

## Grunnlaget for oppgjøret 2024

### Oppgjørsform

Vi er inne i en tid med økonomisk ustabilitet, omstillinger i samfunnet, digitalisering og økt endringshastighet. Behovet for tariffmessige endringer, tilpasninger og forbedringer innenfor de ulike avtaleområdene er derfor større enn noen gang før. Arbeidstakersiden har ikke lyktes å samle seg om krav til reformert AFP-ordning foran årets oppgjør. Oppgjøret i privat sektor bør som en følge av dette gjennomføres forbundsvist.

### Frontfagsmodellen

Parat og YS har gjennom Holden IV gitt fornyet støtte til frontfagsmodellen. En slik koordinert lønnsdannelse har historisk sett sikret oss stabil kronekurs, forutsigbar rente, høy sysselsetting og lav inflasjon. Frontfagsmodellen har også bidratt til at vi har relativt små lønnsforskjeller i Norge, jevn lønnsutvikling til alle arbeidstakere og et hinder for at de med sterkest markedskraft får presset opp sin egen lønn på bekostning av andre.

Frontfaget er avhengig av at alle grupper og aktører slutter opp om modellen. En av forutsetningene er at de sentrale parter kommer med tydelige og realistiske prognoser for hva som ligger i den økonomiske rammen. Fra 2014 har det gjennomgående vært små avvik mellom frontfagsrammen og den faktiske samlede lønnsveksten i industrien. Sett over perioden som helhet har lønnsveksten samlet vært 0,3 prosentenheter høyere enn rammen. Det viser høy treffsikkerhet for perioden som helhet, selv om man som følge av pandemi og krig i Europa ikke har truffet like godt de tre siste årene.

Selv om frontfagsrammen danner en norm som andre forhandlingsområder må forholde seg til, så er rammen hverken et gulv eller tak for lønnsvekst. Modellen har en innebygget fleksibilitet som gjør det mulig å oppnå høyere rammer i enkeltoppgjør og på virksomhetsnivå, og det må være rom for at andre sektor finner andre profiler enn det som avtales i frontfaget. Over tid må likevel lønnsveksten for alle sektorer være på linje med resultatene i frontfaget.

### Den økonomiske situasjonen

Etter flere år med reallønnsnedgang, høy inflasjon og prisvekst og økte energikostnader og rente, er det mange som har berettigede forventninger om reallønnsvekst i 2024. Partenes ansvar er å sørge for at lønnsveksten balanseres slik at vi ikke får økt ledighet, vedvarende høy rente og høy inflasjon, men også slik at befolkningen beholder eller får økt kjøpekraft.

Den årlige endringen i BNP for fastlands-Norge ser ut til å bli på historisk lave 0,3 % i 2023 for fastlands Norge og 0,8 % BNP (inkludert olje- og gassutvinning og utenriks sjøfart) . Disse tallene viser at norsk økonomi er inne i en lavkonjunktur, men reddes av olje og gass samt høy lønnsomhet i eksportindustrien grunnet for dem gunstig krone kurs.

Styrringsrenten er ved inngangen til 2024 på 4,5%. Norges Bank har tatt forbehold om ytterligere renteøkning, men deres egne prognoser tilsier at den vil holde seg stabil og settes ned mot slutten av året.

Prisveksten for 2023 endte på 4,8% (KPI) hvor matvarer alene hadde en vekst på 8,8%, Tar man med energipriser og avgifter (KPI-JAE) økte prisene med 5,5%

Teknisk beregningsutvalg vil legge frem sin foreløpige rapport den 16. februar, og vi har derfor ikke endelige tall for lønnsveksten i 2023. Lønnsveksten for 2024 er forventet å ligge over eller på linje med fjoråret. Regjeringens anslag for lønnsvekst ble i nasjonalbudsjettet satt til 4,9 %. SSB sitt anslag er på 5,5%.

## Syssetting

Lønnsoppgjøret må innrettes slik at det stimulerer til ny verdiskapning og økt sysselsetting, både innenfor privat og offentlig sektor.

Arbeidsledigheten ligger på 3,7% av arbeidsstyrken. Det er en oppgang fra januar 2023 på 0,3 %.

Ledigheten innen bygg og anlegg og ingeniør- og IKT-fag har økt mest. Den laveste ledigheten finner vi blant personer med yrkesbakgrunn innen akademiske yrker og undervisning.

Arbeidsledigheten for aldersgruppen 15-24 år er 10,8 %. Den høye ledigheten blant unge voksne er relatert til mental uhelse, mangel på mestring og mangel på formell kompetanse. Det kommende behovet for økt sysselsetting i samfunnet gjør at dette er en utfordring som krever særskilte tiltak.

Fra april 2023 trådte nye og strengere regler for innleie av arbeidstakere i kraft. Regelverket har gjort det vanskeligere for bedrifter å benytte seg av arbeidskraft fra bemanningsselskap. Mange er imidlertid bekymret for økt bruk av underleverandører. De opplever at dette gir mindre kontroll på lønns- og arbeidsvilkår og at det blir vanskeligere å påse at regelverket følges. Parat vil følge denne utviklingen nøye, og reagere på forsøk på omgåelse av regelverket.

## Lønnsutvikling

Parat har som mål at våre medlemmer skal få sin rettmessige andel av verdiskapningen gjennom inntektsoppgjørene. Sentral og koordinert lønnsdannelse i kombinasjon med lokal lønnsdannelse, vil ofte være den beste garanti for å få til dette og samtidig sikre en bærekraftig inntektsutvikling.

Etter år med moderasjon, generell reallønnsnedgang, høy prisvekst og renteoppgang, er det berettigede forventninger om reallønnsvekst i alle sektorer og i de fleste bransjer i 2024. Parat har som mål at våre medlemmer skal få en reallønnsutvikling i 2024. Samtidig har vi et ansvar for at samlet lønnvekst blir forsvarlig, slik at den ikke får negative konsekvenser for renteutvikling og arbeidsmarkedet og/eller medvirker til økt prispress i økonomien.

Parat mener at man innenfor de ulike tariffområdene bør gjøre prioriteringer til fordel for grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen. Det må også sikres særskilte tillegg til ansatte på avtaleområder som defineres som lavlønte.

Likelønnsperspektivet må ivaretas både innenfor de respektive tariffområdene og på virksomhetsnivå.

Tillitsvalgte er bærebjelken i det organiserte arbeidsliv, og tillitsvalgtarbeid er kompetansehevende. Parat mener derfor at tillitsvalgtes lønnsutvikling må vurderes særskilt, og at deres lønnsprogresjon må ligge over gjennomsnittlig lønnsutvikling i virksomheten. Tillitsvalgte må også beholde opparbeidet lønn når de trer ut av vervet og går tilbake til sitt ordinære arbeid

Det skal føres reelle, lokale lønnsforhandlinger på bakgrunn av kriteriene i den enkelte tariffavtale, og det bør tas hensyn til utdanning, formal- og realkompetanse, innsats, ansvar og oppnådde resultater.

## Kompetanse

Teknologisk utvikling, klimautfordringer og endringer i næringsstrukturen vil utfordre vår arbeidshverdag og stille nye kompetansekrav til ansatte både når det gjelder bruk av verktøy, kritisk tenkning rundt bruk, evne til innovasjon og viktigheten av cybersikkerhet.

Mange av Parats tillitsvalgte vil møte en ny arbeidshverdag med økende tilgang til digitale verktøy, med stort potensiale for økt produktivitet i mange virksomheter. For å lykkes er det helt nødvendig at tillitsvalgte og ansatte får opplæring. Det betyr at de må få informasjon og opplæring i hva kunstig intelligens er, hvordan det fungerer og hvordan KI kan brukes på arbeidsplassen. Her har arbeidsgiver et særskilt ansvar for å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet og utvikle målrettede tiltak som setter de ansatte i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter. Det er også viktig å sikre at datamodeller og data som brukes er basert på norsk lovgivning, retningslinjer og kultur.

Dersom alle skal få reell mulighet til etter- og videreutdanning, må utdannings-tilbudene tilrettelegges slik at det er mulig å kombinere utdanning med arbeid, noe som krever fleksible utdanningstilbud og en god studiefinansiering. Parat vil jobbe for at realkompetansevurdering tas med i utformingen av utdanningstilbudene.

Permisjon med lønn og dekning av kursutgifter, synes å være en forutsetning for å øke antallet som vil ta etter- og videreutdanning. Parat vil støtte en politikk som legger til rette for dette. Tilbudet må legges opp slik at det også lønner seg for arbeidssøkere og andre uten fast arbeid å ta utdanning. Her vil søknadsbasert fond kunne supplere ordningene til lånekassen.

## Arbeidstid og arbeidsforhold

Mange opplever at de utfører arbeid som det ikke blir betalt for. Parat mener alt arbeid skal lønnes.

Lovverket og tariffavtalene skal bidra til sikre ryddige og forutsigbare arbeidsvilkår for arbeidstakerne. Forhandlingsutvalgene på det enkelte tariffområde må gjøre sine prioriteringer når gjelder eventuelle krav. For Parat er det viktig at tillitsvalgte tas med på råd, og at retten til å medvirke ved endringer av arbeidstid og arbeidstidsordninger styrkes.

Flere arbeider dels hjemme og dels i arbeidsgivers lokaler. Mange opplever slik økt fleksibilitet som positivt. Samtidig er det viktig at arbeidstaker sikres tilstrekkelig vern og dekning ved skade i arbeid. Videre må arbeidsgiver sørge for at ikke skillet mellom arbeid og fritid viskes ut. Merutgifter ved fjernarbeid og hjemmekontor skal dekkes av arbeidsgiver. utfordringene kan løses ved gode avtaler på den enkelte arbeidsplass.

## Folketrygd, tjenestepensjon og avtalefestet pensjon

Folketrygden er bærebjelken i vårt pensjonssystem. Regjeringen har lagt frem et forslag om økte aldersgrenser, bedre alderspensjon til uføre og endring av reguleringsordningen for fastsettelse av minstesatsene i folketrygdens alderspensjon. Parat støtter disse endringene og mener de vil bidra et mer rettferdig pensjonssystem.

Det er behov for ytterligere ordninger for å sikre en god nok pensjon for de som må forlate arbeidslivet før de har oppnådd ordinær alderspensjon. Parat støtter derfor arbeidet med å få vurdert aktuelle ordninger for "sliterne i arbeidslivet".

Tjenestepensjon blir stadig viktigere for arbeidstakerne, ettersom økt levealder (levealdersjustering) medfører stadig lavere årlig alderspensjon fra folketrygden. Tjenestepensjonen skal være del av et helhetlig samlet pensjonssystem og skal være bærekraftig for framtidens arbeidsliv.

I offentlig sektor så må medlemmer med særaldersgrenser sikres videreført særalderspensjon på dagens nivå i det arbeidet som foregår, samtidig som de sikres et nivå på alderspensjonen som ikke straffer dem for å ha måttet gå fratse sin stilling ved oppnådd særaldersgrense.

De tilpasninger som gjennomføres for AFP i offentlig sektor må sikre en mulighet for å kunne gå av tidligere for alle aldersgrupper, samt at ordningen må tilpasses AFP i privat sektor slik at det bidrar til økt mobilitet mellom sektorene. Parat legger til grunn at verdien av ny AFP i offentlig sektor opprettholdes i den samlede pensjons-ordningen uavhengig av hvilke endringer som måtte komme i AFP for privat sektor.

I privat sektor må arbeidslivets parter jobbe for brede og kollektive pensjonsordninger, som sikrer gode løsninger, lave kostnader, mobilitet i arbeidslivet og reell medinnflytelse for de ansatte. Parat mener pensjon må innbetales av all lønn, også provisjon og bonus.

I privat sektor er det fortsatt for mange ansatte som har for dårlige tjenstepensjons-ordninger. Parat skal derfor arbeide innad i YS, og direkte opp mot politiske myndigheter, for å få hevet minimum innskuddsnivå til 5 % og innføre obligatorisk uføredekning.

Parat er prinsipielt for en reformert AFP-ordning slik den forelå etter tariffoppgjøret med NHO i 2018. Selv om det ikke har lyktes å samle seg om å kreve dette gjennomført i årets oppgjør, vil Parat likevel arbeide for å tette noen av hullene i den eksisterende ordningen. Det er et mål at det skal bli vanskeligere å falle ut av ordningen som følge av sykdom og konkurs. Det må også vurderes nærmere hvordan yngre aldersgrupper skal dra større nytte av AFP-ordningen og hvordan man kan sikre en bæredyktig ordning på lang sikt.

## **Klima og miljø**

Parat mener at klimaendringene er en av vår tids største utfordringer. Etter Parats syn har organisasjonene i arbeidslivet en viktig rolle som pådrivere i arbeidet for å utvikle et bærekraftig samfunn. Arbeidet med å nå FNs bærekraftsmål forutsetter at det etableres lokale samarbeidsordninger for å drøfte lokale og tilpassede miljøforbedringer, og at ansatte få relevant informasjon om bedriftens miljøprestasjoner.

Alle Parat sine forhandlingsutvalg skal vurdere aktuelle krav og tiltak som kan bidra til at FNs bærekraftsmål kan nås. Aktuelle forslag kan være lokale samarbeidsordninger, kompetanseutvikling, miljøvennlige transportalternativer og bærekraftige energiløsninger.