



Finansdepartementet  
Postboks 8008 - Dep.  
0030 OSLO

12/4356-37

Dato: 12.02.2014  
Vår ref.: 13-1836  
Deres ref.: 12/4356

## Høringsuttalelse til NOU 2013:13 Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi (Holden 3)

Vi viser til Finansdepartementets brev 18.12.2013, der departementet ber om uttalelse til innstillingen fra Holden III-utvalget, NOU 2013:13 Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi.

### Hovedsynspunkter

- Utvalget har analysert viktige problemstillinger rundt lønnsdannelsen generelt, og har vurdert nærmere utfordringer for lønnsdannelsen og norsk økonomi angående arbeidsinnvandring og petroleumsnæringen. Finans Norge støtter utvalgets hovedkonklusjoner.
- Finans Norge slutter opp om frontfagsmodellen, med lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor som en norm for lønnsveksten i økonomien ellers. Finans Norge støtter en fortsatt koordinering i lønnsdannelsen gjennom et velfungerende trepartssamarbeid. Finans Norge støtter utvalgets anbefaling om å beholde dagens avgrensning av frontfaget når det gjelder hvilke næringer som inngår.
- Utvalgets presiserer at lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer samlet bør utgjøre normen for lønnsveksten i resten av økonomien. Dette medfører utfordringer knyttet til sammenlignbarhet på tvers av tariffområder og til å utarbeide pålitelige anslag for lønnsglidningen. Hvert tariffområde må finne sin måte å overføre frontfagsoppgjøret til sitt område.
- Flere forhold har bidratt til bra lønnsvekst i finansnæringen det siste tiåret, blant annet produktivitetsvekst, økende utdanningsnivå, samt omfattende omstillinger og strukturendringer.
- Finans Norge mener at kostnadsgapet til utlandet er en viktig utfordring. Et særnorsk høyt kostnadsnivå er ikke bærekraftig på sikt. Lønnsdannelsen bør bidra til moderat lønnsvekst, og myndighetene må legge til rette for lave kostnader. Det gjør man blant annet ved å stille krav til produktivitetsveksten i offentlig sektor.

### Frontfagsmodellen

Finans Norge slutter opp om frontfagsmodellen og den koordinerte lønnsdannelsen som det er tradisjon for i Norge. Vi er enig med utvalget i at det ikke er tilrådelig å endre sammensetningen av frontfaget. Utvalget skriver i avsnitt 8.1.3 at profilen på tariffoppgjørene må kunne tilpasses forholdene i de ulike tariffområdene, og at lønnsutviklingen (rammen) i de enkelte tariffområdene kan avvike fra frontfaget i enkelte år men bør følge frontfaget over tid. Vi deler dette synet.

Utvalget skriver at lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet skal utgjøre normen for lønnsveksten i resten av økonomien, jf. en erklæring fra Kontaktutvalget i 2003. Vi ser noen utfordringer knyttet til dette.

For det første er det utfordringer knyttet til informasjon om lønnsveksten i frontfaget. Utvalget skriver: "For at frontfagsmodellen skal kunne fungere, må partene i de påfølgende oppgjørene kunne ta utgangspunkt i et troverdig anslag på den samlede årslønnsveksten i frontfaget." Som også utvalget fremhever, er det et kompliserende element at partene har dårlig informasjon om lønnsveksten for funksjonærer for inneværende år på tidspunktet for sentrale forhandlinger. Derfor er det svært viktig at NHO og LO legger frem en pålitelig prognose, og legger frem et solid grunnlag for å vurdere prognosen, både når det gjelder tallgrunnlag og metode. Partene bør legge frem tall som synliggjør virkningen av variabel lønn det enkelte året.

For det andre må en sikre at det blir mulig å sammenligne statistikken på tvers av forhandlingsområder. Dette innebærer blant annet at statistikkpopulasjonene må være tilnærmet likt definert og at en må se nærmere på hvilke typer belønning som inngår.

For det tredje må det være rom for praktiske tilpasninger til gjeldende forhold i de enkelte forhandlingsområdene, herunder særtrekk ved lønnsdannelsen. Dette gjelder for eksempel andelen prestasjons- og resultatbasert lønn, og på hvilket nivå (sentralt/lokalt/individuell) partene forhandler lønn. Mens lønnsveksten for arbeiderne delvis er bestemt sentralt og bare delvis fastsettes lokalt etter de fire(fem) kriteriene, er det disse kriteriene som i sin helhet styrer lønnsveksten for funksjonærene. Ifølge utvalget blir 85 % av den samlede årslønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i industrien gitt lokalt (side 178). Lønnsdannelsen for arbeidere har tradisjonelt vært mest sammenlignbar med lønnsdannelsen for avtalt lønn i finansnæringen. Med bakgrunn i slike forskjeller mellom tariffområdene er det nødvendig at hvert tariffområde finner sin måte å overføre frontfagsoppgjøret til sitt område.

For det fjerde, og som også utvalget påpeker, mener vi at en større vektlegging av funksjonærene i frontfaget kan føre til en noe større samlet lønnsvekst, såfremt det hittidige

mønsteret med noe høyere lønnsvekst for funksjonærene enn for arbeiderne fortsetter. Dette kan øke lønnspresset i økonomien ellers.

### **Lønnsdannelsen og lønnsutviklingen i finansnæringen**

I finansnæringen utgjør prestasjons- og resultatbasert lønn (variabel lønn) en forholdsvis stor andel av samlet lønn, om lag 9 % i finanstjenester i gjennomsnitt siden 2006. Andelen variabel lønn i samlet lønn varierer betydelig fra år til år, men har i finanstjenester variert rundt et stabilt nivå siden 2006.

Mens veksten i avtalt lønn i forhandlingsområdet bank og forsikring fastsettes sentralt og lokalt ut fra rammen for frontfaget, fastsettes årlig variabel lønn lokalt basert på resultater, inntjening og lønnsomhet. Dette fører til betydelig variasjon i variabel lønn fra år til år, og gir merkbart utslag i veksten i samlet lønn fra år til år. Variabel lønn utgjør imidlertid ikke en varig lønnsøkning, og det er utfordrende å fastsette årlige tillegg i fastlønnen basert på veksten i samlet lønn det enkelte året. Dessuten vil veksten i avtalt lønn over tid være den samme som veksten i variabel lønn, dersom andelen variabel lønn i samlet lønn over tid er uendret. Dette tilsier isolert sett at en bør legge vekt på utviklingen i avtalt lønn i forhandlingsområdet bank og forsikring.

Lønnsveksten har vært noe høyere i finanstjenester enn i økonomien ellers, jf. Figur 8.3 i utvalgets innstilling. Det er flere årsaker til dette, ikke minst sterk produktivitetsvekst og gode resultater over en årrekke. Utvalget fremhever at lønnsdannelsen skal "bidra til at arbeidskraften anvendes der den har høyest samfunnsøkonomisk avkastning." (side 37), og at lønnsdannelsen "må være fleksibel nok til å understøtte en effektiv allokering av arbeidskraften og gi rom for nødvendige strukturelle endringer" (side 15). Dette innebærer at lønnsdannelsen må romme noe variasjon i lønnsvekst mellom tariffområder, noe variasjon mellom bedrifter innen tariffområder, og betydelig individuell variasjon i lønnsvekst. Flexibiliteten i lønnsdannelsen er også ivaretatt gjennom friheten for de enkelte tariffområdene til å ha sine tilpassede lønnsdannelsesmodeller, og dermed sin måte å overføre frontfagsoppgjøret til sitt område.

I finansnæringen har det over en lengre årrekke vært omfattende strukturendringer som følge av omstillinger og outsourcing av oppgaver til eksterne leverandører. Utdanningsnivået har økt betydelig. Innslaget av resultat- og prestasjonsbasert lønn økte frem mot midten av forrige tiår. Disse forholdene har bidratt til økende lønnsnivå i finansnæringen, og har medvirket til veksten i verdiskaping.

Vi vil understreke at tallene i rapportens Figur 8.3 omfatter alle ansatte i finanstjenester, som er en betydelig større gruppe enn forhandlingsområdet bank og forsikring, både når det gjelder hvilke selskaper og hvilke ansatte som er omfattet. For eksempel har en del ledere

belønning som er fastsatt av styrene, og disse er derfor ikke en del av forhandlingspopulasjonen.

Forskjellen i lønnsvekst over tid mellom finanstjenester og industrifunksjonærer er rundt 0,3 prosentpoeng per år i perioden 2000-2012 (ifølge Figur 8.3). Men det er også betydelig forskjell i lønnsveksten mellom arbeidere og funksjonærer i industrien. Dette viser, at det innen industrien, og sannsynligvis også innenfor andre områder og innad blant industrifunksjonærene, finnes grupper av en viss størrelse med lønnsvekst minst på nivå med lønnsveksten for ansatte i forhandlingsområdet bank og forsikring. Bildet som tegnes i Figur 8.3 er dermed i stor grad avhengig av hvor grensene trekkes mellom gruppene.

### **Kostnadsgapet til utlandet**

Finans Norge er enig med utvalget i at kostnadsgapet til utlandet isolert sett bidrar til at arbeidsplasser flyttes ut av landet. Det er uheldig når et særnorsk høyt kostnadsnivå sammen med hard konkurranse fører til at virksomheter må plassere jobber i utlandet. Dette utfordrer bærekraften i norsk økonomi på sikt. Finans Norge støtter utvalgets anbefaling om at den kostnadmessige konkurranseevnen ikke bør svekkes, og at en moderat lønnsvekst vil være et viktig middel for å oppnå dette. I tillegg bør myndighetene legge til rette for lønnsom drift, og reduserte arbeidskraftkostnader. Konkurransedyktige rammebetingelser og mulighet for å konkurrere på en internasjonal arena er avgjørende som følge av globaliserte markeder.

Finans Norge mener det er viktig at den økonomiske politikken bidrar til en stabil utvikling i norsk økonomi. For å hindre ubalanser i økonomien, er det viktig at handlefriheten i handlingsregelen blir brukt til å ligge godt under fireprosentbanen i år med høy kapasitetsutnyttelse.

Med vennlig hilsen  
**Finans Norge**



Jan S. Asker  
Direktør



Morten S. Henningsen  
Seniorrådgiver