

Vedtatt av hovedstyret 01/25, 6 februar 2025

Tariffpolitisk dokument for mellomoppgjøret 2025

Hovedstyret i Parat anbefale forhandlingsutvalgene å vurdere følgende hovedkrav:

- Lønnstillegg som bidrar til å øke medlemmenes kjøpekraft, og sikre dem en rettmessig andel av verdiskapningen i virksomhetene
- En kombinasjon av sentrale tillegg, bedring av minstelønnssetninger og garantiordninger som fremmer likelønn og motvirker lavlønn.
- Videreføring av arbeidet med å styrke lønnsutviklingen for kvinnedominerte yrkesgrupper

Oppgjørsform og forhandlingsgrunnlag

Det anbefales at årets oppgjør i privat sektor gjennomføres som et sentralt, samordnet oppgjør.

Forhandlingsgrunnlaget for den enkelte sektor fremgår av vedlegg til dette dokumentet.

Den økonomiske situasjonen

Parat mener det er rom for økt kjøpekraft og reallønnsvekst for våre medlemmer i 2025. Våre medlemmer må dessuten sikres en rettmessig andel av verdiskapningen i virksomhetene.

Prisveksten har avtatt, og endte i 2024 på 3,1 prosent. Dette er en betydelig nedgang etter at prisveksten i 2023 endte på 5,5 prosent. Arbeidsledigheten holder seg stabilt på 4,0 prosent.

Styrringsrenten har holdt seg på 4,5 prosent siden desember 2023. Norges Bank forventer å kunne sette ned styrringsrenten i mars 2025. Videre forventer de å sette ned styrringsrenten mot 3 prosent i 2027.

Flere forventer at kronekursen vil ha en lavere normalverdi fremover, men den kan også påvirkes av store bevegelser i valutamarkedet. Usikkerheten har med skiftninger i

internasjonal politikk å gjøre. Den svake kronen er med på å skape en todeling mellom eksport- og importnæringene.

Prisveksten i 2025 anslås til å ligge mellom 2,6 og 3,3 prosent, mens kjerneinflasjonen anslås til 2,5 prosent. Ulike anslag for lønnsveksten i 2025 ligger på mellom 4,2 og 4,5 prosent.

Lønnsutvikling

Fra 2015 til 2023 har det knapt vært reallønnsvekst i Norge. God lønnsomhet i flere deler av industrien og fallende inflasjon gjør at 2024 ser ut til å bli et år med betydelig reallønnsvekst. Ifølge prognosene vil reallønnsveksten holde seg rundt 1,5 prosent i årene fram til 2027.

Parat stiller seg bak frontfagsmodellen, men forventer at lønnsoppjøret innrettes slik at arbeidstakernes andel av verdiskapningen igjen kommer opp på et normalt nivå.

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.

Videre må det føres reelle, lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet. I privat sektor må disse forhandlingene basere seg på bedriftens økonomiske situasjon, produktivitet, konkurranseevne og fremtidsutsikter.

Likelønn

Parat krever at arbeidet med sikte på likelønn videreføres i alle tariffområder og på alle samfunnsområder som har betydning for likelønnsarbeidet.

Likelønnspektivet må primært ivaretas innenfor de respektive tariffområdene, og ved avsetning av midler til egen likelønnsrett der dette er mulig. Samtidig viser erfaringer at effekten av likelønnstillegg ofte blir visket ut i lokale forhandlinger. Parat og Parats tillitsvalgte har et særlig ansvar for å motvirke dette.

Vedlegg – Forhandlingsgrunnlaget

Privat sektor

For de avtalene som har reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår er følgende avtalt:

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og YS eller det organ YS 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 YS sitt representantskap eller det organ YS bemyndiger og NHOs hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2025).

Statlig sektor

a) Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom staten og hovedsammenslutningene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.

b) 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 tilsatte i det statlige tariffområdet skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.

c) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel - med utløp tidligst 1. mai 2025.

Kommunal sektor (KS)

Før utløpet av 1 avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet, utsiktene for 2. avtaleår og rammen for frontfaget i 2025. Dersom partene er enige, skal det fores forhandlinger om eventuelle endringer i Hovedtariffavtalen, jf. «III Til protokoll a) Heltidskultur».

Lønnsutviklingen i 2024 for arbeidere og funksjonærer i industrien i NHO-området, øvrig offentlig ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. I 2025 ses det særlig hen på lønnsutviklingen i staten.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 - fjorten - dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14-fjorten-dagers varsel- med utløp tidligst 1 mai 2025.

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsresultat.

Spekter

Fra de innledende sentrale forhandlingene på Del A

Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og YS Spekter om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt. IV 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan YS Spekter innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

YS Spekters vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meklingsforslag.