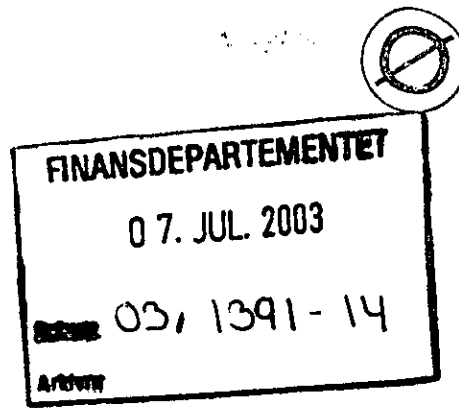


FINANSDEPARTEMENTET
Postboks 8008 Dep
0030 Oslo

Deres ref: 03/1391 Ø AF

Oslo, 3. juli 2003
Vår ref: Sissel Monsvold / DOK-2003-02038

INNSTILLING FRA EKSPERTUTVALG FOR KONKURRANSEUTSATT SEKTOR - HØRING

Holden-utvalget har levert en viktig utredning som samtidig gir en grundig gjennomgang av norsk økonomi.

HSH har vært medlem av utvalget. Vi velger derfor ikke å gå nærmere inn på innhold og beskrivelse, men konsentrere oss om utvalgets hovedkonklusjoner.

Samspeillet mellom lønnsdannelsen og penge- og finanspolitikken

Finanspolitikken:

HSH vil understreke viktigheten av å ha disiplin i finanspolitikken, og derigjennom skape rom for redusert rente og svekket kronkurs. Vi støtter derfor utvalgets advarsel mot å åpne for en systematisk sterkere økning i bruken av oljeinntekter enn det som følger av handlingsregelen. Det vil kunne føre til sterk krone og svekket konkurranseevne og bidra til for rask nedbygging av konkurranseutsatt sektor. Det er viktig at utvalget advarer mot å ty til økt bruk av offentlige midler for å "hjelp" konkurranseutsatt sektor. HSH er opptatt av at medisinen må tilpasses diagnosen. Problemene konkurranseutsatt sektor nå opplever har først og fremst sammenheng med for høy lønnsvekst gjennom flere år og sterk kronkurs. Det er derfor her en må finne løsningene, og da er ikke en mer ekspansiv finanspolitikk riktig medisin.

Inflasjonsmål og lønnsdannelse

HSH deler utvalgets syn på at omleggingen til et inflasjonsmål i pengepolitikken innebærer en viktig endring for lønnsdannelsen. Renten brukes mer aktivt til å dempe konjunktursvingningene, og derigjennom dempe presset i arbeidsmarkedet og risikoen for at høy lønnsvekst vil svekke næringslivets konkurranseevne. Samtidig vil sammenhengen mellom lønnsvekst og konkurranseevne bli mindre direkte og klar enn den var under regimet med stabil valutakurs. Større fluktasjoner i valutakursen vil innebære større fluktasjoner i den kostnadmessige konkurranseevnen.

Overgangen til et inflasjonsmål innebærer for øvrig at konkurranseutsatt sektor i større grad enn tidligere må bære byrden dersom lønnsveksten blir høy. Dersom lønnsveksten blir høyere enn det som er forenlig med inflasjonsmålet, vil det resultere i høy rente, noe som vanligvis igjen vil ledsages av sterkere kronekurs. Styrket krone og høyere rente på toppen av høy lønnsvekst gjør at belastningen ved høy lønnsvekst blir større for konkurranseutsatt sektor i et regime med inflasjonsmål enn i et regime med stabil valutakurs. Vi er derfor enig med utvalget i at inflasjonsmålet har gjort det enda viktigere enn tidligere å holde lønnsveksten på nivå med konkurrentlandene, og ikke skape behov for innstramminger i pengepolitikken.

HSH mener at pengepolitikken også må ta hensyn til at vedvarende store utslag i valutakursen kan innebære betydelige og langvarige realøkonomiske kostnader for konkurranseutsatt sektor, og etter hvert for økonomien som helhet. Vi vil understreke at Norges Bank også må ta hensyn til formuleringene om stabilisering av kronekurs, sysselsetting og produksjon i den pengepolitiske forskriften.

Kostnadsnivået for konkurranseutsatt sektor har økt for mye og for raskt og dette har medført en for rask nedbygging av produksjon og sysselsetting. Det må sees i sammenheng med at vi i Norge har kort erfaring med bruk av inflasjonsmål, og at det tar trolig noe tid før aktørene blir kjent med økonomiens reaksjonsmåte. I et pengepolitisk regime med inflasjonsmål reagerer pengepolitikken raskere og kraftigere på høy lønnsvekst enn i et regime med stabil valutakurs som mål. Det kan som utvalget skriver også ta noe tid før partene i arbeidslivet fullt tar innover seg den nye sammenhengen mellom lønnsfastsettelsen og sentralbankens praktisering av pengepolitikken. Etter hvert er det grunn til å tro at effekten på renteutviklingen vil hensyntas i større grad når lønnen fastsettes.

Lengre tariffperioder

Utvalget drøfter betydningen for samspillet mellom den nye pengepolitikken og lønnsfastsettelsen av at Norges Bank nå setter renten ut fra forventet inflasjon om to år, og at Norges Bank dermed må sette renten ut fra hva den tror lønnsveksten vil bli i år og neste år. Vi er derfor enig med utvalget i at et gunstig samspill med pengepolitikken innebærer at partene i arbeidslivet innretter seg slik at de påvirker Norges Banks forventinger om den fremtidige lønnsveksten. HSH mener at lengre tariffperioder er viktig for å oppnå dette. Vi er enig med utvalget i at dette vil gi større forutsigbarhet for pengepolitikken og dermed i større grad sikre en stabil rente- og valutakursutvikling samt virke gunstig for næringslivets investeringsbeslutninger. En slik endring bør gjelde alle tariffområdene.

Lengre tariffperioder er dessuten viktig for å gi virksomheter mer stabile og forutsigbare rammevilkår. HSH tror at lengre tariffperioder også vil være positivt i forhold til å holde lønnsveksten på nivå med handelspartnerne.

Utfordringer for lønnsdannelsen

HSH vil i likhet med utvalget understreke at lønnsfastsettelsen må realisere en nominell lønnsvekst som er mer på linje med utviklingen hos handelspartnerne, og i samsvar med inflasjonsmålet på 2,5 prosent. Lavere lønnsvekst vil gi grunnlag for lavere rente og svakere krone og dermed en styrking av konkurranseevnen.

Vi er i utgangspunktet enig med utvalget i at koordinerte oppgjør er et viktig trekk ved den norske lønnsdannelsen som bør videreføres. I prinsippet mener vi en sterk koordinering vil være det beste virkemiddelet for å nå målet om lønnsvekst på linje med våre handelspartnere. Vi er imidlertid ikke fornøyd med hvordan koordineringen har fungert de siste årene. Det må forbedres dersom frontfagsmodellen skal overleve i framtiden.

HSH støttet frontfagsmodellen i Holden-utvalgets innstilling i NOU 2000:21. Vi har ment at konkurranseutsatte sektorer skal gå foran. Disse sektorene merker konsekvensene av høy lønnsvekst og innstramminger i pengepolitikken best, og dermed er det grunn til å anta at insentivene til lønnsmoderasjon er sterkest her. Vi er fortsatt i prinsippet for frontfagsmodellen. Men i de seneste lønnsoppgjørene har frontfagsmodellen vært lite vellykket. HSHs erfaringer tilsier klart at frontfagsmodellen må kombineres med en forpliktende koordinering mellom hovedorganisasjonene, slik at andre sektorer enn industrien blir tatt hensyn til. Nedenfor peker vi på noen forbedringer det er nødvendig å gjøre dersom frontfagsmodellen skal fungere framover. Vi peker også på noen "dilemmaer" knyttet til frontfagsmodellen.

Frontfagsmodellen: hva må forbedres?

Det er enighet om at fire kriterier står sentralt i lønnsdannelsen i virksomhetene: økonomisk situasjon, produktivitet, lønnsomhet og den alminnelige lønnsutviklingen i bransjen. Disse forholdene kan medvirke til at enkelte virksomheter har behov for å avvike fra en sentralt bestemt ramme som er satt ut av frontfaget/lønnsveksten hos handelspartnerne. I gode tider kan det være behov for å gå over, mens i dårlige tider kan det være behov for å ligge under rammen.

Lønnsfastsettelsen må som nevnt ovenfor, realisere en nominell lønnsvekst på linje med handelspartnerne. Dilemmaet er hva som skal gjelde dersom frontfaget kommer ut med en ramme som er høyere enn denne. Hva skal da være gjeldende ramme for oppgjørene som kommer i etterkant av frontfaget – handelspartnerens lønnsvekst eller rammen som er avtalt i frontfaget? Dette bør diskuteres nærmere.

For HSH har det skapt problemer i oppgjørene at en betydelig del av lønnsveksten i frontfaget, ikke minst hovedparten av lønnsveksten for funksjonærene, skjer gjennom lokale forhandlinger og dermed ikke har vært kjent når HSH forhandler. Utvalgets forslag om å inkludere de lokale forhandlingene, og spesielt funksjonærene, på en langt bedre måte enn i dag, er derfor svært viktig. Dette må til dersom frontfagsmodellen fremdeles skal være normgivende i lønnsoppgjørene. Samtidighet i oppgjørene er viktig i denne sammenheng. Det krever at lokale forhandlinger for arbeiderne og funksjonærene i frontfaget må avsluttes på et tidligere tidspunkt enn i dag. Samtidig er det et dilemma at frontfaget ikke må være "våroppgjør" og alle de andre "høstoppgjør".

HSH vil understreke viktigheten av at det skapes forståelse for at det må være rammen og ikke profilen fra frontfaget som skal gjelde for avtaleområdene som forhandler etter frontfaget. Dersom frontfagsmodellen omfatter grupper som også omfattes av andre parters forhandlinger, skapes lett en forventning om ikke bare videreføring av rammen, men også profilen. Det kan til en viss grad elimineres, bl a dersom frontfagspartene er entydig enig om at profilen ikke legger føringer for andre områder.

Årets lønnsoppgjør ble svært vanskelig for HSH da partene i frontfaget hadde lagt opp til en lavtlønnsprofil som hadde langt større økonomiske konsekvenser for våre avtaleområder enn

frontfagsområdet. Dersom frontfagsmodellen skal være normgivende for andre avtaleområder i framtiden, er det en nødvendig forutsetning at frontfaget tar innover seg hvilke implikasjoner det som avtales her kan få for de andre avtaleområdene. Begge parter i frontfaget må ta ansvar for ikke å komplisere oppgjørene på de andre avtaleområdene. Begge parter må også være bevisst på at profilen fra frontfagsoppgjøret ikke skal kopieres over. Dette ble ikke ivaretatt på en tilfredsstillende måte i årets mellomoppgjør.

HSH er enig med utvalget når det understreker betydningen av at alle grupper respekterer de rammer som det er enighet om i den koordinerte lønnsdannelsen. Dette gjelder særlig grupper som har en sterk markedsposisjon, enten det skyldes svak konkurranse på produktmarkedene eller fordeler knyttet til naturressurser, samt enkelte arbeidstakere med en spesiell posisjon eller kompetanse. Vi er enig i at dersom disse gruppene vedvarende får høyere lønnsvekst enn andre, kan dette undergrave mulighetene for koordinering. Vi vil her understreke betydningen av "vedvarende", da det også må være fleksibilitet til at en oppnår effektivitet i allokeringen av knappe resurser.

Teknisk beregningsutvalg (TBU)

HSH støtter klart utvalgets forslag om at TBU og Regjeringens kontaktutvalg med arbeidslivets parter fortsetter. Dette gir muligheter til å skape dialog og en felles virkelighetsforståelse av de utfordringer norsk økonomi står overfor. TBU er også viktig for å skape en felles forståelse og aksept for beregningsmetodene som benyttes under oppgjørene, og bidrar til at det er minst mulig uenighet om faktisk lønnsutvikling.

Riksmeglingsmannen og Rikslønnsnemnda

Utvalget viser til at Riksmeglingsmannen og Rikslønnsnemnda har spilt en sentral rolle ved å motvirke at enkelte grupper som ikke behøver å ta et helhetlig ansvar, har kunnet tvinge frem lønnsoppgjør med store samfunnsøkonomiske skadevirkninger. HSH deler dette synet.

HSH er imidlertid betenkt over at det nærmest har blitt hovedregelen snarere enn unntaket at oppgjørene går til meglingsinstans. Hvis denne utviklingen er et resultat av at arbeidstakersiden jevnt over har oppnådd mer i meglingsinstans enn hva de ville oppnådd ved forhandlingsbordet, bør praksis endres. Dersom det befester seg en holdning om at det alltid vil være noe ekstra å hente ved å gå til meglingsinstans, har vi fått en bruk av meglingsinstansen som neppe er i tråd med intensjonen eller formålet. Da bør en vurdere om ikke Riksmeglingsmannens arbeid i større grad bør være å bidra til å nå de overordnede lønnspolitiske mål som å holde lønnsveksten innenfor rammen av lønnsveksten hos våre handelspartnere. HSH mener dessuten av Riksmeglingsmannen bør ha ansvar i forhold til at rammene fra frontfaget/handelspartnerne bør holdes.

HSH mener det må gjøres grep for å få til mer reelle forhandlinger før meglingsinstansen tas i bruk. Et viktig grep vil være å stille krav overfor partene om at det må lages en protokoll som redegjør for partenes posisjoner i alle spørsmål før de kan gå til Riksmeglingsmannen. Vi mener også at det bør vurderes på nytt om Riksmeglingsmannen bør få koblingsrett selv om det ikke er samordnede oppgjør.

Geografisk fleksibilitet i lønnsdannelsen

HSH er fornøyd med at utvalget tar opp nødvendigheten av å styrke den geografiske fleksibiliteten i lønnsdannelsen. Dette er en meget viktig problemstilling som ellers har vært lite belyst. Partene på det offentlige området har et særlig ansvar for å håndtere denne utfordringen.

Plassering av petroleumsfondet i utlandet

HSH slutter seg til utvalget i at Petroleumsfondet skal være plassert i utlandet slik at en unngår at oljeinntektene slår direkte ut i en styrket kronekurs. En framtidig pensjonsreform, uavhengig av hvordan denne utformes, må støtte opp under at valutainntektene fra oljevirksomheten i all hovedsak plasseres i utenlandsk valuta. Hensynet til å oppnå størst mulig avkastning er dessuten en viktig grunn til at fondet bør investeres i utlandet. Dersom fondet skal investere innenlands er det en fare for at satsingen kan bli dominert av kortsiktig populistisk politikk, og ikke ut fra hva som kaster mest av seg.

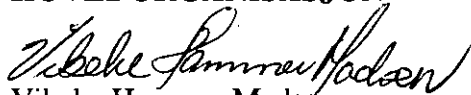
Generelle virkemidler og næringsnøytralitet i politikken

HSH har alltid vært skeptisk til særtiltak for enkeltbedrifter og enkeltbransjer. Vi har tatt til orde for generelle virkemidler og for at næringspolitikken må være næringsnøytral. Vi er derfor fornøyd med at utvalget så tydelig konkluderer med at en bør satse på tiltak for å styrke konkurranseutsatt sektor som ikke skaper uheldige vridninger mellom bransjer og bedrifter. Det viktigste bidraget for å møte konkurranseutsatt sektors problemer er som tidligere nevnt at lønnsveksten kommer ned, slik at renten reduseres og kronekursen svekkes.

HSH er opptatt av at virksomhetene må få internasjonalt konkurransedyktige og over tid stabile og dermed forutsigbare rammebetingelser. I forhold til lønnsdannelsen vil ett viktig virkemiddel i denne sammenheng være lengre tariffavtaler. Det har for eksempel flere av handelspartnerne våre.

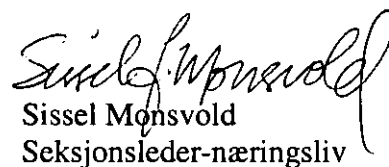
Vennlig hilsen

**HANDELS- OG SERVICENÆRINGENS
HOVEDORGANISASJON**



Vibeke Hammer Madsen

Adm. direktør



Sissel Mønsvold
Seksjonsleder-næringsliv