

*LO-leder Hans-Christian Gabrielsens tale til LOs representantskap 23. april 2019
Kontrolleres mot fram-føring*

Lønnsoppgjøret

Kjære representantskap.

Dagens hovedtema er resultatet av årets lønnsoppgjør mellom LO og NHO, hvor grunnlaget for forhandlingene var tariffavtalenes reguleringsklausul for 2. avtaleår:

"Det skal forhandles om lønnsreguleringer og forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris og lønnsutviklingen i første avtaleår."

Det dreier seg altså om penger.

Det blir ikke nødvendigvis enklere av den grunn. I år måtte vi, for første gang siden 2013, ha hjelp fra Riksmekleren i et mellomoppgjør.

La meg minne om bakteppet:

I en lang periode med problemer i norsk økonomi har arbeidstakerne vist sterk ansvarlighet i lønnsoppgjørene. Resultatet er flere år med svak eller ingen kjøpekraftsutvikling for LOs medlemmer.

Noen har til og med hatt nedgang i kjøpekraften, og de lavest lønte har sakkett akterut.

Nå er norsk økonomi i ferd med å normalisere seg.

Bedriftene er over den verste kneika, og ser mer optimistisk på framtida.

Da var det viktig for oss å få også lønnsveksten inn på et normalt spor.

Arbeidsgiverne på sin side, ville holde igjen. De pekte på usikkerhet internasjonalt og bedriftenes konkurransekraft.

Men vi kom i mål. 15 timer på overtid.

Representantskap, sett fra LOs perspektiv var dette et godt resultat. Ja, faktisk må vi tilbake til 2002 for å finne et oppgjør som gir like gode kronetillegg, både generelt og for lavtlønte.

Resultatet ble to kroner og 50 øre per time til alle, pluss to kroner i timen til alle på overenskomster der gjennomsnittlig lønn ligger under 90 pst av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

Totalt vil rundt 22 prosent av alle arbeidstakere som omfattes av lønnsoppgjøret få lavlønnstillegget.

Vi har – gjennom en god lavlønnprofil – bidratt til å redusere ulikhet. Både mellom de som tjener mest og de som tjener minst – og mellom kvinner og menn!

For det er slik at lavlønnstillegget særlig kommer kvinnene til gode. De er i flertall blant de som tjener minst! Nær halvparten av alle som går på overenskomster med et gjennomsnittlig lønnsnivå på under 90 pst av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn er kvinner, mens kvinneandelen i alt er på om lag 23 prosent.

Ikke minst er det mange uorganiserte arbeidstakere blant de lavlønte som kan takke LO for god lønnsøkning fra 1. april. Fordi tariffavtalenes flere minstelønnsseter er allmenngjort vil også disse nyte godt av lønnsoppgjøret.

Slik får lønnsoppgjøret betydning for mange flere enn LOs medlemmer.

Men ikke alle er fornøyde med resultatet. Det gjelder for eksempel frisørene, som på grunn av mangelfull statistikk går glipp av lavlønnsstillegget.

Og det gjelder enkeltpersoner som tjener under 90 pst av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, men som likevel ikke får lavlønnsstillegget. Fordi de går på en overenskomst der gjennomsnittlig lønnsnivå ligger over 90-prosenten.

For de dette gjelder, føles det svært urettferdig og uforståelig, og det forstår jeg veldig godt.

LOs inntektspolitisk utvalg har drøftet denne problemstillingen mange ganger og vi har vurdert fordeler og ulemper med flere ulike modeller. Men hittil har vi ikke funnet noen bedre modell for samordnet oppgjør, slik et mellomoppgjør er.

Når vi gjennomfører et samordnet oppgjør med NHO så omfatter det ca. 125 overenskomster og tariffområder. Det sier seg selv at det ikke er lett å finne en treffsikker lavlønnsmodell som favner alle områder rettferdig og uten en bakside.

Derfor er det viktig at også forbundene prioriterer lavlønn og garantilønn i tariffoppgjørene. Noe jeg vet de gjør.

Men vi gir oss ikke.

Som jeg nevnte for representantskapet på forrige møte. Så nedsatte sekretariatet i høst en arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å gjennomgå ulike lavlønnsmodeller og andre tiltak som kan bekjempe lavlønn og hindre større lønnsforskjeller i privat sektor.

Arbeidsgruppa startet arbeidet før jul i fjor, og vil komme med sin rapport i løpet av høsten.

Men dere må også være oppmerksom på at det ikke bare er i LO man drøfter lavlønns tillegg og profil. Også NHO og NHOs landsforeninger har meninger om dette.

Enkelte mener der at kanskje 90 prosent er en for høy sats og at den burde være lavere eller at vi kanskje burde ha flere trinn på lavløns satsene. Og flere argumenter enda sterkere for at de overenskomstområdene som ligger under 90 prosent, og som har lokal forhandlingsrett, ikke skulle få lavlønns tillegg, nettopp fordi de har lokal forhandlingsrett og kan ta ut tillegget lokalt.

Vi vet, og de vet, at mange av de overenskomstene det her er snakk om, ikke har nok forhandlingsstyrke, og at det er problematisk å ta ut noe lokalt. Derfor ble det gjort klart helt fra start helt til siste slutt at dette sto hele LO bak.

Så er det noen som spør:

Hvordan kan 2,50 kr i generelt tillegg og 2 kr i lavlønns tillegg gi en ramme på 3,2 pst?

Til det er å si at rammen for lønnsoppgjøret – eller årslønnsveksten – består av mer enn lønns tilleggene som blir gitt per 1. april. Rammen har flere komponenter – for å si det slik.

Lønns tilleggene per 1. april utgjør 0,8 pst. av rammen. Så må vi legge til overhenget på 1,1 pst. Overhenget er forskjellen mellom gjennomsnittsinntekten i 2018 og lønnsnivået ved slutten av året.

Overhenget angir hvor mye større **årslønnsveksten** blir i 2019 i forhold til 2018, på grunn av tillegg som ble gitt i fjor.

Resten, 1,3 pst, er lønns glidning – dvs lønnsøkning på grunn av blant annet garantitillegg, strukturendringer og lokale forhandlinger.

For tariffoppgjøret er ikke over selv om LO og NHO er ferdig hos Riksmekleren i Grensen.

Nå starter jobben for de tillitsvalgte på bedriftene.

Tariffoppgjøret er ikke ferdig før tusenvis av lokale forhandlinger er fullført til høsten en gang.

Den jobben er viktig.

For når vi setter oss ned med NHOs forhandlingsdelegasjon er det omtrent *en tredjedel* av lønnsmassen vi forhandler om. Resten er det, for vår del, de *lokale tillitsvalgte* som har ansvar for.

Lokale forhandlinger skal være reelle. De ansatte skal ha sin del av kaka. Dette handler om fordelingen mellom arbeid og kapital. Og i år mener jeg det er mer å fordele!

Vi har et godt grep om fordelingen av verdiskapingen i industrien. Det henger nært sammen med fagbevegelsens styrke og rolle, og måten vi forhandler om lønn på.

Det er godt organiserte arbeidsplasser med godt skolerte og ansvarlige tillitsvalgte – og kan jeg legge til – fornuftige arbeidsgivere.

Det er arbeidsplasser med tett samarbeid mellom fagarbeiderne, ingeniørene og ledelsen, hvor man samarbeider godt om produktivtetsutvikling, innovasjon og bedriftsutvikling. Bare tenk på alle de gode prosjektene i HF-samarbeidet.

I tjenestenæringene er utviklingen en helt annen.

Der er organisasjonsgraden lav, mange bedrifter har ikke organiserte i det hele tatt og de vegrer seg for å undertegne tariffavtaler.

Det er få tillitsvalgte som kan gjøre jobben, og det er ofte små arbeidsplasser hvor det er vanskelig å drive fagforeningsarbeid.

Det gjør at vi får utfordringer når vi kommer til lønnsoppgjørene. Fordi det blir så store forskjeller mellom de ulike bransjene.

Det må vi gjøre noe med!

Blant annet derfor fremmet vi i år krav om å øke kontingenten til OU-fondet. En kontingent som har stått stille i årevis. Dette fondet, vet dere, skal brukes til å skolere dyktige tillitsvalgte til å bli enda dyktigere. Til å gjøre en enda bedre jobb for både medlemmer og virksomheter. Og til å øke oppslutningen om organisasjonene.

Det var skuffende at vår ærede motpart sa nei til dette. Det var ikke tale om å bringe andre tema enn lønnsregulering inn i forhandlingene. Selv om dette er peanuts i forhold til penger.

Det er synd!

Høy organisasjonsgrad – sterke organisasjoner – er viktig for rettferdig fordeling.

Og vi baker kaken større når den er rettferdig fordelt.

Små lønnsforskjeller er viktig ikke bare for den enkelte, men også for virksomhetene. For samfunnet. Det har bidratt til at utskiftningen av gammel teknologi går raskt i Norge. At vårt arbeidsliv er blant de mest produktive og digitaliserte i verden. Men også med høye krav til omstillingsevne og kompetanse.

Så vil jeg til slutt si noen ord om betydningen av lavlønnsstillegget.

I år fikk vi på plass et godt lavlønns tillegg, og det er viktig for mange grupper som over tid har falt etter.

Forskjellene mellom godt og dårlig betalte jobber har økt i Norge. Mens de med de laveste lønningene ikke har hatt kjøpekraftforbedring de siste 10 årene, har de best betalte hatt kraftig lønnsvekst i samme periode.

Uten lavlønnsstillegget ville yrkesgrupper som renholdere, vektere, servitører, butikkansatte, fiskeriansatte i typisk tunge og dårlig betalte jobber, ha sakkert enda mer akterut enn de allerede har gjort.

Dette er grupper som enten ikke har eller som ofte står svakt i lokale forhandlinger, og som ofte rammes uforholdsmessig hardt av markedskreftene. Det viktigste mottiltaket er å løfte disse gruppene i de sentrale lønnsoppgjørene

Lavlønnsstillegget er et av de viktigste redskapene vi har for å forebygge ulikhet.

Derfor er de sentrale oppgjørene så viktig, fordi vi gjennom dem når flere enn vi ellers ville ha gjort.

I andre vestlige land har vi de siste tiårene sett framveksten av en stor gruppe arbeidende fattige. Lønningene i enkelte bransjer har blitt så lave at det ikke går an å livnære seg selv om man er i jobb.

Dette er svært alvorlig for dem det gjelder. Og det gir også gir grobunn for sosiale problemer og kriminalitet.

Slik skal vi ikke ha det i Norge.

Blant LOs medlemmer, fra de høytlønte, til de lavtlønte står likhetstanken sterkt.

Representantskap, dere har fått tilsendt riksmeklerens møtebok.

Med dette legger jeg fram forhandlingsutvalgets enstemmige innstilling til meklingsprotokollen for mellomoppgjøret 2019 i LO-NHO-oppgjøret.

Gjennom dette godkjennes også oppgjørene med Virke og Samfo, som er gjennomført innenfor frontfagets ramme, og etter de samme prinsipper.

Takk for oppmerksomheten