

Finansdepartementet

Vår saksbehandler
Erik Orskaug

Kopi til

Vår dato
2014-03-18

Vår referanse
DOK/2014/00695

Deres referanse

Høring - Holden III-utvalget

Unio slutter seg til hovedtrekkene i Holden-utvalgets innstilling. Det er en styrke at utvalget er enstemmig og at alle arbeidslivets parter står bak innstillingen.

Unio vil særlig trekke fram følgende forhold i forbindelse med innstillingen:

Frontfagets sammensetning

Utvalget konkluderer med at frontfagsmodellen og frontfagets sammensetning har fungert godt det siste tiåret og at den samme sammensetningen er best egnet også for årene vi har foran oss. Unio vil spesielt trekke fram at modellen har sikret at brede grupper i arbeidsmarkedet har fått glede av bytteforholdsgevinstene det siste tiåret. Den høye reallønnsveksten vi har bak oss avspeiler en rettferdig fordeling av verdiskapingen mellom arbeid og kapital i tråd med «Hovedkursen» som ligger til grunn for frontfagsmodellen.

Unio registrerer at de kreftene på arbeidsgiversiden som for et år siden ønsket å ta den lønnsomme leverandørindustrien ut av frontfaget for å dempe lønnsveksten generelt ikke har fått gjennomslag i utvalget: *«Dersom man skulle designe frontfaget med sikte på å oppnå lav lønnsvekst, ved bare å inkludere virksomheter med presset lønnsomhet, kunne man risikere at lønnsveksten der ble for lav til å kunne fungere som en norm for resten av arbeidsmarkedet. Det ville undergrave frontfagsmodellen.»* (Kap. 2.7)

Samlet lønnsvekst og profil

Utvalget legger til grunn at den samlede lønnsveksten i industrien, dvs. både arbeidere og funksjonærer, skal være en norm for de etterfølgende oppgjør. Her foreslås det ingen endringer i forhold til Kontaktutvalgets uttalelse fra 2003: «*Lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet bør være normgivende for resten av økonomien. Dette er i tråd med Kontaktutvalgets uttalelse i mars 2003*» (utvalgets hovedkonklusjon nr. 9).

Unio viser i denne sammenheng til at industrifunksjonærenes lønnsvekst har vært 0,6 prosentpoeng høyere enn arbeidernes lønnsvekst som årlig gjennomsnitt over de siste 30 år.

Unio viser også til at Holden III-utvalget gjentar at profilen i frontfagsoppgjøret ikke skal overføres til andre oppgjør. Innenfor rammen skal hvert område selv bestemme profilen og fordelingen: «*Partene i de ulike forhandlingsområdene har selv ansvar for fordelingen på ulike grupper innen sitt område. Det innebærer blant annet at profilen i oppgjøret i frontfaget ikke skal overføres til andre sektorer, men bestemmes på bakgrunn av behovene i de enkelte sektorene. Særlig kan prioriteringene være en utfordring i offentlig sektor, hvor lønnsforskjellene er mindre enn i privat sektor*» (utvalgets hovedkonklusjon nr. 11). Utvalget trekker særlig fram utfordringene knyttet til kommunal sektor der lavlønsprofilen har lagt beslag på en vesentlig del av den sentrale rammen i tariffoppgjørene.

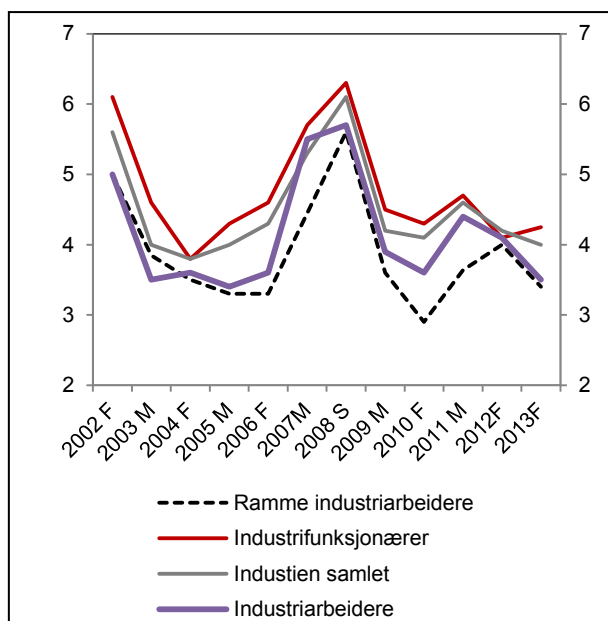
Troverdig ramme

Utvalget har en konkret anbefaling om at NHO i forståelse med LO like etter at arbeiderfrontfaget har avsluttet sitt oppgjør, bør angi en troverdig ramme for den samlede årslønnsveksten i industrien: «*Siden utfallet av de lokale forhandlingene ikke er avklart, bør NHO i forståelse med LO angi en troverdig ramme for den samlede årslønnsveksten i industrien. En troverdig ramme skal verken være gulv eller tak for lønnsveksten, men en norm for hva andre forhandlingsområder skal forholde seg til. Ved utarbeidelse av anslaget må det tas tilstrekkelig hensyn til de økonomiske utsikter.*» (Utvalgets hovedkonklusjon nr. 9)

Unio vil påpeke at om en slik ramme skal bli troverdig, må den ta hensyn anslag for de lokale forhandlingene både for arbeidere og funksjonærer i industrien. En troverdig ramme må nødvendigvis også bygge på et forventet høyere anslag for industrifunksjonærene. Erfaringene fra 2013 gjør ikke utfordringen lettere.

Figuren under bygger på innstillingens figur 8.2 med oppdaterte tall for 2013 fra TBU. Tallene bak figuren viser at NHO eller Riksmekleren i gjennomsnitt har anslått årslønnsveksten for industriarbeidere 0,3 prosentpoeng lavere enn det som ble resultatet fra de siste 12 år. Videre viser tallene bak figuren at industrifunksjonærene i gjennomsnitt hatt 0,6 prosentpoeng høyere årlig lønnsvekst enn det som ble resultatet for industriarbeiderne.

Figur: Årslønnsvekst for NHO-bedrifter i industrien 2002-2013



Unio støtter Holden III-utvalgets forslag om at NHO må angi en troverdig ramme for den samlede årslønnsveksten i industrien etter at frontfagsoppgjøret er avsluttet. Vi mener videre, også i tråd med utvalgets innstilling, at dette er viktig for frontfagsmodellens troverdighet og oppslutning, ikke minst i de tariffområdene som følger etter frontfaget. De årene vi har bak oss viser at dette vil bli en stor utfordring.

I 2013-oppgjøret ble dette illustrert ved at LO/NHO hadde en felles protokolltilførsel, hvor det ble påpekt at rammen som ble fremforhandlet sentralt og lokalt for arbeidergruppene også skulle gjelde for funksjonærene (Holden III s. 141). I TBU's februar-rapport fra 2014 framkommer det at funksjonærgruppene har hatt en vesentlig høyere lønnsvekst enn arbeidergruppene. Dette understreker at eventuelle etterslep fra foregående tariffoppgjør også må tas hensyn til når forhandlingene skal gjennomføres i etterfølgende tariffområder.

Sammenpresset lønnsstruktur

Utvalget påpeker at den sammenpressingen av lønnsstrukturen som Holden I-utvalget påviste for 90-tallet, har fortsatt det siste tiåret. Mens lønnsspredningen i industrien har økt, har lønningene i offentlig sektor blitt mer sammenpresset: «Lønnsspredningen er større i privat enn i offentlig sektor. Forskjellen i lønnsspredning etter utdanning er blitt forsterket det siste tiåret. Fra 2004 til 2012 økte spredningen i lønn i industrien målt med hvor mye høyere lønn ansatte med mer enn 4 års høyere utdanning har i forhold til ansatte med bare grunnskole, fra 89 pst til 104 pst. For statsansatte gikk lønnsspredningen målt på denne måten noe ned i samme periode, mens det var en svak økning for de kommuneansatte.» (kap. 8.2)

Unio mener dette er en utfordring for frontfagsmodellen og oppslutningen om denne, særlig blant offentlig ansatte med høyere utdanning. Utvalget viser bl.a. til at sammenpressingen i kommunal sektor og skoleverket spesielt hvor mindrelønnsveksten etter 2003 påvises: «I de såkalte skolepakkene i 2000 og 2001 fikk lærerne økt lønn mot å øke undervisningstiden.

Undervisningspersonale i kommunal sektor har imidlertid i årene etter i gjennomsnitt hatt en lavere

lønnsvekst enn frontfaget samlet og de øvrige kommunalt ansatte med sentral lønnsdannelse, som har utliknet skolepakken fra 2000 og 2001. For perioden 2003-2012 har gjennomsnittlig årslønnsvekst for undervisningspersonale i kommunal sektor vært 4,0 pst.» (kap. 8.2).

Unio vil påpeke at denne utviklingen fortsatte i 2013, igjen var lønnsveksten for undervisningspersonell i følge TBU klart dårligere enn kommunesektoren samlet og hele $\frac{3}{4}$ prosentpoeng svakere enn i industrien. Vi ser liknende trekk også for andre grupper.

Unio advarer sterkt mot at etablerte lønnskilnader blir videreført og forsterket. Det setter frontfagsmodellen under press og svekker oppslutningen om modellen.

Rekruttering

Utvalget påpeker at det i dag er særskilte problemer med å få tak i arbeidskraft innen helse- og omsorgssektoren, og at disse problemene vil øke når de store fødselsgruppene fra rett etter krigen kommer opp i 80-årene om vel ti år.

Unio viser til at utvalget peker på flere forhold som bør legges til rette for å finne løsninger på rekrutteringsutfordringene i helse- og omsorgssektoren, herunder en understrekning av at «*Lønn er viktig for å kunne tiltrekke egnet arbeidskraft og for å kunne holde på kvalifiserte arbeidstakere*». Unio vil understreke at lønn ikke må undervurderes i denne sammenheng, de lønnsforskjellene som er etablert mellom offentlig og privat sektor vil øke rekrutteringsutfordringene til helse- og omsorgssektoren i årene som kommer. Lav lønn holder i dag igjen flere fra å søke seg til sektoren.

Arbeidsinnvandring og sosial dumping

Unio mener utvalget har en god gjennomgang av utfordringene knyttet til arbeidsinnvandringen etter østutvidelsen av EØS i 2004. Sosial dumping av lønns- og arbeidsvilkår har blitt et problem i store deler av norsk arbeidslivet. Unio vil understreke at sosial dumping både rammer de ansatte og skaper ulike konkurranseforhold mellom virksomhetene. Det er derfor viktig at både arbeidstakere og arbeidsgivere støtter opp om arbeidet for å hindre virksomheter i å dumpe lønns- og arbeidsforhold under det nivået ansvarlige parter har avtalt i tariffavtalene. Unio legger til grunn at regjeringen vil styrke arbeidet mot sosial dumping og styrke hovedsammenslutningene og det organiserte arbeidslivets rolle generelt. Bred tariffavtaledekning og allmenngjøringsordningen sikrer like vilkår og er det beste hinder mot sosial dumping.

Offentlig virksomheter og myndigheter må ta et større ansvar for å følge opp vikarbyråer og selskaper som leier ut arbeidskraft eller utfører oppdrag etter anbudskonkurranser. Unio krever at private virksomheter som utfører offentlige velferdstjenester som resultat av anbud, utleie eller konkurranseutsetting skal forpliktes på de materielle vilkår i hovedtariffavtalen som gjelder for virksomhetens egne ansatte, herunder pensjonsordningen. Det samme må gjelde der samfunnet har valgt å la private aktører ha ansvar for en vesentlig del av tjenesteproduksjonen; jf. barnehage- og barnevernssektoren. På denne måten kan det bl.a. sikres at anbudskonkurranser foregår på andre betingelser enn dårligere lønns- arbeids- og pensjonsvilkår.

Unio støtter utvalget når de sier «*Det er etter utvalgets mening også viktig med gode kontrollordninger. Arbeidstilsynet bør sikres tilstrekkelige ressurser slik at de kan kontrollere om gjeldende regelverk blir fulgt.*» Dette kan imidlertid, som utvalget også påpeker «*ikke erstatte rollen et organisert arbeidsliv med et virksomt tillitsvalgtapparat kan utøve for å motvirket sosial dumping i utsatte bransjer.*»

Til nå har helse- og omsorgssektoren avhjulpet mangelen på kvalifiserte medarbeidere med arbeidsinnvandring. I Sverige rapporteres det bl.a. om en omfattende sykepleiermangel, som følge av at mange har tatt seg jobb i Norge. Unio er opptatt av at Norge skal ha tilstrekkelig kapasitet til å utdanne det helsepersonell som trengs og ikke rekruttere fra land som selv mangler kvalifisert helsepersonell.

Likelønn

Utvalget har også sett på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Her konkluderes det med at *«Statistikk over forskjeller i lønn mellom kvinner og menn viser at lønnsforskjellene har gått noe ned i de fleste sektorer på 2000-tallet (NOU 2013:7). Samlet sett kan dette tyde på at prioriteringene ved lønnsoppgjørene har bidratt til å begrense lønnsforskjellene mellom menn og kvinner.»*

Unio viser til at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn kun i beskjeden grad er utjamnet det siste tiåret. Dette henger sammen med det Likelønnskommissjonen påviste: Kvinnedominerte yrkesgrupper i offentlig sektor har lavere lønn enn mannsdominerte yrkesgrupper i privat sektor med samme utdanningslengde. Likelønnskommissjonen trakk spesielt fram lønnsforskjeller mellom kvinner og menn med 4 års høyskoleutdanning som den største likelønnsutfordringen. I 2012 tjente kvinner i denne gruppen 80,5 pst av menns lønn, en bedring på beskjedne 0,6 prosentpoeng fra 2000 (ref. TBU). Blant utdanningsgruppene med universitets- og høyskoleutdanning lengre enn 4 år tjente kvinnene 81,5 pst av menns lønn i 2012, og for disse gruppene har lønnsforskjellene mellom kvinner og menn økt siden 2000 med nesten ett prosentpoeng. Unio mener på denne bakgrunn at frontfagsmodellen ikke har mekanismer for å sikre likelønn på tvers av sektorer. Politiske myndigheter må derfor ta et større ansvar. Det er ikke nok år etter år å sende den store likelønnsutfordringen til partene i arbeidslivet alene.

Vennlig hilsen
Unio

Ingjerd Hovdenakk
sekretariatssjef

Erik Orskaug
sjeføkonom