



Kommuneansattes Hovedsammenslutning -
OSLO

Tariffrevisjonen pr. 1.5.2021

Dok. 1

23.4.2021 kl. 10.00

Innledning

KAH presenterer med dette sine krav for andre avtaleår. Kravet er i samsvar med vedtak i Landsorganisasjonens representantskap 16. februar i år, jfr. vedlegg.

Forhandlingsgrunnlag

Det vises til § 18.3 2. avtaleår i Oslo kommunes overenskomster med arbeidstakerorganisasjonene vedrørende lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i Oslo kommune, tariffperioden 1.5.2020-30.4.2022.

Innledende bemerkninger

Koronapandemien hadde en betydelig innvirkning på norsk økonomi og sysselsetting i 2020, med følger også inn i 2021. Pandemien har videre påvirket ulike næringer og sektorer svært ulikt. Kommunesektoren er blitt rammet, blant annet grunnet nedstengning av enkelte tjenester samt at kommunen har fått et betydelig meransvar i håndtering av pandemien.

LO har gjennom sin tariffpolitiske uttalelse krevd at kjøpekraften opprettholdes gjennom årets oppgjør, og at det er viktig at alle grupper inkluderes i en samfunnsmessig fornuftig lønnsdannelse for å motvirke skjevheter. Uttalelsen peker også på at mindrelønnsutvikling i sektorer skal hensyntas. Videre skal tariffkravene prioritere seriøsitet, likelønn og motvirke lavlønn.

Til tross for pandemien ble oppgjøret i 2020 i NHO-området høyere enn anslaget for fjorårets ramme. Resultatet for Oslo kommune var på linje med anslått ramme, og har således hatt en mindrelønnsutvikling i 2020 sammenlignet med NHO-området.

Den norske modellen innebærer at resultatet i frontfaget skal være førende for de økonomiske rammene i andre tariffområder. KAHs økonomiske krav er i tråd med frontfagets prinsipper, som ikke hindrer at mindrelønnsutviklingen kompenseres i årets mellomoppgjør, jf. protokollen fra 2020.

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

Økonomisk krav

KAH krever

- Lønnsutvikling på linje med frontfaget 2021, med tillegg for mindrelønnsutviklingen fra hovedoppgjøret 2020 basert på endelig resultat av frontfaget.
- Reguleringen ved tariffoppgjøret skal være kronetillegg.
- Alle kronesatser i overenskomsten reguleres i tråd med prisveksten.
- Reguleringen gis for øvrig i sin helhet på lønnstabellen.
- Det avsettes ikke midler til lokale forhandlinger eller sentrale justeringer.

KAH vil på et senere tidspunkt fremme konkretiserte økonomiske krav.

Tariffpolitiske forutsetninger

Partene forutsetter at den samlede lønnsveksten som avtales skal være normgivende for ledere og andre grupper arbeidstakere i virksomhetene og hele arbeidsmarkedet for øvrig.

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

Vedtatt i LOs representantskapsmøte 16. februar 2021

TARIFFPOLITISK UTTAELSE FOR MELLOMOPPGJØRET 2021

1. Forhandlingsgrunnlaget

Følgende var formulert ved tariffrevisjonen i 2020 for avtalene mellom LO og NHO:

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO eller det organ LO bemyndiger om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingens avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2021).

Det er tilsvarende reguleringsbestemmelse i andre områder av privat sektor. Mellom Spekter og LO Stat er reguleringsbestemmelsen nokså parallell, men for område 5 Vy-buss er det en egen reguleringsbestemmelse protokollert etter streiken i 2020. Reguleringsbestemmelsen for hovedtariffavtalen i KS er som følger:

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen i 2020 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2021 er også en del av grunnlaget.

Hovedtariffavtalen i Staten har en kortere formulering:

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

1 Fra 1. april 2021 gis det et tillegg på kr 2,50 per time, i tillegg til resultatet i mellomoppgjøret. Det er videre fastlagt at det skal være forhandlinger under fredsplikt om satsreguleringer etter at resultatet fra LO og NHO foreligger i samordnede oppgjør og mellomoppgjør.

2. Hovedutfordringene

Den økonomiske utvikling

Koronapandemien har ført til et kraftig tilbakeslag i både internasjonal og norsk økonomi. BNP hos handelspartnerne har antakeligvis falt med 5-6 pst. i 2020, og med 3 – 3 ½ pst. i norsk fastlandsøkonomi.

De omfattende smitteverntiltakene bidro til kraftige fall i mars og april. Kvinner og ansatte med innvandrerbakgrunn i lavlønnsyrker i privat sektor ble i særlig grad rammet. 412 000 personer var registrert som helt eller delvis arbeidssøkere eller på tiltak. Fra sommeren 2020 vokste aktiviteten i fastlandsøkonomien igjen, men i november bidro ny innstramning i smitteverntiltakene til nytt fall.

Nedgangen i november rammet hotell og restaurant, passasjertransport og kulturbransjen, som i utgangspunktet fortsatt hadde lav aktivitet. Industri og bergverk hadde på sin side vekst knyttet til petroleums- og kjemiske produkter samt bergverk, i dette korte tidsperspektivet.

Veksten i industriproduksjonen bremses opp allerede mot slutten av 2019, og nedgangstrenden ble forsterket av oljeprisfallet i pandemien i 2020. Gradvis oljeprisvekst igjen sammen med tiltakene i skatteregime for olje- og gassnæringen i juni, bidro til å reversere produksjonsfallet de to siste kvartalene av 2020. Svingningene gjennom året berørte særlig bransjer med bruk av innleid arbeidskraft fra utlandet, med nedgang i begynnelsen av året og produksjonsvekst igjen i andre halvår. Den beregnede kapasitetsutnyttingsgraden for industrien i

siste kvartal av 2020, var likevel under det historiske gjennomsnittet for perioden 1990-2020. Samlet endte industriproduksjonen med en nedgang på 3 pst fra 2019 til 2020.

Verdien av fastlandseksporten endte 6,5 pst lavere enn året før i 2020. Det var særlig i andre kvartal nedgangen kom, og mye var knyttet til lave priser på petroleumsprodukter. Utenom dette var nedgangen for fastlandseksporten 2,3 pst.

Norges Bank satt styringsrenta ned fra 1 til 0,25 pst 23. mars i fjor og videre til null 8. mai. Norges Banks prognose for styringsrenten innebærer en rente på dagens nivå i over ett år og deretter en gradvis økning i renten etter hvert som aktiviteten i norsk økonomi nærmer seg et mer normalt nivå. Kronkursen har vært svak, selv om krona styrket seg igjen etter rekordlavt nivå i mars.

Det er lite sikre tall for næringsinvesteringer. Statistisk sentralbyrå anslø i desember i fjor at disse var redusert med ti pst i 2020, og forventet en vekst mellom to og tre pst i år.

Bildet med svært ulik utvikling næringer og bransjer imellom, vil fortsette også i 2021. Med fortsatte støttetiltak kan innenlandsk vareproduksjon og handel forbli mindre påvirket, og deler som for eksempel byggeindustri og mat- og drikkevareindustrien kan endog ha god vekst. Samtidig vil mange av næringene knyttet til reiseliv, kultur og servering fortsatt ha svak utvikling.

Det er betydelig usikkerhet om den videre økonomiske utviklingen, både i Norge og internasjonalt. Det er fortsatt en svært alvorlig smittesituasjon verden over med hensyn til virusmutasjon og fare for flere smittebølger. Den oppstartede vaksineringsen gir håp om en gradvis normalisering, mens det er uvisst hvor raskt og sterkt den økonomiske gjeninnhenting kan bli.

Både alene og sammen med andre av arbeidslivets parter, har LO jobbet aktivt med å sikre tilstrekkelige støtteordninger under pandemien. De offentlige støttetiltakene overfor næringslivet har bidratt til å begrense konsekvensene av krisen. Krisen har likevel rammet sosialt skjevt og har samtidig avslørt hull i sikkerhetsnettet. Regjeringa har etter pådriv fra blant andre LO kommet med tiltak rettet mot bedrifter og husholdningene, der det har vært spesielt nødvendig å presse på for å sikre bedringer av inntektssikringsordningene for permitterte, arbeidsløse, studenter og syke. LO har fått gjennomslag for en forhøyet dagpengesats for arbeidsløse og permitterte, og for at lærlinger som mister lærlingplassen eller blir permitterte får inntektssikring på nivå med lærlingelønn, og for styrkede muligheter til å kombinere dagpenger med utdanning. Samtidig har LO stått i bresjen for lønnsstøtteordning for å ta permitterte tilbake i jobb og kontantstøtte for bedrifters faste kostnader.

LO har fått gjennomslag for midler til kompetansetiltak som flere nye bransjeprogrammer for kompetanseutvikling og oppskalering av eksisterende digitale tilbud. Det har blitt etablert støtteordninger for å sikre selvstendige ved inntektstap, samt endring av sykepengeregler for denne gruppen.

Det har pågått en debatt om hvor lenge tiltakene som gjelder arbeidstakere skal vare. Stortinget gjorde 19. januar et anmodningsvedtak om at midlertidige tiltak i permitteringstid og dagpengesatser, skulle utvides til 1. oktober 2021. Regjeringen ønsker ikke å utvide tiltaksperioden utover 1. juli i år. Saken er nå til behandling i Stortinget.

Norge er fortsatt i en krisesituasjon, der ytterligere tiltak og forbedringer fra myndighetenes side er nødvendige for å sikre sysselsettingen på lengre sikt og motvirke økt ulikhet. Støtten til næringslivet må følges med begrensninger i mulighetene for å ta ut utbytte og bonuser til ledende ansatte. Mens krisen for noen mest har begrenset det sosiale liv og husholdningsøkonomien har vært god eller endog forbedret gjennom lavere rente på lån, har andre erfart inntektsnedgang. Unge er blitt rammet både i forhold til gjennomføring av utdanning, vansker med å komme inn i arbeidslivet og i forhold til å skaffe bolig. LO mener at krisetiltakene må vare så lenge vi har pandemi. Blant annet må forhøyet sats for dagpenger og inntektssikringen for lærlinger videreføres, feriepenge må nå gjeninnføres i det ordinære dagpengesystemet og mulighetene for kompetanseheving må styrkes videre.

Den digitale kompetansen er blitt mer skjevfordelt under pandemien, og den langvarige arbeidsløsheten har økt risikoen for utenforskap. Virkemidlene må derfor nå rettes mer inn mot at flere kan være helt eller delvis på jobb, samtidig som ledig arbeidskapasitet kan brukes til kompetanseheving. En justert kompensasjonsordning som tar hensyn til lønnskostnader, sammen med en styrket ordning for bedriftsintern opplæring (BIO) er blant

LOs forslag til myndighetene. Bransjeprogrammene for kompetanse er fortsatt viktige, og bidrar til at mange permitterte får oppgradert sin kompetanse.

I dagens situasjon er det ekstra absurd med fortsatte retningsløse «ostehøvelkutt» («ABE»-kutt) i statlig sektor. Disse har svekket kritiske funksjoner og dermed samfunnsberedskapen. I statlig forvaltning har det rammet blant annet NAV og Skatteetaten når det gjelder å håndtere krisen i arbeidsmarkedet. Trange budsjettammer reduserer etatens kapasitet og deres mulighet for rask omstilling, og øker risikoen for krevende ventetid for ytelsler. Arbeidstilsynet og Folkehelseinstituttet er også svekket, og ressursene konsentreres til koronahåndtering. Annet viktig arbeid i et folkehelseperspektiv og oppfølging av arbeidsplasser med stor arbeidsbelastning samt forebyggende tilsyn, blir skadelidende.

Helseforetakene har vært essensielle i samfunnets håndtering av pandemien. Det er tapt inntekter og oppstått betydelige behandlingsetterlep som følge av pandemien. Helseforetakene må tilføres ressurser for å ivareta både normal drift og håndtere pandemiens ettervirkninger i befolkningen fremover.

Offentlig sektor skal ha ressurser nok til å fylle sine vanlige oppgaver og samtidig kunne forbygge og møte kriser. I kommunene behøves det både ytterligere ressurser for å møte innbyggernes behov for velferdstjenester, samtidig som det er et behov for å kompensere for merkostnader og mindreinntekter. Smittevern og nedstengninger har gitt store belastninger for den enkelte, lokalt næringsliv og det enkelte lokalsamfunn. Kommunene må rustes til å bidra til at den enkelte og samfunnet kommer gjennom og ut av krisen som pandemien har skapt.

Utviklingen i arbeidsmarkedet

I 4. kvartal 2020 var 67 prosent av befolkningen (15-74 år) sysselsatte, en reduksjon fra andelen på 67,9 prosent i 4. kvartal 2019. Ved utgangen av 2019 hadde deltakelsen i arbeidslivet økt noe fra 2017, etter en lengre periode med reduksjon. Gjennomsnittlig sysselsettingsandel for 2020 var 67,2 prosent, 0,6 prosentenheter lavere enn i 2019.

Særlig antall permitterte økte i mars 2020 og nådde rundt 270 000 personer i april. Deretter falt antallet jevnt til om lag 50 000 i oktober, for så å øke igjen i den nye sosiale nedstengningen i november. Midt i desember utgjorde alle arbeidssøkere 6,8 prosent av arbeidsstyrken. 61 000 personer var helt eller delvis permitterte, og om lag halvparten hadde vært permitterte siden mars/april. Ved utgangen av januar 2021 hadde antall permitterte steget ytterligere til 66 700 personer, hovedsakelig på grunn av nye smittevernstiltak ved inngangen til året.

Arbeidskraftundersøkelsens (AKUs) tall for arbeidsløse steg fra 3,6 prosent i 1. kvartal til 5,4 prosent i 3. kvartal 2020. Det reflekterte det høye antallet permitterte og at disse ble regnet som arbeidsløse i AKU først etter tre måneders permittering. I 4. kvartal 2020 var arbeidsløsheten 4,8 prosent.

Arbeidsløsheten i desember ifølge tall fra Nav, var svært høy innenfor reiseliv og transport, kontorarbeid, serviceyrker og annet arbeid, og industriarbeid, på hhv. 11,2 prosent, 5,2 prosent, 4,9 prosent og 4,8 prosent. Arbeidsløsheten hadde steget ytterligere til hhv 13,5, 5,8, 5,7 og 5,2 prosent ved utgangen av januar 2021.

Den har også rammet svært skjevt i samfunnet. Arbeidsløsheten er betydelig høyere blant innvandrere, unge og lavtlønte. I desember hadde 83 100 personer eller 42 pst. av arbeidssøkerne innvandrerbakgrunn.

Den store utfordringen er om den koronarelaterte arbeidsløsheten biter seg fast og gir opphav til mer langvarig arbeidsløshet. Det er tegn til det. Langtidsarbeidsløse (helt arbeidsløse i mer enn 26 uker) var 58 300 midt i desember og 61100 ved slutten av januar 2021, mot 21 600 i mars 2020. Innslaget i desember var mer enn dobbelt så stort som i samme måned året før. Til sammenlikning økte antallet på arbeidsmarkedstiltak med bare seks pst over samme tidsrom. Nettoinnvandringen til Norge har gått ned de siste årene etter å ha vært høy i flere år. Koronapandemien har akselerert denne trenden. Nettoinnvandringen utgjorde 6 100 personer de tre første kvartalene i 2020, mot 16 300 personer året før.

Lønnsdannelsen

Landsdekkende tariffavtaler og forhandlinger på sentralt nivå, legger til rette for samordning i lønnsdannelsen. Det innebærer at partene tar hensyn til økonomien samlet og konkurransevnen i sine lønnskrav. Dette for å trygge grunnlaget for inntekt og sysselsetting, blant annet gjennom å gjøre etterspørselsstimulerende tiltak effektfulle. Hovedoppgjøret i 2020 var igjen et eksempel på disse fordelene i norsk lønnsdannelse.

For LO er fordelingshensyn viktig. Krisen som pandemien har utløst i arbeidsmarkedet har rammet sosialt svært skjevt. Da er det ikke bare svært viktig at inntektssikringssystemene våre motvirker skjevhetene, men også at vi styrker de sidene ved lønnsdannelsen som demmer opp for de svakere, mer markedsdrevne sidene 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.

Det er imidlertid grupper som ikke aksepterer ramma fra frontfaget. Dersom disse får gjennomslag skaper det kiler i samholdet og utfordrer samordningen. Frontfagsmodellen skal ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper eller sektorer som systematisk over tid har blitt hengende etter i lønnsutviklingen. Men dette åpner ikke for kortsiktig og mer tilfeldig lønnspremiering. Resultatet om den kollektive fornuften i frontfagsmodellen forvirrer, er langt høyere arbeidsledighet og større forskjeller.

Mer av lønnsfastsettingen i staten er skjøvet til det lokale nivå senere år. Det svekker ikke bare partene sentralt sin innflytelse, men også likelønnsutviklingen og lønnsutviklingen for lavlønte. Staten som arbeidsgiver må følge opp sin forpliktelse til å levere partene årlig egnet lønnsstatistikk for alle i tariffområdet.

Også i privat sektor utfordres koordineringen av lønnsveksten av arbeidsgiveres ettergivenhet overfor særinteresser. Hovedoppgjøret i 2020 illustrerte til fulle konsekvensene av dette i form av konflikt for to sentrale avtaler, der det i tidligere oppgjør ble skapt behov for etterfølgende endringer også for LOs grupper. En helhetlig tenking for å hindre konkurranse i lønnsvekst avtaler imellom er også i arbeidsgivers interesse.

Etter at forhandlingsstart rent praktisk ble utsatt til 3. august 2020 i frontfaget, innebar meklingsresultatet et økonomisk resultat innenfor en ramme for årslønnsveksten fra året før på 1,7 pst. Lokale forhandlinger skulle gjennomføres etter vanlige kriterier, men det var forventet et mer sammensatt resultat enn vanlig ut fra situasjonen pandemien skapte.

I tillegg til det generelle tillegget på kr 0,50 per time fra 1. april, ble det på Teko-delen av Industriovertenskomsten med relativt flere kvinneårsverk gitt ytterligere kr 1,50 per time. Det ble videre både i dette og påfølgende oppgjør avtalt satsendringer med sen virkningsdato. Slike elementer vil bidra i lønnsoverhenget til inneværende år.

3. Ny AFP

Basert på LO-kongressens vedtak i 2017 var LOs krav i tariffoppgjøret 2018 at AFP i privat sektor skulle legges om. Målsetningen var å tette hull for de mange som faller fra. I tariffoppgjøret 2018 ble LO og NHO enig om å gjennomføre en utredning av en ny modell sammen med myndighetene slik det fremkommer i møteboka fra tariffoppgjøret 2018. Utredningsarbeidet er underlagt myndighetenes utredningsinstruks og har vært et omfattende arbeid. I det siste året har koronakrisen i tillegg bidratt til ytterligere forlenging av arbeidet. Utredningen har derfor tatt vesentlig lengre tid enn det LO og NHO så for seg i tariffoppgjøret i 2018.

Utredningen er nå ferdig, og bekrefter at en ny modell vil kunne oppnå målene om en ny AFP. Det jobbes nå med ferdigstilling av rapporten. Utredningen viser imidlertid at alle målsetningene som lå i møteboka fra oppgjøret i 2018 ikke lar seg forene. LO hadde som krav at ytelsene ved full opptjening skal videreføres, og NHO ville ikke øke premien. En ny modell innebærer en ytelse som er nært knyttet til tid som ansatt i AFP-bedrift og at man også får AFP om man skifter arbeid til en bedrift uten AFP. Det vil hindre at man uforskyldt kan miste hele ytelsen selv etter mange år i bedriften. Det vil gjøre AFP mer forutsigbar og gir større trygghet for fremtidig pensjon.

Det vil tydeliggjøre viktigheten av å ha tariffavtale, også for yngre arbeidstakere. Det kan bidra til en økt organisasjonsgrad i privat sektor. Utredningen viser samtidig at omleggingen blir mer kostbar enn dagens AFP-ordning ettersom langt flere vil få AFP.

Partene var også enig om at det er fornuftig å øke AFP-ordningens fond, for å styrke ordningens bærekraft over tid.

Reformert AFP gir en mer rettferdig ordning som gir en ytelse til alle som har vært ansatt i en AFP-bedrift, uansett om man frivillig eller uforskyldt skifter jobb. Ordningen skal fortsatt være en kvalifiseringsordning som innvilges endelig ved avgang 62 år eller senere, men dagens hull avvikles fra en ny ordning innføres. Ifølge utredningen kan omleggingen medføre en tredobling av antallet som vil få AFP-ytelsen på lengre sikt. Denne omleggingen har dermed en kostnad, som må ivaretas i kommende tariffoppgjør.

Regjeringen har i brev til partene 22. oktober 2020 bedt om at det etableres en plan for opptrapping av fondsgraden i ordningen som sikrer fondering av ordningens juridiske forpliktelser.

Utredningen peker på at dagens premie trolig ikke er tilstrekkelig når dagens ordning er moden. Beregningen er usikker og svært avhengig av avkastningen på fondet. Premiesatsen bør derfor også heves gradvis for å sikre en fondsutvikling som partene anser som nødvendig for å ha en trygg og bærekraftig løpende finansiert ordning sikret gjennom partenes tariffavtale.

Utredningen viser at en omlegging av dagens AFP har flere positive konsekvenser og lar seg gjennomføre, og at det i seg selv vil kunne styrke det organiserte arbeidslivet. LO og NHO må nå igangsette prosessen med forhandlinger om en omlagt AFP-ordning på basis av utredningen. Gjennom disse forhandlingene må kostnadene ved omleggingen avklares og avtales.

4. Inntektsutviklingen i 2020 og utsiktene for 2. avtaleår

Prisstigningen måt ved konsumprisindeksen ble 1,3 pst for 2020, litt lavere enn TBUs prognose på 1,4 pst. Svært lave elektrisitetspriser i 2020 bidro til den lave prisveksten. Lønnsvekst i tråd med frontfagsrammen gir dermed grunnlag for økt kjøpekraft for medlemmene. Perioder med arbeidsløshet og permittering vil imidlertid ha svekket inntektsutviklingen for betydelige grupper.

Årslønnsveksten i 2020 er foreløpig beregnet til 2 ¼ prosent i industrien samlet, 2 prosent for industriarbeidere og 2 ¼ prosent for industrifunksjonærer. Foreløpige beregninger fra TBU viser positiv reallønnsvekst etter skatt, med lønnsvekst som i de store forhandlingsområdene.

Det er også gjort beregninger for familietyper som har opplevd permittering fra 1. april 2020. Særlig ved lengre tids permittering har disponibel realinntekt for disse gått ned i fjor.

Prisutviklingen for Norge fra 2020 til 2021 anslås av TBU til 2,6 prosent.

Lønnskostnadsveksten per sysselsatt hos handelspartnerne ser på svært usikkert grunnlag ut til å kunne bli 2,2 pst i 2021 ifølge tall fra OECD.

5. Krav til lønn

Med bakgrunn i den endrede situasjonen ved årets mellomoppgjør som følge av pandemien, vil LO sikre medlemmenes kjøpekraft og gjennom sine krav prioritere seriositet, likelønn og å motvirke lavlønn.

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, er dette hensynet særlig relevant for å unngå ytterligere skeivheter i inntektsfordelingen samtidig som det tas hensyn til mindrelønnsutvikling i sektorer.

Utsiktene framover er ekstra usikre som følge av pandemien.

6. Forhandlingsfullmakt

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