

1	Innledning	2
2	Lønnsutvikling og koordinering – tariffoppgjørenes viktigste oppgave	2
3	Endringer i tariffavtalene – tariffavtalen må være tilpasset det arbeidslivet de skal virke i	2
4	NHOs posisjoner i tariffoppgjøret 2024	3
4.1	Det økonomiske bakteppet for lønnsoppgjøret	3
4.2	Generelle tillegg, økning av minstelønnssatser	7
4.3	Garantibestemmelser	8
4.4	Lokale forhandlinger	8
4.5	Arbeidstid	8
4.6	AFP og tjenestepensjon	9
4.7	Avtalestruktur	9
4.8	Innleie fra bemanningsforetak	10
4.9	Kompetanse	10
4.10	Ledere og funksjonærer	10
5.	NHOs hovedposisjoner	10

## 1 Innledning

Årets tariffoppgjør er et hovedoppgjør og vil gjennomføres som et forbundsvist oppgjør. I et forbundsvist oppgjør forhandles om lag 200 avtaler, hvorav om lag 130 er med LO og om lag 50 med YS og de resterende er inngått med frittstående forbund. I et forbundsvist hovedoppgjør kan det forhandles om både store og prinsipielle saker som kan ha betydning for mange, til mer bransjespesifikke og tekniske forhold.

## 2 Lønnsutvikling og koordinering – tariffoppgjørenes viktigste oppgave

*Norge er et lite land med en åpen økonomi, som har stor nytte av arbeidsdelingen som internasjonal handel gir mulighet for. For å lykkes i den internasjonale konkurransen må norske bedrifter både være produktive og lønnsomme. Dette er av avgjørende betydning for norsk økonomi og en kilde til velstand. Lønnsdannelsen må derfor bidra til å sikre og utvikle konkurransekraft og lønnsomhet for konkurranseutsatt sektor.*

Lønnsdannelsen i Norge koordineres gjennom et system der frontfaget, Industriooverenskomsten, forhandles først, og sikrer at lønnsveksten er tilpasset vekst og verdiskaping i konkurranseutsatt sektor. Lønnsveksten i industrien danner en norm for lønnsveksten i øvrige tariffområder. I praksis skjer koordineringen ut i øvrige bransjer ved at de etterfølgende forhandlingsområdene forholder seg til rammen fra industrien. Frontfagsmodellen, og høy grad av koordinering i lønnsdannelsen, bidrar til at verdiskapingen i frontfaget over tid fordeles jevnt mellom arbeid og kapital, at brede grupper får en likeartet lønnsutvikling over tid og til en tilstrekkelig stor konkurranseutsatt sektor.

Det inntektspolitiske samarbeidet og samspillet i den økonomiske politikken har bidratt til en god og balansert utvikling i norsk økonomi over tid, med høy verdiskaping, lav arbeidsledighet og en tilstrekkelig god kostnadsmessig konkurransevne. Internasjonale sammenligninger viser at land med koordinert lønnsdannelse har høyere sysselsetting og lavere arbeidsledighet enn land uten en slik koordinering.

Frontfagsmodellen innebærer at det er lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet som skal være normgivende for lønnsveksten i resten av økonomien. Siden utfallet av de lokale forhandlingene ikke er avklart ved oppgjørets avslutning, må rammen for den samlede årslønnsveksten i

industrien anslås. Normen skal verken være gulv eller tak for lønnsveksten, men en norm som andre forhandlingsområder skal forholde seg til over tid. Fra 2014 har det gjennomgående vært små avvik mellom frontfagsrammen og den faktiske samlede lønnsveksten i industrien.

Frontfaget setter en økonomisk ramme for oppgjøret og det norske arbeidsmarkedet. Bransjespesifikke løsninger som fremforhandles i frontfaget har imidlertid ikke den samme normgivende effekt for etterfølgende oppgjør i NHO-felleskapet. De enkelte tariffområder står i utgangspunktet fritt til å velge om også andre elementer fra frontfaget skal tas med.

NHO er part i alle tariffavtaler innen NHO-området. For å kunne koordinere lønnsdannelsen og muliggjøre et enhetlig tariffsystem i NHO-området, har NHOs vedtekter bestemmelser om gjennomføring av forhandlinger. Ifølge § 11-1 pkt. 1.-3 har NHO blant annet rett til å være representert i forhandlingene og til å orienteres om forhandlingenes gang. NHOs godkjennelse skal dessuten innhentes før det gis melding om vedtakelse.

## 3 Endringer i tariffavtalene – tariffavtalen må være tilpasset det arbeidslivet de skal virke i

*Tariffavtalene er en forutsetning for å kunne koordinere norsk lønnsdannelse, og sentralt for et arbeidsliv med ryddige forhold. For å bevare de sentrale egenskapene ved modellen, er vi avhengige av å opprettholde høy organisasjonsgrad og tariffavtaledekning, også i fremtiden. NHO er for et organisert arbeidsliv med tariffavtaler.*

Fordelene tariffavtalene gir kan ikke tas for gitt. For å opprettholde en relativt høy organisasjonsgrad og tariffavtaledekning i fremtiden, må tariffavtalene utvikles slik at de er tilpasset det arbeidslivet de skal virke i. Tariffavtalene må styrke konkurransekraften, og kostnadene ved å være tariffbundet må ikke være for høye sammenlignet med bedrifter uten tariffavtale. Tariffavtalene må være balanserte, slik at de både gir rettigheter for arbeidstakersiden og samtidig fungerer som hensiktsmessige styringsverktøy for arbeidsgiver. Gjennom tariffoppgjørene må NHO-felleskapet sørge for at tariffavtalene utvikler seg slik at det blir mer attraktivt å være tariffbundet.

Tariffavtalene forhandles hvert andre år, og videreføres «som de er» dersom partene ikke blir enige om endringer. Dette skaper en dynamikk som bidrar

til å konservere avtalene, og har ført til at noen tariffavtaler ikke har klart å holde følge med utviklingen i arbeidslivet og bedriftenes behov. Dersom tariffavtalene ikke er tilpasset arbeidslivet de skal virke i, er det en trussel mot tariffsystemet og det organiserte arbeidslivet.

Det er en styrke at tariffavtaler er bransjetilpasset og med rom for lokale tilpasninger på den enkelte bedrift. Det gjør de egnet som styringsverktøy, tilpasset bransjer og bedrifter. Bransje- og bedriftstilpassede løsninger er et konkurransefortrinn, og en viktig del av bedriftsdemokratiet. At tariffavtalen gir rom for å finne lokale løsninger er viktig for det lokale partssamarbeidet og bidrar til å gi systemet legitimitet.

Samtidig er det et behov for større og bredere avtaler for å gjøre systemet mer hardfør og enklere å bruke og forvalte. NHO bør derfor jobbe for å redusere antall tariffavtaler og forsøke å slå sammen tariffavtaler der det er mulig og hensiktsmessig.

Endring av tariffavtalene er først og fremst mulig i forbundsvis oppgjør og det vil da være landsforeningen som har det operative ansvaret og muligheten til å få gjennomført endringer i avtalene.

Det er en prioritert oppgave for NHO og landsforeningene å ta ansvar for å finne hensiktsmessige løsninger, og ta i bruk mulighetsrommet som tariffoppgjøret gir til å videreutvikle avtalene slik at de forblir relevante og hensiktsmessige styringsverktøy.

- Tariffavtalene må være relevante, hvis bedrifter og arbeidstakere skal ønske å være organiserte.
- Tariffavtalene må utvikles slik at de er tilpasset arbeidslivet de skal virke i.
- Tekstene i tariffavtalene må spisses mot det de faktisk skal regulere, og sikre handlingsrom lokalt. Det gir bedre mulighet for lokalt samarbeid og større legitimitet til systemet.
- Oppbyggingen av tariffavtalene bør i større grad standardiseres.
- Større og bredere avtaler vil gjøre systemet sterkere og enklere å forvalte.
- Kostnader og begrensninger som tariffavtalene setter, må balanseres opp mot de fordeler avtalene gir for arbeidsgivere.

## 4 NHOs posisjoner i tariffoppgjøret 2024

### 4.1 Det økonomiske bakteppet for lønnsoppgjøret

Årets oppgjør er et hovedoppgjør, hvor alle NHOs tariffavtaler skal reforhandles. God konkurransevne er en nødvendig betingelse for å opprettholde og videreutvikle norsk næringsliv og arbeidsplasser. Lønnsoppgjøret må være med på å ivareta konkurransevnen til norske bedrifter.

De fleste av NHOs tariffavtaler er minstelønnsavtaler eller avtaler uten lønnsatser, og på ni av ti bedrifter skal det derfor forhandles om lokale tillegg. Kombinasjonen av sentrale og lokale tillegg gjør at vi også får en lønnsutvikling som er tilpasset den enkelte bedrifts økonomiske situasjon. Modellen ivaretar både samordning av den nasjonale lønnsdannelsen og sikrer en lønnsutvikling basert på den enkelte bedrifts økonomiske situasjon.

#### *Hvileskjær i norsk økonomi*

Geopolitisk uro, høy inflasjon og innstramming i pengepolitikken preget internasjonal økonomi i fjor. Inflasjonen avtok gjennom fjoråret. Den økonomiske veksten blant våre handelspartnere steg med om lag 1 prosent i fjor. I år venter IMF og OECD en aktivitetsvekst rundt 1,3-1,4 prosent. Dette er svakere enn vekstratene var i tiåret før pandemien.

Kostnadssjokket etter pandemien og krigen i Ukraina ble forsterket av høy kapasitetsutnyttning, flaskehals i verdikjedene og lav ledighet. Mye tyder på at det opprinnelige kostnadssjokket er unnagjort, som understøttes av at inflasjonen er på vei ned i mange land. Også inflasjonsforventningene har avtatt. Det gir sentralbankene rom for å senke styringsrentene tidligere enn ventet. Kapasitetsutnyttningen er imidlertid fortsatt høy, og arbeidsmarkedene er robust. Det kan derfor ta tid å bringe prisveksten ned mot målet.

Norsk økonomi er inne i et flerårig hvileskjær. Takket være brukbar vekst i annet halvår 2022, steg Fastlands-BNP med 0,7 prosent i fjor, men gjennom hele fjoråret var aktiviteten omtrent uendret. For 2024 spriker vekstprognosene fra 0,1 - 0,9 prosent, mot en normalvekst på 1¾ prosent. De høyeste anslagene betinger et klart omslag i løpet av året.

Gjennom 2023 økte både AKU-ledigheten og NAVs bruttoledighet (helt ledige + ordinære tiltak) noe. Etterspørselen etter arbeidskraft er fortsatt forholdsvis høy, men antall ledige stillinger har avtatt den siste tiden. I år anslås sysselsettingen å være om

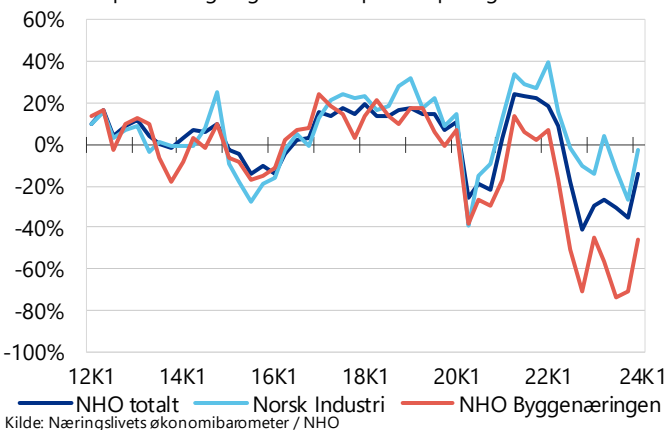
lag uendret, mens arbeidsledigheten vil øke moderat. I bygg- og anleggssyrkene steg bruttoledigheten gjennom 2023 fra 2,5 prosent til 3,3 prosent, og næringen er bekymret for å miste viktig fagkompetanse.

Hvilekjæret speiler flere forhold. Høy inflasjon og rente har svekket husholdningenes inntekter og etterspørsel. I fjor falt privat forbruk med 0,7 prosent, i år ventes bare svak vekst. Renteøkningen har også rammet boligetterterspørsel og -bygging. Boligigangsettingen falt med 40 prosent i fjor, og boliginvesteringene med drøyt 15 prosent. Disse vil falle ytterligere i år. I tillegg har aktiviteten innen offentlige og private yrkesbygg falt kraftig. Bedriftsinvesteringene anslås å falle i år. I motsatt retning trekker i første rekke økt offentlig etterspørsel, økte oljeinvesteringer og en moderat vekst i eksporten, blant annet grunnet bedret konkurransevne.

Hvilekjæret treffer også bedriftene, og noen næringer særlig sterkt. Markedsutsiktene i NHO-bedriftene bedret seg noe i første kvartal, men fortsatt er det, for syvende kvartal på rad, en overvekt av pessimister. Mens 28 prosent venter forverring de neste seks månedene, venter 14 prosent bedring. Strekket i laget er stor. I NHO Byggenæringen venter over halvparten forverring de neste seks månedene mot kun 6 prosent som venter bedring.

### Markedsutsikter

Differanse positive og negative svar i prosentpoeng



Mindre press i økonomien vil, sammen med en krone som ikke ventes å svekke seg ytterligere, bidra til å bringe prisveksten videre ned, og tilsier dermed noe lavere rente fremover. Norges Bank indikerte i desember uendret rente mesteparten av 2024, men ett rentekutt mot slutten av året.

### Produktivitet, valuta og bytteforhold

Kronekursen, målt ved konkurransekursindeksen (KKI), ble svekket med 9,5 prosent i 2023. I Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørenes, TBUs, forutsetninger for prisprognosen fra februar er det forutsatt en styrking av kronen i år. Forutsetningen baserer seg på en videreføring av det den gjennomsnittlige kursen i perioden 20. januar – 9. februar 2024 ut året.

Produktiviteten i industrien, målt ved bruttoprodukt (verdiskaping) per timeverk, falt med 0,4 prosent i 2023. Samtidig ble lønnsomheten forbedret ved at prisene på industriens bruttoprodukt steg med 10,3 prosent fra 2022 til 2023. I perioden 2013-2022 var den gjennomsnittlige årlige produktivitsveksten i industrien på 0,6 prosent, 1,7 prosentpoeng lavere enn et vektet gjennomsnitt hos handelspartnerne, mens prisveksten var 3,6 prosent i gjennomsnitt i denne perioden.

Etter rekordhøy vekst i eksportprisene på varer fra fastlandet på vel 30 prosent i 2022, falt eksportprisene med 0,4 prosent i fjor. Importprisene steg med 5,8 prosent fjor, mot 15,6 prosent i 2022. Bytteforholdet<sup>1</sup> for varer fra fastlandet ble dermed svekket med om lag 6 prosent i 2023. SSB anslår at dette bytteforhold vil forverres med om lag 2 prosent i 2024.

### Betydningen av god konkurransevne

En tilstrekkelig stor konkurranseutsatt sektor er nødvendig for en balansert økonomisk utvikling. Konkurransevnen må støtte opp under dette slik at bedrifter finner det attraktivt å drive virksomhet i Norge. Et lands konkurransevne uttrykker evnen til å opprettholde en rimelig balanse i utenriksøkonomien over tid, samtidig som en har full og effektiv ressursutnyttelse og en akseptabel inntektsfordeling.

Det må skilles mellom konkurransevnen for enkelt næringer og for Norge som helhet. Konkurransevnen for en næring beror på næringens lønnsomhet og dens evne til å avlønne innsatsfaktorene. En lønnsom næring må både kunne hevde seg i konkurranse med utenlandske bedrifter på produktmarkedene, og med andre norske næringer i faktormarkedene, herunder arbeidsmarkedet. En økonomi i

<sup>1</sup> Forholdet mellom eksportpris og importpris.



vekst og med en høy omstillingsgrad vil være kjen-  
netegnet av ulik utvikling i konkurranseevnen for de  
enkelte næringene.

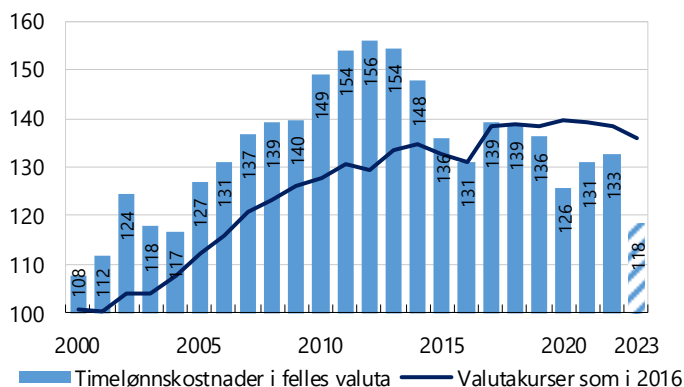
Norges konkurranseevne avhenger blant annet av  
utviklingen i produktivitet, lønnskostnader, produ-  
sentpriser og valutakurser relativt til våre handels-  
partnere.

### Svekket krone har styrket konkurranseevnen

Målt mot handelspartnerne i EU og Storbritannia  
ble norsk industris konkurranseevne styrket med  
9,3 prosent i 2023. Nesten hele styrkingen avspeilte  
en kraftig kronesvekkelse, men også lavere vekst i  
arbeidskraftkostnadene per time i Norge enn blant  
disse handelspartnerne bidro positivt, *jf. figur*.

#### Lønnskostnader per timeverk i industrien

Norges handelspartnerne i EU og UK = 100, felles valuta



Kilde: Holden IV / NHO

Nivåforskjeller avhenger blant annet av hvilke land  
som inngår i sammenlikningen, her inngår EU og  
Storbritannia. At timelønnskostnadene er høyere i  
norsk industri enn i industrien hos våre handels-  
partnere, reflekterer norsk økonomis høye produkti-  
vitets- og inntektsnivå.

For å få til omstilling og skape et godt grunnlag for  
fremtidig næringsvirksomhet og arbeidsplasser i  
Norge, er det viktig å ivareta en god konkurranse-  
evne. Lønnsvekst betyr permanent økning i bedrifte-  
nes kostnadsnivå, mens valutabevegelser kan snu.

OECD anslår veksten i lønnskostnader per sysselsatt  
hos våre handelspartnere<sup>2</sup> til 4,6 prosent i 2024,  
mot 5,2 prosent i 2023. Industriens effektive krone-  
kurs har hittil i år vært 0,4 prosent sterkere enn  
gjennomsnittet for fjoråret.

### Bedret lønnsomhet i industrien samlet

Når fordelingen av verdiskapingen mellom eiere og  
arbeidstakere er stabil, kan det indikere at også

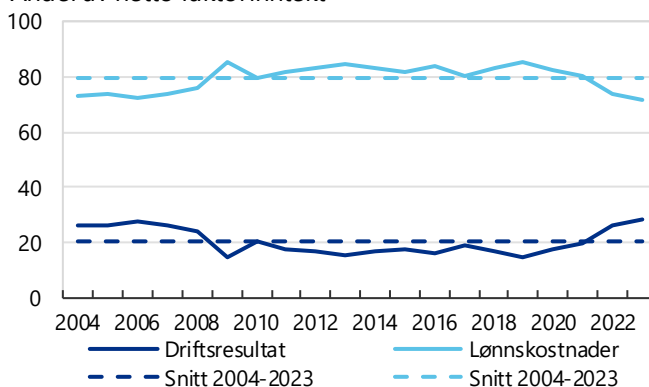
lønnsvevnen og konkurransekraften er stabil. Etter fi-  
nanskrisen økte kostnadene til lønn og det ble  
mindre igjen til eierne. Stabil fordeling er imidlertid  
ikke en tilstrekkelig betingelse for å sikre at avkast-  
ningen på kapitalen er slik at eierne vil investere og  
videreutvikle bedriftene i Norge.

Ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall var industri-  
ens driftsresultat 74,0 mrd. kroner i 2023, mot 61,4  
mrd. kroner året før. Det er imidlertid betydelige  
forskjeller mellom de ulike næringsgruppene. I rå-  
varebasert industri (produksjon av metaller, kje-  
miske råvarer, oljeraffinering mv.) gikk driftsresul-  
tatet ned med 5 mrd. kroner fra 2022 til 2023, mens  
driftsresultatet økte med nærmere 7 mrd. kroner i  
den mer arbeidsintensive verksteds- og skipsbyg-  
gingsindustrien. I øvrige industrinæringer hvor nær-  
ingsmidler ligger, økte driftsresultatet med nær-  
mere 11 mrd. kroner. Det understrekes at tallene for  
driftsresultat er særlig usikre, og har ofte blitt mye  
revidert når et mer fullstendig tallgrunnlag forelig-  
ger.

Som følge av det økte driftsresultatet avtok lønns-  
kostnadene som andel av industriens verdiskaping,  
til 71,6 prosent i 2023, mot et historisk gjennomsnitt  
på rundt 80 prosent, *jf. figur*. Lønnskostnadsandel-  
en i industrien varierer som følge av konjunkturbe-  
vegelser, men har likevel vært rimelig stabilt over  
tid, slik frontfagsmodellen også innebærer.

#### Lønnskostnader og driftsresultat industrien

Andel av netto faktorinntekt



Kilde: SSB/NHO

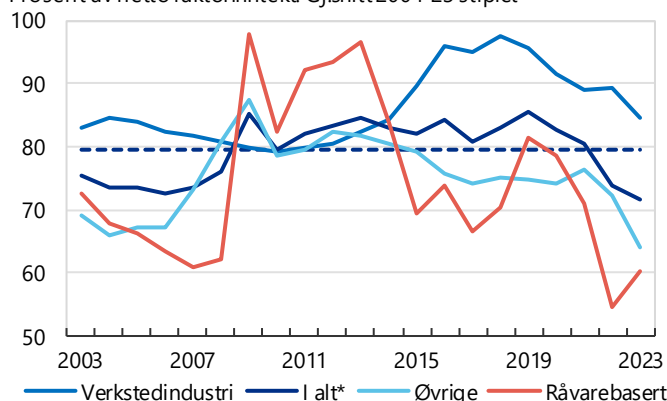
Det er imidlertid store forskjeller mellom de ulike  
industrinæringene både i nivå og over tid, og over  
konjunkturerne. Samlet ligger lønnskostnadsandelen  
i 2023 lavere enn sitt historiske gjennomsnitt. Råva-  
rebasert og næringsmiddelindustrien (øvrige indu-  
stri) drar andelen ned, mens verkstedsdelen av in-  
dustrien fortsatt har en høyere lønnskostnadsandel

<sup>2</sup> Slik de inngår i TBUs februar-rapport 2024, v4, Tabell 4.4

enn industriens gjennomsnitt siste tjue årene.

### Lønnskostnader i industri

Prosent av netto faktorinntekt. Gj.snitt 2004-23 stiplet

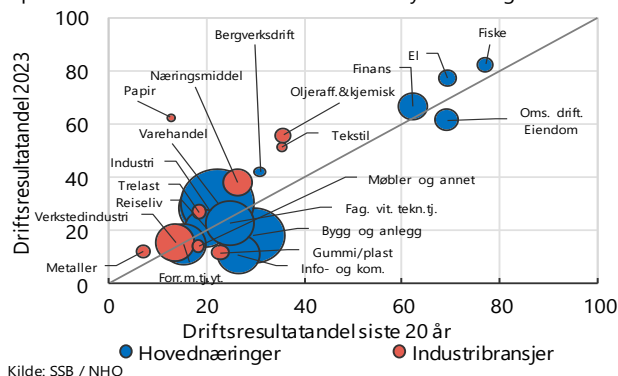


Kilde:SSB/NHO

Driftsresultatet og lønnskostnadene i prosent av faktorinntekten varierer mellom næringer, blant annet som følge av ulik kapitalintensitet. I flere næringer utenfor industrien har det vært en tendens til økende lønnskostnadsandel de siste årene. I fjor var dette for eksempel tydelig i bygg og anlegg. I reiseliv falt lønnskostnadsandelen i fjor tilbake til nivået før pandemien. Spredning i lønnsomheten i de ulike næringene er illustrert i *figuren under*. Driftsresultatandelen i næringene i 2023 er plottet mot næringens snitt de siste tyve år. For de over 45-graderslinjen var 2023 bedre enn vanlig, mens de under hadde et dårligere år.

### Driftsresultatandel 2023 og siste 20 år

I prosent av faktorinntekt. Boblestørrelse=Sysselsetting



Kilde: SSB / NHO

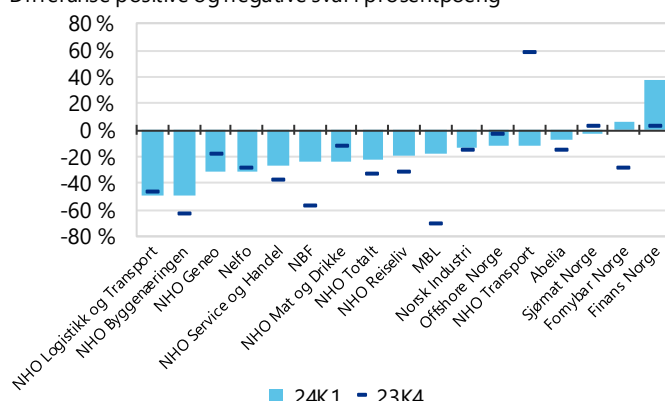
I de siste undersøkelsene har andelen som venter bedret driftsresultat neste seks måneder sammenlignet med andelen som venter svekket, netto vært -23 prosent i NHO, det vil si et stort flertall som venter svekkelse. Det er til dels store forskjeller mellom de ulike næringene. Nettobalansen i Norsk Industri var -14 prosent, mens i NHO Byggenæringen

<sup>3</sup> Lønnsoverhenget beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av ett år ligger over gjennomsnittsnivået for året. Det forteller

er nettobalansen -49 prosent.

### Markedsutsikter: Driftsresultat

Differanse positive og negative svar i prosentpoeng



Kilde: Næringslivets økonomibarometer / NHO

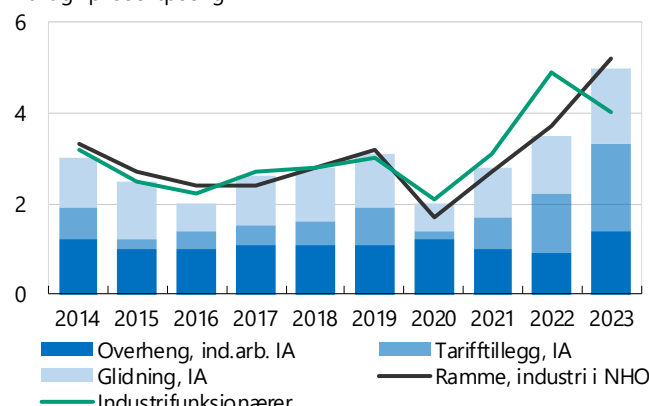
### Lønnsvekst i 2023 lavere enn anslått i industrien

Frontfagets økonomiske norm ble anslått å gi en årslønnsvekst i industrien samlet i NHO-området på 5,2 prosent i 2023. Årslønnsveksten for industrien samlet i NHO-området er av TBU foreløpig beregnet til 4,8 prosent. Lønnsveksten i følgefagene varierer. Årslønnsveksten i 2023 er beregnet til 3,9 prosent i Virke-bedrifter i varehandelen, 4,4 prosent i finans-tjenester, 6,4 prosent i staten, 5,6 prosent i kommunene og 5,8 prosent i helseforetakene i Spekter.

TBU har foreløpig beregnet årslønnsveksten for industriarbeidere til 5,0 prosent i 2023, *jf. figur*. Av dette bidro overhenget<sup>3</sup> fra året før med 1,4 prosentpoeng og tariff tilleggene med 1,9 prosentpoeng, mens bidraget fra lønnsglidningen er beregnet til 1,7 prosentpoeng.

### Årslønnsvekst, industri i NHO

Bidrag i prosentpoeng



Kilde: TBU, feb. 2024 / NHO

For industriarbeidere trakk bonus opp veksten med 0,1 prosentpoeng, mens uregelmessige tillegg trakk

dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste blir dersom det ikke gis nye lønnsstillegg eller foregår strukturendringer det andre året.

veksten ned med 0,1 prosentpoeng. Flere årsverk innen avtaler med høyere lønnsnivå enn gjennomsnittet trakk lønnsveksten i fjor opp med 0,3 prosentpoeng.

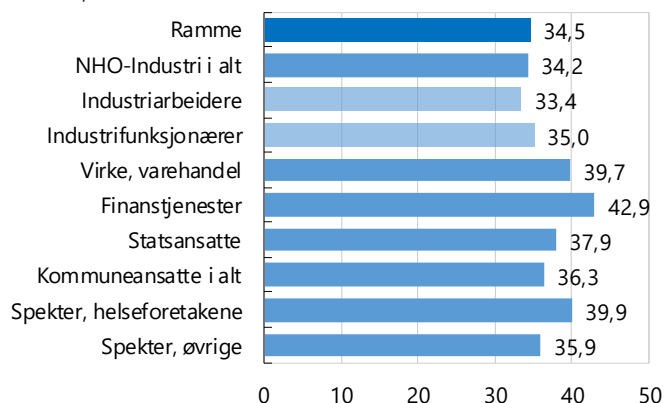
For industrifunksjonærer er årslønnsveksten foreløpig beregnet til 4,0 prosent i fjor, hvorav 2,0 prosentpoeng var overheng fra året før. Lavere utbetaling av bonus trakk lønnsveksten ned med 0,5 prosentpoeng.

Lønnsglidningen for arbeidere og funksjonærer i industrien har dermed vært tilnærmet likt det som ble lagt til grunn under forhandlingene i mellomoppgjøret 2023. Overhenget inn i 2024 er beregnet til 1,6 prosent for industriarbeidere og 1,8 prosent for industrifunksjonærer. For industrien i NHO-området samlet er overhenget til 2024 beregnet til 1,7 prosent.

Årslønnsveksten i industrien i NHO-området har i de ti årene etter Holden III-utvalget i 2013 samlet sett samsvart svært godt med den normen som ble anslått av NHO, i forståelse med LO. Det gjennomsnittlige årlige avviket er 0,03 prosentenheter. Dette tilsier at normen har vært troverdig, samtidig som lønnsandelen har vært rimelig stabil over tid i industrien. Lønnsveksten i andre forhandlingsområder har over denne tiårsperioden vært høyere enn det resultatet av forhandlingene i NHO-industrien viser.

#### Akkumulert årslønnsvekst

Prosent, 2014-2023



Kilde: TBU, feb. 2024 / NHO

For administrerende direktører var gjennomsnittlig lønnsvekst fra november 2022 til november 2023 3,8 prosent i privat sektor og 2,6 prosent i industrien. Sammenlignbare tall for alle heltidsansatte lønnstakere viser en lønnsvekst på 5,9 prosent. I årene fra 2018 til 2023 var gjennomsnittlig årlig vekst 4,3 prosent for administrerende direktører både i industrien og i privat sektor i alt. Sammenlignbare tall for alle heltidsansatte lønnstakere viser en lønnsvekst på 3,9 prosent i samme periode.

#### Grunnlaget for forbedret kjøpekraft må skapes

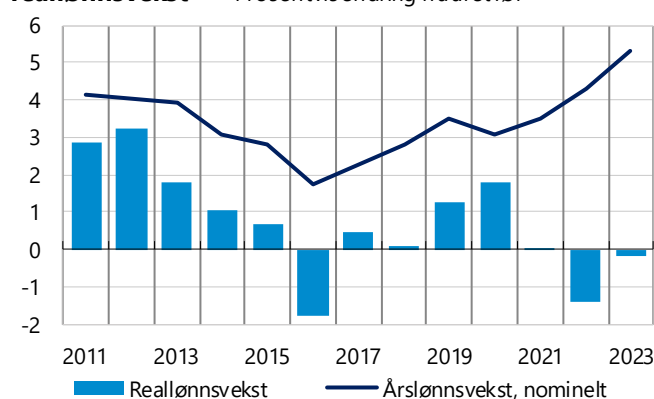
Konsumprisene økte med 5,5 prosent i 2023, 0,6 prosentpoeng høyere enn anslått av TBU i mars. Det var særlig svakere krone enn anslått som bidro til dette. Påløpt årslønnsvekst i hele økonomien ble 5,3 prosent i 2023, ifølge SSB. Reallønnen falt dermed med 0,2 prosentpoeng i 2023. Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene, TBU, har foreløpig anslått konsumprisveksten til 4,1 prosent for 2022. Usikkerheten for 2024 er spesielt knyttet til utviklingen i kronekursen, energiprisene og internasjonal prisvekst. Et revidert prisanslag publiseres 12. mars.

Veksten i den nominelle årslønnen ble i desember anslått av Norges Bank og SSB til henholdsvis 5,0 og 5,4 prosent. Dette er høyere enn deres anslag for inflasjon på henholdsvis 4,4 og 4,5 prosent, og prognosene innebærer dermed reallønnsvekst i 2024.

#### Årslønnsvekst i hele økonomien og

reallønnsvekst

Prosentvisendring fra året før



Kilde: SSB / NHO

#### 4.2 Generelle tillegg, økning av minstelønnsatser

I mellomoppgjøret 2023 ble det avtalt unormalt høye sentrale tillegg – både målt som nominelle tillegg og som andel av rammen. Partene protokollførte derfor at: "Vi er blitt enige om et lønnsoppgjør hvor en større andel enn normalt av lønnsveksten gis sentralt. Det vil bli en mindre andel igjen til de lokale oppgjørene enn det som er vanlig. Bakgrunnen for denne fordelingen er den spesielle situasjonen vi står i".

Løsningen fra 2023 hvor en stor andel av lønnsveksten tas ut gjennom sentrale tillegg må ikke gjentas, da det over tid vil føre til en sentralisering av lønnsdannelsen og mindre rom for tilpassing til bedriftenes lønnsvevne. Kombinasjonen av sentral koordinering og lokal tilpassing er sentralt ved den norske modellen for lønnsdannelse og denne viktige egenskapen ved modellen undergraves dersom det gis høye sentrale tillegg.

Minstelønnsseter har til hensikt å sikre at også de mindre lønnsomme bedriftene betaler en minimumsavlønning for ulike kategorier av arbeidstakere, ikke å sikre en lønnsutvikling tilsvarende rammen fra frontfaget. Hver bransje må, uavhengig av andre bransjer, forhandle om hvilken økning av minstelønnssetene de mindre lønnsomme bedriftene i bransjen kan tåle. Det er ingen automatikk i at minstelønnsseten skal følge den alminnelige lønnsveksten, verken generelt eller for bransjen.

#### 4.3 Garantibestemmelser

En rekke tariffavtaler, både minstelønn- og normal-lønnsavtaler, har garantiordninger i tillegg til lønnsseter. Disse ordningene innebærer en lønnsvekst løst fra lønnsforhandlinger som kan og skal ta utgangspunkt i bedriftenes og den enkelte bransjes økonomiske situasjon.

Dagens garantiordninger ligger på et så høyt nivå at ytterligere heving av garantinivået er utelukket. Slike ordninger skal fungere som en sikringsmekanisme og det er uheldig om de bidrar til at lønnsveksten blir høyere enn rammen fra frontfaget. Det må ikke gjøres endringer i garantiordninger som medfører økte direkte eller indirekte forpliktelser, og det skal ikke innføres nye garantiordninger. Garantiorordninger som gir en for høy kostnadsvekst bør reforhandles.

Målet på sikt må være å avskaffe garantiordningene. Fremforhandlede minstelønnsseter bør være tilstrekkelig kollektiv sikring av et minste lønnsnivå innen den enkelte bransje.

Lønnsveksten fra garantiordninger medfører kostnadsvekst for bedriftene og inngår derfor i glidningen.

#### 4.4 Lokale forhandlinger

For overenskomster som hjemler rett til lokale forhandlinger, skal slike forhandlinger gjennomføres med grunnlag i de tariffavtalte kriterier. I de fleste tariffavtaler er dette følgende kriterier;

- bedriftens økonomi
- bedriftens produktivitet
- bedriftens konkurransevne
- bedriftens framtidutsikter

Det sees gjerne hen til den aktuelle bransje ved vurderingen av situasjonen til den aktuelle virksomhet.

De lokale parter har et felles ansvar for at resultatet av de lokale forhandlingene bidrar til å sikre og utvikle bedriftens konkurransevne. Det bør legges

vekt på tiltak som kan bidra til at produktiviteten forbedres. De lokale forhandlingene skal ikke påbegynnes før resultatet av forhandlingene om revisjon av den sentrale tariffavtalen bedriften er bundet av er vedtatt.

I noen tariffavtaler er det avtalt at man har lokal aksjonsrett (dagsing) i forbindelse med lokale forhandlinger, men hovedregelen er at lokale forhandlinger gjennomføres uten lokal aksjonsrett. For å unngå at frontfagsmodellen undergraves er det viktig at ordningen hvor lokale forhandlinger skjer under fredsplikt opprettholdes, og at dagsingsadgangen ikke utvides til nye områder.

For å sikre videreføring av at lønnsdannelsen også kan tilpasses lokale forhold er det av avgjørende betydning at lokale forhandlinger er reelle og gjennomføres i tråd med det som er avtalt i tariffavtalen, samt at det gis lokale tillegg når tariffavtalens vilkår tilsier at dette skal gis.

#### 4.5 Arbeidstid

Arbeidstid er en sentral faktor for et lands produksjonsmulighetskurve, og for bedriftenes produktivitet, lønnsomhet og konkurransekraft.

Arbeidstiden defineres i dagens lov- og tariffavtaler som arbeidstid per dag og per uke. NHO vil avvise ethvert krav om reduksjon av den daglige og ukentlige arbeidstid.

Med hensyn til bedriftenes konkurransevne er antall arbeidede timer per år like viktig som reguleringen av arbeidstiden per dag og per uke. Alminnelige, generelle rettigheter til fri fra arbeidet, som for eksempel ytterligere permisjonsrettigheter, ferie eller seniordager, virker tilsvarende som redusert dag- eller ukearbeidstid.

Det samme gjelder krav som indirekte har betydning for antall produktive timer i et årsverk. Det er behov for å finne reguleringer og arbeidstidsordninger som gjør at mest mulig av arbeidstiden kan benyttes til produktivt arbeid.

Med en stadig mer åpen økonomi med økt internasjonal konkurranse både i hjemme- og utemarkedene, må det legges til rette for at bedriftene kan drifte på en kostnadseffektiv måte. Det er av stor betydning at leverandører av tjenester har stor grad av fleksibilitet i organiseringen av arbeidet for å kunne møte kundenes behov på en hensiktsmessig måte. Generelt bør dagens strenge regler for plassering av



arbeidstiden løses opp og tilpasses de behov som næringslivet og den aktuelle bransje har.

#### 4.6 AFP og tjenestepensjon

Dagens pensjonssystem består av tre elementer;

- folketrygden som grunnmur
- tjenestepensjon som må oppfylle et lovpålagt minstekrav (OTP)
- AFP for arbeidstakere som arbeider i bedrift med tariffavtale

Dagens AFP har klare utfordringer og svakheter. Ordningen er uforutsigbar og urettferdig, og fungerer ikke godt verken for arbeidstakere eller arbeidsgivere. Den har videre en risiko for svekket økonomisk bærekraft på sikt. LO og NHO har derfor over tid jobbet med å få på plass en ny modell for AFP.

I tariffoppgjøret 2018 ble LO og NHO enige om å utrede hvordan en reformert AFP kan innrettes. Utredningen ble lagt frem i 2021 og den gir et godt grunnlag for hvordan en reformert AFP kan innrettes.

NHO ønsker en reformert AFP-ordning og er derfor tydelige på at vi ønsker å fortsette arbeidet sammen med LO for å komme frem til en omforent modell for en reformert AFP. En ny ordning må bygge opp under et organisert arbeidsliv og bedriftens kostnader kan derfor ikke øke i særlig grad. NHO kan heller ikke fire på sentrale krav til økonomisk bærekraft og deling av ansvar for risiko.

Spørsmål om AFP er ikke ventet å komme opp i 2024-oppgjøret. NHO må likevel være forberedt på at AFP og tjenestepensjon kan bli et tema i oppgjøret i 2024 i form av krav om forbedring av dagens AFP-ordning, om å åpne mellomoppgjøret i 2025 for streikerett på reformert AFP, eller krav knyttet til tjenestepensjon i tråd med LOs kongressvedtak, som for eksempel økt minstekrav til sparing fra 2 til 4 prosent. Krav knyttet til obligatorisk tjenestepensjon kan komme både i form av lovendring eller som krav i de enkelte tariffavtaler.

NHOs posisjon:

1. NHO vil ikke akseptere endringer i dagens AFP-ordning som medfører økte kostnader eller øker ansvaret for bedriftene.
2. NHO kan ikke akseptere at streikeretten i mellomoppgjøret utvides ved at det innvilges streikerett for AFP-ordningen i mellomoppgjøret 2025.

3. Eventuelle pensjonsrettigheter ut over det som følger av folketrygden, dagens OTP og AFP skal fortsatt være bedriftens valg, basert på bedriftenes egne vurderinger av behov og evne til å tilby slike ytelser. NHO vil ikke akseptere å være med på et felles fremstøt overfor regjeringen som øker bedriftens utgifter til, eller ansvar for tjenestepensjon.

#### 4.7 Avtalestruktur

Mange av NHOs tariffavtaler er basert på et historisk skille mellom funksjonærer og arbeider/operatør. NHOs tariffavtaler med operatørforbundene er, med få unntak, personellmessig avgrenset til arbeidstakere tilknyttet produksjonen. Disse avtalene er bransjespesifikke, og hver bedrift skal ha én arbeideravtale som dekker hele verdikjeden i produksjonen utført av fag- og ufaglærte arbeidere. Avtalene er detaljerte med hensyn til lønns- og arbeidsvilkår. For funksjonærene er avtalene inndelt etter profesjon og/eller nivå i organisasjonen. Disse avtalene er like på tvers av bransjene, og reguleringen er rammepreget.

Utviklingen i arbeidslivet og samfunnet har ført til at skillet mellom arbeidsoppgavene til operatører og funksjonærer blir mindre fordi manuelle arbeidsoppgaver blir digitalisert, automatisert eller vesentlig endret ved bruk av ny teknologi.

I noen bransjer er ikke dette skillet mellom arbeidstakere lengre en hensiktsmessig inndeling. Det kan bidra til et ønske om å utvide nedslagsfeltet for tariffavtalene til å dekke flere kategorier av arbeidstakere. I de senere tariffoppgjørene har flere forbund utfordret grensen mellom operatører og funksjonærer, og krevd at flere kategorier arbeidstakere skal omfattes av tariffavtalene. I tarifftermer kalles dette vertikaliserings av tariffavtalene.

Endring av virkeområder til tariffavtalen må ta hensyn til helheten i tariffsystemet. Dette gjelder både ved utvidelse av det horisontale virkeområdet til bransjeavtalen, slik at vi unngår overlappende tariffavtaler, samt ved endring av det vertikale virkeområdet til avtalen i den enkelte bedrift.

Det er hovedorganisasjonen som avgjør grensene mellom de ulike tariffavtalene. Grensene mellom tariffavtalene må derfor utvikles gjennom partssamarbeidet og ikke gjennom bruk av arbeidskamp. Samtidig er det viktig at tariffavtalen og omfangsbestemmelsene innrettes slik at det spiller hvordan arbeidslivet er organisert og de behov NHOs medlemmer har.

Det er uansett avgjørende at det opprettholdes et skille mellom arbeidstakere som avlønnes kollektivt og individuelt, og at den detaljregulering som er vanlig i operatøravtalen ikke utvides til å omfatte nye kategorier av arbeidstakere.

#### 4.8 Innleie fra bemanningsforetak

NHO mener at fast ansettelse er og skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Et nødvendig supplement for å sikre fleksibilitet og konkurransekraft er å kunne benytte innleie ved midlertidige behov.

Lovverket er strammet vesentlig inn de senere årene og det er dokumentert at disse innstramningene har medført en reduksjon i bruken av innleid arbeidskraft. Dagens stramme innleieregler må ikke tariffest hverken gjennom direkte regulering eller gjennom henvisning til lov.

#### 4.9 Kompetanse

For at norsk næringsliv skal lykkes med de omstillingene vi står overfor, er det behov for kontinuerlig kompetanseutvikling gjennom hele arbeidslivet. NHOs hovedavtaler og overenskomster har allerede mange bestemmelser som omhandler kompetanse, og NHOs medlemmer bruker betydelige midler på kompetansehevede tiltak for arbeidstakere.

Ansvar for kompetanseutvikling er og bør fortsette å være tre-delt:

- Arbeidsgiver har hovedansvaret for kompetanseutvikling for å dekke bedriftens behov.
- Arbeidstaker er ansvarlig for å dekke kompetanseutvikling som går utover bedriftens behov.
- Staten er ansvarlig for å tilby og finansiere etter- og videreutdanningstilbud.

NHO må sørge for kostnadseffektive og hensiktsmessige systemer for etter- og videreutdanning av arbeidstakere som utvikles i samarbeid med bedriftene. Tariffavtalte ordninger for kompetanseutvikling må også sees i sammenheng med, og bygge opp under offentlige ordninger.

Ordninger for kompetanseutvikling må gi styrket konkurransekraft for norsk næringsliv, kombinert med at det er tilpasset behovene til den enkelte bedrift og bransje. Behovet for kompetansetiltak varierer mye mellom ulike bransjer og bransjeoverskridende ordninger er derfor ikke hensiktsmessig og må unngås.

NHO støtter videreutvikling av bransjeprogrammer som hovedmodell for etter- og videreutdanning.

#### 4.10 Ledere og funksjonærer

Lønnsutviklingen for ledere skal skje med utgangspunkt i de fire kriterier. Også her må det sees hen til at frontfaget skal være normgivende.

NHO vil understreke viktigheten av at ledere, funksjonærer og høyere utdanningsgrupper får en lønnsutvikling som likner bedriftenes øvrige arbeidstakere.

### 5. NHOs hovedposisjoner

Basert på det som fremkommer over er det sentralt for NHO at:

- Frontfagsmodellen skal ligge til grunn for lønnsdannelsen i Norge. Siden utfallet av de lokale forhandlingene ikke er avklart ved oppgjørets avslutning, må rammen for den samlede årslønnsveksten i industrien anslås. Norsk økonomi er på lang sikt avhengig av at lønnsveksten holdes innenfor de rammene konkurranseutsatt industri kan tåle. Rammen fra frontfaget skal derfor tjene som en norm andre forhandlingsområder skal forholde seg til over tid.
- For å sikre bedrifter og arbeidsplasser må lønnsutviklingen ivareta industriens konkurransevne. Kronekursen har vist seg å variere mye, og de lønnstilleggene som gis nå, må også kunne stå seg om kronen skulle styrke seg.
- Lønnsoppgjøret og de sentrale tilleggene må bygge opp under lokale forhandlinger og lokal lønnsdifferensiering tilpasset den enkelte bedrifts økonomiske situasjon. Derfor må de sentrale tilleggene ikke utgjøre en for stor andel av rammen.
- Det er viktig at lokale forhandlinger skjer under fredsplikt, og at lokal aksjonsrett ikke utvides til nye områder.
- For å sikre at lønnsdannelsen kan tilpasses lokale forhold også fremover, må lokale forhandlinger være reelle og gjennomføres i tråd med det som er avtalt i tariffavtalen, og at det gis lokale tillegg når tariffavtalens vilkår tilsier det.
- Lønnsutviklingen for ledere skal i likhet med øvrige grupper skje med utgangspunkt i de fire kriterier. Også her må det sees hen til at frontfaget skal være normgivende.
- Ved sentrale tillegg bør det skilles mellom de overenskomster som har og de overenskomster som ikke har lokale forhandlinger.

- Minstelønnssatser har til hensikt å sikre at også de mindre lønnsomme bedriftene betaler en minimumsavlønning for ulike kategorier av arbeidstakere. Det er ingen automatikk i at minstelønnssatsen skal følge den alminnelige lønnsveksten, verken generelt eller for bransjen.
- Årlig arbeidstid skal beholdes på dagens nivå.
- Det skal ikke inntas nye lønnsgarantier og/eller inngås nye bestemmelser med økte garantiforpliktelser.
- Behovet for kompetansetiltak varierer mye mellom ulike bransjer. Bransjeoverskridende ordninger eller ordninger som går på tvers av ulike tariffavtaler skal unngås.