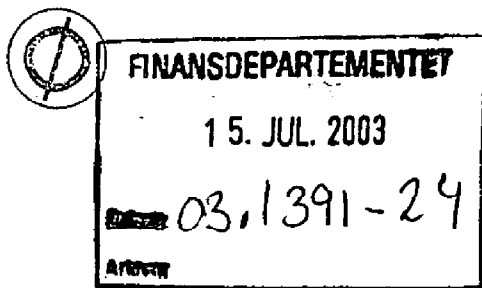


Finansdepartementet

PB 8008 Dep.
0030 Oslo



Oslo, 14 juli 2003

Vår ref.
03/høring 22/tegu/laha

Deres ref.
03/1391 Ø AF

HØRINGSUTTALELSE, INNSTILLING FRA UTVALG: KONKURRANSEEVNE, LØNNSDANNELSE OG KRONEKURS

Vedlagt oversendes Arbeidsgiverforeningen NAVOs høringsuttalelse i forbindelse med Holden II – utvalgets innstilling.

Med vennlig hilsen
Arbeidsgiverforeningen NAVO


Anne-Kari Bratten

Vedlegg

ARBEIDSGIVERFORENINGEN NAVO

Postboks 1511 Vikta, 0117 Oslo - Besøksadresse: Kronprinsesse Märthas plass 1 - Tlf: 24 05 56 00 - Faks: 24 05 56 01



Vedlegg

Høringsuttalelse, innstilling fra utvalg: Konkurranssevne, lønnsdannelse og kronkurs

1. Generelt

NAVO har merket seg at utvalgets mandat var å;

- vurdere hvilke konsekvenser retningslinjene for finans- og pengepolitikken har for lønnsdannelsen,
- vurdere utfordringene for lønnsdannelsen i lys av både lønnsutviklingen hos våre handelspartnere og de penge- og finanspolitiske retningslinjene, der siktemålet er å videreføre lav arbeidsledighet og høy verdiskaping i norsk økonomi,
- vurdere hva slags utviklingsbane for konkurranseutsatt sektor i årene framover som er forenlig med den økte bruken av oljeinntekter over statsbudsjettet,
- vurdere hvordan rammebetingelsene for konkurranseutsatt sektor påvirkes av innretningen av den økte bruken av oljeinntekter over statsbudsjettet, samt vurdere om det er behov for tiltak som kan styrke konkurranseutsatt sektor og omstillingsevnen i norsk økonomi.

NAVO slutter seg i hovedsak til de analyser og vurderinger som presenteres av de utfordringer Norge står overfor i den makroøkonomiske politikken. Med sikte på best mulig verdiskaping og en varig lav arbeidsledighet, står både finanspolitikken, pengepolitikken og inntektspolitikken sentralt. I denne høringsuttalelse vil vi for vår del begrense oss til å komme inn på inntektspolitikken, og da med særlig vekt på virkemidlene i lønnsdannelsen.

NAVO legger for øvrig til grunn at "Holden II"-utvalgets innstilling er en oppdatering og utdyping av "Holden I"-utvalgets innstilling. Vår uttalelse vil derfor i noen grad også ta utgangspunkt i konklusjoner i denne utvalgsinnstillingen.

2. Hovedmålene i inntektspolitikken

I Norge er det bred enighet om hovedmålene for inntektspolitikken;

- Høy verdiskaping
- Høy yrkesdeltakelse
- Lav ledighet
- Høy omstillingsevne

På dette grunnlaget konstaterer vi at det er bred oppslutning om de mer konkrete målene;

- a) En lønnsutvikling på linje med våre handelspartnere
- b) Motivert og mobil arbeidskraft
- c) God anvendelse av den enkeltes og den samlede kompetansen

2.1 Ad a): En lønnsvekst på linje med våre handelspartnere

Dette målet har vært viktig lenge og alle vurderinger av framtidsutfordringene viser at dette målet stadig blir viktigere. Konsekvensene av en høyere lønnsvekst vil være



problemer både på kort og lang sikt i form av nedbygging av konkurranseutsatte virksomheter, med påfølgende arbeidsledighet. Dette er bakgrunnen for at denne målsettingen har vært uttalt fra partene i mange år. Likevel ser vi fra midten av 90-tallet en betydelig høyere lønnsutvikling i Norge sammenlignet med handelspartnerne.

Den statsfinansielle situasjonen for Norge er slik at tapet av konkurranseutsatte virksomheter *kan* kompenseres på kort/mellomlang sikt. Men slik "kompensasjon" vil bare føre til en utsettelse og akkumulering av problemer. På den annen side er det vanskelig å få allmenn forståelse for at "oljepenger ikke kan brukes". Dermed kan to forhold slås fast;

- å makte en lønnsutvikling på linje med våre handelspartnere er minst like viktig for Norge som i andre land
- å makte en lønnsutvikling på linje med våre handelspartnere er vanskeligere i Norge enn i mange andre land

2.2 Ad b): En lønnsdannelse som bidrar til at arbeidskraften anvendes der den har den høyeste samfunnsøkonomiske avkastningen i kombinasjon med motivasjon til å nå virksomhetens målsettinger

Dette innebærer at lønnsdannelsen blir innrettet slik at arbeidstakerne motiveres til omstilling bl.a. gjennom skifte av jobb for å sikre en dynamikk i næringslivet. Dessuten må det i forhold til den enkelte virksomhet innrettes lønnsbetingelser slik at arbeidstakerne motiveres til innsats.

2.3 Ad c) En lønnsdannelse som bidrar til å styrke og endre arbeidstakernes individuelle og samlede kompetanse

Det er ingen tvil om at vårt relativt høye utdanningsnivå og samlede kompetanse i arbeidslivet har bidratt til en omstillingsevne i næringslivet. Framover må det fortsatt fokuseres på kompetanse og kompetanseutvikling, men det må fokuseres langt sterkere på anvendt kompetanse. Mao hva den enkelte nyttiggjør sin samlede kompetanse til for å bidra til verdiskapingen.

3. Virkemidlene i inntektspolitikken

3.1 Generelt

NAVO mener at Norge bør ha en modell der overordnede mål, ansvar, forpliktelser og forutsetninger avklares sentralt, men med stor grad av fleksibilitet i den lokale lønnsdannelsen. På den måten kan vi få en lønnsutvikling på linje med våre handelspartnere, samtidig som vi får fokus på virksomhetenes verdiskaping. Avveiningen blir hvor sterkt inntektspolitikken skal reguleres. Gjennomføringen av tidsavgrensede forhandlingsperioder vil f. eks. gi sterke regulerings effekter, idet dette må medføre nærmest lønnsstopp i lengre perioder av året. Enhver slik regulering vil gi redusert fleksibilitet i inntektspolitikken og kan redusere verdiskapingen i den enkelte virksomhet. På den annen side er det nødvendig med klare nasjonale føringer for å nå hovedmålene i



inntektspolitikken. Det er i dette kryssningspunktet utfordringene er og mulighetene må finnes.

Generelt sett mener NAVU at grunnlaget må legges opp til bredt forankrede mål for inntektspolitikken. Dette bør skje i Regjeringens kontaktutvalg og må forutsetningsvis legges til grunn i alle områder. Frontfaget må, som andre områder, sikre at de fastsatte målene nås. Noen selvstendig reguleringsrolle utover dette er ikke tjenlig. Dette gjelder også selv om frontfaget utvides og defineres på en annen måte enn i dag.

Teknisk beregningsutvalg må sikre sin troverdige posisjon i forbindelse med lønnsforhandlingene. Før å opprettholde tilliten til utvalget, må TBU fremdeles avstå fra å anslå lønnsutvikling. Slik prognoseaktivitet er ikke forenlig med utvalgets mandat og rolle, nemlig å legge fram det best mulige tallmessige bakgrunnsmateriale før lønnsoppgjørene.

Basert på anslagene fra TBU bør Regjeringens kontaktutvalg på en klar og entydig måte fastslå de lønsmessige målsettingene. Med den situasjonen Norge nå er i, er det nærmest utenkelig at disse målene ikke baserer seg på vårt forhold til handelspartnerne. Dermed vil det kunne meisles ut mål som mer baseres på slike betraktninger enn på norske frontfag. Eller sagt på en annen måte: Dersom Regjeringens kontaktutvalg mener at lønnsveksten i Norge må ligge på linje med våre handelspartnere, burde det være unødvendig å vente og se om frontfaget er enig i det. En generell, fastsatt målsetting bør være grunnlag nok i seg selv.

På denne måten vil man vri fokus i lønnsforhandlinger fra at forhandlingene kun er en øvelse for at man skal få mer enn det andre har oppnådd, til hva som er mulig og hensiktsmessig for landet og den enkelte virksomhets verdiskaping.

Med et slikt fastsatt mål i Regjeringens kontaktutvalg, kan det tenkes at forhandlingene i de ulike forhandlingsområder like gjerne kan skje med mindre samtidighet enn større samtidighet. Større grad av samtidighet kan, under gitte omstendigheter, føre til en mer ensartet lønnsvekst, men samtidighet kan det også føre til en lønsmessig akselerasjon. I de senere årene er det sistnevnte effekt som har vært den tydeligste.

Utover de få, konkrete forslagene i innstillingen, oppfatter NAVU at utvalget mener at det meste innenfor lønnsforhandlingssystemene bør fortsette som nå. Utvalget peker imidlertid på en del sentrale problemstillinger som f.eks. behov for større grad av geografisk lønnsdifferensiering særlig innenfor offentlig sektor. Utvalget er ellers inne på andre muligheter, bl.a. å skyve lønnsforhandlingene for skjermet sektor og for NAVU til høsten, samt forlengelse av tariffperiodene.

3.2 Inntektspolitikken som fordelingspolitisk virkemiddel/gjennomføring av sosiale reformer

Utvalget viser til innstillingen fra Holden I-utvalget der det bl.a. framgår at sosiale reformer ofte har vært sentrale temaer i inntektsoppgjørene. Slike reformer øker arbeidskraftkostnadene på samme måte som lønnstillegg. Slike reformer har som regel blitt forhandlet fram i frontfaget eller på LO-NHO-nivå, og deretter blitt tatt inn i



oppgjørene i de øvrige tariffområdene. Utvalget (Holden I) pekte på at hensikten med frontfagsmodellen var å fastlegge totalrammen for lønnsoppgjørene, mens det var liten grunn til at andre forhold ved lønnsoppgjørene, slik som profil og gjennomføring av sosiale reformer, skulle bestemmes alene gjennom oppgjørene i frontfaget. Holden I-utvalget konkluderte med at det var nødvendig med større grad av koordinering blant hovedorganisasjonene både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden når det gjaldt utforming av nye sosiale reformer. Utvalget sier at disse vurderingene i Holden I-utvalgets innstilling er relevante også i dag.

I den grad nye sosiale reformer eller en videreutvikling av eksisterende ordninger gjøres til tema som et ledd i et inntektspolitisk samarbeid, bør det sikres en lang tid bedre og bredere koordinering.

Det er etter NAVOs oppfatning tvilsomt om det kan føres en nasjonal inntektspolitikk der et sentralt virkemiddel er at det fastsettes et felles mål for lønnsutviklingen uten at det samtidig gjøres forutsetninger av fordelingsmessig art. Poenget er å redusere slike føringer til et nødvendig minimum. Samtidig er det grunn til å unngå nye føringer, som for eksempel avkasting på utdanning i form av garanterte lønnsdifferensieringer avhengig av utdanningens lengde. Det vil bryte med forutsetningen om differensiert lønnsdannelse på grunnlag av hvordan kompetansen anvendes i verdiskapingen.

3.3 Frontfagets rolle

Utvalget viderefører en hovedkonklusjon fra Holden I-utvalget om at konkurranseutsatt sektor fortsatt bør forhandle først, slik at den fungerer som et frontfag som kan sette rammene for oppgjørene både i offentlig sektor og privat sektor for øvrig.

For å styrke frontfagets posisjon, foreslår utvalget følgende forslag til endringer;

- De lokale forhandlingene for funksjonærer og arbeidere bør avsluttes på et tidligere tidspunkt enn i dag
- Fastsetting av lederlønninger bør falle mer sammen i tid med den øvrige lønnsdannelsen

Utvalgets begrunnelse for dette forslaget er;

”For å sikre at alle partene i arbeidslivet slutter opp om en videreføring av frontfagets retningsgivende funksjon, er det etter utvalgets vurdering avgjørende at frontfaget angir en mest mulig troverdig lønnsramme for lønnsveksten i de følgende oppgjørene.....”

Å avslutte de lokale forhandlingene for funksjonærer og arbeidere vil antagelig måtte innebære at;

- de bedriftsvise, kollektive forhandlingene for arbeidere avsluttes innen et fastsatt tidspunkt som må være relativt nært hovedoppgjørstidspunktet dersom hensikten skal oppnås
- eventuelle individuelle forhandlinger for arbeiderne må gjennomføres innenfor samme tidsramme
- individuelle, eventuelle kollektive forhandlinger med funksjonærene må skje innenfor denne fristen



- det kan *ikke* gjøres individuelle lønnsendringer etter denne datoen og inntil neste lønnsoppgjør
- at forhandlingene innenfor mange tariffområder må utsettes til høsten

NAVOs oppfatning er at det vil være svært hemmende å ikke kunne gjøre individuelle lønnsendringer utenom de relativt korte, fastsatte periodene. Det er dessuten liten grunn til å tro at arbeidsgivere generelt ville avholde seg fra å gjøre slike endringer dersom de står overfor risiko for å miste nøkkelarbeidskraft. Når det gjelder muligheten til å fastsette tidsmessige grenser for kollektive, bedriftsvise forhandlinger for arbeidere, er det først og fremst andre avtaleparter som må bedømme dette. NAVO vil vise til at dette er forsøkt uten hell på 90- tallet og at dette i stor grad vil utfordre "friheten" i de lokale forhandlingene. Ut fra dette tillater NAVO seg å tvile på om det er mulig å gjennomføre utvalgets forslag på dette punktet.

Hele hensikten er at man kan bygge på en *troverdig ramme* som frontfagets samlede lønnsutvikling anviser. NAVO vil i den forbindelse vise til forhandlingene og meglingen våren 2003. Umiddelbart etter meglingsavslutning mellom NHO og LO varierte anslaget over hvilken ramme meglingsresultatet ville innebære med mellom 3,85 % og 4,8 %. Sentrale aktører gikk samtidig ut og ga klart uttrykk for at "det ikke var diskutert noen ramme". Anslaget over "rammen" vil ofte variere i forhold til de ulike parters interesser. Noen parter kan i gitte situasjoner ønske å kommunisere en høy ramme, andre parter det motsatte. Også dette vil påvirke anslagene. Dermed er NAVO tvilende til at det kan fastsettes en "retningsgivende ramme" som har en så sterk legitimitet at alle andre parter i arbeidslivet vil gå inn i "sine" forhandlinger med et likt og felles utgangspunkt. Vi viser i denne sammenheng til det vi har sagt ovenfor.

3.4 Lederlønninger

Utvalget foreslår at fastsetting av lederlønninger bør skje slik at det blir bedre sammenfall i tid i forhold til andre lønnsreguleringer.

NAVO er enig at det bør være en sammenheng mellom lederlønninger og andre lønnsreguleringer. Men etter NAVOs mening er det vel så viktig å vurdere tidspunktet for offentliggjøring av lønnsendringer for ledere.

3.5 Etterregulering i offentlig sektor

Av de endringsmuligheter utvalget antyder uten å fremme direkte forslag, vil vi kommentere spørsmål knyttet til *etterregulering i offentlig sektor*.

Utvalget peker på at man i Danmark har en etterreguleringsordning for de offentlig ansatte slik at man fjerner risikoen for at de offentlig ansatte blir "hengende etter" de ansatte i privat sektor. Denne ordningen er nå også sterkt fokusert i Norge i og med at staten, uten at dette var diskutert som et tjenlig virkemiddel for andre områder, aksepterte en "reforhandlingsklausul" i det statlige tariffområdet i forbindelse med dette årets mellomoppgjør. Denne forhandlingsklausulen har nettopp den effekten at den fjerner risikoen for at de offentlige ansatte blir hengende etter privat sektor ved at det er grunnlag for lønnsforhandlinger dersom lønnsutviklingen i det statlige tariffområdet blir svakere enn lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i NHO-området.



En bieffekt ved dette virkemiddelet viste seg umiddelbart. Etter at staten inngikk avtale med en slik klausul, kom kravet umiddelbart om tilsvarende bestemmelse i KS-området, innenfor helseområdet i NAVO og innenfor enkelte områder tilsluttet Handelens og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH). I og med at dette kravet var akseptert i staten, framsto det nærmest umulig å motstå et slikt krav i de øvrige områdene.

Ser man på lønnsdannelseeffekten av dette virkemiddelet, vil dette neppe føre til en mer moderat lønnsvekst. Det vil da bli slik at lønnsendringer som bygger på resultater av verdiskapingen i enkeltvirksomheter og ethvert lønsmessig markedsbegrunnet virkemiddel som er nødvendig for et begrenset antall arbeidstakere i privat sektor, får umiddelbare gjennomsnittslag for store deler av norsk arbeidsliv. Det er også en kjensgjerning at arbeidstakere i offentlige områder stort sett har mer omfattende velferdsordninger og bedre arbeidstidsordninger nedfelt i overenskomstene. Likeledes overføres resultatene av virkemidler som anvendes knyttet til den enkelte virksomhets lønnsystem, til lønnsystemer som bygger på kollektiv og nasjonal lønnsdannelse. Dette vil fort kunne få en motsatt effekt i forhold til for eksempel geografisk differensiering. Dersom disse arbeidstakerne i fortsettelsen skal garanteres en lønnsutvikling på linje med arbeidere og funksjonærer, vil dette over tid føre til klare vridninger i favør av offentlig sektor. For å være attraktiv på arbeidsmarkedet, vil privat sektor forsøke å kompensere for dette. Dermed er det enkelt å se at dette kan resultere i sterke lønnsspiraler.

Dette har også en finansiell side. Staten vil ha muligheter for å etterbevilge de uttellingene en slik reguleringsordning medfører. Den muligheten er sterkt begrenset for andre virksomheter som kan treffes av en slik reguleringsordning.

Vi slutter oss dermed fullt ut til de bekymringer som framgår av innstillingen fra Holden I-utvalget (side 32);

”Et problem med slike endringer er at de kan gi lønnsspiraler i gitte situasjoner. Generelt har de fleste land forsøkt å unngå indeksering i lønnsdannelsen fordi de har virket sterkt lønnsdrivende. Unntaket er Danmark som lenge har hatt en reguleringsordning for de offentlig ansatte.”

3.6 Lengre tariffperioder

Lengre tariffperioder kan gi større grad av forutsigbarhet for virksomhetene. På den annen side kan lengre tariffperioder gi redusert fleksibilitet. Tariffperiodens lengde bør derfor vurderes ut i fra hva som er hensiktsmessig. NAVO vil også peke på at dette er et virkemiddel som kan brukes til å redusere samtidigheten i lønnsforhandlingene med sikte på en sterkere vektlegging av de overordnede makroøkonomiske målsettingene i lønnsdannelsen.

3.7 Lønnsforhandlingssystemet – bransje- og sektoravtalene

De langt fleste tariffavtalene i Norge er såkalte bransje- eller sektoravtaler, dvs. at de omfatter arbeidstakere med kompetanse innenfor et fagområde. Begrunnelsen for denne avtalestrukturen var at konkurransen mellom ulike virksomheter i en og samme bransje/sektor skulle baseres på like lønns- og arbeidsvilkår og virksomhetene skulle være



like sårbare (eller like lite sårbare) for arbeidskamp. Fra arbeidstakersiden er motivasjonen bak denne avtalestrukturen at bedriftene ikke skulle konkurrere med grunnlag i ulike lønns- og arbeidsforhold med risiko for sosial dumping.

Den generelle utviklingen og ikke minst den teknologiske utviklingen har ført til at bransje- eller sektorbegrepet ikke er så tydelig som tidligere. Vi ser at enkelte bransjer/sektorer nærmest blir borte, at det oppstår nye områder og ikke minst at gamle bransjer/sektorer flyter over i hverandre. Det siste ser vi ikke minst innenfor IT og elektro.

Dette har ført til at bransje- eller sektorlogikken i lønnsdannelsen er i endring. Innenfor enkelte områder ser man at dette også utvikler monopollignende tilstander på arbeidstakersiden hvor enkelte grupper anvender monopolposisjonen i arbeidsmarkedet for å oppnå stor forhandlingsstyrke. Det gjelder spesielt områder der bransje- og sektoravtaler kombineres med myndighetskrav til autorisasjon og eller offentlig godkjenning.

Etter NAVOs oppfatning bidrar systemet med bransje- og sektoravtaler i noen sammenhenger til at lønnsutviklingen innenfor den aktuelle bransje/ sektor nærmest frikobles fra de generelle lønnspolitiske målsettingene. Fordi stadig flere arbeidstakergrupper "profesjonaliseres" fører dette til at bransje- og sektoravtalene stadig blir mindre forenlig med nasjonale, inntekstpolitiske målsettinger.

Dette er en side ved lønnsdannelsen i Norge som ikke er drøftet i utvalgsinnstillingen. Det til tross for at det i mange sammenhenger og av flere sentrale aktører har vært pekt på at de landsomfattende avtalene er det minst effektive reguleringsregime for inntekstpolitikken både for å nå nasjonale mål og for den enkelte bedrifts behov.

Det er åpenbart partenes ansvar å endre avtalestrukturen. NAVO vil selv bidra til å redusere antall bransje- og sektoravtaler og ser det som en klar fordel dersom dette også hadde skjedd innenfor øvrige forhandlingsområder. Etter NAVOs oppfatning utgjør bransje- og sektoravtalene en så vidt viktig del av hele lønnsdannelsen at utvalget med fordel kunne gitt noen analyser og vurderinger.

3.8 Lønn for anvendt kompetanse

I norsk arbeidsliv er det lange tradisjoner for at kompetanse er sentralt i lønnsdannelsen. Så lenge etterspørselen etter arbeidstakere med høy kompetanse har vært større enn behovet for arbeidstakere med lengre utdanning i Norge, har det vært tilnærmet selvsagt at det er en sammenheng mellom lønn og utdanningens lengde.

Etter hvert vil vi få flere arbeidstakere med lengre utdanning enn det arbeidslivet samlet etterspør. Da må fokus i økende grad rettes inn mot *anvendelsen av kompetansen*. Det betyr i praksis at den lønsmessige uttellingen må knyttes til hva den enkelte arbeidstaker nytter sin kompetanse til, mao hvordan den enkelte med sin kompetanse bidrar til verdiskapingen.



Her er det sterke krefter som hevder at formell utdanning er et lønnsargument i seg selv, jfr det vi tidligere har vært inne på omkring de fordelingsmessige sider av lønnspolitikken. Etter hvert som antall arbeidstakere med lengre utdanning øker, og at stadig flere må innrette seg på arbeid som ikke oppfattes som direkte utdanningsrelevant, vil dette presset øke.

NAVO vil advare mot en utvikling der utdanningens lengde blir et lønnsselement i seg selv. Både for bedre å bidra til verdiskapingen og for å motstå presset for utdanningsavhengig lønn, er det dermed viktig å motivere til større grad av lokal lønnsdannelse.

I denne sammenheng er det viktig at TBU og andre aktører som utarbeider statistikker over lønnsutviklingen, sørger for at dette baseres på virksomhetenes behov og nyttiggjøring av kompetanse og ikke på en slik måte at det underbygger krav om lønnsendringer basert på utdanningslengde alene.

3.9 Andre forhold

NAVO viser til at det i utvalgsinnstillingen i en del sammenhenger er henvist til NAVO og NAVOs forhandlingsordning. I enkelte sammenhenger er dette gjort på en upresis og lite dekkende måte. Dette har trolig sammenheng med at NAVO ikke har deltatt i utvalgets arbeid. Tatt i betraktning at NAVO nå organiserer virksomheter som både sysselsetter et stort antall arbeidstakere og ved at NAVO er dominerende på viktige samfunnsområder, regner vi med å få delta i slike utredninger i framtiden og på den måten sørge for at slike upresisheter og feil kan elimineres.

4. Oppsummering/konklusjoner

- NAVO slutter seg til utvalgets hovedmål for inntektspolitikken
-
- NAVO mener at Regjeringens kontaktutvalg må legge opp til bredt forankrede mål, og avklaring av ansvar, forpliktelser og forutsetninger for inntektspolitikken med en sterk og effektiv koordinering som bygger på ansvarlige, sentrale parter
- NAVO mener at innenfor de bredt forankrede målene må forhandlingene innenfor de ulike områder føres med sikte på høy verdiskaping, stor grad av fleksibilitet og hensyn til geografisk differensiering og et effektivt arbeidsmarked
- NAVO slutter seg til at det er behov for langt bedre koordinering av spørsmål knyttet til sosiale reformer dersom dette gjøres til tema
- NAVO mener at den nasjonale inntektspolitikken utelukkende bør inneholde mål for lønnsutviklingen. Ut fra erfaringer stiller seg likevel tvilende til om det er mulig å oppnå brede kompromisser uten et minimum av fordelingsmessige forutsetninger



- NAVO har sterke innvendinger mot utvalgets forslag om å avslutte de lokale forhandlingene i frontfaget så tidlig at en samlet ramme kan bli retningsgivende for de etterfølgende forhandlingene
- NAVO vil peke på tidspunktet for offentliggjøring av lønnsendringer for ledere kan vurderes
- NAVO advarer sterkt imot å innføre ordninger med "etterregulering" for offentlig ansatte
- NAVO ser både fordeler og ulemper med lengre tariffperioder. NAVO peker på at tariffperiodens lengde og vil også kunne bidra til mindre grad av samtidighet og dermed være et bidrag til sterkere fokus på de overordnede inntektspolitiske målene
- NAVO mener at systemet med landsomfattende bransjeavtaler må vurderes av partene
- NAVO mener at det må rettes sterkt fokus på *anvendt kompetanse* og utvikling av lønnsdannelse som utelukkende bygger på utdanningens lengde må unngås