

Utvalget har 16 hovedkonklusjoner. Det vises også til en særmerknad etter de 16 konklusjonene.

1. Det inntektspolitiske samarbeidet og samspillet i den økonomiske politikken har bidratt til en god og balansert utvikling i norsk økonomi over tid, med høy verdiskaping, lav arbeidsledighet og en tilstrekkelig god kostnadmessig konkurranseevne. Det norske systemet for lønnsdannelse bygger på frontfagsmodellen, som legger til rette for at lønnsveksten i økonomien skal tilpasses det som internasjonalt konkurranseutsatt næringsliv kan leve med over tid. Frontfagsmodellen innebærer at en representativ del av konkurranseutsatt industri forhandler om lønn først og at lønnsveksten i industrien fungerer som en norm for lønnsveksten i andre deler av økonomien. Frontfagsmodellen ivaretar konkurranseevnen ved å tilpasse lønnsveksten til den økonomiske situasjonen og bidrar til reallønnsfleksibilitet som demper negative utslag i arbeidsmarkedet når økonomien utsettes for forstyrrelser.

Det er iboende interessemotsetninger i lønnsdannelsen og de spenninger dette skaper forsterkes ved store og uventede omveltninger i økonomien. Etter utvalgets vurdering er koordinert lønnsdannelse gjennom frontfagsmodellen særlig viktig i slike tider. Vi må ta vare på de gode egenskapene ved modellen. Utvalget slutter opp om frontfagsmodellen, og mener at det er viktig at det inntektspolitiske samarbeidet vedlikeholdes, for å møte de utfordringene vi står overfor.

2. Internasjonale sammenligninger viser at land med koordinert lønnsdannelse har høyere sysselsetting og lavere arbeidsledighet enn land uten en slik koordinering. Koordineringen demper lønnspresset ved et høyt sysselsettingsnivå, og gjør det mulig å oppnå høyere sysselsetting enn det som ville være mulig med ukoordinert lønnsdannelse. Koordineringen bidrar også til mindre lønnsforskjeller mellom og innen bedrifter og sektorer. Dette er i tråd med norske erfaringer, som viser at Norge har høyere sysselsetting, lavere arbeidsledighet og mindre lønnsforskjeller enn de fleste andre land. Mindre lønnsforskjeller kan gi incentiver til investeringer og modernisering, og lede til avskalling av virksomheter med lav produktivitet, men det kan også svekke arbeidstakeres incentiver til å øke sine kvalifikasjoner, og gjøre det vanskeligere å finne jobb for arbeidssøkere med lav eller usikker produktivitet. Derfor er det avgjørende at arbeidsgivere, partssamarbeidet og samfunnet ellers legger stor vekt på utdanning og kompetanseutvikling for hele arbeidsstokken, og at det finnes et sosialt sikkerhetsnett for dem som likevel ikke kommer i jobb.

3. Frontfagsmodellen innebærer at det er lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet som skal være normgivende for lønnsveksten i resten av økonomien. Ved forbundsvise oppgjør er det Industriooverenskomsten som er frontfaget. Siden hoveddelen av lønnsutviklingen skjer ved lokale forhandlinger i industrien senere på året, ble det i 2013 enighet i Holden III-utvalget om at NHO, i forståelse med LO, bør «angi en troverdig ramme for den samlede årslønnsveksten i industrien». En troverdig ramme skal verken være gulv eller tak for lønnsveksten, men en norm som andre forhandlingsområder skal forholde seg til. Fra 2014 har det gjennomgående vært små avvik mellom frontfagsrammen og den faktiske samlede lønnsveksten i industrien. Sett over perioden som helhet har lønnsveksten samlet vært 0,3 prosentenheter høyere enn rammen. Det viser høy treffsikkerhet for perioden som helhet. Etter utvalgets vurdering har anslagene jevnt over vært troverdige ut fra den økonomiske situasjonen og informasjonen som forelå på tidspunktet da anslaget ble gitt.

4. De siste tre årene, i 2020, 2021 og 2022, har årslønnsveksten i industrien blitt 0,3-0,5 prosentenheter høyere enn rammeanslaget. Forskjellen skyldes i hovedsak at lønnsveksten for funksjonærer har blitt høyere enn frontfagsrammen. Selv om feilanslagene avspeiler svært spesielle tider, med pandemi, krig i Europa og energikrise, har de skapt spenninger i de følgefagene der lønnsveksten har vært lik eller nær rammeanslaget. Lønnsutviklingen til industrifunksjonærene blir i det vesentlige bestemt ved lokale forhandlinger etter de fire kriterier og i mindre grad bestemt i de sentrale tariffoppgjørene. Både de sentrale og lokale partene har likevel en rolle i å bidra til koordineringen slik at frontfagets normgivende funksjon opprettholdes, og sikre at rammeanslaget er troverdig.

I det enkelte år kan ulike forhold, som sammensetningseffekter, konjunkturedringer eller ekstraordinære hendelser, føre til avvik mellom frontfagsrammen og faktisk lønnsvekst i ulike forhandlingsområder. Hvis lønnsveksten blir høyere enn frontfagsrammen i flere år på rad, vil grupper som følger eller ligger bak rammen, kunne bli hengende etter. Dette kan skape spenninger som legger press på modellen. Utvalget mener det er viktig at modellen praktiseres tilstrekkelig fleksibelt til at eventuelle systematiske skjevheter kan rettes opp over tid. Utvalget ser det ikke som hensiktsmessig å innføre en generell ordning for etterregulering, da dette i praksis vil innebære å svekke avtalefriheten i lønnsdannelsen.

5. De siste årene har høy prisvekst i utlandet bidratt til høy prisvekst også i Norge. Det har gitt betydelige utfordringer, både for partene i arbeidslivet og for den økonomiske politikken. Partene i arbeidslivet har lagt vekt på et konkurransedyktig næringsliv og trygge arbeidsplasser, og den høye prisveksten har gitt en nedgang i kjøpekraften for mange lønntakere.

En viktig egenskap ved lønnsdannelsen i Norge er at den gir reallønnsfleksibilitet og motvirker at lønns- og prisspiraler får feste. Det bidrar til å minske behovet for innstramming i den økonomiske politikken, fordi arbeidsmarkedet vil kunne tåle et høyt sysselsetningsnivå uten at det gir høy lønnsvekst som bidrar til varig høy prisvekst. Når opphavet til prisveksten ligger i utlandet, kan det imidlertid ta tid før prisveksten kommer ned gjennom frontfagsmodellens mekanismer. For å opprettholde et høyt sysselsetningsnivå, er det viktig at den økonomiske politikken praktiseres fleksibelt og fremoverskuende slik at de tilbakevendende egenskapene for lønns- og prisveksten som skjer gjennom lønnsdannelsen, får tid til å virke. Samtidig har sentralbanken både et ansvar og en sentral rolle i å sikre lav og stabil inflasjon over tid, og politikken må utformes slik at inflasjonen kan komme ned på målet innen en rimelig tidshorisont.

6. Den svake kronkursen forsterker utfordringene ved den høye internasjonale prisveksten. Svakere kronkurs gir bedre lønnsomhet og bedre utsikter for konkurranseutsatt sektor og det øker importprisene. Partene i arbeidslivet legger vanligvis liten vekt på kortsiktige svingninger i valutakursen, men dersom den svake kronkursen blir mer langvarig, vil det kunne trekke opp lønnsveksten slik at den høye prisveksten varer i lengre tid enn den ellers ville gjort. Det vil isolert sett tilsi høyere styringsrente. I en slik situasjon er det viktig at de sentrale aktørene har forståelse for lønnsdannelsens funksjonsmåte og politikkenes reaksjonsmønstre. Frontfagsmodellen har selvkorrigerende mekanismer, som innebærer at høy lønnsvekst ikke behøver å være en indikasjon på at arbeidsledigheten er lavere enn det som er opprettholdbart på lengre sikt. Derfor er det viktig at den økonomiske politikken tar høyde for at det vil ta tid å få inflasjonen ned til målet uten en markert oppgang i ledigheten.

Sentralbanken har et mandat med et mål om lav og stabil inflasjon, der banken også skal bidra til høy og stabil produksjon og sysselsetting. Dersom sentralbanken har grunn til å tro at en høy prisvekst er trygt på vei ned mot målet, er det lettere for sentralbanken å legge mer vekt på målet om høy sysselsetting. I Pengepolitisk rapport 3/2023 skriver den pengepolitiske komiteen at de ikke ønsker å sette renten mer opp enn det som er nødvendig for å få bukt med den høye prisveksten. Sentralbanksjefen har også i sin kommunikasjon pekt på at en koordinert lønnsdannelse der partene legger vekt på høy sysselsetting, demper lønns- og prisspiraler og reduserer behovet for å heve renten. I Norges Banks anslag er inflasjonen tilbake nær inflasjonsmålet i 2026, dvs. på tre års sikt.

7. Et godt samspill mellom den økonomiske politikken og lønnsdannelsen avhenger av gjensidig forståelse for de ulike områdenes ansvar og begrensninger. Derfor har utvalget i denne rapporten gått grundig inn i en analyse av samspillet mellom lønnsdannelsen og den økonomiske politikken, uten at dette er ment som, eller skal oppfattes som, en kritikk verken av pengepolitikken, finanspolitikken eller lønnsdannelsen. Hovedpoenget er snarere at det er tillitsbyggende når man oppfatter at de andre områdene legger til grunn en rimelig oppfatning av ens eget reaksjonsmønster og økonomiens virkemåte. Det er viktig at analysene gjenspeiler de viktigste mekanismene i samspillet mellom frontfagsmodellen og norsk økonomi for øvrig. Faglige arenaer, der fagpersoner fra partene i arbeidslivet, Finansdepartementet, Norges Bank og andre relevante aktører kan møtes for å utveksle analyser og erfaringer basert på de ulike analyseverktøyene, kan bidra til å fremme en felles forståelse.

8. Høy tariffavtaledekning er en forutsetning for at koordineringen av lønnsdannelsen skal fungere og at frontfagsmodellen også fremover skal ha bred oppslutning. For styrken, troverdigheten og legitimiteten til modellen er det viktig med en høy organisasjonsgrad både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. I privat sektor er det fortsatt et potensial for økt organisering og tariffavtaledekning hos partenes medlemmer, og et potensial for nye medlemmer og økt organisering utenfor dagens forhandlingssystem. Økt organisasjonsgrad og tariffavtaledekning er særlig viktig for å sikre akseptable lønns- og arbeidsvilkår for de som tjener minst. Det er viktig at modellen vedlikeholdes og at partene sammen finner løsninger på hvordan lønnsdannelsen best kan møte fremtidige utfordringer.

9. Oppslutningen om frontfagsmodellen forutsetter at alle parter over tid oppnår et akseptabelt utfall. Reallønnsveksten i Norge var høy frem til 2015, men deretter har reallønnen i gjennomsnitt vært om lag uendret. De siste to årene har høy prisvekst ført til lavere kjøpekraft for mange lønsmottakere, til tross for god lønnsvekst. I tillegg har renten økt, og det gir økte kostnader for virksomheter og husholdninger som har gjeld. Reallønnsfall og kraftig renteøkning er imidlertid et fellestrekk i svært mange land, og en konsekvens av internasjonale kostnadssjokk i økonomier med høyt etterspørselsnivå. Koordinert lønnsdannelse gjennom frontfagsmodellen kan ikke skjerme oss fra kostnadssjokk og svakere utvikling, selv om det kan bidra til en mindre renteøkning og et høyere sysselsettingsnivå enn vi kunne fått med andre typer lønnsdannelse.

For at de svakeste i arbeidsmarkedet i større grad skal henge med i inntektsutviklingen, er det først og fremst viktig med et høyt sysselsettingsnivå og en velfungerende arbeidsmarkeds- og kompetansepolitikk, slik at flere kommer i jobb. Inntektsutviklingen er også avhengig av ryddige lønns- og arbeidsvilkår, og det bør søkes å øke organisasjonsgraden og tariffdekningen for grupper som nå i liten grad tar del i det organiserte arbeidslivet. Økt

inkludering av lavlønte i det organiserte arbeidslivet kan bidra til at interessene til disse gruppene ivaretas bedre. Finanspolitikken, inkludert velferdsordningene, har også en rolle i å ivareta svake grupper.

10. Utvalget ser ikke behov for å endre sammensetningen av frontfaget nå. Frontfaget skal være representativt, slik at resultatet herfra også ivaretar interessene til andre konkurranseutsatte bransjer, og det må være operasjonelt, slik at rollen som frontfag kan håndteres på en god måte i lønnsforhandlingene. Det er partene som bestemmer hvilke næringer eller avtaleområder som skal utgjøre frontfaget. Det nåværende frontfaget, Industriooverenskomsten, bygger på tariffavtaler og organisasjoner som er godt egnet til å fungere som frontfag. Det ville være vanskeligere å koordinere og gi troverdige anslag på lønnsveksten i frontfaget, dersom dette besto av flere tariffavtaler med ulike virkeområder.

Over tid står stadig flere næringer overfor konkurranse fra utlandet. Isolert sett kan dette tale for å utvide frontfaget. Men også arbeidstakergruppene i dagens frontfag endres over tid, og hensynet til gjennomførbarhet må fortsatt ivaretas. Det må også tas i betraktning at det er lønnsveksten i industrien som helhet som danner norm for lønnsveksten ellers i økonomien.

11. Stagnerende internasjonal handel, lav produktivitetsvekst, og omstillingsbehov vil kunne gi mindre vekst i verdiskapingen fremover og mindre rom for reallønnsvekst. Perioder med svak eller negativ utvikling i kjøpekraften vil kunne gi økte spenninger og høyere konfliktnivå i lønnsforhandlingene, og det kan bli vanskeligere å sikre koordinering i lønnsdannelsen. Etter utvalgets vurdering vil en koordinert lønnsdannelse gjennom frontfagsmodellen være godt egnet til å håndtere en slik situasjon, sammenlignet med en ukoordinert lønnsdannelse. Frontfagsmodellen har bidratt til reallønnsfleksibilitet i perioder der dette har vært nødvendig, og også en viss variasjon i lønnsveksten etter bedriftenes lønnsevne. Samtidig gir frontfagsmodellen om lag den samme lønnsutviklingen over tid for de store tariffområdene, slik at det blir mindre risiko for store forskjeller som innebærer at noen grupper kommer dårligere ut. Frontfagsmodellen og inntektspolitiske prioriteringer har historisk bidratt til lavlønnsstillegg som har vært til fordel for lavtlønte grupper. Risikoen for svak reallønnsvekst er et argument for at vi trenger modellen desto mer i årene vi har foran oss. I en situasjon hvor potensialet for konflikt øker, blir det enda viktigere å slutte opp om modellen.

De siste tiårene har reallønnsveksten ligget under produktivitetsveksten i mange høyinntektsland, noe som har ført til en markert nedgang i lønnsandelen. I Norge har denne tendensen vært svakere enn i mange andre land. Det er viktig med tiltak på mange områder, som effektiv konkurransepolitikk, skattepolitikk og arbeidsmarkedspolitik mv., og et organisert arbeidsliv, for å sikre at økt produktivitet og inntekt i økonomien som helhet over tid gir økt reallønn og kommer hele befolkningen til gode.

12. En gradvis og jevn utfasing av petroleumsvirksomheten vil trolig gi begrensede omstillingskostnader for norsk økonomi. Petroleumsproduksjonen vil trolig øke i noen år fremover, men etterspørselen fra petroleumsvirksomheten som retter seg mot fastlandsbedriftene har allerede falt markert, fra rundt 13 pst. i 2013 til 8 pst. i 2022, målt som andel av fastlandsøkonomien. Selv om 90 000 petroleumsrelaterte arbeidsplasser gikk tapt etter oljeprisfallet i 2014, økte sysselsettingen i økonomien samlet sett og arbeidsledigheten økte bare relativt kortvarig. Det norske arbeidsmarkedet var fleksibelt og leverandørbedriftene viste seg omstillingsdyktige. Fremover vil det være stort behov for kvalifisert arbeidskraft i mange næringer, og ressurser som frigjøres vil kunne anvendes på andre områder. Hensynet

til stabilitet i økonomien tilsier at politikutformingen legger til rette for en gradvis utfasing. Dersom utfasingen skulle komme brått eller skje raskere, vil konsekvensene for norsk økonomi kunne bli større og mer belastende. Den økonomiske politikken og lønnsdannelsen vil i så fall være viktige for å motvirke at omstillingen gir mer varige negative virkninger for arbeidsmarkedet og økonomien for øvrig.

Selv om det store overskuddet på driftsbalansen overfor utlandet ligger an til å falle fremover grunnet lavere petroleumsinntekter, anslår Bjertnæs mfl. (2023) et betydelig overskudd på driftsbalansen også i 2050. Disse beregningene tyder på at det ikke er behov for en ytterligere forbedring av den kostnadmessige konkurranseevnen fra nivået i 2022 for å finansiere økte importbehov i overskuelig fremtid. Dersom utfasingen av petroleumsvirksomheten skjer raskere enn forutsatt, eller finansieringsbidraget fra SPU skulle bli markert redusert, kan det gi behov for en bedre kostnadmessig konkurranseevne enn nivået i 2022 for å lette omstillingene.

13. Lavere vekst i arbeidstilbudet og økte omsorgsbehov kan gi økt knapphet på arbeidskraft. Da må arbeidskraften forvaltes godt. God omstillingsevne og høy og stabil sysselsetting er sentrale egenskaper ved den norske modellen. Omstillinger kan likevel innebære jobbtap og økt risiko for å falle ut av arbeidsmarkedet. Da er det viktig at arbeidsmarkeds- og kompetansepolicyen bidrar til at skifte av jobb og yrke skjer mest mulig smidig.

Arbeidsmarkeds-, utdannings- og integreringspolicyen må sammen bidra til at flest mulig som er i randsonen eller som står helt utenfor arbeidsmarkedet kan delta i arbeidslivet. Utdanningskapasiteten for ulike typer utdanning må ses i sammenheng med arbeidsmarkedets behov, slik at det legges til rette for at viktige sektorer får tilstrekkelig kvalifisert arbeidskraft.

Det er mangel på flere typer helsepersonell, og behovene fremover vil øke. Det taler for at utdanningskapasiteten økes, og at det i tillegg ses på andre tiltak for å gjøre utdanningen og yrkesveien attraktiv. Det bør også legges til rette for at arbeidstakere i sektoren som ønsker det kan kvalifisere seg videre til andre oppgaver og yrker i sektoren.

Helsepersonellkommissjonen peker på ulike tiltak som kan bidra til å begrense den sterke veksten i arbeidskraftbehovet innen helse- og omsorgstjenester, og bl.a. på betydningen av helsefremmende tiltak og forebygging, og behovet for en bedre ansvars- og oppgavefordeling. Utvalget oppfordrer partene til å ha en tett dialog om lønns- og arbeidsvilkår (inkl arbeidsmiljø, sykefravær og uførehypighet), effektiv drift og god utnyttelse av arbeidskraften, for å møte utfordringene i helse- og omsorgssektoren.

14. Høy verdiskaping og gode tjenester krever effektiv allokering av arbeidskraften. Det har skjedd store endringer i sysselsettingsandeler mellom næringer de siste 50 årene, som viser en stor fleksibilitet i arbeidsmarkedet over tid. Fremover vil det trolig bli økende knapphet på arbeidskraft, og en betydelig videre økning i sysselsettingen innen helse- og omsorgssektoren vil bli mer krevende. Det kan gi et press på rekruttering og lønninger i sektoren.

Frontfagsmodellen innebærer at lønnsveksten i store forhandlingsområder er om lag den samme over tid, noe som gir betydelig stabilitet i lønnsfordelingen. Det er gunstig for å dempe konflikter i lønnsdannelsen, men det gir også mindre rom for lønn som mekanisme til endringer i fordelingen av arbeidskraft i økonomien. Hvis strukturelle endringer fordrer endringer i fordelingen av arbeidskraft mellom ulike sektorer og virksomheter, må det dermed først og fremst søkes dekket på andre måter, som gjennom tilgang på ledige jobber, bruk av utdannings- og kompetansepolicyen og mobilisering av arbeidskraft.

Det er avgjørende at lønnsdannelsen fungerer på en måte som ikke undergraver de sentrale målene om høy sysselsetting og verdiskaping, lav arbeidsledighet, en balansert økonomisk utvikling og en rettferdig fordeling av inntektene. En situasjon med sterkt press i arbeidsmarkedet og endringer i relative lønninger kan lede til en «alles kamp mot alle» i arbeidsmarkedet, som kan føre til en høy prisvekst, større lønnsforskjeller og en svakere utvikling over tid. Dette vil i så fall kunne lede til utfall som det store flertall taper på.

Samtidig er det klart at om det skulle bli en vedvarende og betydelig knapphet på arbeidskraft i en sektor, til tross for omfattende tiltak for å bøte på problemet, vil ikke det være bærekraftig. Lønnsdannelsen må være fleksibel nok til å understøtte en effektiv allokering av arbeidskraften, gi kvalitet i velferdstjenestene og gi rom for nødvendige strukturelle endringer.

Med sterke motstridende hensyn i lønnsdannelsen er det særlig viktig med koordinering og tillit for å finne gode løsninger. Frontfagsmodellen har vist at den er egnet for å ivareta koordinering i lønnsdannelsen og dermed bidra til en rimelig balansert utvikling i økonomien. Utvalget mener at slik frontfagsmodellen er blitt praktisert etter Holden III-utvalget, foreløpig gir tilstrekkelig rom og fleksibilitet til å kunne møte utfordringene. Modellen vil dermed bidra til de grunnleggende målene om høy sysselsetting og høy verdiskaping, jevn inntektsfordeling, levedyktig næringsliv og offentlig virksomhet med god kvalitet.

15. Økt produktivitet og bedre tjenester må tilstrebes i alle sektorer. Mer effektiv bruk av samfunnets ressurser er den viktigste kilden til økt velstand. Det er viktig at lønnsoppgjørene i offentlig sektor bidrar til gode tjenester og høy produktivitet. Helsepersonellkommisjonen oppfordret partene til å diskutere modeller for å ivareta utfordringer knyttet til å få nok og riktig kompetanse i helgene, bedre rekruttering i rekrutteringssvake fag og få nok personell i alle områder av landet.

16. Den økonomiske politikken må fortsatt legge vekt på stabilitet i norsk økonomi og i konkurranseutsatt sektor. Selv om Statens pensjonsfond utland (SPU) trolig vil fortsette å vokse fremover, vil veksten avta når petroleumsinntektene etter hvert faller. Samtidig vil lavere vekst i befolkningen i yrkesaktiv alder dempe veksten i skatteinntektene og utgiftene til folketrygden og helse og omsorgsoppgaver vil øke. Da vil handlingsrommet i finanspolitikken bli mindre.

Det er etter utvalgets vurdering avgjørende at det legges betydelig vekt på hensynet til stabilitet i norsk økonomi og konkurranseutsatt sektor i den økonomiske politikken også i tiden fremover. Vi bør unngå at ustabilitet i økonomien legger press på lønnsdannelsen. Pensjonsfondet finansierer over 20 pst. av statsbudsjettet, og nær 17 pst. av offentlige utgifter, og usikkerhet omkring fondsverdien utgjør en betydelig risiko for en fortsatt stabil utvikling i norsk økonomi. Det tilsier tilbakeholdenhet i den årlige bruken av fondsmidler. En aktiv stabiliseringspolitikk i krisetider forutsetter også tilbakeholdenhet i normale tider. I normale og gode tider bør bruken av fondsmidler ligge godt under 3 pst. av SPU. Det gir handlingsrom i møte med økonomiske tilbakeslag eller fall i fondsverdien, og det gjør offentlige finanser bedre rustet til å møte de statsfinansielle utfordringene som venter oss på noe lengre sikt. Petroleumsressursene må heller ikke bli til hinder for at det gjennomføres strukturelle reformer, som kan bedre vekstevnen i økonomien, øke sysselsettingen, styrke statsfinansene og dermed bedre velferden. Lønnsdannelsen bør fortsatt innrettes i tråd med frontfagsmodellen, slik at vi ivaretar en tilstrekkelig stor konkurranseutsatt sektor. En fleksibel inflasjonsstyring som også bidrar til høy og stabil produksjon og sysselsetting, er også viktig.

Mindretallsmerknad fra Anette Bjørlin Basma og Klemet Rønning-Aaby: Akademikerne og Unio støtter frontfagsmodellen og de underliggende premisene i denne slik det bl.a. fremkommer i kontaktutvalgets uttalelse fra 2003. Frontfagsmodellen innebærer at det er lønnsutviklingen i konkurranseutsatt næringsliv (i praksis i konkurranseutsatt industri, for arbeidere og funksjonærer samlet), som er normgivende over tid for lønnsveksten i øvrige tariffområder/forhandlingsområder i skjermede næringer.

Akademikerne presiserer at anslaget for årslønnsveksten som gis av NHO i forståelse med LO etter gjennomførte sentrale forhandlinger i industrien, er et bidrag til sentral koordinering siden lønnsveksten er ukjent når anslaget kommuniseres. Anslaget skal ikke representere et gulv eller tak, og må ikke praktiseres som en fasit andre tariffoppgjør skal forholde seg til. Anslaget kan ikke være styrende for de etterfølgende lokale kollektive forhandlingene slik at de fire kriterier i tariffavtalene ikke benyttes etter hensikten. Lønnsveksten er først avklart når Teknisk beregningsutvalg måler lønnsveksten året etter, og det er denne lønnsveksten som over tid er normgivende.

Unio og Akademikerne viser til at fleksibiliteten i frontfagsmodellen innebærer at det er rom for ulike økonomiske rammer i ulike forhandlingsområder. Partene i de enkelte forhandlingsområdene bestemmer også sine egne prioriteringer på bakgrunn av behovene i de enkelte sektorene. Lønnsdannelsen må bidra til en effektiv allokering av arbeidskraften og gi rom for nødvendige strukturelle endringer. I konkurransen om arbeidskraft, er det viktig at lønn benyttes i større grad som virkemiddel for å understøtte allokering av arbeidskraft. Særlig i offentlig sektor er det en sammenpresset lønnsstruktur, og høyere utdannede i offentlig sektor sakker akterut lønsmessig sammenlignet med tilsvarende grupper i privat sektor. Det er derfor svært viktig at den fleksibiliteten som ligger i frontfagsmodellen benyttes, for å sikre nødvendige offentlige finansierte tjenester og velferdsordninger i fremtiden. Avhengig av partenes ståsted og arbeidsmarkedssituasjonen, kan dette bety høyere ramme i offentlig sektor i de enkelte år.

For troverdigheten og legitimiteten til frontfagsmodellen er det viktig med en tilstrekkelig høy organisasjonsgrad både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden slik utvalget også legger vekt på. Organisasjonsfriheten er sentral, og det er viktig at ulike fagforeninger kan ivareta sine medlemmers interesser gjennom egne, selvstendige tariffavtaler, og at tariffavtalenes bidrag til frontfagsmodellen anerkjennes. Det er ikke uvanlig i norsk arbeidsliv at det er ulike tariffavtaler innenfor samme sektor. At organisasjonene har ulik tariffpolitikk og prioriteringer gjenspeiles i tariffoppgjørene.

Utvalgets flertall, Steinar Holden, Roger Bjørnstad, Ragnar Ihle Bøhn, Øystein Dørum, Torbjørn Eika, Kjersti Haugland, Lars Eivind Haartveit, Kristine Nergaard, Ragnar Nymoen, Merete Onshus, Sigrid Russwurm, Arent Skjæveland, Hildegunn Stokke og Anne Turid Wikdahl, det vil si alle utenom medlemmene Basma og Rønning-Aaby, viser til at det er enighet i utvalget om at det inntektspolitiske samarbeidet har bidratt til en god og balansert utvikling i norsk økonomi over tid, med høy verdiskaping, lav arbeidsledighet og tilstrekkelig god kostnadmessig konkurranseevne. Flertallet merker seg at også mindretallet skriver at de støtter frontfagsmodellen og de underliggende premisene i denne. Støtte til frontfagsmodellen fra hele utvalget er viktig for at modellen også fremover kan ligge til grunn for lønnsdannelsen i Norge.

Flertallet vil fremheve at flere av synspunktene i mindretallsmerknaden allerede står i utvalgets rapport. Blant annet er en av hovedkonklusjonene at lønnsdannelsen må være

fleksibel nok til å understøtte en effektiv allokering av arbeidskraften, gi kvalitet i velferdstjenestene og gi rom for nødvendige strukturelle endringer.

Det er imidlertid også enkelte synspunkter i mindretallsmerknaden som bryter med viktige forutsetninger for at frontfagsmodellen kan fungere. Det gjelder særlig synet på rammens normgivende virkning for lokale forhandlinger (som bare Akademikerne står for) og graden av fleksibilitet rundt rammen.

Frontfagsmodellen innebærer at lønnsveksten i konkurranseutsatt industri skal være normgivende for lønnsveksten ellers i økonomien. Det er ingen uenighet i utvalget om at en troverdig ramme for lønnsveksten verken skal være gulv eller tak. Men rammen skal likevel være en norm som andre forhandlingsområder skal forholde seg til. Det medfører at lønnsveksten over tid vil være om lag den samme i store forhandlingsområder.

Hoveddelen av lønnsutviklingen i industrien skjer ved lokale forhandlinger. Derfor er en forutsetning for at frontfagsmodellen skal kunne fungere etter hensikten, at det etter frontfagsoppjøret kan gis en troverdig ramme for lønnsveksten i industrien. Det vil være vanskelig eller umulig å gi en troverdig ramme for lønnsveksten dersom frontfagsrammen ikke har noen normgivende virkning for de etterfølgende lokale forhandlingene.

Frontfagsmodellen vil undergraves hvis noen grupper i det organiserte arbeidslivet kan frikoble seg fra frontfagsrammen, eller hvis praktiseringen innebærer at noen store forhandlingsområder over tid får en vesentlig høyere lønnsvekst enn andre. Det kan føre til en «alles kamp mot alle» i lønnsdannelsen, som over tid vil gi høyere prisvekst, lavere sysselsetting og høyere arbeidsledighet.