

Lønn

«Arbeidslivet stiller stadig økende krav til arbeidstakernes tilgjengelighet, fleksibilitet og omstillingsevne.»

Dette sitatet er hentet fra vårt politiske program vedtatt på landsmøtet i november 2013. Tilgjengelighet, fleksibilitet og omstillingsevne er tre avgjørende kvaliteter som kjennetegner 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.

Det er verdt å merke seg at det forut for hvert eneste lønnsoppgjør blir hevdet fra arbeidsgiversiden - fortrinnsvis fra NHO - at lønnsveksten i Norge, over tid, har vært alt for høy, og at det derfor er viktig at man i det kommende oppgjøret får lønnsveksten ned på samme nivå som våre viktigste konkurrentland. Dette for å unngå å tape konkurransekraft - noe det hevdes at vi har gjort siden 90-tallet.

Det er imidlertid slik at vår produktivitsvekst er høyere enn landene rundt oss, og da er det også rimelig at lønningene i Norge skal kunne være høyere. Det er også vanskelig å påstå at lønningene i Norge er for høye når det i perioden fra 70-tallet og frem til i dag har vært en rimelig balanse i store deler av næringslivet mellom den delen av verdiskapningen som går til kapitalsiden (eierne) og den som går til lønnstakerne. Spesielt for nå-situasjonen er at fallet i oljeprisen gjennom 2014 har svekket krona betydelig. I tillegg til høy produktivitsvekst har eksportindustrien gjennom dette fått bedret sin konkurransekraft noe som har svært stor betydning for verdiskapningen i denne sektoren.

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.)

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 lønnsforhandlinger som kommer senere. Og det er dette som er utgangspunktet når forbundsstyret setter seg til forhandlingsbordet med Finans Norge: Lønnsveksten i finanssektoren skal være (tilnærmet) lik veksten i industrien. Det er premisset når vi forhandler om størrelse på det generelle tillegg.

Frontfagmodellen 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 32 % i 2013 kan en jo lure på hvem som har fått fordelen 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.

Så premissene for modellen som ligger til grunn for forhandlingene om det generelle tillegget i vårt forhandlingsområde slår ikke til. Det er m.a.o. ikke balanse mellom effektivitet, lønnsvekst og den delen av verdiskapningen som går til kapitalsiden; eierne.

Nærmer om de sentrale lønnsforhandlingene

Når de sentrale partene - Finans Norge og Finansforbundet ved forbundsstyret - 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 (overhenget, glidningen og det generelle tillegget) er ikke avgjørende for oss. Når vi møter Finans Norge til våre forhandlinger er det rammen på 3,5% som gjelder.

Dersom forbundsstyret i Finansforbundet mener at rammen fra industrien gir for liten lønnsvekst i finansnæringen i forhold til verdiskapningen kan vi, selvfølgelig, kreve et så høyt generelt tillegg at rammen sprekker. Finans Norge 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 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 FNO 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, herunder 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 relativt sett 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 tillegget. Og som du vet gis det generelle tillegget som en prosentvis økning - og eller etter kronetillegg - på de enkelte lønnstrinn som vi finner som vedlegg til Sentralavtalens kap.3. Det betyr at alle som er innplassert på lønnstrinn 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.

Dette er regulert i Hovedavtalens § 14 nr. 5. Derfor omtales dette i dagligtale som «fjorten-fem-tillegget»; det er et begrep i vårt forhandlingsområde.

Arbeidet med de lokale tilleggene 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 tillegget; ja da er det igjen 1% til lokal lønnsvekst (glidning) dersom bedriften ønsker å ligge innenfor den forventete rammen. I dette eksempelet blir det da et 14-5-tillegg i størrelsesorden 1% av bedriftens lønnsmasse. Hvis lønningene representerer en budsjettpost på 100.mil blir størrelsen på 14-5-tillegget 1.mil. Dersom gjennomsnittslønnstrinnet i bedriften er ltr. 50 (kr. 510 585) og vi ønsker en økning på ett lønnstrinn til ltr.51 (kr 520.058) og har 1. mil. til rådighet utgjør det drøye 100 lønnstrinn. I dette eksempelet kan vi tenke oss at bedriften har rundt 200 ansatte. 100 lønnstrinn fordelt på 200 ansatte innebærer at maks halvparten får. Og dersom ledelsen ønsker at 25 personer skal få 4 lønnstrinn er hele «potten» brukt.

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

Jo mere som gis lokalt desto mindre blir det anledning til å gi sentralt gjennom det generelle tillegget. Og 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

Tidligere har vi beskrevet utviklingen av lønnskostnadenes andel av verdiskapningen.

Finansforbundets lønnspolitiske dilemma er at vi følger frontfagmodellen ved forhandlingene om det generelle tillegget, men i motsetning til de øvrige forbund som gjør det samme for sine næringer er lønnskostnadene i vår sektor 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 vi ikke klarer å bryte med de rammebetraktninger som ligger til grunn for det sentrale oppgjøret. Frontfagsmodellen står inntil videre støtt som grunnlag for lønnsdannelse i Norge. Mulighetene for å få en større del av verdiskapningen går da via de lokale oppgjørene. Det er først og fremst her vi må påvirke. For å få det må vi ha stor oppslutning. Dersom du skal utgjøre en forskjell i størrelsen på og fordelingene av lønnsmidlene i din bedrift må du sørge for at dere beholder de medlemmene dere har og verver de som enda ikke har meldt seg inn. Og vi gleder oss til å samarbeide med deg om dette.