

Deres ref: 16/3867-1

Vår ref:209.06 TEA HMJ

Dato: 9.1.2016

Høring – NOU 2016: Lønnsdannelsen i lys av nye økonomiske utviklingstrekk (“Cappelen utvalget”)

Innledning

Cappelen-utvalget har hatt som mandat å vurdere eventuelle utfordringer for lønnsdannelsen i lys av to konkrete utviklingstrekk siden Holden III-utvalget la fram sin rapport i desember 2013. Utviklingstrekkene utvalget har sett på er oljeprisfallet og økningen i antall personer som har søkt om asyl i Norge.

Akademikerne stiller seg bak utvalgets hovedkonklusjon, om at lavere oljepris og økt tilstrømming av flykninger ikke tilsier behov for endringer i det institusjonelle rammeverket for lønnsdannelsen i Norge. Lønnsdannelsen har raskt tilpasset seg endringene i norsk økonomi, og partene – både gjennom den sentrale og lokale lønnsdannelsen – har bidratt til dette.

Vi ønsker med denne uttalelsen å kommentere noen konklusjoner i NOUen og utdype enkelte forhold som vi oppfatter som særlig relevante framover.

Lønnsdannelsen

For Akademikerne er det viktig at Cappelen-utvalget – Som Holden III-utvalget - understreker den lokale kollektive lønnsdannelsens rolle innenfor det institusjonelle rammeverket, og at koordineringen både skjer gjennom sentrale og lokale tillegg.

For store funksjonærgrupper i privat sektor er lokal kollektiv lønnsdannelse avtalefestet og godt innarbeidet. Vår erfaring fra disse forhandlingene er at de innebærer stor lønnsfleksibilitet i betydningen at lønnveksten raskt tilpasses endringer i økonomiske

Akademikerne

Fridtjof Nansens plass 6, 0160 Oslo

+47 95 30 90 90

www.akademikerne.no

post@akademikerne.no

realiteter. Lokal kollektiv lønnsdannelse fungerer godt. Når det gjelder større økonomiske sjokk – som oljeprisfallet representerer – mener vi at inflasjonsstyringen med fleksibel valutakurs har bidratt til en positiv utvikling.

Lønnsdannelsen må være partenes ansvar. Vi mener generelt at det er de lokale partene som best kan komme fram til en rimelig fordeling av verdiskapingen på lønn og overskudd, og best kan forestå fordelingen av lønnsmidlene. Det er de lokale partene som best kjenner lokale behov og utfordringer. Lønn må kunne benyttes som virkemiddel for måloppnåelse.

Kompetanse er hovedsporet for å få flyktninger inn i arbeid.

Norge har et arbeidsmarked som stiller høye krav til kompetanse. Eventuelle utfordringer for lønnsdannelsen er derfor nært knyttet til kompetanseutfordringer. Hvorvidt innvandrere kan skape utfordringer for lønnsdannelsen, vil derfor avhenge av om det dreier seg om arbeidsinnvandrere eller flyktninger. Arbeidsinnvandrere går vanligvis direkte til en jobb, fordi de har en kompetanse som er etterspurt. Flyktninger og asylsøkere har derimot ofte mangelfull utdanning og kompetanse, og det tar tid før de er klare for arbeidsmarkedet. Prognosene for antallet asylsøkere til Norge framover er svært usikker. Det er også usikkerhet knyttet til sammensetningen av nye asylsøkere, både når det gjelder nasjonalitet og kompetansenivå.

Partene i arbeidslivet mener at kvalifisering må være hovedgrepet for å få flere flyktninger inn i arbeid. Dette gjelder både formell utdanning, språkkunnskaper, annen kompetanse og yrkeskvalifikasjoner mv. Det er også viktig at opplæring tilpasses den enkeltes kompetanse og muligheter i større grad enn i dag, og derfor er det viktig at det etableres et hurtigspor for dem med etterspurt kompetanse. Dette setter krav til kommunene i utvikling og tilpassing av introduksjonsprogrammet.

Det er helt nødvendig at integreringsarbeidet tar den tiden og bruker de ressursene som er nødvendig for at flyktningene skal få et godt grunnlag for varig deltakelse i arbeidslivet.

Perspektiver på lønnsdannelsen og frontfaget framover

Holden III-utvalget pekte på at en i noen grad kan oppnå fordelene ved alle typer lønnsdannelse ved å kombinere koordinering med både sentral og lokal lønnsdannelse. De uttalte bl.a. at koordinering av lønnsdannelsen kan dempe lønnspresset, samtidig som

tilstrekkelig lokal fleksibilitet kan gi virksomhetene redskaper til å rekruttere, motivere og beholde arbeidskraften. Dette er viktig innsikt, som også Cappelen-utvalget legger til grunn.

Lønnsdannelsen har tilpasset seg et betydelig fall i oljeprisen, og dette et klart signal om at partenes koordinerende atferd – både gjennom den sentrale og lokale lønnsdannelsen – virker. Lønnsveksten i privat sektor bestemmes i det alt vesentligste lokalt i bedriftene.

Koordinering må ikke stå i veien for fleksibilitet. Flere utviklingstrekk understøtter at det er behov for større fleksibilitet i lønnsdannelsen framover, enn det vi har observert de siste årene. Mindre aktivitet i petroleumssektoren har konsekvenser for norsk næringsstruktur. Ny virksomhet må etableres og strømmene i arbeidsmarkedet vil bli påvirket av dette. Både høyt og lavere utdannet arbeidskraft må omstilles til arbeid i andre næringer over tid, og mobiliteten vil trolig øke. I tillegg vil digitaliseringen utfordre flere tradisjonelle yrker. Press på offentlige finanser kombinert med høye forventninger til det offentlige tjenestetilbudet, innebærer i større grad oppmerksomhet rettet mot hva som skal leveres og mot effektiv produksjon.

For at kompetansen skal anvendes effektivt i møtet med større og strukturelle endringer i arbeidsmarkedet er det viktig med en fleksibel lønnsdannelse der markedsforhold knyttet til bl.a. ulikheter i lønnsomhet, behov, etterspørsel og produktivitet, slår ut i lønnsforskjeller. Dette er opplagt en viktig rolle lønnsdannelsen må ivareta. Både Holden III-utvalget, Produktivitetskommisjon og Cappelen-utvalget har understreket at lønnsdannelsen må ivareta sin markedsfunksjon.

Cappelen-utvalget skriver at lønnsdannelsen skal sikre samsvar mellom tilbud og etterspørsel etter ulike typer arbeidskraft, og at lønnsdannelsen skal bidra til at *"arbeidskraften anvendes der den har høyest samfunnsøkonomisk avkastning."*

Produktivitetskommisjonen gir en beskrivelse av mer langsiktige mekanismer i arbeidsmarkedet knyttet til et antatt økt fremtidig behov for "høy og relevant" kompetanse.

"Et underskudd av personer med høy kompetanse kan presse opp lønningene i en eller flere næringer og sektorer. Dette vil gi større avkastning av høyere utdanning, som kan stimulere flere til å velge lenger studieløp og bidra til at gjennomføringsgraden øker."

Større regionale eller næringsvise lønnsforskjeller vil også kunne føre til at høy kompetanse raskere finner fram til områder der den er mest etterspurt."

Det er kun gjennom lokal lønnsdannelse en kan oppnå en lønnsutvikling i samsvar med heterogenitet i markedsutvikling, eller ivareta at lønnsutviklingen blir tilpasset etter behov i der produksjonen foregår i offentlig sektor. Den lokale lønnsdannelsen må få virke sammen med koordinering og felles forståelse for makroøkonomiske realiteter.

Akademikerne er opptatt av at dette kommuniseres og det er viktig at forståelsen av frontfaget oppfattes likt. Både Holden III-utvalget og Cappelen-utvalget har bidratt til å få frem viktige nyanser. Akademikerne legger vekt på:

- Frontfaget er en norm for lønnstillegg over tid
- Frontfaget er hverken gulv eller tak
- Innretningen må bestemmes i det enkelte forhandlingsområde
- Lokale kollektive forhandlinger er frie selvstendige forhandlinger

Koordinert lønnsfastsettelse krever høy organisasjonsgrad

En viktig forutsetning for koordinert lønnsdannelse har vært høy organisasjonsgrad i både på arbeidsgiversiden og på arbeidstakersiden, og at reguleringen av arbeidslivet i stor grad er basert på tariffavtaler. De siste 20 årene har organisasjonsgraden på arbeidstakersiden gått ned. Utviklingen skyldes i stor grad endringer i næringsstruktur, med nedgang i industrisysselsettingen der organisasjonsgraden er høy, og sterk vekst i tjenesteytende næringer, hvor bedriftene ofte er små og organisasjonsgraden tradisjonelt er lavere. Hvis tjenestenæringene fortsetter å vokse slik det kan forventes, kan det isolert sett bidra til å svekke organisasjonsgraden ytterligere.

For å stanse en fallende organisasjonsgrad, må alle parter bidra. Vi som organisasjoner må sørge for at det oppleves viktig og relevant å være organisert uavhengig av hvor man jobber og om man har jobb eller ikke. Vi må også fornye og utvikle oss, og alle parter må bidra i å utvikle tema, utfordringer, problemer og løsninger vi legger inn i samarbeidsmodellen. Det er mange utfordringer som må møtes av trepartssamarbeidet, og evnen og viljen til å utvikle oss står helt sentralt for videreføring av den nordiske modellen.

Med vennlig hilsen
Akademikerne

Olav Ulleren (sign.)
Generalsekretær