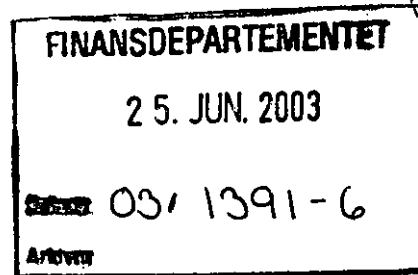


Finansdepartementet
V/Økonomiavdelingen
Postboks 8008 Dep
0030 OSLO



Deres ref

Vår ref AK/207.6

Dato 24.06.2003

Høring: NOU 2003: 13 – Konkurranssevne, lønnsdannelse og kronekurs

Vedlagt følger Akademikernes høringssvar til NOU 2003: 13 – Konkurranssevne, lønnsdannelse og kronekurs.

Med vennlig hilsen
Akademikerne


Anders Kleppe
Fagsjef

Akademikerne

Høring: NOU 2003: 13 – Konkurranssevne, lønnsdannelse og kronkurs

Generelle kommentarer

Akademikerne er enig med utvalget i at det er behov for tiltak som kan styrke konkurranseutsatt sektor og omstillingsevnen i norsk økonomi. Akademikerne er også enig i utvalgets beskrivelser av de siste årenes høye lønnsvekst, høye rente, høye kronkurs og forverrede konkurransevne for bedrifter i Norge som er avhengig av å eksportere sine produkter. Mange akademikere har nøkkelfunksjoner i norsk konkurranseutsatt industri og er på lik linje med andre arbeidstakere i økende grad utsatt for omstillinger, oppsigelser og arbeidsledighet som følge av dagens vanskelige økonomiske situasjon.

Akademikerne vil vise til at utvalget ikke har hatt den samme brede sammensetning som Holden I – utvalget som avga innstilling om liknende temaer i 2000. I denne utredningen er det fokusert mindre på behovet for lokal fleksibilitet i lønnsdannelsen og kollektive lokale forhandlinger. Akademikerne mener dette er en svakhet ved utredningen og uheldig for det inntektspolitiske samarbeidet..

Akademikerne vil derfor konsentrere sine kommentarer til lønnsdannelsen og det inntektspolitiske samarbeidet som særlig er omtalt i utredningenes kapittel 7.

Akademikerne vil arbeide for en inntektspolitikk som bl.a. bidrar til

- høy verdiskaping
- god utnyttelse av arbeidskraften
- fleksibilitet og omstilling
- desentralisert lønnsfastsettelse
- bedre sammenheng mellom produktivitet og lønnsutvikling
- å styrke interessen for å være organisert
- å bedre det offentliges evne til å rekruttere nødvendig arbeidskraft

Akademikerne mener samfunnet trenger lokal lønnsdannelse med kollektive lokale forhandlinger og avtaler for å oppnå en fleksibel fordeling av arbeidskraft for ikke å redusere effektiviteten i økonomien. De nye retningslinjene for den økonomiske politikken som ble trukket opp i St.meld. nr. 29 (2000-2001) endrer, etter Akademikernes oppfatning, ikke dette.

Akademikerne mener det inntektspolitiske samarbeidet skal bidra til at partene gjennom lønnsoppgjørene etablerer lønns- og forhandlingssystemer tilpasset en samfunnsutvikling som setter store krav til omstillinger og kompetanseoppbygging under skiftende rammebetingelser. Det inntektspolitiske samarbeidet må ikke munne ut i avtalemessige forpliktelser. Dette vil ikke være forenlig med en lang tradisjon om avtalefrihet og vil vanskeliggjøre nødvendige lokale tilpasninger.

På lang sikt er produktivitetsutvikling og økonomisk vekst avhengig av at arbeidskraften i tilstrekkelig grad blir allokert til de sektorer og yrker der den har høy samfunnsøkonomisk avkastning. Dette forutsetter fleksibilitet i relative lønninger. Behovet for omstillinger krever at arbeidstakerne i stadig større grad enn nå skifter arbeidsoppgaver og yrker.

Dette er nødvendig for å oppnå et godt fungerende arbeidsmarked med effektiv allokering av tilgjengelig arbeidskraft ut fra bedriftenes og samfunnets behov. Lønnsdifferensiering vil være et effektivt virkemiddel for å regulere rekruttering til yrkesgrupper hvor det er ressursknapphet eller overtallighet i arbeidsmarkedet. Lønnsutsiktene i de ulike yrkene og næringene vil påvirke det framtidige tilbudet av arbeidskraft gjennom de unges utdannings- og yrkesvalg.

Gjennom den lokale lønnsdannelsen øker man motivasjon for innsats på den enkelte arbeidsplass, hvilket igjen vil bedre produktiviteten både i privat og offentlig sektor og legge grunnlaget for styrket konkurranseevne.

Av hensyn til norsk konkurranseevne og fleksibilitet i arbeidsmarkedet bør lønnsdannelsen skje nærmest mulig den enkelte virksomhet. Norsk bedriftsdemokrati gir ansatte betydelig innsikt i og innflytelse på virksomhetens evne til å lykkes og både arbeidstagere og arbeidsgivere i den enkelte virksomhet har nødvendig innsikt om forutsetningene for at virksomheten skal lykkes i fremtiden. Det må derfor være et mål at de involverte parter nær den enkelte virksomhet også påtar seg ansvaret for lønnsdannelse og den motivasjon til produktutvikling og produktivitet som må forutsettes å være til stede i stadig mer kompetansekrevende virksomhet.

Fordelen med kollektive lokale forhandlinger er at de gir bedre samsvar mellom lønn, produktivitet og etterspørsel etter arbeidskraft. Lokal lønnsdannelse gir fleksibilitet og omstillingsevne, og bidrar til at den lokale ledelsen og arbeidstakerne får et større ansvar for lønnsdannelsen. Kollektiv lokal lønnsdannelse med lokale rammer ivaretar både markedets og bedriftenes behov for mobilitet, den enkeltes og bedriftsledelsens behov for lønn og belønning etter innsats, kompetanse og ansvar. De lokale forhandlingene i privat sektor skal ta utgangspunkt i den enkelte bedrifts situasjon, dvs. bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

Sterke sentrale bindinger vil kunne gi motivasjon for virksomheter og arbeidstakergrupper til å forlate den organiserte lønnsfastsettelsen, for dermed å kunne få økt handlefrihet. Akademikerne mener dette vil være en svært uheldig utvikling og mener det er viktig å forhindre at organisasjonsprosenten blir lavere. En sterkere sentral styring med mindre muligheter for lokal påvirkning av lønns- og arbeidsvilkår vil føre til at stadig flere vil se seg tjent med å stille seg utenfor det kollektive system. Akademikerne mener de kollektive avtaler må legge til rette for desentralisert lønnsdannelse og lokale forhandlinger hvor de lokale parter påtar seg både ansvar og plikter for å ivareta samfunnsinteresser.

Akademikerne vil i denne sammenheng også framheve Holden I-utvalgets vurdering av oppgjørene i offentlig sektor. Her vises det til at en stadig mer sammenpresset lønnsstruktur sammen med høyere lønnsvekst for funksjonærer i privat sektor har bidratt til å øke forskjellene mellom lønnsnivået for grupper med høyere utdanning i offentlig og privat sektor. Utvalget peker på at en slik utvikling over tid vil undergrave både oppslutningen om den norske lønnsforhandlingsmodellen og offentlig sektors evne til rekruttere tilstrekkelig kvalifisert arbeidskraft for å utføre de oppgaver den er pålagt. I tillegg vil begrensede muligheter for lokale tilpasninger kunne gjøre det vanskeligere å oppnå en effektiv offentlig sektor gjennom organisasjonsendringer eller endringer i andre arbeidsvilkår enn lønn. Akademikerne mener tariffpartene i offentlige sektor må ha evne og vilje til å bruke lønssystemene på en slik måte at den kan rekruttere og beholde kvalifisert personell, spesielt i de profesjoner hvor det er mangel på arbeidskraft.

Koordinering av lønnsoppgjør

Akademikerne er enig med utvalget i at konkurranseutsatt sektor fortsatt bør forhandle først slik at den kan fungere som et frontfag. Det må imidlertid ikke være slik at frontfaget skal sette rammene for påfølgende oppgjør. Dette vil sette uakseptable beskrankninger på den frie forhandlingsretten samt innebære at lønnsforskjellene mellom akademikere i offentlig og privat sektor blir opprettholdt som en fastlåst situasjon. Dette er Akademikerne grunnleggende uenig i. Akademikerne vil vise til enigheten i Kontaktutvalget hvor Regjering og partene var enig om (for oppgjøret i 2003) at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt for den delen av næringslivet som er utsatt for konkurranse fra utlandet må være normgivende for de rammer som forhandles i de øvrige oppgjørene. Dette innebærer ikke nøyaktig like rammer for hvert enkelt oppgjør i de ulike avtaleområdene. Det må være rom for fleksibilitet og tilpasninger og endringer i relative lønninger. Over tid må imidlertid lønnsveksten i Norge være på linje med lønnsveksten hos våre handelspartnere. Dette er nødvendig for å sikre lav arbeidsledighet og trygge arbeidsplasser. Det er bare hvis produktivitetsveksten i Norge er høyere enn hos handelspartnerne at det blir rom for høyere lønnsvekst.

Nærmere om frontfagsmodellen

Akademikerne vil peke på flere svakheter ved dagens frontfagsmodell. Frontfaget (verksteds-overenskomsten) har blitt stadig mindre representativt for den internasjonalt konkurranseutsatte sektoren. Frontfagsmodellen har også vært problematisk fordi den i praksis også har vært styrende for profilen i andre avtaleområder. Det vises i denne sammenheng til de synspunkter som er gjengitt i NOU 2000: 21 En strategi for sysselsetting og verdiskaping (Holden-utvalget I)

Etter Akademikernes oppfatning har den nåværende frontfagsmodellen ikke i seg den fleksibilitet som er nødvendig for en velfungerende lønnsdannelse. Frontfagsmodellen har i for sterk grad blitt knyttet til det enkelte oppgjør. Akademikerne mener frontfagsmodellen bør ha i seg en mer langsiktig tankegang, slik at man oppbeholder den nødvendige fleksibilitet i det enkelte oppgjør innen for de ulike avtaleområdene.

Akademikerne mener det ikke er behov for større samtidighet i oppgjørene. Tidspunktet for handlinger skal gjennomføres på et spørsmål for partene i de ulike avtaleområdene. Akademikerne vil understreke at frontfagets normgivende rolle ikke må knyttes til det enkelte oppgjør, men ses over tid. Det er derfor ikke nødvendig av hensyn til denne normgivende funksjon å flytte på forhandlingstidspunktene. Dette vil tvert i mot gjøre det vanskeligere å forholde seg til frontfagsmodellen på en langsiktig og fleksibel måte.

Akademikerne er videre skeptisk til at man som en fast regel skal lage en etterreguleringsordning for offentlig sektor tilsvarende den man har i Danmark. Akademikerne mener lønnsfastsettelsen skal skje på grunnlag av forhandlinger og ikke som et resultat av oppgjør i andre sektorer hvor behovene kan være forskjellige.

Utvalget legger til grunn at lønnsveksten i Norge må være på linje med lønnsveksten hos våre handelspartnere. I realiteten betyr dette at handelspartnerne blir frontfaget. Akademikerne er enig i at dette må være tilfellet over tid, men vil understreke at dette forutsetter at en får lønnsammenlikninger med utlandet som ikke bare tar for seg lønn til industriarbeidere. Det må også framskaffes tallmaterialet som gjør at en kan sammenlikne lønnsnivået for andre

grupper (funksjonærer og ulike utdanningsgrupper) med tilsvarende grupper i utlandet. Akademikerne er kjent med at Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene arbeider med å få fram slike sammenlikninger. Tallmessige indikasjoner for enkelte land peker klart i retning av at lønnskostnadene i Norge ligger klart nærmere våre handelspartnere, dersom funksjonærene hadde vært med i sammenlikningene.

Rammer for oppgjørene

Akademikerne mener det verken er behov for eller ønskelig med presise, tallfestede retningslinjer for lønnsøkninger. Men det inntektspolitiske samarbeidet og dets koordinerende funksjon har en viktig oppgave i å skape en bred forståelse av hvilken total lønnsvekst som er forenlig med en makroøkonomisk utvikling med lav arbeidsløshet og lav inflasjon.

Hensyn til bedriftenes konkurranseevne og behov ivaretas best på det lokale plan. Det er bare på dette nivået denne type informasjon foreligger. Konsekvensen kan bli mer differensierte lønninger, og lede arbeidskraften dit den gir bedre samsvar mellom lønn og produktivitet. Hvis de lokale oppgjør skal utøve en markedsmessig funksjon, er det viktig at lønnstilleggene differensieres etter foretakenes økonomiske stilling og virksomhetenes behov for kompetanse. Dette er ikke forenlig med at det fastsettes et tak for lokale tillegg da dette kan oppfattes som et forslag om generelt tillegg til alle løstrevet fra bedriftenes økonomiske situasjon.

Sentral lønnsfastsettelse og detaljerte avtaler bidrar til å minske de lokale parter ansvar for lønnsdannelsen. En sentralt fastsatt ramme vil lett bli forstått som et tillegg alle skal ha og således ikke gi den fleksibilitet arbeidsmarkedet og bedriftene vil ha behov for i framtiden. Det er bare ved å tilpasse lønnsdannelsen til den enkelte bedrifts økonomi at en nødvendig fleksibilitet sikres. Virksomheter som går godt må få anledning til å lønne godt for å holde på personell og tiltrekke seg dyktig arbeidskraft. Virksomheter som opplever dårlige tider må på den andre siden slippe å betale høye lønnstillegg som er forhandlet fram i sentrale forhandlinger langt fra den lokale virkeligheten. Lokale løsninger plasserer ansvaret for lønnsutviklingen på de lokale parter – ledelse og lokale tillitsvalgte – og medlemsforeningene som har nær tilknytning til de lokale aktørene gjennom opplæring, veiledning og tvisteløsning.

Geografisk fleksibilitet

Akademikerne er enig med utvalget i at det er viktig med geografisk fleksibilitet i lønnsdannelsen. Dette er spesielt viktig i offentlig sektor hvor det er stor etterspørsel etter spesielle kunnskaper og kompetanse. Prisen på arbeidskraft varierer ikke bare etter geografi og over tid, men den varierer også etter utdanning, yrke og kompetanse.

Akademikerne er enig med utvalget i at dagens lønnsdannelse, som i offentlig sektor er preget av sentrale rammer og stor grad av koordinering, bidrar til vanskeligheter med å beholde kvalifisert arbeidskraft i sentrale strøk og til at offentlig sektor får en lønnsledende posisjon for lavlønnte grupper i mindre sentrale områder. Dette bidrar til å øke kostnadene til konkurranseutsatt industri lokalisert i distriktene.

Konkurransedyktige lønnsforhold er imidlertid også viktig for å kunne beholde høyt kompetent arbeidskraft i utkantstrøk. I mange tilfeller lider utkantkommuner som følge av at akademikergrupper etter få år i arbeid flytter til byer hvor lønnsnivået er høyere. Dette medfører høye rekrutteringskostnader og ustabilitet i arbeidsstyrken.

Med det behov offentlig sektor har for å rekruttere og beholde arbeidskraft må systemet i offentlig sektor raskt bevege seg i retning av mer fleksible lønssystemer med vekt på forholdene på den enkelte arbeidsplass. I KS-området blir allerede lønn for medlemmer av medlemforeninger tilsluttet Akademikerne fastsatt i sin helhet lokalt. Dette er en utvikling og et resultat Akademikerne har arbeidet for.

Offentlige sektor bør over tid i alminnelighet ikke være lønnsledende i forhold til sammenlignbare grupper i privat sektor. Dog vil det kunne være behov for store individuelle tillegg i offentlig sektor for å kunne løse særskilte utfordringer. Den offentlige sektor har på mange måter høy samfunnsmessig prioritet, og det er viktig å få til en forbedret produktivitet.

Oppsummering

Akademikerne vil advare mot utvalgets ensidige fokus på lønnsdannelsen som årsak til dagens økonomiske problemer. Men hvis høy lønnsutvikling skal tilskrives et hovedansvar, er det et paradoks at utvalget ikke har gått nærmere inn på de muligheter som ligger i en forhandlingsmodell som blir stadig mer vanlig og som preges av kollektive lokale forhandlinger.

Akademikerne mener at Stortinget må finne sammen for å begrense de krefter som ønsker å bruke mer oljepenger enn det handlingsregelen for bruk av slike inntekter tilsier. Ansvarlighet fra våre sentrale og lokale tillitsvalgte i lønnsforhandlinger henger sammen med Stortingets evne til å opptre ansvarlig i budsjettpolitikken.

Akademikerne er enig med utvalget i nødvendigheten av stabile rammevilkår for næringslivet, målet om høy yrkesaktivitet og erkjennelsen av at effektiviteten må øke i alle deler av økonomien, også innenfor offentlig tjenesteyting hvor det norske samfunnet står overfor store oppgaver i årene framover på grunn av den demografiske utviklingen.