**LOs representantskap februar 2025**
**Peggy Hessen Følsvik**

Kamerater!

I forrige uke var jeg på besøk hos Industribedriften Aanderaa i Bergen, som gjennom 50 år levert avanserte måleinstrumenter for vann, de har kunder innen havbruk, forskning og olje og gass.

Der traff jeg blant annet klubbleder Ara Noshirvani fra Fellesforbundet. Hans medlemmer har store forventninger til vårens lønnsoppgjør. “Selvfølgelig har vi det, sier han. Får vi et godt oppgjør sentralt, blir det bedre for oss også i det lokale oppgjøret.”

Hans medlemmer har opplevd at kostnadene har jo økt mye de siste årene, men i fjor fikk vi faktisk reparert litt av det.

Tallene fra Teknisk beregningsutvalg, som kom samtidig med at jeg besøkte Ara og hans medlemmer, viser en reallønnsvekst på godt over to prosent.

Folk har fått bedre råd!

De ansatte ved Aanderaa er en del av et organisert arbeidsliv som er den aller viktigste bærebjelken i det vi kjenner som den norske modellen. Det er en organisering av samfunnet som over tid har gitt oss høy yrkesdeltagelse, omfordeling, lav ulikhet og god velferd.

Dere vet dette veldig godt, men det kan likevel ikke gjentas for ofte. Det er fordi de aller fleste politikere i Norge bekjenner seg til resultatene av den norske modellen, og vil ha sin del av æren, men det er ikke alle som anerkjenner virkemidlene:

* Nemlig en god offentlig velferd
* Orden i økonomien
* Et godt organisert arbeidsliv

Det skal godt gjøres å få til de to første, uten at man også har det siste, og jeg skal snakke litt om det her i dag. Hvorfor vi trenger et godt organisert samfunn? Jo, fordi det er et samfunn er et samfunn hvor frihet, likhet og solidaritet er sentrale verdier.

Det er et samfunn som bekjemper økonomisk ulikhet, som fremmer tillit, fellesskap og inkludering. Kamerater, det er nøyaktig det motsatte vi ser skje i USA i dag.

Der ser vi en president fra ytre høyre som ved hjelp av en uforutsigbar milliardær er i ferd med å ta kontroll over hele det amerikanske statsapparatet i det som ser mer og mer ut som et godt planlagt statskupp. Det skjer i et samfunn hvor faglige rettigheter har blitt systematisk undergravet.

Derfor er et godt organisert arbeidsliv, med sterke representative fagorganisasjoner det beste bolverket vi har mot et ytre høyre på rask fremmarsj – og som er en av de fremste truslene mot vårt samfunn i dag.

For et godt organisert arbeidsliv handler om mer enn bare lønn, pensjon eller arbeidstid, selv om det så klart er viktig.

Men det handler også om vårt fellesskap, og om hvilket samfunn vi ønsker at våre barn – eller barnebarn – skal vokse opp i. Jeg vet dette er store ord, men det er faktisk sant.

Verden vi lever i er blitt farligere. Den har blitt mer uforutsigbar og preget av vold og maktutøvelse.

Vi står nå i den mest alvorlige sikkerhetspolitiske situasjonen siden andre verdenskrig. Med cyberangrep, hybride trusler, sabotasje og påvirkningsoperasjoner som den nye normalen.

Vi står overfor et uvanlig komplisert trusselbilde og nå står nå også i fare for en handelskrig vi ikke har sett maken til siden før andre verdenskrig

Den kan komme til å slå inn over oss.

Da jeg møtte vår nye finansminister Jens Stoltenberg her i Bergen tidligere denne uken, så ga han et løfte om at han og regjeringen vil gjøre alt de kan for å unngå at det blir handelsbarrierer overfor Norge.

Kamerater,

Små forskjeller er et av tre idealer og målsetninger for arbeiderbevegelsen, sammen med målet om arbeid til alle og høy verdiskaping.

Små forskjeller bidrar til at vi har et godt samfunn å leve i, der vi har relativt like muligheter til å leve gode liv - uavhengig av størrelsen på lommeboka, hva slags oppvekst man har hatt og foreldrenes yrke og inntekt.

I dag er de små forskjellene under sterkt press – i Norge. Det svekker den norske modellens muligheter til å skape et samfunn der alle kan leve gode liv. Det er en del av en internasjonal trend hvor de som har mest fra før får mer å rutte med, mens gapet til de som har mindre blir stadig større.

Jeg mener at det i seg selv er en trussel mot den norske samfunnsmodellen. Økte forskjeller kan svekke vekstevnen i økonomien og true samholdet og tilliten i samfunnet. For vi må ikke glemme at det samfunnet vi har i dag ikke er en naturlov. Det er et resultat av bevisste politiske valg.

For LO er det viktig å bekjempe økende ulikhet av mange grunner: Ulikhet gjør forskjell på folk. Helt fra LOs begynnelse og frem til i dag, er det forskjellene mellom arbeidsfolk og arbeidsgivere og eiere som har vært den store kampsaken.

Makten arbeidsgiverne hadde over den enkelte arbeidstaker ble utålelig. Derfor organiserte arbeidstakere seg, og har gjennom kamp og dialog sikret seg makt, rettigheter, muligheter og frihet. Det skulle ikke ha noe å si hvem du var født av eller hvilket yrke du hadde. Folk er folk.

LO har gjennom sin 125 år lange historie jobbet for å redusere lønnsforskjellene i Norge, gjennom sentrale, kollektive lønnsforhandlinger. Lik lønn for arbeid av lik verdi og økt lønn for lavlønte har vært noen av de viktigste sakene.

Det er derfor vi er her i dag! For å fortsette arbeidet med å utjevne lønnsforskjellene i Norge. For å sørge for at flest mulig får ta sin rettferdige del av verdiskapingen.

Det er dette som er selve grunnsteinen i LOs lønnspolitikk! At ikke bedriftseierne skal sitte igjen med en enda større andel av overskuddet. Men dessverre har vi de siste årene sett at det dessverre er det som har skjedd.

*Som jeg sagt før:* Vi jobber ikke for at arbeidsgiverne skal legge all verdiskapingen i madrassen, eller ta med seg pengene til Sveits.

Men dessverre er det det som har skjedd det siste året. Eierne, særlig i industrien, har stukket av med mer av verdiskapingen. Mindre har blitt lagt igjen i lønningsposen til de ansatte.

Den såkalte lønnsandelen har blitt mindre.

Et viktig prinsipp for frontfagsmodellen – det er ikke mange steder man kan snakke om den og få anerkjennende nikk fra forsamlingen – er å sikre en jevn fordeling av verdiskapingen til kapital og arbeidskraft.

Historisk har arbeidstakernes andel av verdiskapingen i bedriftene ligget på rundt 85 prosent. Men fra 2019 har arbeidstakernes lønnsandel falt til litt over 70 prosent. Det er uholdbart i lengden og undergraver frontfagsmodellen.

Det betyr at det går godt i bedriftene – men overskuddet har kommet eierne til gode. Ikke de ansatte. Og sånn kan vi ikke ha det – ikke over tid.

Takket være et godt oppgjør i 2024 har denne trenden snudd noe, men arbeidstakernes andel av verdiskapingen må videre opp!

Vi er ansvarlige! Vi kommer ikke til å kreve alt i ett løft, men over tid må denne andelen tilbake til normalen.

Når vi samtidig vet at lønnsomheten i industrien er svært god, er det ingen grunn til at våre medlemmer og resten av norske arbeidsfolk skal ikke skal kunne se tilbake på 2025 og tenke – det ble et godt lønnsoppgjør i år.

Jeg skal ikke bruke mye tid på gamle nyheter, men tallenes tale fra TBU viser at frontfaget leverte i fjor!

Lønnsveksten var samlet på 5,3 prosent i frontfaget, det var omtrent det samme som den ramma Fellesforbundet avtalte i oppgjøret. Når lønnsveksten samtidig var større enn prisveksten innebærer det en kjøpekraftvekst for det aller fleste.

Det er viktig, ikke bare for de ansatte i Aanderaa, men alle LO-medlemmer over tid.

Det skal vi sammen sørge for at de får og det er frontfaget som gjør at vi kan sikre det. I flere tiår har frontfaget vært avgjørende for norsk økonomi og en rettferdig lønnsutvikling for alle arbeidstakere.

Akkurat som den norske modellen ikke er en naturlov, er heller ikke frontfagsmodellen, som altså er grunnlaget for hvordan vi forhandler lønn, noe som er naturgitt. Den er et resultat av bevisste politiske valg og aktører som forholder seg til rammene.

De siste årene har vi sett at den har blitt utfordret fra ulikt hold.

Mye har skjedd i norsk økonomi de seneste årene. Vi har stått overfor krevende ytre drivkrefter. Pandemi, krig og det grønne skiftet har bidratt til sterk prisøkning på mat, råvarer, halvfabrikata og energi. Norske husholdninger har tapt kjøpekraft, og bedrifter og kommuner opplevd høy kostnadsvekst.

Det har også vært det vi kan kalle indre drivkrefter, andre aktører i norsk arbeidsliv som ikke ønsker å forholde seg til frontfagets rammer.

Vi har brukt mye tid på å forsvare modellen, både i media, i offentlige utvalg og i praksis, gjennom tariffoppgjørene. Derfor skal jeg ikke bruke mye tid på dette i dag utover å understreke det aller mest åpenbare: Måten vi forhandler lønn på i Norge gir oss store gevinster.

Som samfunn og som arbeidstakere!

Den sørger for at arbeidstakerne får sin del av verdiskapingen – og at de som tjener aller minst får mer.

Men det første jeg vil si er dette: Det beste lavlønnstillegget er et godt generelt tillegg. Løfter vi alle mye, betyr det alltid mest for de som har minst. Samtidig er det sånn at LO alltid prioriterer de som er nederst på inntektsskalaen.

Hvis vi ikke gjør det, er det ingen som tar det ansvaret.

Det handler så klart om den enkelte arbeidstaker. De som tjener minst er de som i aller størst grad har merket prisveksten de siste årene. Det er ingen som betaler lønna i prosenter, det er kroner og øre som betyr noe.

Men det betyr også noe for samfunnet. For det faktisk sånn at forskningen viser at det er en tett sammenheng mellom et høyt minstelønnsnivå, små lønnsforskjeller og høy produktivitet. Når vi prioriterer å løfte de laveste lønningene, så blir hele samfunnet mer produktivt.

Det fungerer på denne måten:

Måten vi gjennomfører lønnsoppgjørene på, sikrer høyere lønninger spesielt for de lavest lønte. Dette gjør mindre produktivt arbeid dyrere for bedriftene, som derfor investerer i teknologi eller omorganiserer arbeidet for å øke produktiviteten.

Med andre ord: Bedre betalte arbeidere betyr ofte mer produktive arbeidere. For det er ikke først og fremst vår individuelle moral som påvirker produktiviteten, selv om den selvsagt spiller en rolle. Det er rammene vi jobber innenfor som påvirker hvor produktive vi klarer å være på jobb.

Et eksempel er om arbeidsgiveren leier inn en heisekran for å løfte materialene til øverste etasje i et bygningsprosjekt, eller lønner arbeidere for å bære materialene opp manuelt. Om arbeidsgiveren investerer i en heisekran, vil det øke produktiviteten.

Derfor vil LO alltid kjempe for et arbeidsliv med mindre lønnsforskjeller. Det betyr ikke at alle skal tjene det sammen, men det betyr at det skal være et høyere nivå på de laveste lønningene og et lavere nivå på de høyeste.

Lavlønnsproblematikken har lenge vært et sentralt tema i forhandlinger mellom LO og NHO. I 2021 ble LO ferdig med en lavlønnsutredning som har en grundig gjennomgang av ulike modeller som har vært brukt for å gi lavlønnstillegg.

Erfaringer og utfordringer knyttet til disse ble diskutert og vi drøftet også hvilke andre typer modeller som kan være et mer treffsikkert alternativ.

I mellomoppgjøret i 2023 ble LO og NHO enige om å se på disse problemstillingene i fellesskap og det arbeidet er nå i sluttspurten. Jeg skal ikke konkludere utvalgets rapport, men jeg kan love dere at LO har fått med seg at forbundene er utålmodige for å finne mer treffsikre modeller for lavlønnstillegg.

Dette vil vi selvfølgelig ta med oss inn i de kommende forhandlingene med NHO og er det én ting jeg kan love dere, så er det at vi kommer til å stå på de lavtløntes side også i år!

Kamerater!

For halvannen måned siden samlet mer enn 70 fagforeninger fanene sine foran Oslo Spektrum og NHOs årskonferanse, for å markere motstand mot arbeidsgivernes angrep på sykelønna.

Det første jeg har lyst til å si til dere som er her i dag er: takk! Takk for at dere sto på og mobiliserte!

Det når fagforeningene mobiliserer, og løfter fanene at kraften og samholdet i denne bevegelsen blir tydeligst.

Fordi vi er sterkest når vi står sammen. Og det samholdet var nødvendig når vi var vitne til et av de alvorligste angrepene på mange tiår på en av våre viktigste velferdsordninger.

For det er nettopp det sykelønna er.

Et av de aller mest solidariske elementene i den norske velferdsstaten. Det er noe vi kan være stolte over. Det er, sammen med arbeidsledighetstrygda, bunnplanken i velferden vår.

Derfor reagerte LO så kraftig på arbeidsgivernes forsøk på å undergrave langsiktigheten i sykelønnsordningen.

Mye kan sies om det vi har vært gjennom de to siste månedene, men jeg skal nøye meg med å si dette: LO er garantisten for en rettferdig og forutsigbar sykelønnsordning.

Sykelønnstriden har vist at folk kan stole på LO. Og den har vist at vi kan stole på LOs tillitsvalgte og medlemmer.

Vi kommer alltid til å stå på og aldri til å gi oss for at norske arbeidstakere ikke skal straffes fordi de er syke.

Men så vil jeg også understreke at jeg er glad for at NHO til slutt snudde og undertegnet en IA-avtale på fire år, selv om de sa at det ikke var aktuelt.

Jeg er glad for at vi sammen klarer å komme fram til en felles løsning som alle kan leve godt med. Vi har viktige oppgaver vi skal løse framover, da må vi snakke sammen.

Det gjør vi best i godt partssamarbeid både sentralt, men enda viktigere i dette tilfellet lokalt, ute på den enkelte arbeidsplass.

En av styrkene ved den norske modellen er at vi kan leve med uenigheter. Vi kan legge ting bak oss og se fremover mot nye og gode løsninger. Mot å utvikle norsk arbeidsliv i en enda mer fremtidsrettet retning.

Det er en jobb jeg vet at dere – våre tillitsvalgte – er med oss på, sammen med mer enn én million medlemmer.

Kamerater

Vi som er her i dag er alle tillitsvalgte, vi har alle rukket opp hånda en gang for mye og sagt, greit nok, jeg kan ta det. For meg er det et verv jeg bærer med stolthet, og det har jeg gjort i mange år. Og det er et verv jeg ikke tar lett på.

Og det må vi alltid huske. Når medlemmene rekker opp hånda og stemmer på oss, så må vi ikke glemme den tilliten de har gitt oss. Den tilliten er ikke en mild gave. Det er en oppgave vi må gjøre oss fortjent til. Og som vi må forvalte med respekt.

En av de bøkene mange av oss har fått i hånda opp gjennom årene er Tillitsmannen. Vi har kanskje ikke lest den fra perm til perm, men det er da noen eselører på sidene i mitt eksemplar.

Ett av dem er på side 31, hvor det står om møtene at «et møte skal ha et formål og en mening.» Det mener jeg vi har oppfylt i dag.

Gerhardsen skriver at møtene må avvikles «kvikt og greit og at det helst ikke skal være dødpunkter.»

Men, så skriver Gerhardsen at det ikke må gå så fort at medlemmene ikke kan følge med.

Det står også at ethvert møte skal gi de tilstedeværende noe. At de bør forlate et møte rikere på erfaring og viten, mer innstilt på å sette evner og krefter inn i arbeid og strid.

Men det viktigste jeg har lært av Tillitsmannen, det er det avsnittet han har skrevet om å bruke klubba.

En ordstyrer bør ha en klubbe, skriver Gerhardsen, og den bør brukes med forstand. «En klubbe skal ikke hamres i bordet i tide og utide, da lager den bare bråk», som han skriver.

Representantskap!

Vi er her i dag for å vedta utgangspunktet for årets lønnsoppgjør! Det begynner i dag, men er ikke ferdig før de siste tillitsvalgte har gjennomført sine lokale oppgjør.

Men da skal de ha med seg følgende krav:

Lønnsomheten i industrien er svært god. I tråd med Frontfagsmodellen er hovedkravet for lønn derfor økt kjøpekraft gjennom generelle tillegg og heving av overenskomstenes lønnssatser.

Høy levekostnadsvekst gjennom en årrekke innebærer at vi gjennom kravene særlig vil prioritere en solidarisk og rettferdig lønnspolitikk som motvirker lavlønn og prioriterer likelønn.

Tusen takk for meg!