



Den norske modellen for lønnsdannelse

Frontfagsmodellen fungerer dårlig for mange i offentlig sektor. For det første holdes lønna til de fleste utdanningsgrupper nede, og for det andre leverer ikke modellen på å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft som er kritisk for samfunnet. Avkastningen av utdanning er for mange utdanningsgrupper lav. Et viktig premis for frontfagsmodellen er at privat og offentlig sektor skal stilles likt i konkurransen om arbeidskraften. I dag ser vi at eksempelvis skole og barnehage har store innslag av ufaglært arbeidskraft. Andre viktige offentlige tjenester sliter med å skaffe nok kvalifiserte ansatte. Uten en løsning på lønns-, og beholde- og rekruttereutfordringene, vil frontfagsmodellen forvitte, og oppslutningen om arbeidslivsmodellen vil svekkes.

De partssammensatte Holden-utvalgene har flere ganger påpekt at den norske lønnsforhandlingsmodellen, med sentrale og koordinerte oppgjør, over tid har gitt høy produktivitet, og høyere sysselsetting enn i land med mindre sentral lønnsdannelse. Holden-utvalgene har imidlertid også påpekt at praktiseringen av den norske lønnsforhandlingsmodellen har gitt en sammenpresset lønnsstruktur som holder lønnen til utdanningsgrupper i offentlig sektor nede. For å motvirke denne uheldige effekten, kan et særskilt lønnsløft for disse gruppene i offentlig sektor være et tiltak. Et slikt løft kan fortsatt være en mulig vei for å sikre likelønn og høyere verdsetting av det arbeidet utdanningsgruppene i offentlig sektor gjør. Om ikke alle grupper kan løftes samtidig, kan det skje gjennom en opptrappingsplan over noen år.

Et lønnsløft for utdanningsgrupper i offentlig sektor vil også være et likelønnsløft. Mange av de aktuelle utdanningsgruppene har høy kvinneandel. Likelønnskommissjonen påpekte allerede i 2008 at kvinnedominerte utdanningsgrupper i offentlig sektor burde ha et lønnsløft. Et konkret forslag om dette strandet i politisk motvilje og motstand fra andre hovedorganisasjoner utenfor Unio.

Arbeidsgivere i offentlig sektor har et særlig ansvar for å bekjempe verdsettingsdiskriminering i et kjønnsdelt arbeidsmarked. Det trengs tiltak på tvers av sektorer i arbeidslivet hvis vi skal kunne sikre likelønn mellom kvinner og menn og for å sikre verdsetting av kompetanse og høyere utdanning.

Det er et faktum at lønnsforskjellene mellom industrien og offentlig sektor øker jo høyere utdanningsnivå arbeidstaker har. Dette kan også ses i lys av at arbeidsgiverne, dvs. stat, kommuner og sykehus, ofte er i en monopolsituasjon som arbeidsgiver.

Vår forhandlingsmodell fungerer ikke på samme innelåsende måte for alle grupper. Vi ser fra år til år at noen grupper i privat sektor systematisk har høyere lønnsvekst enn frontfaget. Etter at Holden III-utvalget kom med sin rapport i 2013, har praktiseringen av frontfagsmodellen overfor offentlig ansatte blitt mer rigid. Det handlingsrommet som finnes i frontfagsmodellen tillates ikke brukt for å løfte utdanningsgruppene i offentlig sektor som har blitt hengende etter, eller

som i utgangspunktet har lav lønn. Frontfagsmodellen skal i tillegg til å sikre de konkurranseutsatte næringene i privat sektor, også sikre likeverdig lønn og likeverdige muligheter for å rekruttere og beholde i både offentlig og privat sektor. Det er ikke tilfelle i offentlig sektor i dag.

Lønn er partenes ansvar. Arbeidsgiverne i offentlig sektor er imidlertid samtidig både parter og politisk bevilgende myndighet, samt ansvarlige eiere og drivere av offentlige tjenester. Disse har derfor et særlig ansvar for å legge til rette for at praktiseringen av frontfagsmodellen gjør det mulig å beholde arbeidskraft og sikre god rekruttering. Et lønnsløft er nødvendig for å sikre videre oppslutning om frontfagsmodellen blant utdanningsgruppene i offentlig sektor. Økt anerkjennelse av samfunnets behov for den verdiskapingen som skjer i offentlig sektor er avgjørende for å heve status, og for å gjøre det attraktivt å velge disse uunnværlige yrkene.

- Unio skal arbeide for en praktisering av frontfagsmodellen som legger det utvidede frontfaget til grunn, der lønnsveksten til både arbeidere og funksjonærer i industrien setter normen for andre oppgjør. Den samlede lønnsveksten i frontfaget skal verken være gulv eller tak, men en norm som skal sikre at lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor over tid er retningsgivende for andre sektorer.
- Unio krever at profilen i oppgjørene må tilpasses de ulike tariffområdenes ulike utfordringer.
- Unio mener at lønnsforhandlingsmodellen må tydeliggjøre at det er mulig å justere relative lønninger for grupper som over tid henger etter lønnsmessig på grunn av lavere lønnsutvikling, eller som har lave lønnsnivåer sammenliknet med andre sammenlignbare utdanningsgrupper. Praktiseringen av frontfagsmodellen må ikke være til hinder for et lønnsløft for utdanningsgrupper i offentlig sektor.
- Unio skal arbeide for en offensiv og endringsorientert satsing for å bedre universitets- og høyskoleutdannedes lønnsnivå. Utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal gi uttelling.
- Unio skal holde arbeidsgivere og politisk bevilgende myndighet ansvarlig for å legge til rette for en praktisering av frontfagsmodellen som gjør det mulig å beholde kvalifisert arbeidskraft og sikre god rekruttering.
- Unio mener at arbeidsgivere i offentlig sektor må forplikte seg til å rekruttere og beholde nødvendig kvalifisert arbeidskraft. Unio vil arbeide for at utdanningskravet i offentlig sektor lovfestes og håndheves for å sikre kvalitet i offentlige velferdstjenester.