

Kjære representantskap

For et par uker siden var jeg på besøk hos Asker Produkt.

Der jobber det 36 uføretrygdede som har behov for en varig tilrettelagt arbeidsplass. De driver med catering, de har bakeri og de har skiltverksted.

Jeg hadde gleden av å være sammen med Ola i skiltverkstedet.

Jeg var nok ikke like dyktig i jobben som han, men så har han da også 20 års erfaring.

Du opparbeider deg en del kompetanse i løpet av 20 år, for å si det sånn.

Men jeg lærte ikke bare å lage skilt da jeg var hos Ola og Asker Produkt. De timene jeg var der fikk jeg nok en gang bekreftet hvor viktig det er med arbeid. Det å ha et fellesskap å gå til.

Det å bruke de evnene man har, utvikle seg, kanskje utfordre seg selv litt til å prøve nye ting. Det gir en struktur på hverdagen. Det gir innhold til livet.

Men det gir også en identitet.

Folk som står utenfor arbeidslivet over lengre tid mister det fellesskapet det er å ha en jobb. De blir en del av utenforskapet.

Ola er heldig, men alt for mange er dessverre ikke i samme situasjon. Bare to av ti utviklingshemmede er arbeid.

Men det gjelder så mange, mange flere i norsk arbeidsliv.

- Det er unge uten fullført videregående skole
- Det er innvandrere som ikke kommer inn i arbeidslivet
- Det er folk med kompetansehull, helseplager eller andre ting som gjør at de faller utenfor.

Derfor er det direkte opprørende å se på at det gjøres alt for lite for å få folk inn i jobb. I stedet for å hjelpe folk inn i jobb, kan det virke som om oppskriften er å skremme folk tilbake i arbeid.

For når regjeringen, fra og med 1. januar kutter AAP-støtten for de under 25 år med 66.000 kroner, så kan det virke som om det er akkurat det de ønsker å gjøre.

Nemlig å skremme folk tilbake i jobb.

Når vi også vet at det i 2018 i snitt var 132.700 personer som fikk arbeidsavklaringspenger, men kun 27.500 som var omfattet av et tiltak, så forsterker det et bilde av en regjering som ikke ønsker å bruke de virkemidlene den har til rådighet for å få folk ut i arbeid.

Dette fra en regjering som har hatt mer oljepenger å rutte med enn noen andre, men som har prioritert å bruke dem på andre ting.

Den økonomiske politikken har mer vært preget av å redusere skattene og kutte ytelser til svake grupper. Det er ikke bare urettferdig overfor framtidige generasjoner og de svakeste i samfunnet, det rammer også sysselsettingen.

Dere,

Noen hevder utenforskapet skyldes dårlige holdninger eller for sjenerøse trygdeordninger.

Det er feil. Det skyldes et tøffere arbeidsmarked. Det skyldes en skole som i for liten grad klarer å gi alle den kompetansen arbeidslivet trenger. Og det skyldes et arbeidsliv som – i noen bransjer – har blitt ødelagt av sosial dumping.

Men – gode venner – hovedproblemet er at det ikke skapes nok jobber. Hvis vi skulle opprettholdt samme sysselsettingsgrad som før finanskrisen, skulle vi hatt 130.000 flere jobber i dag.

For det er faktisk sånn at jobbskaping må være en regjerings jobb nummer en og vi vet hva som virker.

En aktiv sysselsettingspolitikk som hjelper folk ut i jobb. Ikke skatteutt for de rikeste og velferdskutt for de som har minst.

---

Sysselsettingspolitikk handler om mye.

Ja, det handler om å få folk ut i jobb, men det handler også om å styrke inkluderingen, om å fremme likestillingen, styrke bærekraften i vårt felles velferdssystem og forebygge ulikhet.

Og alt dette henger sammen.

Inkludering, likestilling og velferd er med på å forebygge ulikhet. På akkurat samme måte som arbeid.

Vi vet at arbeid er den desidert største inntektskilden folk har, og deltakelse i arbeidslivet og måten arbeidslivet er organisert på er derfor helt avgjørende for utviklingen i økonomiske forskjeller blant folk.

Dessverre har vi sett hvordan forskjellene har fått utvikle seg de siste ti årene - også i arbeidslivet. Mellom 2008 og 2018 var det spesielt en gruppe som ikke fikk bli med på veksten som de aller fleste av oss hadde.

Mens de ti prosent med høyest inntekt har hatt sterkere reallønnsvekst enn gjennomsnittet, har ti prosent med lavest inntekt nesten ikke har hatt noen vekst i reallønn i det hele tatt.

Oversatt til kroner innebærer dette at de ti prosentene med lavest inntekt har hatt en reallønnsøkning tilsvarende om lag 1000 kroner fra 2008 til 2018.

De i andre enden har økt reallønnen med 107.000 kroner – over 100 ganger mer altså – i samme periode.

Forskjellene mellom godt og dårlig betalte jobber har økt i Norge.

Dermed har ulikheten fått forplante seg over tid. De med best råd har fått mer å rutte med. De med dårligst råd har fått mindre i lommeboka.

Hvem er disse?

Flertallet av dem jobber deltid i handel og service, servering, hoteller, rensier, de er frisører eller i andre jobber som driver med personlig tjenesteyting.

Mange av dem er unge og flertallet av dem er kvinner, men det som kjennetegner de aller fleste av dem er at de er uorganiserte og jobber i bedrifter uten tariffavtale.

Jeg kan si at vi som fagbevegelse har et ansvar for å nå flere av disse arbeidstakerne, men vi kan ikke fikse det alene.

Vi trenger draghjelp fra arbeidsgiverne, og vi kommer ikke langt uten at myndighetene er med på laget også.

Dessverre er det sånn at regjeringens politikk de siste årene har forsterket disse ulikhetene.

Det har vært systematiske kutt for vanlige folk.

Folk som må pendle til jobben, bo på brakke, eller på annen måte bo borte fra hjemmet i jobbsammenheng har blitt straffet i flere runder.

Barnehagene blir dyrere år for år.

Det har blitt strammet inn vilkårene for arbeidsavklaringspenger, dagpenger, overgangsstønad og kuttet i barnetillegget til uføre.

Og «årets kuttgave» fra regjeringen gikk til barn med skjeve tenner og dårlig syn.

---

Gode venner, det er den norske modellen som kan bidra til å dra flere av disse arbeidstakerne opp.

Landsdekkende tariffavtaler og forhandlinger på sentralt nivå legger til rette for en koordinert lønnsdannelse.

Da er det utrolig at LO-medlemmer i 2020, godt over 100 år etter at vi fikk de første tariffavtalene, må streike for tariffavtale, slik de må i Oslo regnskapskontor.

Det hadde vært så enkelt å gjøre noe med, men dessverre opplever vi fortsatt at arbeidsgivere ikke vil.

Men det skal dere vite. Dere har 952.394 medlemmer i ryggen i kampen om å få tariffavtale!

Det er mange arbeidsgivere som har prøvd seg på dette tidligere. Vel, det kan jeg si dere. De har ikke lyktes og det vil de ikke denne gangen heller!

Gode tillitsvalgte

Vi vet at landsdekkende tariffavtaler og sentrale forhandlinger bidrar til å trekke opp minstelønnsnivå og er positivt også for likelønn. Siden 2015 har lønnsgapet mellom kvinner og menn blitt redusert med over 2 prosentpoeng, til 87,6 prosent.

Ja, det er fortsatt for store forskjeller, utjevningen mellom kvinner og menn går for tregt og halve forskjellen skyldes et kjønnsdelt arbeidsliv. Men det går riktig vei og vi jobber med å tette gapet hvert eneste år.

Vi vet at den beste måten å tette likelønnsgapet på er å løfte de dårligst betalte yrkene. Her er lavlønnsstillegget viktig.

Vi vet også at det at uten lavlønnsstillegget ville yrkesgrupper som renholdere, vektere, servitører, butikkansatte, jordbruk og gartneri og andre i typisk tunge og dårlig betalte jobber, ha sakkert enda mer akterut enn de allerede har gjort. Mange av disse er kvinner

Og så må vi ikke glemme at allmenngjøring i enkelte bransjer, som hotell og restaurant, har bidratt til å dra opp lønna for mange i lavlønnsyrker.

Men vi er utålmodige. Dere er utålmodige og dere vil mer. Både når det gjelder likelønn og når det gjelder lavlønn.

Fordi hvis vi ikke klarer å løfte flere av de arbeidstakerne som har lavest lønn, risikerer vi at den norske modellen forvitrer.

---

I de samordnede oppgjørene med NHO etter 2005 har det vært brukt samme lavlønnsmo­dell. Det har blitt gitt lavlønnstillegg til alle overenskomstområder med ett gjennomsnitt under 90% av industriarbeiderlønn.

Denne modellen har i hovedsak har fungert, men den har også mangler ved at lavlønnede på overenskomster over 90% ikke får lavlønnstillegg og at høytlønnede på overenskomster under 90% får lavlønnstillegg. Derfor har det vært kritiske røster til denne modellen på Representantskapets tale­stol opp gjennom årene, noe jeg godt kan forstå.

Utfordringen er å finne en bedre modell som skal omfatte og passe for 125 overenskomster mellom LO og NHO i et samordnet oppgjør. En modell skal passe for både normallønn- og minstelønns­overenskomster med ulike innretninger og nivåer.

Derfor satte sekretariatet for et år siden ned 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 har gjort et omfattende arbeid og er i ferd med å avslutte en grundig rapport som snart vil bli overlevert LOs sekretariat.

Med oppgjørsformen som sekretariatet innstiller på i år, er det forbundene som må finne modeller innenfor hver enkelt overenskomst. Men jeg håper at det grundige arbeide dette utvalget har gjort, bli nyttig for å finne mer treffsikre løsninger i fremtiden.

Gode venner,

Vår samfunnsmodell er avhengig av høyproduktive virksomheter. Når vi vet at 20 prosent av befolkningen i alderen 25-64 år mangler grunnkompetansen som trengs for å få varig fotfeste i arbeidslivet, så har vi en utfordring å ta tak i.

Det trengs et løft, ikke minst på kompetansesiden, for at ny teknologi og digitalisering skal bli tatt i bruk i stadig høyere tempo.

Regjeringen sier at målet med politikken den fører er å få kapitaleierne til å investere i kompetanse og ny næringsvirksomhet.

Men er det dette som skjer?

Selv om det har vært en viss oppgang i investeringen, har utviklingen de siste årene vært historisk svak i forhold til tidligere oppgangskonjunkturer.

Det er – for å si det mildt – en bortkastet mulighet.

Til syvende og sist må vi aldri glemme det, at arbeidskraft – våre hoder og hender – er den viktigste verdien vi har.

Jeg har sagt det før, og sier det igjen. Det er faktisk ikke oljefondet som skal finansiere de framtidige generasjonene. Det er vi. Sammen.

Derfor må vi hele tiden ta debatten om hvordan arbeidskraften vår skal forvaltes og for LO vil det alltid være slik at det er høy kompetanse, ikke lav lønn som er svaret.

---



## Representantskap

Da vi kom til enighet med NHO under tariffoppgjøret 2018, var rammene for en ny og mer bærekraftig AFP et viktig element. Her var vi enige om å utrede en ny modell med bistand fra myndighetene videre i løpet av året.

Dette har vært et omfattende arbeid, og har tatt mye lengre tid enn det LO og NHO så for seg i tariffoppgjøret og det er jeg den første til å beklage.

Jeg vet at dere er utålmodige. Det er vi også.

Årsakene til dette er som nevnt tidligere flere, men ikke minst fordi det er komplekse problemstillinger som både skal utredes og tas stilling til.

Ingen behøver imidlertid være i tvil om at dette arbeidet er noe vi har hatt, og har fullt trykk på. Selvfølgelig i nær dialog med vårt inntektspolitiske utvalg underveis. Viktige endringer har allerede trådt i kraft ved justeringer i den såkalte treårsregelen. Det var viktig for de som blir rammet sykdom eller nedbemanning på tampen av yrkeskarrieren.

Arbeidet med utredningen er nå i all hovedsak ferdig, men samtidig er det sånn at ingen ting er klart før alt er klart. Men det både arbeidet og utredningene viser, er at en ny modell vil kunne oppnå målene som framkommer av protokollen.

Det betyr blant annet at vi kan få en modell der ytelsen henger nært sammen med hvor mange år du har vært ansatt i en AFP-bedrift og hvor mye du får i ytelse.

Det skal fortsatt være en kvalifiseringsordning. Men AFP-pensjonen den enkelte får vil henge tettere sammen med hvor mange år du har jobbet i

en AFP-bedrift. Altså årene man jobber i en bedrift med tariffavtale, og ikke bare på slutten slik som i dag.

Vi har hatt som mål å gjøre AFP mer forutsigbar og mer rettferdig. Det har vært viktig for oss.

Den modellen vi nå er langt på vei enige om er en mer rettferdig ordning, hvor flere, også yngre arbeidstakere, vil nyte godt av ordningen og langt færre vil falle helt ut. Og det er en modell som i enda større grad vil bidra til å tydeliggjøre viktigheten av å ha tariffavtale, også for yngre arbeidstakere.

Samtidig viser utredningen at omleggingen blir mer kostbar enn dagens AFP-ordning ettersom langt flere vil kunne få AFP.

Det har ikke lyktes oss å bli helt enige med NHO om omleggingen ennå. Men vi mener at det er mulig å komme til enighet. Derfor har vi i tett samråd med inntektspolitisk utvalg konkludert med at vi ønsker å fortsette forhandlingene mellom LO og NHO. Blir vi enige kan vi legge frem en felles rapport utarbeidet av Arbeids- og sosialdepartementet i år.

Og når den er klar, skal medlemmene få ta stilling til den. Slik at en ny ordning kan avtales inntatt i mellomoppgjøret. Det betyr at vi også er nødt til å få på plass en reguleringsbestemmelse for 2 avtaleår med NHO, som sikrer dette og eventuelle uavklarte spørsmål.

---

Det er ikke bare i privat sektor vi har forhandlet om pensjon. Også i offentlig sektor har det vært store, og kompliserte utfordringer å ta tak i.

Da regjeringen og partene i arbeidslivet ble enige om en ny offentlig tjenestepensjon for to år siden, var det klart at det måtte komme egne pensjonsløsninger på plass for de som har særaldersgrense.

Det ansvaret løp regjeringen fra da den ikke ville komme oss i møte i forhandlinger tirsdag i forrige uke.

Det betyr at mange vil få dårligere pensjon for hvert år som går, fordi regjeringen ikke ville ta det ansvaret de burde ha tatt. Som arbeidsgiver.

Det er ikke bare et løftebrudd. Det er uansvarlig. Og det er regjeringens ansvar.

---

Dere,

En av vår tids største utfordringer er de store klimaendringene. Vi ser konsekvensen av dem nesten hver dag.

Om det er ekstremvær som herjer langs kysten eller skogbranner i Australia. De er globale. Ingen blir skånet.

Men, gode venner, jeg vil likevel si at det er grunn til en viss optimisme.

Når jeg reiser rundt i landet og besøker bedrifter og snakker med medlemmer får jeg se et arbeidsliv som er opptatt av å finne løsninger.

Det er våre medlemmer, de som befinner seg ute i virkeligheten, som faktisk gjør klimakuttene. De er de som er klimaløserne.

Dere, klimaomstillingen, den skjer på arbeidsplassen den og da er det naturlig at klima er et tema også blant partene i arbeidslivet. Dette er grunnen til at vi nå, for 3. år på rad har gjennomført arbeidslivets klimauke.

For LO er det helt sentralt at det grønne skiftet må være rettferdig for å lykkes. Det har også vært et grunnleggende poeng i de internasjonale klimaforhandlingene.

Fordi klimaendringene de kommende årene vil påvirke arbeidslivet i alle sektorer.

Derfor skriver vi i uttalelsen at partene i fellesskap vurderer må hvordan tariffavtalene kan bidra til bærekraftig utvikling og samtidig sikre rettferdig fordeling.

Det er slik at det er i dagens bedrifter og eksisterende arbeidsplasser, og dermed også i den norske modellen, at nøkkelen til omstillingen ligger og partssamarbeidet er den viktigste ressursen for å oppnå de målene Norge har forpliktet seg til i Paris-avtalen.

---

Representantskap!

I forslaget til tariffpolitisk uttalelse som vi skal behandle i dag, er hovedkravet til lønn å sikre økt kjøpekraft for medlemmene gjennom generelle tillegg og heving av overenskomstenes lønnsatser.

Gjennom kravene vil vi sikre en solidarisk og rettferdig lønnspolitikk ved å prioritere seriøsitet og likelønn, og motvirke lavlønn.

Arbeidstakerne - våre medlemmer - har tatt et stort ansvar i den omstillingen mange norske bedrifter har vært inne i de siste årene. Det må innebære at våre medlemmer også skal ta sin rettferdige del av veksten.

Til syvende og sist betyr dette at vi skal ha vår del av kaka.

Det er fire år siden vi sist hadde et forbundsvist oppgjør i privat sektor, og det er behov for å gjøre tilpasninger i mange tariffavtaler. Sekretariatet innstiller på at forhandlingene gjennomføres forbundsvist, at Sekretariatet får fullmakt til å utforme de endelige kravene – herunder reguleringsklausulen for 2. avtaleår.

Med dette legger jeg fra Sekretariatets forslag til hovedretningslinjer for hovedoppgjøret i 2020.

Takk for oppmerksomheten.