytelsene til utsatte grupper.

## 6. 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. Når andre forhandlingsområder forholder seg til frontfagsrammen over tid, får de også del i frontfagets produktivitets- og lønnsvekst. I et langt historisk perspektiv har andre områder, herunder offentlig sektor tatt del av produktivitetsveksten i industrien. Samtidig har man for å sikre gjennomføring av frontfagsmodellen lagt til rette for sterke fagforeninger i hele økonomien, og spesielt i offentlig sektor. Uten frontfagsmodellen er det ikke gitt at lønnsutviklingen i andre områder hadde vært like god og heller ikke at fagforeningene hadde vært like sterke som de er i dag.

Offentlig sektor forvalter fellesskapsløsningene i den norske modellen, som er viktige fra et fordelingsperspektiv.

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 arbeidsledighet og større forskjeller i samfunnet. Lønnsfordelingen mellom grupper generelt ville økt, og spesielt likelønnsutfordringene ville blitt større. Det kan innenfor frontfagsmodellens rammer arbeides med tiltak og innretninger som gir en bedret likelønnsutvikling.

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

Likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser om aktivitets- og redegjøringsplikt for arbeidsgivere stiller blant annet krav om kartlegging av lønn og deltidsarbeid. Sammen med den ytterligere styrkingen av tilleggsavtalen om likestilling ved fjorårets Hovedavtaleforhandlinger, gir dette et godt grunnlag for samarbeid om likestilling på den enkelte bedrift.

Det er økende avstand mellom kvinners og menns gjennomsnittlige lønn oppover i lønnsfordelingen, der den kollektive lønnsdannelsen er 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 igjen får høyere lønnsvekst enn arbeidstakerne for øvrig. Normen som settes i frontfaget skal gjelde alle.



Lavlønn må bekjempes gjennom særskilte tillegg og øktelønnssatser. Tariffavtalenes satser sikrer mindre forskjeller, er normdannende for deler av det uorganiserte arbeidslivet og vesentlige i allmenngjorte områder. Derfor får LOs prioriteringer stor betydning i kampen mot ulikhet.

Garantiordningene og andre bestemmelser om regulering av lønnsatser i enkelte forbundsområder, er også sentrale for å bekjempe lavlønn. Tariffavtalene må også sette standarden på arbeidstidsområdet. Det skal betales for all tid som er nødvendig for pålagte arbeidsoppgaver.

For LO er det viktig at arbeidsgivere ikke skaffer seg konkurransefortrinn gjennom svekkelse av ansattes lønns-, arbeids- og pensjonsvilkår gjennom tariffhopping. En harmonisering av tariffavtalenes bestemmelser om dette er viktig for å motvirke denne effekten.

### **Tariffkrav**

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

## **7. Oppgjørsform og forhandlingsfullmakt**

Det er i flere avtaleområder behov for tilpasninger i de enkelte tariffavtalene. På denne bakgrunn og ønsket om en god oppfølging av de enkelte overenskomstspesifikke kravene, gjennomføres forhandlingene i privat sektor som forbundsvis oppgjør. Representantskapet gir sekretariatet fullmakt til å utforme de endelige kravene, herunder reguleringsklausul for annet avtaleår.

Lønnsdannelsens betydning i den norske modellen og behovet for å benytte LO-kollektivets samlede styrke for å fremme rettfærdig fordeling av goder og byrder, innebærer at sekretariatet sørger for den nødvendige tariffpolitiske samordning av oppgjøret. Forhandlingsresultatene godkjennes gjennom uravstemning i samsvar med oppgjørsformen.