

## Lønn

### **Arbeidslivet stiller stadig økende krav til arbeidstakernes tilgjengelighet, fleksibilitet og omstillingsevne.**

Tilgjengelighet, fleksibilitet og omstillingsevne er tre avgjørende kvaliteter som kjenner seg ut ved arbeidstakere i bedrifter som lykkes i de omskiftende tider vi nå er inne i. Norsk finansnæring har medarbeidere som innehar disse kvalitetene, og næringen lykkes. Det er et godt utgangspunkt når vi skal snakke om lønn.

**Et hovedtrekk ved det norske arbeidslivet** er at reguleringen av relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skjer gjennom tariffavtalene. I de fleste andre land skjer det i større grad gjennom lover og forskrifter. Den norske arbeidslivsmodellen bygger således på samarbeid og konsensusløsninger, «Det har også betydning for lønnsdannelsen», (se mer om dette i «Finansnæringens rolle i den norske frontfagsmodellen», Samfunnsøkonomisk analyse, Rapport nr. 8-2013 som er tilgjengelig på nettsidene våre finner du [her](#).)

**Lønnsdannelsen i Norge bygger på den såkalte frontfagsmodellen.** Ved vurderingen av hvor stor samlet lønnsvekst privat og offentlig sektor tåler tar man utgangspunkt i eksportindustrien. De konkurrerer mot utenlandske produsenter og er avhengig av å holde kostnadene nede for å opprettholde konkurransekraften. De næringer som produserer varer skjermet for utenlandsk konkurranse, kan velte økte kostnader over i prisøkninger. Det kan ikke eksportindustrien.

Lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor bør dermed ikke øke mer enn det som forbedringer i produktiviteten og prisstigningen på verdensmarkedet tilsier. Samtidig vil konkurranseutsatt og skjermet sektor konkurrere om den samme arbeidskraften. Dersom lønnsøkningen i skjermet sektor er større enn den i konkurranseutsatt sektor, vil konkurranseutsatt sektor tape i kampen om arbeidskraften, og på sikt måtte øke lønnsveksten, og deretter tape i den internasjonale konkurransen. For å opprettholde en god balanse mellom de ulike sektorenes arbeidskraftsbehov og deres attraktivitet i forhold til å tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft er det derfor viktig at lønnsforskjellene mellom de ulike sektorene er godt avstemt.

Konsekvensen av dette er at industrien - som konkurrerer mot utlandet - forhandler først (derav benevnelsen «frontfag»). Den årlige lønnsveksten som man blir enige om for denne næringen blir lagt til grunn i alle de lønnsforhandlingene som kommer senere. Og det er dette som er utgangspunktet når Finansforbundet setter seg til forhandlingsbordet med Finans Norge, Virke og Spekter: Lønnsveksten i vår sektor skal være (tilnærmet) lik veksten i industrien. Det er premisset når vi forhandler om størrelse på det generelle tillegget.

**Frontfagsmodellen bygger på den forutsetning** at det skal være balanse mellom den delen av verdiskapningen som går til eierne og den delen som går til lønnstakerne. Dersom vi ser på statistikken fra 1970 og frem til i dag ser vi at denne balansen er tilnærmet uforandret i industrien og innen forretningsmessig og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. To sektorer er i ubalanse. Innen varehandel har lønnskostnadene gjennomgående økt mer enn verdiskapning, noe som innebærer at eierne får stadig mindre andel av verdiskapningen. Den andre sektoren hvor det er ubalanse er i finanssektoren. Her er det omvendt; lønnskostnadene har gått markert ned i forhold til verdiskapningen. Når lønnstakerne ikke har fått sin del av verdiskapningen ved at lønningens andel av verdiskapningen har falt fra 60% i 1970 til rundt 30% i 2015 kan en jo lure på hvem som har fått fordelene av verdiskapningen. Økt verdiskapning har ikke kommet kundene til gode gjennom lavere premie, gebyrer og rentepåslag på innskudd. Da står vi igjen med eierne, som altså er den gruppen

som har økt sin andel på bekostning av lønnstakerne og kundene. Og vi konstaterer at ubalansen fortsatt preger forholdet mellom lønnskostnader og verdiskapning.

**Det er altså slik at premissene for frontfagmodellen ikke slår i vårt forhandlingsområde fordi det ikke er balanse mellom effektivitet, lønnsvekst og den delen av verdiskapningen som går til kapitalsiden; eierne.**

### Nærmer om de sentrale lønnsforhandlingene

Når de sentrale partene setter seg til forhandlingsbordet en gang i slutten av april har frontfaget gjort ferdig sine forhandlinger. Det er Industrioverenskomsten som utgjør frontfaget og denne tariffavtalen forhandles mellom Norsk Industri på den ene siden og Fellesforbundet på den andre. Målet med forhandlingene er å bli enige om årslønnsveksten for det året man forhandler.

Årslønnsveksten består av tre komponenter, og det er summen av disse som utgjør årets lønnsramme.

- 1) Overheng; betegnelse som gir uttrykk for hvor mye lønnsnivået ved utløpet av ett år ligger over gjennomsnittsnivået for året. Overhenget forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis lønnstillegg i det andre året.
- 2) Glidning; den delen av årslønnsveksten som skyldes tillegg og øvrig lønnsvekst som gis i den enkelte bedrift i løpet av året.
- 3) Det generelle tillegget som fastsettes gjennom de sentrale forhandlingene og som gis til alle som er omfattet av tariffavtalen

Hvis årslønnsveksten i industrien er forhandlet til 3,5% betyr det at arbeidsgiversiden, Norsk Industri, har akseptert at konkurransekraften mot utlandet ikke blir vesentlig svekket med et slikt resultat. Størrelsen på de enkelte elementene som utgjør rammen i frontfagresultatet (overhenget, glidningen og det generelle tillegget) er ikke avgjørende for oss. Når vi møter våre arbeidsgiverorganisasjoner er det rammen på 3,5% som gjelder.

Dersom vi mener at rammen fra industrien gir for liten lønnsvekst i vårt forhandlingsområde i forhold til verdiskapningen kan vi, selvfølgelig, kreve et så høyt generelt tillegg at rammen sprekker. Finans Norge, Virke og Spekter vil naturlig nok motsette seg dette. Deres lønnspolitiske målsetting er en lønnsvekst som ligger innenfor rammen.

Vi kan møte en slik holdning med streik. Det kjedelige med det er at arbeidsgiversiden kan svare med lockout noe som innebærer at finansnæringen kan bli rammet så hardt at Stortinget, til slutt, griper inn med tvungen lønnsnemnd. Resultatet av en slik behandling blir, i det alt vesentlige, at rammen i frontfaget legges til grunn med den konsekvens at årslønnsveksten i vårt forhandlingsområdet blir tilnærmet likt industriens. Da er størrelsen på det generelle tillegget gitt. Tillegget fremkommer ved at man tar utgangspunkt i 3,5 % som i vårt eksempel var resultatet i frontfaget og trekker fra overhenget i vårt forhandlingsområde (og overhenget regnes ut matematisk). Det samme skjer for glidningen, og det man da sitter igjen med er det som kan gis som et generelt tillegg.

Forhandlingsrommet vårt når vi møter arbeidsgiversiden er m.a.o. relativt trangt. Slik er det også for alle de andre organisasjonene som har sentrale lønnsoppgjør.

## Oppsummering

At vårt forhandlingsrom er begrenset av rammen for oppgjøret i industrien henger sammen med det som er beskrevet ovenfor; den norske arbeidslivsmodellen bygger på samarbeid og konsensusløsninger, og oppslutning om frontfagmodellen inngår i dette. Partene i arbeidslivet, og regjeringen, har lagt frontfagmodellen til grunn siden 60-tallet og den er bekreftet senest ved det regjeringsoppnevnte utvalgets konklusjon i 2014 (Holden-utvalget). Hovedkonklusjonen er at modellen fungerer etter sin hensikt; balansert lønnsvekst som sikrer konkurransekraft og bidrar til relativ høy og stabil sysselsetting. Finansforbundet og YS er blant de som har gitt sin støtte til å opprettholde frontfagsmodellen som grunnlag for lønnsdannelse i Norge.

## Lokal lønnsdannelse

Hvert år forhandler vi altså om størrelsen på det generelle tillegg. Og som du vet gis det generelle tillegg som en prosentvis økning – og/eller et kronetillegg. Alle som er omfattet av tariffavtalens lønnsbestemmelser får lønnsøkning pr.1. mai hvert år.

I tillegg til det generelle tillegg gis det lokale lønnstillegg i de enkelte bedriftene. Hvor mye som settes av til de lokale tilleggene, og hvordan de fordeles, drøftes med de tillitsvalgte før arbeidsgiver i kraft av styringsretten tar sin beslutning.

Nærmere regler om dette finner vi i de lokale tariffavtalene.

Arbeidet med den lokale lønnsdannelsen begynner med budsjettbehandlingen høsten året før. Det er da ledelsen beregner de kommende lønnskostnadene hvor i inngår beregningen av hvor stort lønnstillegg det skal budsjetteres med. Det er viktig at de tillitsvalgte gis anledning til å drøfte dette.

Dersom man høsten 2015 beregner en lønnsvekst for 2016 på 3 % hvorav overhenget utgjør 1% og 1 % er beregnet til å utgjøre årslønnsveksten av det generelle tillegg; ja da er det igjen 1% til lokal lønnsvekst (glidning) dersom bedriften ønsker å ligge innenfor den forventete rammen. I dette eksempelet blir da tillegg i størrelsesorden 1% av bedriftens lønnsmasse.

Ledelsen kan også velge å gi de lokale tilleggene til ansatte som er lønnet utenfor tariffavtalens lønnsregulativ. Disse får jo ikke det generelle tillegg, det gis som nevnt bare til de som er omfattet av tariffavtalens lønnsbestemmelser.

Jo mere som gis lokalt desto mindre blir det anledning til å gi sentralt gjennom det generelle tillegg. Finansforbundet har som målsetting å ha innflytelse på all lønnsdannelse, både sentralt og lokalt.

Vil du vite mere om de lønsmessige beregningene og hvordan du kan skaffe deg innflytelse på den lokale lønnsdannelsen i din bedrift kan du følge [denne lenken](#).

## Avsluttende merknader

I dette notatet har vi bl.a. beskrevet utviklingen av lønnskostnadenes andel av verdiskapningen. Finansforbundets lønnspolitiske dilemma er at vi følger frontfagmodellen, men i motsetning situasjonen i de øvrige sektorene er lønnskostnadene i finanssektoren fallende i forhold til verdiskapningen. Når forbundsstyret uttrykker en målsetting om at våre medlemmer skal ha «en riktig andel av verdiskapningen de har bidratt til i bedriften» må uttalelsen sees i denne sammenhengen.

Vi må erkjenne at det er vanskelig å bryte med de rammebetraktninger som ligger til grunn for det sentrale oppgjøret. Frontfagsmodellen står inntil videre støtt som grunnlag for lønnsdannelse i

Norge. De skjevheter som følger av dette må partene i felleskap erkjenne og søke å løse til beste for ansatte og næringen som sådan.