



Samfunnsøkonomisk analyse

Rapport nr. 8-2013



FINANSNÆRINGENS ROLLE I DEN NORSKE FRONTFAGSMODELLEN

SAMMENDRAG

Siden 2000 har verdiskapingen i finansnæringen økt med 187 prosent. Lønnstakernes andel av inntektene har gått fra 53 til 39 prosent.

Også enkelte lønnstakergrupper har fått markert økte inntekter sammenliknet med frontfaget i industrien, men det gjelder ikke de regulativlønte.

For å sikre frontfagsmodellens framtid bør myndighetene hindre «gratispassasjerer». Vil de ikke det, bør verdiskapingen fordeles jevnt til alle for at modellen likevel skal være bærekraftig.

**Roger Bjørnstad,
Bjørn Gran og
Ragnar Nymo**

Dokumentdetaljer

Rapport nr. 8-2013 fra Samfunnsøkonomisk analyse AS

Rapporttittel	Finansnæringens rolle i den norske frontfagsmodellen
ISBN-nummer	Internett: 978-82-93320-04-3 Trykk: 978-82-93320-05-0
Forfattere	Roger Bjørnstad, Bjørn Gran og Ragnar Nymoen
Oppdragsgiver	Finansforbundet
Førstesidefoto	Scandinavian StockPhoto
Tilgjengelighet	Offentlig
Dato for ferdigstilling	2. desember 2013

Kontaktdetaljer

Samfunnsøkonomisk analyse AS

Olavsvei 112

1450 Nesoddtangen

Org.nr. 911 737 752 MVA

Telefon 97 41 10 01

E-post post@samfunnsokonomisk-analyse.noNettside www.samfunnsokonomisk-analyse.no

ANSVARSKRIVELSE OG RETTIGHETER

Denne rapporten er utarbeidet av Samfunnsøkonomisk analyse AS for Finansforbundet i samsvar med avtalen mellom partene.

Samfunnsøkonomisk analyse kan ikke holdes økonomisk eller på annen måte ansvarlig for beslutninger tatt eller handlinger utført på bakgrunn av innholdet i denne rapporten. Samfunnsøkonomisk analyse baserer sine analyser på offentlig tilgjengelige data og informasjon, egne data og data eller informasjon som blir gjort tilgjengelige for oss i forbindelse med spesifikke oppdrag. Vi vurderer alltid om kvaliteten på dataene er god nok til at de kan brukes i våre analyser, men kan likevel ikke garantere for kvalitet og sannferdighet i data vi ikke selv eier rettighetene til. Usikkerhet er et element i alle analyser. Som en del av metodokumentasjonen til våre analyser forsøker vi alltid å synliggjøre og drøfte usikkerhetsfaktorene.

Alle rettigheter til denne rapporten er uttømmende regulert i avtalen mellom Samfunnsøkonomisk analyse AS og Finansforbundet.

Forord

Norsk økonomi har vært sterk etter den internasjonale finanskrisen i 2008. Arbeidsledigheten steg med bare ett prosentpoeng. I USA doblet ledigheten seg fra under 5 prosent til 10 prosent. I EU steg den fra 7,5 prosent til 12 prosent. Selv om den norske lønnsveksten ble klart redusert, har den likevel vært høyere enn hos handelspartnerne. Ikke minst har den økte aktiviteten i petroleumsnæringen bidratt til det. Denne aktiviteten har ført til høy etterspørsel etter arbeidskraft i mange bedrifter innen frontfaget. Lønnsveksten i selve frontfaget kan dermed forklare det norske tapet av kostnadmessig konkurranseevne.

Dette var ett av motivene for at regjeringen nedsatte Holden III-utvalget for å vurdere hvordan den norske frontfagsmodellen har virket. Holden III-utvalget presenterer sin rapport 3. desember 2013. I den forbindelse har Finansforbundet ønsket å utrede finansnæringens rolle i den norske frontfagsmodellen, og denne rapporten søker å svare på dette.

Vi ønsker å takke Jan Pieter Groenhof, som er spesialrådgiver i Finansforbundet. Han har gitt oss tilgang til all nødvendig statistikk som Finansforbundet får utarbeidet av SSB. Uten denne statistikken hadde det ikke vært mulig å gå slik i dybden på lønnsstatistikken som vi nå har klart.

2. desember 2013

Roger Bjørnstad

Prosjektleder

Samfunnsøkonomisk analyse AS

Innhold

1.	Innledning	1
2.	Den norske lønnsdannelsen: Frontfagsmodellen	7
	Bakgrunn og premisser for det norske systemet for lønnsdannelse	9
	Hvordan implementere hovedkursen: Tariffregulering eller lovregulering?	13
	Kollektive lønnsforhandlinger og forhandlingsmakt	15
3.	Den norske finansnæringen	19
	Finansinstitusjoner	19
	Finansmarkedet i et historisk perspektiv	20
	Internasjonalisering av finansnæringen	25
4.	De ansatte og arbeidslivsorganisasjonene i finansnæringen	29
	Karakteristikker ved de ansatte	30
	Endringer i finansnæringen	33
	Organisasjonene i finansnæringen	37
5.	Verdiskaping i finansnæringen	41
	Fordelingen av verdiskapingen	46
	Konkurransen innen finanstjenester	55
	Hva bruker eierne de økte overskuddene til?	57
6.	Lønnsveksten	59
	Timelønn ifølge nasjonalregnskapet	60
	Årslønn ifølge TBU	61
	Månedslønn ifølge lønnsstatistikken	62
	Bonusutbetalinger	66
	Lederlønn	68
	Strukturendringer	69
7.	En bærekraftig frontfagsmodell	73
	Må opprettholde koordineringen og inntektsfordelingen	74
	Håndtering av svært lønnsomme næringer	81
	Allmenngjøring via tariffavtaler og lov	82
	Bør hovedkursmodellen «snus på hodet» som følge av inflasjonsstyring?	83
8.	Våre råd	87

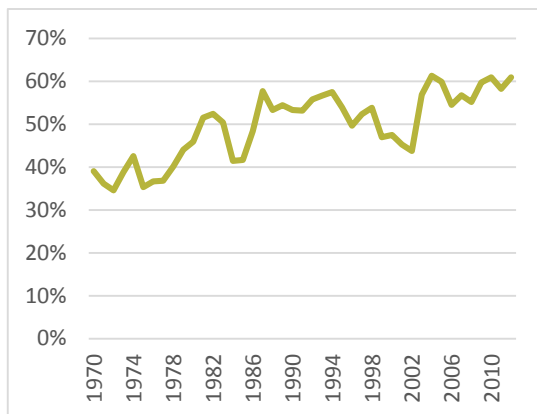
Forslag til endringer i finansoppgjøret	91
Forslag til tilpasninger i frontfagsmodellen	92
Forslag til endringer i det sentrale finansoppgjøret.....	93
Forslag til endringer i de lokale oppgjørene innen finansnæringen	95
9. Referanser.....	97

Sammendrag

Vi har i denne rapporten undersøkt betydningen av den norske frontfagsmodellen for finansnæringen, og hvilke utfordringer lønnsdannelsen i næringen stor overfor. På bakgrunn av funnene, har vi gitt råd om justeringer i frontfagsmodellen, i de sentrale oppgjørene innen finansnæringen og i den lønnspolitikken som føres på virksomhetsnivå.

Følgende figurer oppsummerer utfordringene næringen står overfor:

Figur A: Eierinntekt i prosent av verdiskapingen innen finanstjenester



Kilde: Statistisk sentralbyrå, nasjonalregnskapet

Figur B: Månedslønn for heltidsansatte innen finanstjenester. Hele landet = 1



Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken

Figur A viser hvor mye av verdiskapingen i næringen som tilfaller eierne av finansforetakene. Resten sitter lønnstakerne igjen med. Vi ser en klar tendens til at en større andel har tilfalt eierne. Et nytt byks har skjedd etter 2003. Dette må ses i lys av at næringen har hatt en sterkere inntektsvekst enn øvrige næringer i Fastlands-Norge, samtidig som lønnsveksten – gjennom frontfagsmodellen – har blitt «holdt tilbake» av lønnsveksten fra frontfaget. De økte inntektene i næringen skyldes store produktivetsgevinster fra de teknologiske endringene i både produksjonen og tilgjengeliggjøringen av finanstjenester, men etter vårt syn også svak konkurranse i næringen. Dermed betaler kundene økt pris for finanstjenester.

Figur B viser utviklingen i lønningene i næringen, relativt til i hele landet. Vi ser at både lønnsnivået og lønnsveksten er høyest utenfor tariffområdet. Tar vi også bort bonusutbetalingene, som har økt mye kun for et fåtall av yrkesgruppene, har frontfagsmodellen blitt fulgt nærmest perfekt for de som omfattes av tariff tilleggene. Lønningene har holdt seg nær identisk med gjennomsnittslønningene i industrien og i Norge.

Utviklingen innen finanstjenester det siste tiåret har altså ført til en skjev fordeling av næringens inntekter. Lønnstakerne som omfattes av tariffhandlingene har kommet dårligst ut. Eierne og arbeidstakere med en fri lønnsdannelse har kommet best ut. Etter vår mening vil dette, dersom det fortsetter, skape store spenninger i frontfagsmodellen. En bærekraftig modell forutsetter at utviklingen må snu. De aller fleste ønsker at modellen skal fortsette –

ikke nødvendigvis på grunn av dens prinsipper, men på grunn av dens resultater. Da er det uansett en kollektiv oppgave å styrke etterlevelsen av dens prinsipper.

Vårt råd til myndighetene er derfor å stagge de økende inntektsulikhetene i superlønnsomme næringer. Hittil har myndighetene hatt en tendens til heller å hindre arbeidstakerne i å ta del i gevinstene ved bruk av tvungen lønnsnemnd. Lønnsnemnda er en viktig institusjon i den norske frontfagsmodellen. Den har tillitt. Det svekker frontfagsmodellen om denne tillitten forvitrer. Ønsker myndighetene ikke å stoppe inntektsveksten i næringene, bør de av hensyn til frontfagsmodellen tillate at arbeidstakerne får sin del av veksten.

Vårt råd til partene i de sentrale tarifforhandlingene innen finanstjenester er derfor at man i enkelte lønnsoppgjør ikke nødvendigvis nøyer seg med lønnstillegg som i frontfaget. I en situasjon med sterk inntektsvekst til eierne og ansatte utenfor tariffområdet, vil det å la tariff tilleggene leilighetsvis avvike fra frontfaget paradoksalt nok styrke frontfaget i forhold til alternativet. Poenget er at også frontfagets posisjon bygger på at tariffavtalene fortsetter som det viktigste reguleringsinstrument i det norske arbeidslivet. Dette forutsetter imidlertid at også fagforeningene i tjenesteytende næringer har forhandlingsbaserte resultater å vise til.

Videre råder vi partene i de lokale forhandlingene i finansforetakene å sikre en jevnere inntektsfordeling mellom ledelsen og de ansatte. Det gjelder både for å oppnå at smitteeffektene fra økte lederlønninger tas hensyn til når lederlønningene gis, og for også på virksomhetsnivå å forankre prinsippene som frontfagsmodellen bygger på.

Til slutt anbefaler vi at alle grupper av lønnstakere tar del i bonusutbetalingene i virksomhetene. Det kan godt være individuelle kriterier, men ved å avsette en prosentvis like stor sum til alle yrkeskategorier anerkjennes det at alle ledd i produksjonsprosessen er like viktige for virksomhetens resultat.

Vi registrerer at både Finanskriseutvalget, Finansdepartementet og Konkurransetilsynet er bekymret for svak konkurranse i det norske bankmarkedet. Aukrusts modell forutsatte at økte eierinntektsandeler var forårsaket av svak konkurranse i næringen. Figur A støtter således denne bekymringen. Våre råd er imidlertid uavhengige av hvorvidt næringens inntektsvekst kommer fra dyktighet, innovasjoner og produktivtetsvekst, eller om det kommer fra økende monopoltendenser og høyere priser til kundene. Verdiene bør fordeles likt uansett.

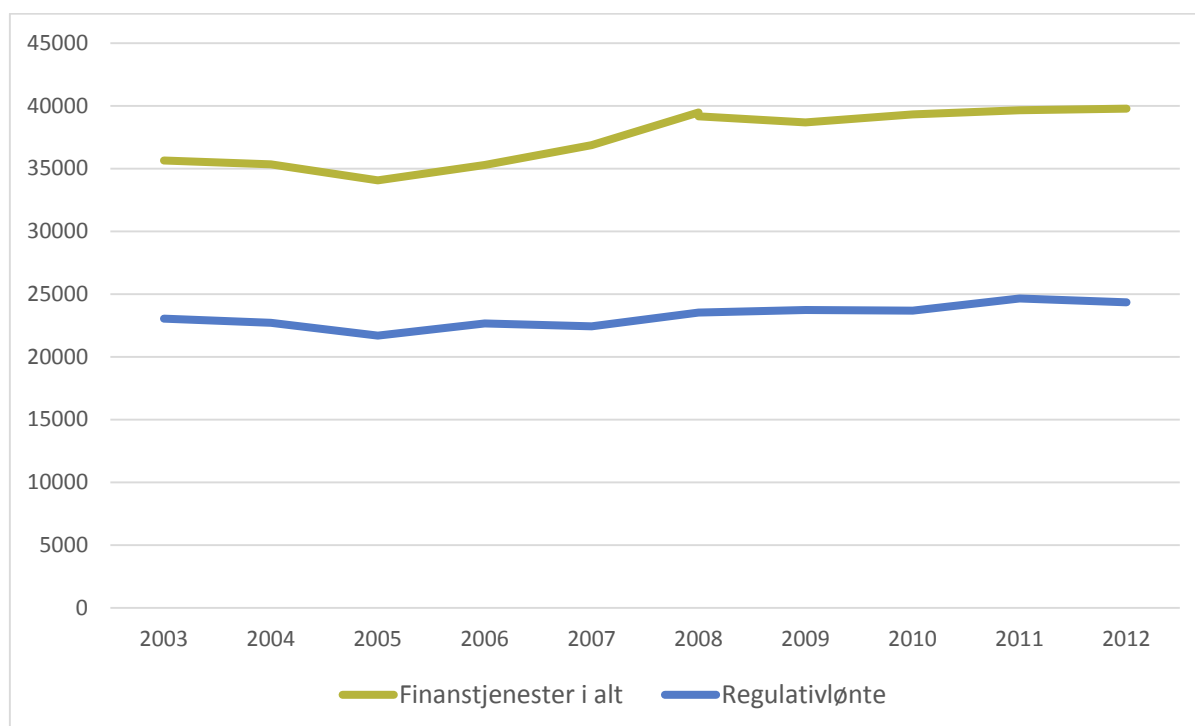
Våre råd er også uavhengige av de økte kravene til egenkapital og likviditet som næringen har fått gjennom Basel III. Inntektsskjevhetene oppsto før finanskrisen i 2008. Med de høye inntektene eierne også har hatt de siste 5 årene, burde det være fullt mulig å bygge opp egenkapitalen og likviditeten tilfredsstillende. Dessuten burde den reduserte faren for konkurs og tap av aksjonærenes verdier være lavere med høyere egenkapitalandel og likviditet. Da burde også eiernes avkastningskrav reduseres.

1. Innledning

Finansnæringen har gjennomgått store organisatoriske, teknologiske og regulatoriske endringer de siste tiårene. Endringene har fått betydning for de ansattes arbeidshverdag. De har også påvirket hvordan inntektene i næringen skapes og de har endret hvordan inntekten har blitt fordelt på innsatsfaktorene arbeidskraft og kapital.

Lønnsdannelsen er bare delvis endret. Tarifforhandlingene omfatter fortsatt et flertall av de ansatte i næringen. Figur 1 viser antall heltidsansatte fra SSBs lønnsstatistikk. Vi ser at vel 24.000 av de nesten 40.000 heltidsansatte i næringen var innenfor det som omtales som regulativlønte innen forhandlingsområdet i 2012. Det utgjør 61 prosent av næringens ansatte. I 2003 utgjorde de nesten 65 prosent. Forhandlingsområdet omfatter Finansnæringens arbeidsgiverforening (FA) sine medlemsforetak. FA er i dag en del av organisasjonen Finans Norge. Finansforbundet er den dominerende arbeidstakerorganisasjonen. Sammen forhandler de om det sentrale avtaleverket og om lønnstillegg i avtaleområdet.

Figur 1: Antall heltidsansatte innen finanstjenester og tariffområdet



Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken

Endringene næringene har gjennomgått har altså økt andelen ansatte utenfor det tradisjonelle forhandlingsområdet i finansnæringen. Dette har skjedd til tross for sterk organisatorisk integrasjon i større foretak og konsern. Mens lønnsveksten til de ansatte innen tariffområdet følger rammen fra frontfaget, har de utenfor tariffområdet en «fri» lønnsdannelse.

Tarifforhandlingene for de regulativlønte skjer innenfor rammen av frontfagsmodellen. Modellen, dersom den skal virke etter hensikten, forutsetter at koordineringen mellom næringer er så sterk at alle følger rammen som frontfaget kommer fram til. Frontfaget er i industrien, som i hovedsak betraktes som et sterkt konkurranseutsatt næringsliv. Dermed er lønnsveksten innenfor tariffområdet i finansnæringen koblet til lønnsomheten til industribedriftene og ikke til finansforetakene.

«Dermed er lønnsveksten innenfor tariffområdet i finansnæringen koblet til lønnsomheten til industribedriftene og ikke til finansforetakene»

Frontfagsmodellen ble til som følge av arbeidet til forskningssjef Odd Aukrust i Statistisk sentralbyrå på 1950- og 1960-tallet. Da under navnet «hovedkursmodellen». Modellen ga en beskrivelse av det Aukrust kalte hovedkursen for lønns- og prisutviklingen. Hovedkursen var nettopp definert av lønnsomheten i den konkurranseutsatte delen av næringslivet.

Modellen var bare en beskrivelse av hvordan lønns- og prisutviklingen i små land med stor utenrikshandel måtte utvikle seg over tid. Modellen ga opprinnelig ingen beskrivelse av hvordan land kunne styre utviklingen langs hovedkursen. Lærdommen ga imidlertid støtet til en ambisiøs plan i Norge, om å holde full sysselsetting (lav arbeidsledighet) og samtidig hindre at pris- og kostnadsveksten kom ut av kontroll.

Normalt vil særlig lønnsveksten i tjenestenæringene være svært høy dersom et land gjennom den økonomiske politikken sikter inn mot full sysselsetting. Ideen var at dersom lønnsveksten er knyttet til lønnsveksten i konkurranseutsatt næringsliv og ikke til forholdene på arbeidsmarkedet, kunne man klare begge deler. Frontfagsmodellen ble dermed unnfanget som en løsning på problemet med å holde en høy sysselsettingsgrad, samtidig som lønns- og prisutviklingen var på linje med utviklingen hos handelspartnerne.

For å sikre at lønnsdannelsen fungerte på denne måten var Norge avhengig av at lønnsforhandlingene i de tjenesteytende næringene var sterkt koordinerte, både med hverandre og med partene i frontfaget. Siden modellen ga store samfunnsgevinster, med full sysselsetting, høy økonomisk vekst og redusert sårbarhet for konjunktursvingninger, lå alt til rette for en «samfunnskontrakt».

Kontrakten innebærer at partene i de tjenesteytende næringene gir avkall på sin frihet i å bestemme lønnsrammene ut fra tjenestenæringenes lønnsomhet. Til gjengjeld får de del av makrogevinstene. Men disse kommer bare indirekte

«Vi kaller samfunnskontrakten en 'frivillig allmenngjøring av tariffavtaler'»

som følge av at tilstrekkelig mange deltar i samfunnskontrakten. Det er da fristende å la andre delta i kontrakten, men selv bryte den – altså å være «gratispassasjerer». Det må være andre fordeler også.

Fordelene som har vist seg å være svært viktige for partene i tjenestenæringene er forhandlingsmakt gjennom et sett med tariffstyrt arbeidslivsregulering. Det er, i motsetning til andre land, tariffavtalene som partene forhandler om som i hovedsak regulerer arbeidslivet i Norge. Det har vist seg å være svært fleksibelt, men også et kraftfullt våpen for arbeidslivets parter. Vi kaller samfunnskontrakten en «frivillig allmenngjøring av tariffavtaler».

Forhandlingspartenes «hånd på rattet» i reguleringen av arbeidslivet har altså vært viktig for å oppnå koordineringen som må til under den norske frontfagsmodellen. Man kommer likevel ikke utenom at kampen om fordelingen av verdiskapingen alltid vil være viktig. En forutsetning for at koordineringen kan finne sted, er at det ikke er store grupper «gratispassasjerene» til frontfagsmodellen som regelmessig og over tid oppnår de høyeste økonomiske gevinstene. De vil da i vårt system kunne oppnå et velregulert arbeidsliv, store makroøkonomiske gevinster og de største økonomiske fordelene. For å unngå at modellen bryter sammen, har det derfor vært et premiss for koordineringen at verdiene som skapes fordeles jevnt mellom eierne av foretakene og arbeidstakerne, og mellom ulike grupper arbeidstakere.

Vi har i denne rapporten analysert utviklingen innen finansnæringen i lys av den norske frontfagsmodellen, og om grunnlaget for at partene vil fortsette å delta i den koordinerte modellen fortsatt er til stede. Bakgrunnen er at samfunnskontraktens grunnprinsipper blir utfordret fra en rekke kanter.

«Samfunnskontraktens grunnprinsipper blir utfordret fra en rekke kanter»

For det første har næringens produktivetsgevinster gitt høy lønnsomhet gjennom en årrekke. Frontfagsmodellen bygger på en jevn fordeling av disse gevinstene.

For det andre har grupper utenfor tariffområdet lettere tilgang på overskuddsdeling i sine bedrifter. Koordineringen i tariffområdet forutsetter at fagorganisasjonene er sterke. Da kan det ikke være uforholdsmessig store gevinster ved å ikke fagorganisere seg, eller ved å jobbe i andre virksomheter enn de som omfattes av tariffavtalene. Da mister fagforeningene forhandlingsmakt. Paradoksalt nok er ingen tjent med det, siden grunnlaget for den koordinerte frontfagsmodellen da forvitrer.

For det tredje har rammebetingelsene for finansnæringen endret seg betydelig. Det gjelder både teknologisk, konkurransemessig og regulatorisk. De teknologiske endringene har gjort mange standardiserte arbeidsoppgaver overflødige. Det stiller strengere krav til de ansattes faglige og tekniske kvalifikasjoner. Denne arbeidskraften har det blitt en knapp faktor, og dermed har det vært behov for en mer individuell og resultatorientert lønnsdannelse.

«Denne arbeidskraften har det blitt mer knapphet på, og dermed har det vært behov for en mer individuell og resultatorientert lønnsdannelse.»

Konkurranseforholdene har på den ene siden gått i retning av å bli mer global, der utenlandske finansselskaper utgjør en konkurranse for norske

selskaper både på hjemmemarkedet og internasjonalt. På den annen side har næringen i Norge blitt omstrukturert til færre og større enheter. For eksempel hadde DnB 42 prosent markedsandel målt i forvaltningskapital i 2011. Samtidig har forskjellen mellom innskudds- og utlånsrenter økt. Dette tyder på at konkurransen i finansnæringen i Norge har blitt svakere de siste årene.

«Dette tyder på at konkurransen i finansnæringen i Norge har blitt svakere de siste årene»

Kombinasjonen av svakere arbeidstakerorganisasjoner og sterke arbeidsgivere, kan forrykke maktbalansen mellom partene i tariffforhandlingene. Koordineringen i frontfagsmodellen står dermed i fare for å bli

utfordret. Alternativet til fagforeningene er å gjenopprette styrkeforholdet gjennom å bryte rammen fra frontfaget og bli mer «militant», slik vi kjenner igjen fra land med liten grad av koordinering i lønnsdannelsen.

Først i denne rapporten skal vi beskrive frontfagsmodellen. Vi skal gjengi dens hovedprinsipper og diskutere hvilke momenter som har gjort den relativt vellykket og «slitesterk». Deretter, i kapittel 3, beskriver vi den norske finansnæringen – hvilke endringer den har gått gjennom og hvilke rammebetingelser den må forholde seg til i dag.

I kapittel 4 gir vi en beskrivelse av hva som karakteriserer de ansatte i finansnæringen, og hvilke arbeidslivsorganisasjoner som er betydningsfulle i næringen. I det kapittelet skal vi også kort redegjøre for hvordan tariffforhandlingene foregår.

Videre, i kapittel 5, ser vi på utviklingen i inntektene i næringen, og hvordan de har blitt fordelt på eierne og arbeidstakerne. Under frontfagsmodellen fordeles i teorien inntektene jevnt på disse to gruppene, som jo hver for seg er gjensidig avhengige av hverandres innsats i produksjonen av tjenestene. Lønnsutviklingen er imidlertid koblet til lønnsomheten i frontfaget, og ikke til inntektsveksten i næringen. I dette kapittelet skal vi se hvordan bestemmelsen av tjenestenæringenes pris til kundene likevel kan sikre en jevn inntektsfordeling. Dersom prisutjevningmekanismen ikke fungerer som den skal, fordi konkurransen i næringen er svak eller skjevt fordelt, skapes det forrykninger i inntektsfordelingen.

Mens vi i kapittel 5 vurderte fordelingen av verdiskapingen mellom eierne og arbeidstakerne, skal vi i kapittel 6 se på fordelingen av lønnsmidlene på ulike arbeidstakergrupper. For det første skal vi vurdere lønnsveksten innenfor og utenfor forhandlingsområdet. For det andre ser vi på bidragene til lønnsvekst fra ulike lønnskomponenter. For det tredje ser vi på lønnsutviklingen for ulike stillingsgrupper og ledere. Til slutt ser vi på hvordan endringer i karakteristikker ved de ansatte har påvirket gjennomsnittlig lønnsnivå i næringen.

I kapittel 7 vurderer vi hvilke kriterier som bør være på plass for at frontfagsmodellen skal være bærekraftig også i framtiden. Vi skal her vurdere grunnlaget for koordineringen, alternativet til «frivillig allmengjøring av tariffavtaler», håndteringen av svært lønnsomme næringer og om

rollen til pengepolitikken i å bestemme den nominelle lønns- og prisveksten – som alternativ til frontfagsmodellen.

I kapittel 8 gir vi våre råd til endringer i frontfagsmodellen, i de sentrale forhandlingene i finansnæringen og i forhandlingene på

virksomhetsnivå i næringen. Våre råd tar sikte på å styrke forutsetningene for at modellen består.

«Våre råd tar sikte på å styrke forutsetningene for at modellen består»

2. Den norske lønnsdannelsen: Frontfagsmodellen

Et hovedtrekk ved det norske arbeidslivet er at reguleringen av relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver skjer gjennom et system av tariffavtaler. 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.

Det norske systemet for arbeidsrelasjonsregulering ble utviklet over en relativt lang historisk periode, og ble også en integrert del av «Den norske modellen for lønnsdannelsen» som ble etablert etter 2. verdenskrig.

«Den norske arbeidslivsmodellen bygger på samarbeid og konsensusløsninger. Det har også betydning for lønnsdannelsen.»

«Frontfaget» er blitt et sentralt begrep i modellen.

Ideen er at det er fornuftig og hensiktsmessig at ett avgrenset avtaleområde som representerer konkurranseutsatte virksomheter setter rammene for den totale lønnsveksten. Dette avtaleområdet kalles frontfaget. Dermed brukes også frontfagsmodellen som et begrep for den norske modellen for lønnsdannelsen.

Dersom systemet skal fungere etter intensjonen har det betydelige implikasjoner for både institusjonelle forhold, som rekkefølge i tarifforhandlingene, meklerapparatet, lønnsnemnd og et troverdig, partssammensatt beregningsutvalg, og for tillitten til systemet. I tillegg er det av avgjørende betydning at arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner mellom sektorer koordinerer seg.

Den operasjonelle definisjonen av frontfaget har endret seg noen over tid. Dette skyldes delvis at det har skjedd næringsmessige endringer, delvis som en konsekvens av modellen selv, men

forenklet sagt har det alltid vært konkurranseutsatt sektor (K-sektor) som utgjør frontfaget.

Kollektive forhandlinger i frontfaget er selve drivverket i den norske modellen for lønnsdannelsen.

Forhandlingene i frontfaget har som funksjon å tilpasse lønnskostnadsnivået til verdien av arbeidsproduktiviteten, slik at investorene oppnår en

«Forhandlingene i frontfaget har som funksjon å tilpasse lønnskostnadsnivået til verdien av arbeidsproduktiviteten, slik at investorene oppnår en normal profitttrate.»

normal profitttrate. På denne måten skjer det også en samfunnsøkonomisk ønsket dimensjonering av størrelsen på konkurranseutsatt sektor.

Like viktig er det imidlertid at resten av arbeidslivet, som i praksis betyr det store flertall av organiserte lønntakere, tar oppgjøret i frontfaget som retningsgivende, som en ramme, for egen lønnsvekst. Bare på den måten kan to andre målsettinger bli ivaretatt:

1. Noenlunde lik lønnsvekst mellom forhandlingsområder, og

2. en forutsigbarhet om at inflasjonen i Norge blir omtrent som hos våre nærmeste handelspartnere.

Også disse funksjonene ivaretas av kollektive forhandlinger i den norske modellen, som dermed hviler på en forutsetning om «sterke» fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner, ikke bare i frontfaget, men også i offentlig sektor og i markedsrettet tjenesteyting.

«Det er avgjørende at den norske modellen for lønnsdannelsen skjer gjennom forhandlinger der fagforeningene har reell forhandlingsmakt, ikke bare i frontfaget, men også i det øvrige arbeidsliv.»

Det er avgjørende at den norske modellen for lønnsdannelsen skjer gjennom forhandlinger der fagforeningene har reell forhandlingsmakt, ikke bare i frontfaget, men også i det øvrige arbeidsliv. Det er forhandlingene som sørger for at det skjer en implisitt utbyttedeling mellom arbeidere og eiere.

Denne prosessen er samfunnet avhengig av for å kunne opprettholde et stabilt og høyt sysselsettingsnivå, uten at inflasjonen «løper løpsk», at konkurranseevnen forverres på en ukontrollert måte, eller at lønnsinntektene utvikler seg svært forskjellig mellom næringer eller yrkesgrupper. Ikke minst er utbyttedelingen viktig for å opprettholde modellen. Skjevheter i gevinster og kostnader fører til konflikter og, til slutt, sammenbrudd.

«Ikke minst er utbyttedelingen viktig for å opprettholde modellen. Skjevheter i gevinster og kostnader fører til konflikter og, til slutt, sammenbrudd.»

Graden av koordinering i lønnsdannelsen er av stor betydning for hvordan en tariffavtalebasert arbeidslivsorganisering vil fungere, samfunnsøkonomisk sett. Høy grad av koordinering er gunstig for det makroøkonomiske utfallet (lav inflasjon og høy sysselsetting), og er viktig for at systemet for lønnsdannelse skal kunne være tilpasningsdyktig overfor endrede rammebetingelser. Lav grad av koordinering gjør systemet med tariffreguleringer mindre funksjonelt og dermed mindre levedyktig over tid. Samarbeidsklimaet mellom partene i arbeidslivet, kan ses som én dimensjon av koordineringen av lønnsdannelsen i makro.

En samlet indikator for de ulike fasettene av koordinering viser at det norske systemet beveget seg fra høy grad av koordinering på 1960- og 1970-tallet, til lav grad av koordinering på midten av 1980 tallet. I løpet av de siste drøye ti årene har vi sett en reetablering av et høyere nivå på koordineringen, på tross av en utvikling preget av mindre formell sentralisering og av et mer komplekst arbeidsliv.

Relativt høy organisasjonsgrad er også en viktig forutsetning for at arbeidslivsreguleringen kan være basert på tariffavtaler. Koordinering og organisasjonsgrad står i et gjensidig forhold: Dersom koordineringen i lønnsdannelsen er god, vil det bidra til høy organisasjonsgrad, som i sin tur gjør det lettere å få til en høy grad av koordinering. I siste instans omfatter dette skjebnefellesskapet derfor selve

organiseringsevnen i arbeidslivet som helhet, ikke bare i konkurranseutsatt sektor og i frontfaget. Relativt høy organisasjonsgrad er en forutsetning for at reguleringen av arbeidslivet kan baseres på et system av tariffavtaler.

«Relativt høy organisasjonsgrad er også en viktig forutsetning for at arbeidslivsreguleringen kan være basert på tariffavtaler.»

I sum er den norske modellen for lønnsdannelse et avansert sivilisasjonsprodukt som forutsetter

«I sum er den norske modellen for lønnsdannelse et avansert sivilisasjonsprodukt som forutsetter konsensus om overordnede mål og spilleregler, frivillig og fleksibel koordinering, fraskrivelse av makt og erkjennelse av gjensidig avhengighet.»

konsensus om overordnede mål og spilleregler, frivillig og fleksibel koordinering, fraskrivelse av makt og erkjennelse av gjensidig avhengighet.

Et avgjørende spørsmål er hvordan modellen kan tilpasses på en slik måte at organisasjonsgraden kan opprettholdes og helst økes i de næringene der flesteparten av lønnstakerne arbeider. Det kan argumenteres for at organisasjonsgraden vil lide dersom disse fagforeningene, i oppgjør etter oppgjør, «bare» oppnår en forhåndsbestemt lønnsvekst. Spørsmålet er om hva som over tid svekker systemet for lønnsdannelsen mest: At fagforeningene utenom frontfaget svekkes, eller at disse fagforeningene får større tillit til å forhandle om verdiskapingen i næringen på samme måte som innenfor frontfagområdet?

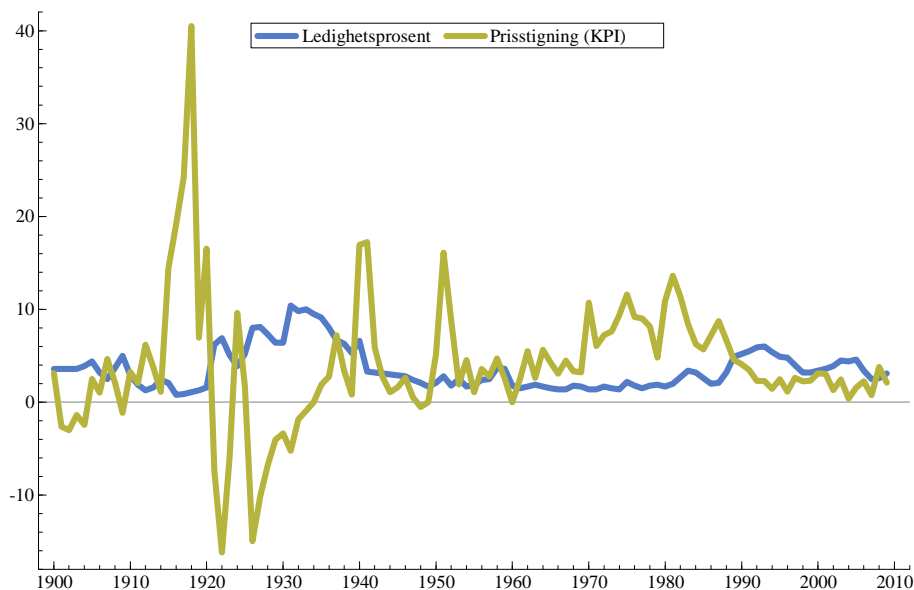
Bakgrunn og premisser for det norske systemet for lønnsdannelse

Den norske modellen for lønnsdannelse har sin bakgrunn i de første tiårene etter 2. verdenskrig. Midt på 1960 tallet kunne man i Norge se tilbake på 20 år med stabil økonomisk vekst og full sysselsetting. Dette var en makroøkonomisk utvikling som stod i skarp kontrast til mellomkrigstidens erfaring med svært høy arbeidsledighet og ujevn vekst, jf. Figur 2 som viser at prisstigningen ble lav de første etterkrigsårene og at Norge opplevde flere sammenhengende år med historisk lav arbeidsledighet.

Det «lå i tiden» å betrakte arbeidsledighetsproblemet som løst én gang for alle – en oppfatning som skulle holde seg til starten av 1980 tallet. I stedet var det den kostnadmessige konkurranseevnen og den «krypende» inflasjon som ble sett på som de viktigste utfordringer for den økonomiske politikken, jf. Aukrust (1965). Dette var tiden for kortsiktige politiske tiltak. Periodiske lovfestete forbud mot å øke prisene, gjerne i forbindelse med lønnsoppgjør, var et vanlig virkemiddel. Det var imidlertid også fokus på langsiktig institusjonsbygging for å gi forutsigbarhet og kontroll med lønns- og prisveksten.

Per Borten vant stortingsvalget i 1965, blant annet på grunn av hans løfter om å få kontroll med prisstigningen. Han nedsatte et utvalg ledet av Odd Aukrust og bestående av fagøkonomer for å danne et bakgrunnsmateriale til lønns- og jordbruksforhandlingene i 1966. De viktigste (definerende) bidragene til utviklingen av det vi nå omtaler som den norske modellen for lønnsdannelse, kom i form av to rapporter fra ekspertgruppen (Aukrust, Holte and Stoltz, 1966). Den andre rapporten, datert 20. oktober 1966, trakk opp linjene for *hovedkursmodellen for lønns- og prisutviklingen*, som i dag er bedre kjent som frontfagsmodellen.¹

Figur 2: Arbeidsledighet og prisstigning i Norge



Kilde: Statistisk sentralbyrå og Norges Bank

Hovedkursmodellen ble bygget på et sett av forutsetninger, og hadde som mål å bedre muligheten for høy grad av samfunnsøkonomisk måloppnåelse. Utgangspunktet var at Norge var en liten økonomi som trengte stor utenrikshandel.

Velferden var avhengig av et konkurransedyktig og diversifisert næringsliv. Kravet om internasjonal konkurransedyktighet gjaldt både produktmarkedene og kapitalmarkedene. Spesielt måtte en passe på at avkastningsraten på kapital i

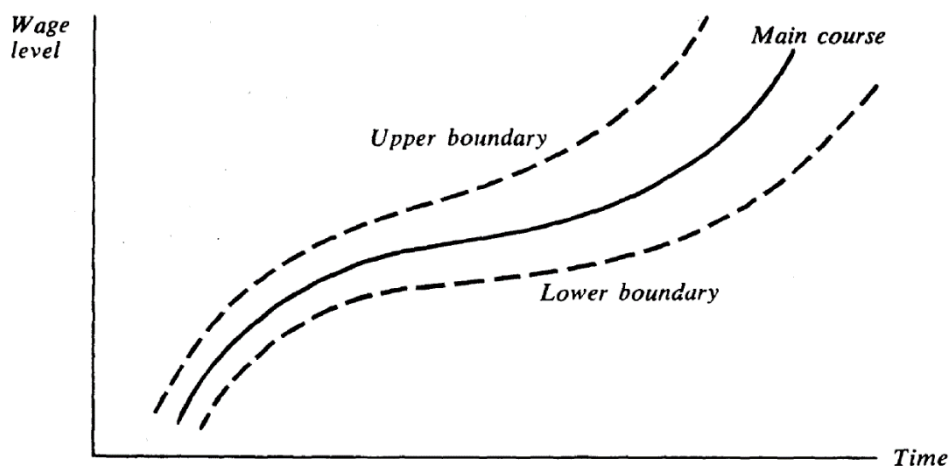
«Spesielt måtte en passe på at avkastningsraten på kapital i den konkurranseutsatte delen av næringslivet var høy nok til at investorer ville satse på og utvikle den.»

¹ Se Aukrust (1977), nærmere bestemt den noten som står under innholdsfortegnelsen (eller forordet til opptrykket i Artikler 96 fra Statistisk Sentralbyrå). Som tittelen på Odd Aukrusts artikkel viser, fortrakk han selv navnet «A Norwegian Model». Navnet «Den norske modellen» plasserer det intellektuelle opphavet korrekt geografisk, og gir dessuten den riktige assosiasjonen til der den samfunnsmessige betydningen har vært størst. «Hovedkursmodellen» er imidlertid mer beskrivende for meningsinnholdet og tolkningen til modellen. Vi vil bruke både det navnet og det moderniserte navnet frontfagsmodellen. Blant norske fagøkonomer ble modellen lenge omtalt som Aukrustmodellen, men dette er mindre vanlig i dag. Modellens opprinnelse kan spores tilbake til Aukrusts selvvalgte prøveforelesning høsten 1956, se Bjerkholt (2000, side 276). Begrepene skjermet og konkurranseutsatt sektor ble første gang benyttet i *Økonomisk Utsyn 1962*, fra Statistisk Sentralbyrå (Aukrust, 1977).

den konkurranseutsatte delen av næringslivet var høy nok til at investorer ville satse på og utvikle den.

Konsekvensen var at lønnskostnadsutviklingen per timeverk i den konkurranseutsatte sektoren måtte tilpasses den trendmessige veksten i verdien av arbeidsproduktiviteten per time. Denne balanserte tidsbanen for lønnskostnaden ble kalt hovedkursen for lønnskostnaden per time.

Figur 3: Hovedkurs og lønnskorridor. Den heltrukne kurven representerer hovedkursen. Mellom de stiplede kurvene er lønnskorridoren. Den faktiske lønnsveksten varierer rundt hovedkursen og innenfor lønnskorridoren



Source: See text for explanation.

Kilde: Faksimile av Figur 2 i Aukrust (1977)

Den heltrukne kurven i Figur 3 representerer hovedkursen som den faktiske arbeidskraftkostnaden per timeverk vil svinge rundt – noen ganger over, andre ganger under. I et forhandlingsbasert lønssystem vil hovedkursen være en «tyngdekraft» for den faktiske timelønnskostnaden.

Aukrust tegnet inn to kurver for «øvre»- og «nedre grense» som han brukte til å illustrere at

siden det på ethvert tidspunkt finnes korrigerende krefter som trekker lønnskostnaden i retning av hovedkursen, kan vi tenke oss at den finnes en lønnskorridor («wage-corridor») som lønnskostnaden vil befinne seg innenfor. I et markedsbasert lønssystem er tyngdekraften svakere og lønnskorridoren videre.

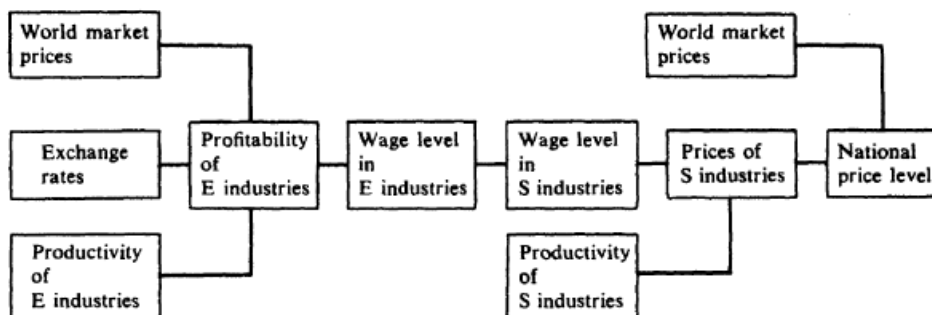
«I et forhandlingsbasert lønssystem vil hovedkursen være en «tyngdekraft» for den faktiske timelønnskostnaden. ... I et markedsbasert lønssystem er tyngdekraften svakere og lønnskorridoren videre.»

Dersom lønnskostnadsnivået lenge ble liggende over hovedkursen ville lønnsomheten (avkastningen på den investerte kapitalen) i norsk konkurranseutsatt industri bli for lav til at denne delen av næringslivet ble riktig dimensjonert i forhold til behovet for eksportinntekter. For lav lønnskostnad i forhold til verdien av arbeidsproduktivitet var heller ikke bra. Blant annet ville det føre til at for mye av de knappe ressursene kapital og arbeidskraft ville bli værende i denne delen av næringslivet. Samfunnsøkonomisk sett ville det vært riktig med en mindre konkurranseutsatt sektor, der lønnskostnadsnivået var høyere.

Et annet premiss i hovedkursmodellen var at bedriftene i konkurranseutsatt sektor fikk prisene på sine produkter bestemt på verdensmarkedet (de var pristakere), mens bedriftene i skjermet sektor kunne velte økte lønnskostnader over på sine priser (de var prissettere).² For å få til en lønnsutvikling som var i overenstemmelse med hovedkursen måtte opplegget derfor bli at hvert lønnsoppgjør startet med lønnsfastsettelse i konkurranseutsatt sektor. Deretter fulgte lønnsoppjøret i tjenestenæringene (offentlig og privat). I dette systemet for lønnsdannelse ble konkurranseutsatt sektor dermed *lønnsleder* og tjenestenæringene ble *lønnsfølger*.

«Et annet premiss i hovedkursmodellen var at bedriftene i konkurranseutsatt sektor fikk prisene på sine produkter bestemt på verdensmarkedet (de var pristakere), mens bedriftene i skjermet sektor kunne velte økte lønnskostnader over på sine priser (de var prissettere).»

Figur 4: Prinsippskissen for Den norske modellen



Kilde: Faksimile av Figur 1 i Aukrust (1977)

² Det å betrakte eksportprisene som gitt uavhengig av lønnskostnadene, er en forenkling, se Aukrust (1977, fotnote 17). Forenklingen er relevant fordi det er realistisk at muligheten til å velte kostnader over på prisene er vesentlig mindre i konkurranseutsatt sektor enn i tjenestenæringene. Det er også relevant å bemerke at det som sies nedenfor om forhandlingenes betydning for lønnsdannelsen fortsatt er en gyldig teori dersom det forutsettes en viss grad av kostnadsovervelting også i frontfaget, se Forslund, Gottfries og Westermarck et al. (2008, side 172).

Modellen forutsatte videre at lønnsoppgjøret i tjenestenæringene, *som tendens*, ga samme lønnsvekst som i konkurranseutsatt sektor. Fordi bedriftene i den private delen av tjenestesektoren var prissettere, ville prisveksten i denne delen av næringslivet bli bestemt av lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor fratrukket produktivitetsveksten i tjenestenæringene. Under forutsetning av at den innenlandske konsumprisindeksen inneholder prisen på produkter fra begge næringer, fulgte det logisk at den norske inflasjonen ville tendere mot inflasjonen i utlandet.³

«Fordi bedriftene i den private delen av tjenestesektoren var prissettere, ville prisveksten i denne delen av næringslivet bli bestemt av lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor fratrukket produktivitetsveksten i tjenestenæringene.»

Sammenhengene i modellen er grafisk oppsummert i Figur 3, som også er hentet fra Aukrust (1977). Skissen antyder at det finnes en årsaksrekkefølge som går fra venstre mot høyere, altså fra valutamarkedet og utenlandske priser, til lønnsnivået i konkurranseutsatt sektor («E industries») og videre til lønnsnivået i tjenestenæringene («S industries») og til slutt til prisnivået i Norge.

Hvordan implementere hovedkursen: Tariffregulering eller lovregulering?

Den skisserte modellrammen inneholder noen vesentlige premisser og sammenhenger, men er ellers temmelig radmager. Dersom den skulle fungere som en operasjonell modell for pris og lønnsdannelsen i den norske økonomien måtte den bygges ut en god del. Først og fremst måtte det lages et opplegg for *hvordan* de faktiske beslutningene om nominelle lønnstillegg skulle skje i tråd med hovedkursen, både i det lønnsledende frontfaget og i de lønnsfølgende tjenestenæringene.

«Dette var en utfordrende oppgave, ikke minst fordi opplegget var ment å fungere i et økonomisk-politisk regime med full sysselsetting. Det innebærer at arbeidsledigheten ikke kunne fungere som et 'ris bak speilet'.»

Dette var en utfordrende oppgave, ikke minst fordi opplegget var ment å fungere i et økonomisk-politisk regime med full sysselsetting. Det innebærer at arbeidsledigheten ikke kunne fungere som et «ris bak speilet». Med lav og stabil arbeidsledighet ville det være vedvarende «press på lønningene». Frykten var at lønnsøkninger og prispåslag (i skjermet sektor) kunne bli en selvforsterkende prosess, som ville

³ Mer presist vil den prosentvise prisveksten innenlands tendere mot den utenlandske prisveksten målt i norske kroner, dvs. inkludert depresieringsprosenten på norske kroner, korrigert for differensen mellom produktivitetsveksten i konkurranseutsatt og skjermet sektor. Dersom kronen er stabil og produktivitetsveksten over tid er den samme som i utlandet, vil prisveksten i Norge tendere mot prisveksten i utlandet.

bringe inflasjonen ut av kontroll, og ødelegge Norges kostnadsmessige konkurranseevne overfor utlandet.

Et opplegg som ville sikret at lønnskostnadsutviklingen fulgte hovedkursen i frontfaget, ville være en sentralisert lønnsfastsettelse som ble understøttet av egnet lovgivning. I en tidsepoke da direkte inngrep i konsumentenes valg gjennom rasjoneringsordninger ikke lå langt tilbake i tid, og da mye av den økonomiske politikken ennå var basert på direkte virkemidler og reguleringer, var ikke denne tanken så fjern som den kan virke i dag.⁴

Et annet ytterpunkt som nok ble sett på som mer kuriøst i samtiden, ville være å «la markedet råde» gjennom helt individualiserte lønnsavtaler.

Hovedkursmodellen var tross alt basert på at markedskrefter ville sikre en lønnsutvikling i tråd med hovedkursen i alle land med utstrakt utenrikshandel. Lønnskostnadsutviklingen i

«Det var ambisjonen om full sysselsetting som krevde en sentralisert lønnsfastsettelse.»

konkurrenseutsatt sektor (og i landet) likevel befinne seg i «lønnskorridoren», men tilpasningsmekanismen ville da måtte finne sted via særlig arbeidsledighetsraten. Spesielt kunne en ikke da regne med å kunne opprettholde full sysselsetting.⁵ Det var ambisjonen om full sysselsetting som krevde en sentralisert lønnsfastsettelse.

I praksis ble løsningen at man bygget på ordningen med å overlate arbeidslivsregulering til partene i arbeidslivet. Dermed ble implementeringen av hovedkursmodellen basert på at fagforeningene og arbeidsgiverorganisasjonene, gjennom kollektive forhandlinger, greide å forankre lønnskostnadsutviklingen til veksten i verdien av arbeidsproduktiviteten. Dette innebar at fagforeningene fortsatt fikk forhandlingsmakt og medbestemmelse over utviklingen i lønnskostnadene. Gitt forhandlingsresultatet, som selvsagt skulle nedfelles i tariffavtaler, hadde bedriftene styringsrett over ansettelses- og investeringsbeslutninger – også om nedleggelse og/eller flytting av driften. Gjensidig fredsplikt er nedfelt både i arbeidstvistloven og i hovedavtalene, slik at ingen av partene kan true med arbeidskonflikt i tariffperioden.

⁴ I et senere avsnitt nevner vi forslaget fra 1973 om et *Inntektspolitisk råd* som et eksempel på denne linjen som hadde flere innflytelsesrike tilhengere. Hermod Skånland var kanskje den som best artikulerte dette synet.

⁵ De alternative mekanismene som eventuelt kunne korrigere store avvik fra hovedkursen for lønns- og prisutviklingen ble kun antydnet i Aukrust, Holte og Stolz (1966), nærmere bestemt mot slutten av avsnitt 7. Aukrust (1977) var tydeligere, se spesielt side 130. En helt eksplisitt teoretisk og empirisk fremstilling av en slik alternativ hovedkursmodell for Norge finnes for øvrig i Bårdsen, Eitrheim, Jansen og Nymoene (2005, Kapittel 4).

«Hadde det sentraliserte systemet blitt valgt, hadde det ikke overlevd dagens arbeidsliv. Takket være det mer fleksible tariffsystemet og koordinering mellom sektorer og parter, har modellen overlevd.»

Dette betydde at vi i Norge valgte å møte de utfordringene som ligger i arbeidsrettslig regulering med et system som nesten i sin helhet var basert på frivillige tariffavtaler, i stedet for et sentralisert «lønsdiktat». Hadde det sentraliserte systemet blitt valgt, hadde det ikke overlevd dagens arbeidsliv. Takket være det mer fleksible tariffsystemet og

koordinering mellom sektorer og parter, har modellen overlevd.

Som ledd i trepartssamarbeidet mellom partenes organisasjoner og staten, har systemet imidlertid hele tiden vært understøttet av «sikkerhetsventiler» og mekanismer for konfliktløsning:

- Det tekniske beregningsutvalget for lønnsoppgjørene er viktig for å skape konsensus om de økonomiske realitetene som danner premisset for forestående lønnsoppgjør.
- Ordningen med frivillig og tvungen meglingsordning er verdsatt av begge parter. Lønnsnemd er en akseptert (om ikke uttalt populær) ordning for løsning av helt fastlåste konflikter.
- Et nytt supplement til systemet i Norge er loven om allmengjøring av 1993, som kan bidra til koordinering i lønnsdannelsen i tillegg til å skape likere konkurranseforhold mellom organiserte og uorganiserte arbeidere.

Dette minner oss også om at arbeidsrettslig regulering gjennom tariffavtaleregulering og lovregulering ikke alltid er alternative til hverandre – de kan også utfylle hverandre. Likevel er og blir det norske systemet i hovedsak basert på tariffavtalene som reguleringsinstrument i motsetning til i de fleste andre land, se Evju (2012).

Kollektive lønnsforhandlinger og forhandlingsmakt

Fra et samfunnsøkonomisk ståsted er det interessant at det fantes lite støtte for «Den norske modellen for lønnsdannelse» i datidens akademiske økonomiske teori for lønnsdannelse, sysselsetting og inflasjon. Riktignok kan vi i ettertid peke på at dette var tanker som «lå i tiden»,

men det intellektuelle bidraget i Aukrusts teori var likevel originalt i samtiden.⁶ Den avgjørende samfunnsmessige betydningen av hovedkursmodellen lå imidlertid i sin relevans. Den skisserte en farbar vei for en ordning av lønns- og prisdannelsen som var relevant for det norske samfunnet.

«I dag finnes det imidlertid et bredt akseptert faglig grunnlag for å si at kollektive lønnsforhandlinger, som finner sted i et egnet frontfag, er selve løsningen dersom man har ambisjon om å oppnå høy og stabil sysselsettingsgrad uten samtidig å undergrave den kostnadmessige konkurranseevnen.»

I dag finnes det imidlertid et bredt akseptert faglig grunnlag for å si at kollektive lønnsforhandlinger, som finner sted i et

⁶ Se Bårdsen, Eitrheim, Jansen og Nymo (2005, Kapittel 3) og Anundsen, Krogh, Nymo og Vislie (2012).

egnet frontfag, er selve løsningen dersom man har ambisjon om å oppnå høy og stabil sysselsettingsgrad uten samtidig å undergrave den kostnadmessige konkuranseevnen.

I moderne økonomisk teori blir lønnsforhandlingene sett på som et strategisk spill, se for eksempel Nymoen og Rødseth (2003) og Forslund, Gottfries og Westermarck (2008). Da avhenger lønnsfastsettelsen og muligheten til måloppnåelse om full sysselsetting av om fagforeningene har forhandlingsmakt eller ikke. Teorien sier at dersom arbeidstakerne *ikke* har kollektiv forhandlingsmakt, blir de årvisse justeringene av nominell lønn per time frikoblet fra den faktiske profittraten i næringen. Systemet for nominell lønnsjustering blir dessuten ustabil for andre ledighetsnivåer enn «det naturlige».⁷ I en situasjon uten forhandlingsmakt for fagforeningene, sier derfor teorien at det er umulig å kombinere fri lønnsdannelse med en politikkbestemt og lav arbeidsledighetsrate.

Det er etablert empirisk kunnskap at en slik beskrivelse passer godt for USA, der forhandlingsstyrken er lav, eller til og med helt fraværende, se Blanchard og Katz (1999) og Bårdsen og Nymoen (2009).

Dersom fagforeningene derimot har forhandlingsmakt, blir lønna forankret i lønnsomheten i bedriftene.⁸ Under denne forutsetningen finnes det ikke ett tall for såkalt naturlig ledighetsrate, som økonomien trekkes mot uavhengig av systemet for lønnsdannelse. I stedet er det mulighet for å oppnå både relativt lav og betydelig høyere arbeidsledighet. Utfallet avhenger av hvordan forhandlingsmakten utøves, og hvor høyt prioritert sysselsettingsmålet er i politikken og i velgermassen.

Konklusjonen av denne teoretiske diskusjonen er at et system for lønnsdannelsen som er basert på kollektiv forhandlingsmakt og på tariffavtaleregulering er forenelig med en samfunnsmessig målsetting om høy sysselsetting og stabil inflasjon.

Med bakgrunn i moderne økonomisk teori kan vi si at opphavsmennene til den norske modellen for lønnsdannelse «traff spikeren på hodet», da det ble lagt opp til fri lønnsdannelse gjennom kollektive og forhandlingsbaserte avtaler. En slik lønnsdannelse ville nettopp, i en moderne teoretisk analyse, lede til at utviklingen i lønnskostnadene per arbeidstime ble knyttet til hovedkursen. For det andre la et system med kollektive forhandlinger til rette for at man kan ha

«Dersom arbeidstakerne *ikke* har kollektiv forhandlingsmakt, blir de årvisse justeringene av nominell lønn per time frikoblet fra den faktiske profittraten i næringen. ... Dersom fagforeningene derimot har forhandlingsmakt, blir lønna forankret i lønnsomheten i bedriftene»

⁷ Se Forslund, Goffries og Westermarck (2008) side 175-176 og ligning (14) i samme artikkel. Formelt sett forutsetter vi her at lønnsdannelsen i hele økonomien skjer på frontfagets premisser. Men dette er bare en hensiktsmessig forenkling, og konklusjonen vil fortsatt gjelde i et system med et frontfag og en annen sektor som er lønnsfølger.

⁸ Se Forslund, Goffries og Westermarck (2008), *Proposition 1*, side 174

ambisjoner om full sysselsetting, akkurat slik det var bred politisk enighet om på midten av 1960-tallet.

Forhandlingsmakt gjør det attraktivt for lønnstakerne å organisere seg, og stor medlemsmasse gir større forhandlingsmakt. Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden er selvsagt en viktig

faktor for å kunne oppnå en omfattende tariffavtaledekning som har legitimitet i det brede arbeidslivet.

«Forhandlingsmakt gjør det attraktivt for lønnstakerne å organisere seg, og stor medlemsmasse gir større forhandlingsmakt. Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden er selvsagt en viktig faktor for å kunne oppnå en omfattende tariffavtaledekning som har legitimitet i det brede arbeidslivet.»

Også på arbeidsgiversiden er organisasjonsgraden av betydning. For det første er det langt vanskeligere å få til en avtaleregulering med bred dekning av arbeidstakere dersom fagforeningene må forhandle med enkeltstående arbeidsgivere.

For det andre har organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden betydning for koordineringen i oppgjørene. Ved å være medlemmer i arbeidsgiverorganisasjoner som kan inngå tariffavtaler oppnår arbeidsgiverne å ta lønns- og arbeidsvilkår ut av konkurransen seg imellom. Dette er antakelig et spesielt sterkt motiv i perioder da tilfanget av utenlandsk arbeidskraft er begrenset, og det er stramme innenlandske arbeidsmarkeder.

For det tredje blir avtaledekningen større enn medlemsmassen til fagforeningene, da bedriftene som inngår i arbeidsgiverorganisasjonene implementerer tariffavtalene for alle. Det er i en slik situasjon det er mest sannsynlig at det skjer en *de facto* allmenngjøring ved at det store flertallet av ansatte gis tariffbestemte lønns- og arbeidsvilkår.

3. Den norske finansnæringen

Moderne og kapitalistiske økonomier trenger banker og finansinstitusjoner. Finansielle tjenester er nødvendig for det økonomiske maskineriet. Ved å bringe sammen sparere med lånetakere, kan

bedrifter gjøre investeringer og husholdninger spare til alderdommen samtidig. Uten bankene måtte husholdningene gjort investeringene, eller lånt direkte til hver enkelt bedrift.

«Moderne og kapitalistiske økonomier trenger banker og finansinstitusjoner.»

Velfungerende finansmarkeder bidrar videre til å kanalisere sparemidler til de investeringsobjektene som antas å være mest lønnsomme. Dette fungerer også som et korrektiv til bedriftenes atferd, ved at bedrifter som gjør det bra blir premiert med høy tilgang på kapital, mens de som gjør det dårlig opplever lav tilgang på kapital.

Videre har finansnæringen en viktig rolle gjennom å ivareta næringslivets og husholdningenes behov for likviditet gjennom å tilby vanlige banktjenester. Finansnæringen har også en sentral oppgave med å ivareta betalings- og oppgjørsfunksjoner, og et velfungerende system bidrar dermed til lave transaksjonskostnader i økonomien.

Dessuten gjør banker og forsikringselskaper oss i stand til å redusere risikoen knyttet til det å ha finansielle midler eller gjeld. Gjennom å plassere sparepengene smart, investere i visse verdipapirer eller forsikre våre kapitalobjekter, blir sårbarheten i våre egne posisjoner motvirket. Finansmarkedet bidrar således til å omfordele risiko mellom aktører i økonomien.

Men finanskrisen har minnet oss om at bankene også kan gjøre skade. De har en tendens til å ta for stor risiko. Og, de har en tendens til å presse kundene til å ta for stor risiko. Verdipapirer de konstruerer for å redusere risikoen til kundene, blir også brukt i skadelig spekulasjon. Fordi vi ikke kan la bankene gå over ende, har de selv en implisitt statsgaranti. Fristelsen til å tjene penger på denne er stor. Finansnæringen er derfor underlagt en omfattende regulering.

«Men finanskrisen har minnet oss om at bankene også kan gjøre skade. De har en tendens til å ta for stor risiko. Og, de har en tendens til å presse kundene til å ta for stor risiko.»

Mange av finansinstitusjonene funksjoner er avgjørende for en stabil og effektiv økonomi, og bortfall eller innskrenkninger av funksjonene som følge av problemer i finansinstitusjonene kan få svært store skadevirkninger for den øvrige økonomien. Ved å regulere finansinstitusjoner kan man således sikre soliditet og stabilitet.

Finansinstitusjoner

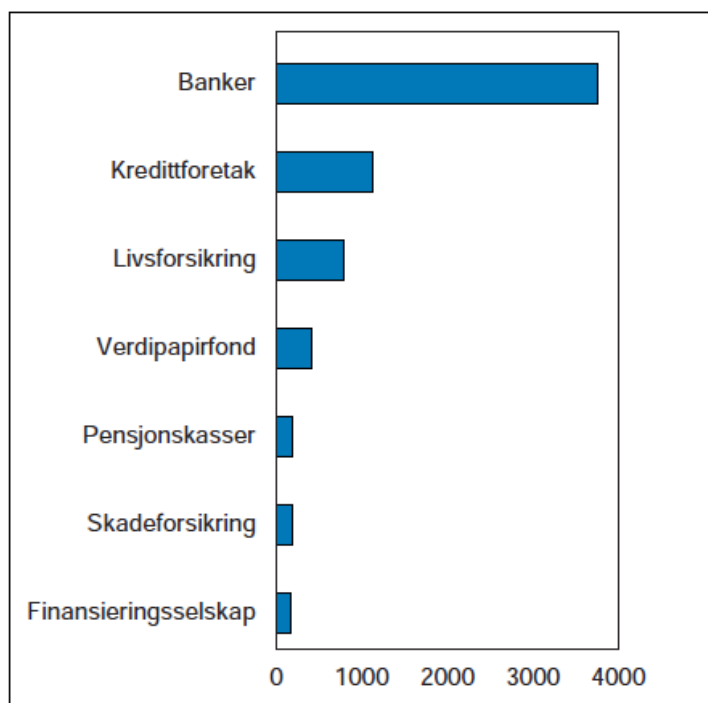
Finansinstitusjonene er foretak som driver finansvirksomhet. Finansnæringen består av institusjoner som forretnings- og sparebanker, finansieringsforetak (kredittforetak og finansieringsselskap) og forsikringsselskap (livsforsikring, skadeforsikring, kredittforsikring og

reassuransevirkosomhet). Andre viktige aktører i finansnæringen er verdipapirforetak (emisjons- og rådgivningsvirkosomhet, megling av finansielle instrumenter, osv) og forvaltningsselskaper for verdipapirfond.

Når vi nedenfor presenterer statistikk over verdiskaping, sysselsetting og produktivitet i finansnæringen, har vi valgt å bruke definisjonen til SSB. I henhold til Standard for næringsgruppering (SN2007) utgjør finanssektoren næringskodene 65 (Finansieringsvirkosomhet), 66 (Forsikringsvirkosomhet og pensjonskasser, unntatt trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning) og 67 (Tjenester tilknyttet finansierings- og forsikringsvirkosomhet).

Banker og kredittforetak er de største institusjonene i det norske finansmarkedet, etterfulgt av livsforsikring og verdipapirfond.

Figur 5: Forvaltningskapitalen i norske finansinstitusjoner. Milliarder kroner



Kilde: Finanstilsynet og NOU (2011)

Finansmarkedet i et historisk perspektiv

Finansmarkedene i Norge har vært gjennom store endringer de siste 40 årene. I det følgende vil vi ta leseren gjennom de store endringene i reguleringsregimene vi har hatt i Norge etter Andre verdenskrig. Fram til i dag kan reguleringen i finansmarkedsområdet i Norge i stor grad deles inn i tre hovedfaser⁹:

- Fram til 1980-tallet var finansmarkedsreguleringen i Norge preget av strenge, kvantitative regler for tilbudet av kredit.

⁹ Se NOU 2011, side 105

- På 1980-tallet gjennomgikk finansmarkedene omfattende deregulering av kredittstyringen.
- Fra tidlig 1990-tallet har regelverksutviklingen i Norge vært preget av implementering av stadig flere EU/EØS-regler i norsk lovgivning.

ETTERKRIGSTIDEN

På 1960- og 1970-tallet hadde penge- og kredittpolitikken i Norge to hovedmål: Et lavt og stabilt nivå på renta og stabil kreditttilførsel til økonomien. I hele perioden fra 1955 til 1969 var Norges Bank diskontorente på 3,5 prosent.¹⁰ Dette var svært lavt og førte til høy etterspørsel etter kreditt. For å hindre for stor samlet kreditttilførsel og for å sikre at kreditten gikk til prioriterte formål, måtte kreditten rasjoneres. I tillegg til kredittrasjonering ble det lagt føringer om at tilgangen på kreditt i all hovedsak skulle brukes på investeringer. Myndigheten ønsket å begrense husholdningenes tilgang på lån til forbruk.

Sentralt i politikktutformingene på denne tiden stod kredittbudsjettet. Her ble det spesifisert hvor mye kreditt finansinstitusjonene kunne tilby hvert år og hvordan dette skulle fordeles mellom ulike områder av finanssystemet.

«I tillegg til kredittrasjonering ble det lagt føringer om at tilgangen på kreditt i all hovedsak skulle brukes på investeringer. Myndigheten ønsket å begrense husholdningenes tilgang på lån til forbruk.»

Mot midten av 1980-tallet var det i ferd med å vokse fram et ikke ubetydelig marked for «gråmarkedslån» i Norge. Gråmarkedet for lån eksisterte utenfor det regulerte kredittmarkedet. Typiske lån i dette markedet var lån gitt av arbeidsgiver til arbeidstaker, eller fra en virksomhet til en annen. Liberaliseringen av kredittmarkedet som fulgte på 1980-tallet, må også ses i sammenheng med oppblomstringen av dette markedet.¹¹

DEREGULERING AV FINANSMARKEDENE (1980-TALLET)

«På 1980-tallet skiftet fokus i det norske reguleringsregimet fra kredittstyring til regulering av finansinstitusjonene.»

På 1980-tallet skiftet fokus i det norske reguleringsregimet fra kredittstyring til regulering av finansinstitusjonene. Kredittmarkedene ble deregulert. Fra å være gjenstand for politisk detaljstyring ble kredittstyringen i stor grad erstattet av markedsmekanismer. Det var mange årsaker til at kredittmarkedene ble deregulert på denne tiden. En av dem var

det stadig større gråmarkedet, som førte til at en voksende andel av kredittmarkedet ble kanalisert utenom bankene. Videre førte finansiell innovasjon og nye atferdsmønstre i kredittmarkedet til at myndighetene mistet oversikten over aktiviteten i markedet og at reguleringen ikke virket etter hensikten.

¹⁰ Se NOU 2009:10

¹¹ Se NOU 2009:10

Dereguleringen av kredittmarkedet var en prosess over mange år. Endring av regulering om lån i utenlandske banker i 1978 blir av enkelte sett på som en av de viktigste hendelsene i dereguleringsprosessen (Grønvik, 1994). Fra å være underlagt strenge begrensninger hva gjelder lån til utenlandske finansinstitusjoner, ble lånevirkosomheten mot utlandet liberalisert.¹²

Den videre prosessen ble fulgt opp med liberalisering av obligasjonsmarkedet i 1980. Videre utover 1980-tallet ble det satt i gang en prosess med ytterligere deregulering av kredittmarkedet. Fra begynnelsen av 1984 ble de direkte reguleringene av bankenes utlån opphevet. Året etter, i 1985, ble de såkalte renteerklæringene avviklet, noe som innebar at finansinstitusjonenes utlånsrenter ikke lenger var direkte regulert.

«I 1985 ble de såkalte renteerklæringene avviklet, noe som innebar at finansinstitusjonenes utlånsrenter ikke lenger var direkte regulert.»

Til tross for dereguleringsprosessen hadde ikke myndighetene gitt opp målet om balanse i kredittveksten, og bankenes tilleggsreservekrav ble strammet inn i begynnelsen av 1985. Det var først fra 1. oktober 1987 at myndighetenes direkte regulering av bankenes utlån gjennom tilleggsreservekrav ble opphevet på permanent basis. Et par mindre reguleringer stod igjen ved slutten av året, men disse ble fjernet midtsommeren 1988. Datoen 1. juli 1988 blir av mange ansett som fullføringen dereguleringsprosessen.¹³

Den raske deregulering av kredittmarkedene førte til utfordringer for soliditetsreguleringen av finansinstitusjonene. Konkurransen mellom ulike bransjer i finansnæringen økte, og flere finansinstitusjoner drev virksomhet på tvers av bransjer. Det norske reguleringsregimet skiftet nå fokus til regulering av finansinstitusjoner og i 1988 ble finansieringsvirkosomhetsloven innført. Denne innebar at det ble innført felles norske regler for alle typer finansinstitusjoner på sentrale virksomhetsområder, herunder likelydende kapitalkrav.

«Datoen 1. juli 1988 blir av mange ansett som fullføringen dereguleringsprosessen.»

Bankkrise

Dereguleringen av kredittmarkedet medførte rask og kraftig utlånsvekst. I perioden fra 1983 til 1987 ble kreditttilførselen over lånemarkedet mer enn tredoblet. Det private konsumet økte kraftig i perioden. Konjunkturedgangen som fulgte, medførte store utlånstap.

Kombinert med svekket soliditet og inntjening i årene før dereguleringen av kredittmarkedet var dette den den utløsende faktoren for bankkrisen som fulgte. Fra 1988 til 1990 var det i hovedsak

¹² Under de nye reglene ble bankene underlagt krav om tilnærmet null-posisjoner mot utenlandske banker ved dagens slutt. Dette åpnet for nærmest fri lånevirkosomhet med utenlandske valutabanker, så lenge den totale posisjonen var nær null.

¹³ Oversikten er i stor grad basert på Krogh (2010).

de mindre bankene som ble rammet, men i 1991 utviklet situasjonen seg til en systemkrise der alle de tre største norske forretningsbankene gikk over ende. Den norske bankkrisen var et faktum.

STØRRE INNFLYTELSE FRA EU/EØS

Etter sammenbruddet av gullstandarden og kontroll med kapitalbevegelser over landegrensene, som var etterkrigstidens multilaterale system for regulering av valutakurser, var det behov for å samstemme bankreguleringene på tvers av landegrensene. Ellers kunne utlånsvirksomheten

kanaliseres dit reguleringene var svakest. De siste 20 årene har regelverksutviklingen i Norge vært preget av implementering av EU/EØS-regler i norsk lovgivning. På begynnelsen av 1990-tallet ble EUs direktiver på finansmarkedsområdet gjennomført i Norge. Basel I ble implementert i 1991.

Dette representerte et viktig skritt i retningen av internasjonal koordinering av bankreguleringen.

Basel I ble avløst av Basel II i 2007, og innebar blant annet at kapitalkravene ble knyttet nærmere sammen med den faktiske risikoen i den enkelte finansinstitusjon. Basel II la grunnlag for det europeiske kapitalkravsdirektivet, CRD. Dette direktivet bygger på de tre pilarene i Basel II, som inneholder kvalitative minstekrav til kapital basert på risikometoder, regler om tilsynsmyndighetenes vurdering av enkeltinstitusjonenes samlede risiko og kapital, samt regler om informasjonsplikt og offentliggjøring.¹⁴

Tiden etter finanskrisen – enda større internasjonal samordning

Finanskrisen avdekket en rekke svakheter ved reguleringen av finansmarkedene, og det ble klart at det er behov for enda større grad av internasjonal koordinering. Finansmarkedet er et globalt marked som krever globale reguleringer. Regulering av finansmarkedet ble satt på den internasjonale agendaen, noe som materialiserte seg i at G-20 landene ba Baselkomiteen om å utforme et nytt internasjonalt reglement for regulering av finansmarkedene.

Dette arbeidet resulterte i Basel III som inneholder blant annet nye, strengere krav til størrelsen på egenkapitalen, vektlegging av risiko i utlånsporteføljen, stresstesting og likviditet. Blant annet skal bankenes egenkapitalkrav øke fra 8 til 10,5 prosent innen 2019. Én fundamental endring er at mens kapitalkravene i Basel II var basert

«Etter sammenbruddet av gullstandarden og kontroll med kapitalbevegelser over landegrensene, som var etterkrigstidens multilaterale system for regulering av valutakurser, var det behov for å samstemme bankreguleringene på tvers av landegrensene.»

«Finanskrisen avdekket en rekke svakheter ved reguleringen av finansmarkedene, og det ble klart at det er behov for enda større grad av internasjonal koordinering.»

¹⁴ Se NOU:2011.

på risikoen for den enkelt bank, er det nye ved Basel III at det også omfatter kapitalkrav for dekning av den nasjonale systemrisikoen.

McKinsey (2010) har anslått at banknæringen i Europa vil måtte skaffe til veie om lag 1 100 milliarder euro i ny kjernekapital innen 2019. Dersom næringen klarer å reise den nye egenkapitalen, vil avkastningen målt i prosent gå ned, hvis da ikke bankene også makter å øke sin inntjening tilsvarende. McKinsey regner med at de nye kravene vil medføre tiltak i bransjen for å motvirke den svekkete avkastningen. Tiltakene varierer fra regnskapsmessige omdisponeringer (som i liten grad griper inn i bankvirksomheten) til operasjonelle grep (hvordan virksomheten drives), og porteføljestrategiske tiltak (hva banken skal drive med).

Finansdepartementet la 22. mars 2013¹⁵ fram et lovforslag om nye kapitalkrav for banker i Norge. Forslaget er en tilpasning til de kommende CRD IV-kravene¹⁶, og vil innebære en betydelig økning av bankenes kapitalkrav. Særlig vil dette gjelde for de såkalte systemviktige bankene. I et brev fra Finanstilsynet datert 4. november 2013¹⁷, er følgende institusjoner vurdert som nasjonalt systemviktige og pålegges særskilte krav i tillegg til en kapitalbuffer på 2 prosent:

DNB Bank	Nordea Bank Norge	SpareBank 1 Nord-Norge	SpareBank 1 SR-Bank
SpareBank 1 SMN	Sparebanken Vest	Sparebanken Sør	Sparebanken Plus.

Det er lagt opp til følgende innfasingsplan for de økte kravene til ren kjernekapital:

- Fra 1. juli 2013: 9 prosent (alle banker)
- Fra 1. juli 2014: 10 prosent (alle banker)
- Fra 1. juli 2015: 11 prosent (systemviktige banker) og 10 prosent (resterende banker)
- Fra 1. juli 2016: 12 prosent (systemviktige banker) og 10 prosent (resterende banker)

Det skal også innføres en motsyklisk konjunkturbuffer på 0 - 2,5 prosent. Nivået på den motsykliske kapitalbufferen skal fattes i et eget vedtak, og vil være et tillegg til kravene om ren kjernekapital som er presentert over. Denne vil tidligst trå i kraft fra 1. juli 2014.

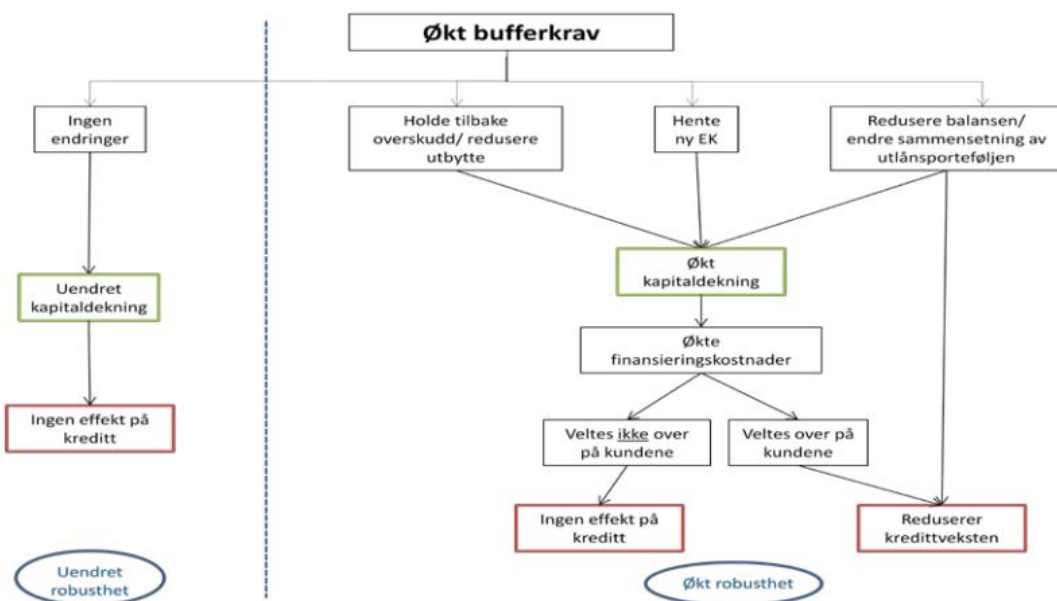
Grovt sett kan bankene reagere på fire forskjellige måter mot økte kapitalkrav (jf. Figur 6). Bankene kan utstede nye egenkapital, holde tilbake overskudd/ redusere utbytte, redusere balanse/endre sammensetningen av utlånsporteføljen eller vi kan oppleve at det ikke skjer noen endringer dersom kapitaldekningen var høy nok i utgangspunktet.

¹⁵ Se Prop. 96 L (2012-2013).

¹⁶ CRD IV bygger på Basel III og gjelder for kredittinstitusjoner og verdipapirforetak. CDR IV erstatter gjeldende kapitaldekningsdirektiver.

¹⁷ Se Finanstilsynet (pressemelding, 22/2013).

Figur 6: Virkninger av økt kapitalkrav



Kilde: Faksimile fra Jacobsen m. fl. (2011)

I følge Finansdepartementet (Prop. 96 L, 2012-2013) hadde norske banker per 31. desember

2012 samlet sett litt over 11 prosent i ren kjernekapital. Dette er tilstrekkelig til å oppfylle kravene 1. juli 2015, men noe lavere enn hva de systemviktige bankene må oppnå 1. juli 2016. Det argumenteres fra Finansdepartementet at siden bankene har høy løpende inntjening med dagens rentemarginer, og at bankene allerede er godt på vei til å oppfylle kravene til 2016, skal disse forslagene i seg selv ikke gi grunnlag for renteøkninger.»

«Det argumenteres fra Finansdepartementet at siden bankene har høy løpende inntjening med dagens rentemarginer, og at bankene allerede er godt på vei til å oppfylle kravene til 2016, skal disse forslagene i seg selv ikke gi grunnlag for renteøkninger.»

Finansnæringen selv har imidlertid en annen vurdering. Finans Norge uttalte for eksempel til DN.no i en artikkel 15. oktober at kapitalkravene bidrar til å holde utlånsrentene høyere enn de ellers ville vært. Videre påpekes det at når bankene må holde mer kapital bak hver krone som lånes ut, vil det få konsekvenser for utlån til næringsliv og arbeidsplasser.

«Finansnæringen selv har imidlertid en annen vurdering»

Internasjonalisering av finansnæringen

I takt med økende globalisering og fri bevegelse av kapital, har finansmarkedene stadig blitt mer internasjonaliserte. Internasjonaliseringen har vært drevet fram av utvikling av nye finansielle produkter og elektroniske løsninger har muliggjort effektiv handel på tvers av landegrenser.

Internasjonalisering av finansmarkedet har åpnet opp for mer konkurranse på det norske markedet fra utenlandske aktører.

I internasjonal sammenheng er det norske finanssektoren relativt liten, målt som andel av BNP. Dette kan forklares gjennom at en liten del av aktiviteten til norske finansinstitusjoner er rettet mot utenlandske banker. Motsatt har utenlandske finansinstitusjoner en betydelig markedsandel i det norske markedet.¹⁸ I 2009 stod utenlandske finansinstitusjoner for 49 prosent av verdiskapingen i den norske finansnæringen, en kraftig økning fra 2003, da tallet var 30 prosent.¹⁹ En stor andel av de utenlandske selskapene er i hovedsak fra Skandinavia, og i 2011 hadde tre av de fem største kredittinstitusjonene hovedkontor i Sverige eller Danmark.

Utenlandske banker kan etablere datterbanker eller filialer i Norge, eller de kan yte tjenester fra utlandet til Norge. Utenlandske datterbanker registrert i Norge er blant annet pliktige å være medlem av det norske banksikringsfondet på lik linje med norskeide banker. De utenlandske bankene må ha norsk konsesjon og er under tilsyn av norske myndigheter. Utenlandske banker som driver filialer i Norge, er i utgangspunktet ikke omfattet av den norske garantiordningen, men er dekket av ordningen som gjelder i bankens hjemland. Disse bankene kan imidlertid bli medlem av Sikringsfondet dersom de ønsker det. Eksempler på utenlandske datterbanker etablert i Norge er Nordea Bank Norge og Santander Consumer Bank, mens Skandiabanken, Handelsbanken og Danske Bank Norge er eksempler på utenlandske banker som driver filialer i Norge.

Ifølge Grünfeld m.fl. (2011) skjer norske finanskonserns satsninger utenfor Norden i hovedsak innenfor segmentene shipping, energi og fisk. En spørreundersøkelse i denne studien viser at så mye som 32 prosent av omsetningen blant finansbedrifter i maritim finans kommer fra utenlandske kunder. Også kredittforetak og inkasso har en relativt høy andel utenlandske kunder med 16 prosent. I de to store finanssegmentene forsikring og bank er derimot andelen av omsetning som kommer fra utenlandske banker bare henholdsvis 8 og 4 prosent.

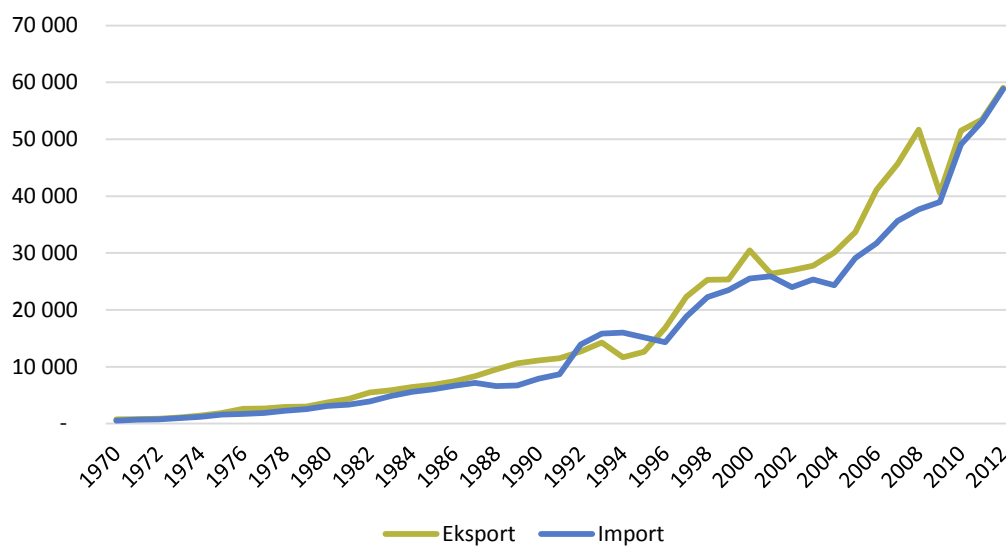
«Norske finanskonserns satsninger utenfor Norden skjer i hovedsak innenfor segmentene shipping, energi og fisk.»

Vi har ikke statistikk over eksporten av finansielle tjenester alene, men Figur 7 viser utviklingen i eksport og import av finans- og forretningstjenester siden 1970. Figuren er et tydelig bevis på internasjonaliseringen i den norske finanssektoren. Siden slutten av bankkrisa, i 1992, har omfanget av eksport og import av finans- og forretningstjenester blitt mer enn firedoblet. Omfanget har fortsatt å øke på 2000-tallet, og de ti siste årene har handelen med finans- og forretningstjenester mer enn doblet seg. I 2012 ble det både eksportert og importert finans- og forretningstjenester for om lag 59 milliarder kroner.

¹⁸ Se NOU:2011.

¹⁹ Se Grünfeld m.fl. (2011).

Figur 7: Eksport og import (løpende priser) av finans- og forretningstjenester. Millioner kroner

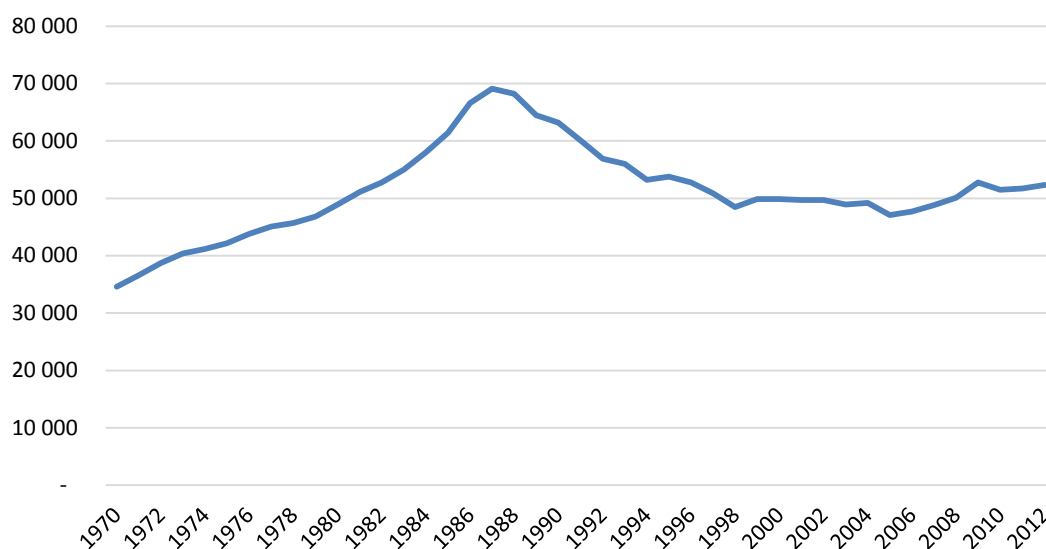


Kilde: Statistisk sentralbyrå, nasjonalregnskapet

4. De ansatte og arbeidslivsorganisasjonene i finansnæringen

Sysselsettingen innen finansnæringen i Norge har de siste 20 årene ligget stabilt på om lag 50 000 personer (jf. Figur 8). I 2012 var det 52 300 sysselsatte²⁰ personer i næringen. Dette er noe lavere enn i finanskrisetåret 2009, da nesten 53 000 var sysselsatt, men trenden er en svak sysselsettingsvekst i denne næringen det siste tiåret. Siden inngangen til 2000-tallet har sysselsettingen i finansnæringen økt med knappe 5 prosent. Dette er betydelig lavere enn utviklingen i resten av den norske økonomien, der sysselsettingen har økt med 15 prosent i samme periode. I 2012 utgjorde sysselsettingen i finansnæringen om lag 2 prosent av den totale sysselsettingen i Fastlands-Norge.

Figur 8: Antall personer sysselsatt i finansnæringen i Norge 1970-2012



Kilde: Statistisk sentralbyrå, nasjonalregnskapet

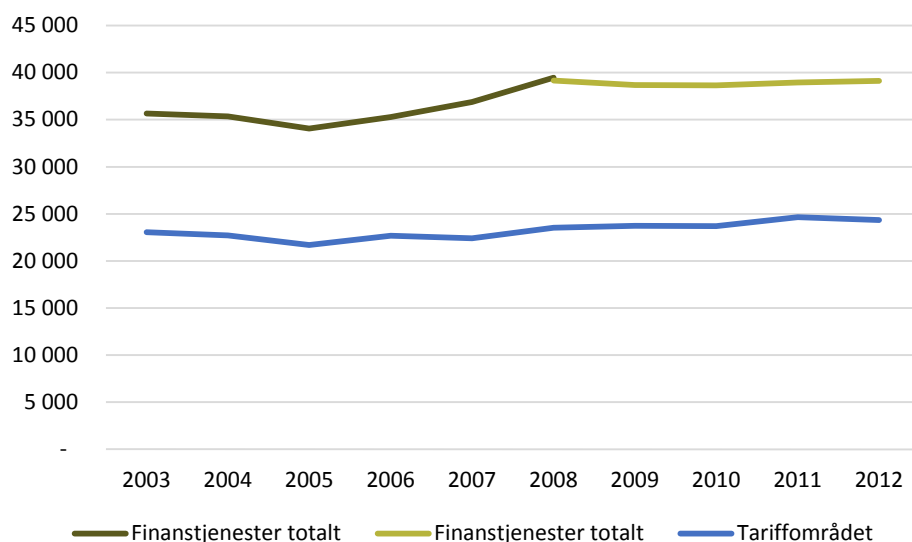
Ifølge lønnsstatistikken²¹ fra SSB var det om lag 40 000 heltidsansatte innen finanstjenester i 2012, se Figur 9. Statistikken ble lagt om i 2008. Derfor har tidsseriene i figurene som er basert på denne et brudd det året. Statistikken omfatter ansatte innen bank- og forsikringsvirksomhet (inkl. bl.a. Norges Bank) og annen finansiell tjenesteyting. Av disse var vel 24 000 personer ansatte i bedrifter som er medlem i Finansnæringens arbeidsgiverforening (nå Finans Norge). I denne rapporten vil vi omtale disse personene som ansatte i tariffområdet, eller regulativlønte. Andelen av heltidsansatte i finansnæringen som er ansatt i bedrifter i tariffområdet falt noe i

²⁰ Statistikken er fra Nasjonalregnskapet og teller både lønnstakere og selvstendige som er heltids- eller deltidsansatte i næringen.

²¹ Statistikken er en måling av gjennomsnittlig månedslønn i alle næringer, deriblant finansnæringen.
<http://ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt>

årene før finanskrisen, men har økt noe etterpå. I 2012 utgjorde ansatte i bedrifter i tariffområdet 62 prosent av alle ansatte i finansnæringen, mot 65 prosent i 2003.

Figur 9: Antall heltidsansatte innen finanstjenester og regulativlønte i tariffområdet



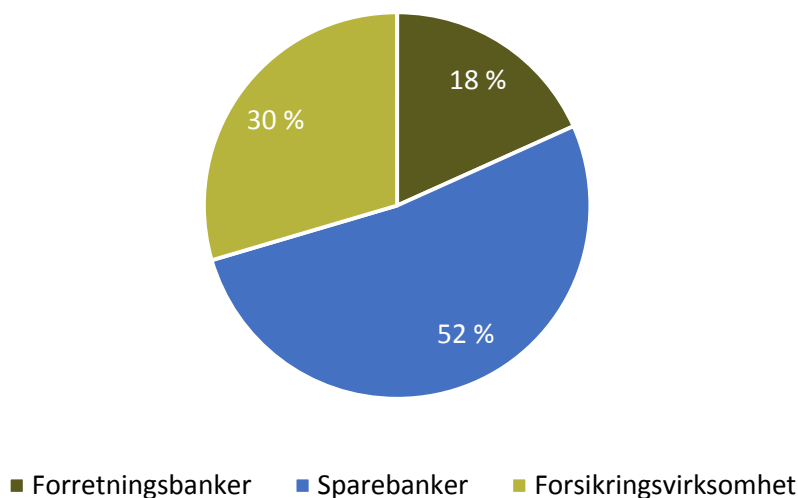
Kilde: Statistisk sentralbyrå

Karakteristikk ved de ansatte

Finansnæringen består av vidt forskjellige arbeidsoppgaver som krever ulik grad av kompetanse, noe som fører til at næringen er svært sammensatt når det kommer til blant annet utdanningsnivå og utdanningsretning blant arbeiderne. I dette kapittelet vil vi gå gjennom noen karakteristikk ved arbeidstakerne i næringen. Dette bidrar til å skape et bilde av de ansatte i næringen og gjør oss i stand til bedre å forstå forskjeller i lønnsnivåer og lønnsutvikling i ulike grupper. Statistikken vi presenterer i dette kapittelet er basert på tallgrunnlag for ansatte i tariffområdet, dvs. ansatte i bedrifter som er medlem av Finans Norge. Totalt består datasettet av 24 357 personer i 2012, av disse var 48 prosent menn og 52 prosent kvinner.

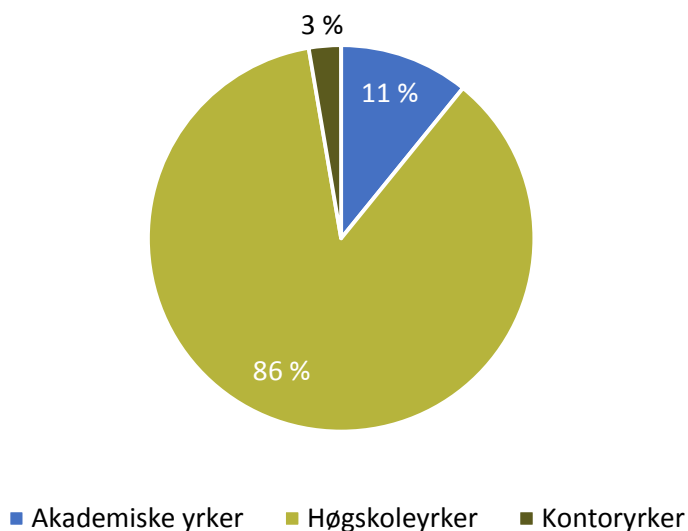
Majoriteten av de ansatte i tariffområdet i finansnæringen jobber i sparebanker. I 2012 utgjorde ansatte i denne virksomhetstypen 52 prosent av de heltidsansatte, mens 30 prosent var ansatt i forretningsbanker og 18 prosent innenfor forsikringsvirksomhet (jf. Figur 10).

I Figur 11 - Figur 13 viser vi antall ansatte fordelt på henholdsvis yrker, utdanning og alder. Finansnæringen er preget av høgskoleyrker. Typiske høgskoleyrker er finansmeglere, forsikringskonsulenter, kundebehandlere og tekniske og kommersielle salgsrepresentanter, og disse yrkesgruppene utgjør til sammen hele 86 prosent av arbeidsstyrken i tariffområdet i finansnæringen.

Figur 10: Ansatte i tariffområdet etter virksomhet, 2012

Kilde: Statistisk sentralbyrå

11 prosent av de ansatte i området jobber i såkalte akademiske yrker. Denne yrkesgruppen omfatter blant annet systemutviklere og programmerer, markedsanalytikere, sosial- og siviløkonomer og advokater. Bare 3 prosent av de ansatte jobber i såkalte kontoryrker. Typiske kontoryrker i statistikken er kontormedarbeidere, økonomimedarbeidere og assistenter og post- og bankkasserere.

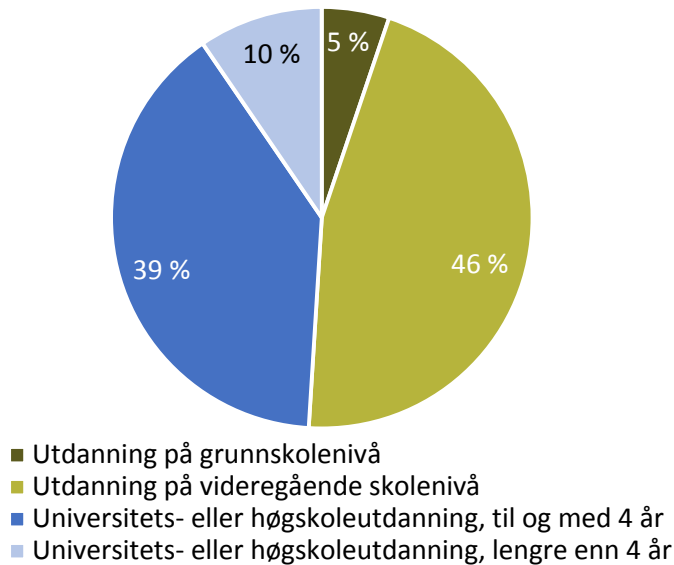
Figur 11: Ansatte i tariffområdet etter yrker, 2012

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken

I 2012 var over halvparten av de ansatte i tariffområde utdannet med videregående skole eller lavere, 39 prosent hadde høgskole eller universitetsutdanning til og med 4 år, mens 10 prosent hadde høgskole- eller universitetsutdanning lenger enn 4 år (jf. Figur 12). Utdanning innenfor

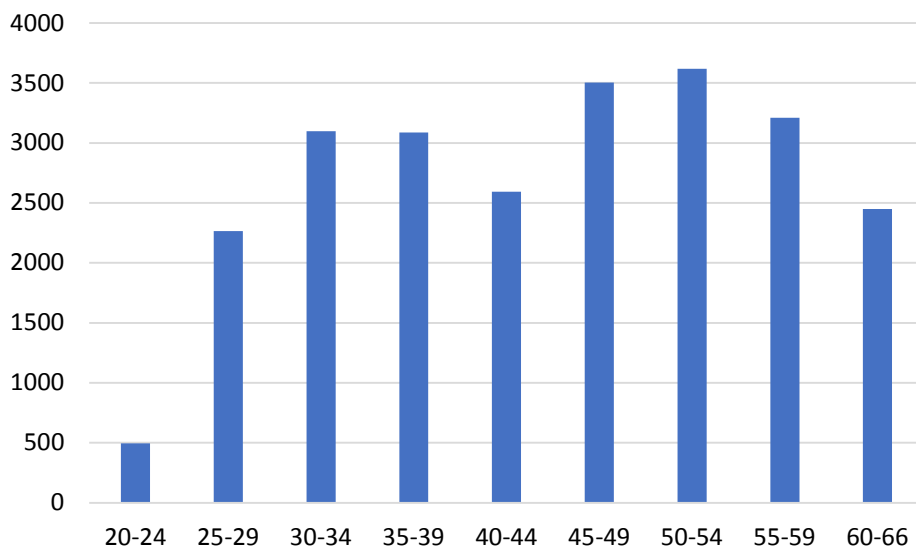
Økonomiske og administrative fag er helt klart den dominerende for de med høyere utdanning, men flere har også utdanning innen samfunnsfag, juridiske fag og naturvitenskapelige fag. I Figur 13 vises alderssammensetning i tariffområdet. I 2012 var gjennomsnittsalderen 45 år.

Figur 12: Ansatte i tariffområdet etter utdanningsnivå



Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken

Figur 13: Alderssammensetningen i tariffområdet i 2012

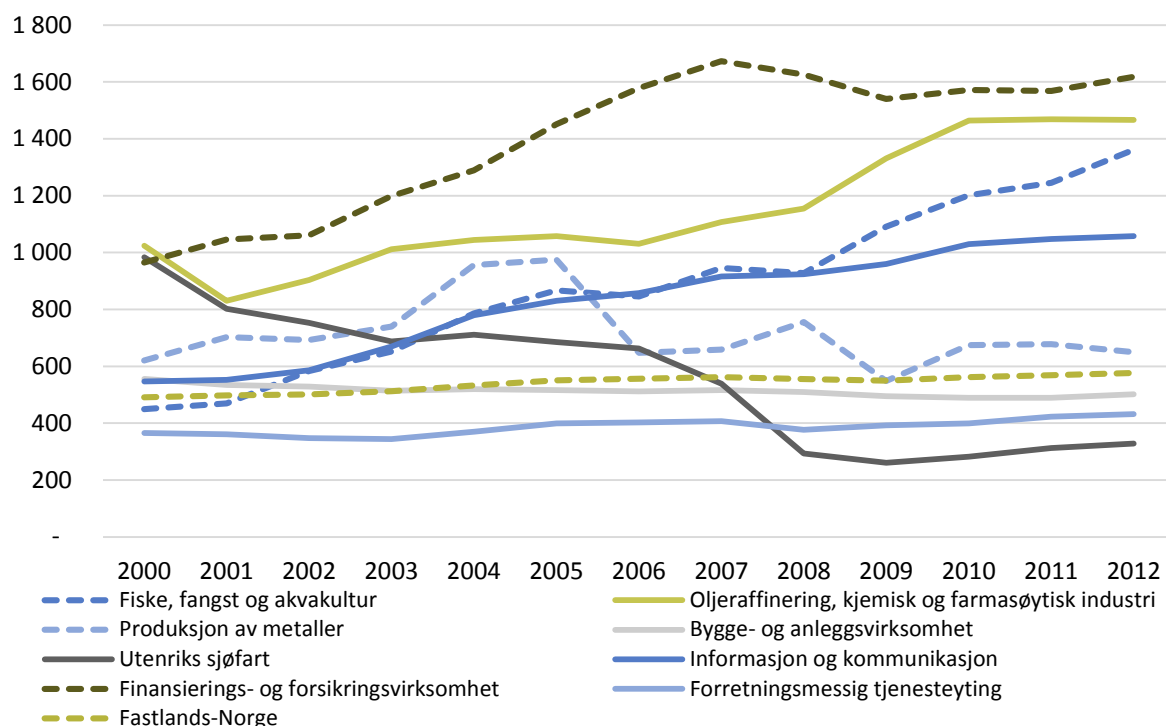


Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken

Endringer i finansnæringen

Finansnæringen har hatt høy produktivitetsvekst. Figur 14 viser utviklingen i bruttoprodukt per timeverk i faste priser i utvalgte næringer siden 2000. Bruttoproduct per timeverk i faste priser brukes ofte som et mål på produktivitet og sier noe om hvor effektivt et gjennomsnittlig timeverk produserer verdier. I perioden mellom 2000 og 2012 hadde finansnæringen en produktivitetsvekst på 70 prosent. Dette er mye høyere enn produktivitetsveksten i resten av Fastlands-Norge, som var på 21 prosent i samme periode.

Figur 14: Bruttoproduct per timeverk i utvalgte næringer, faste 2005-priser. 1000 kroner



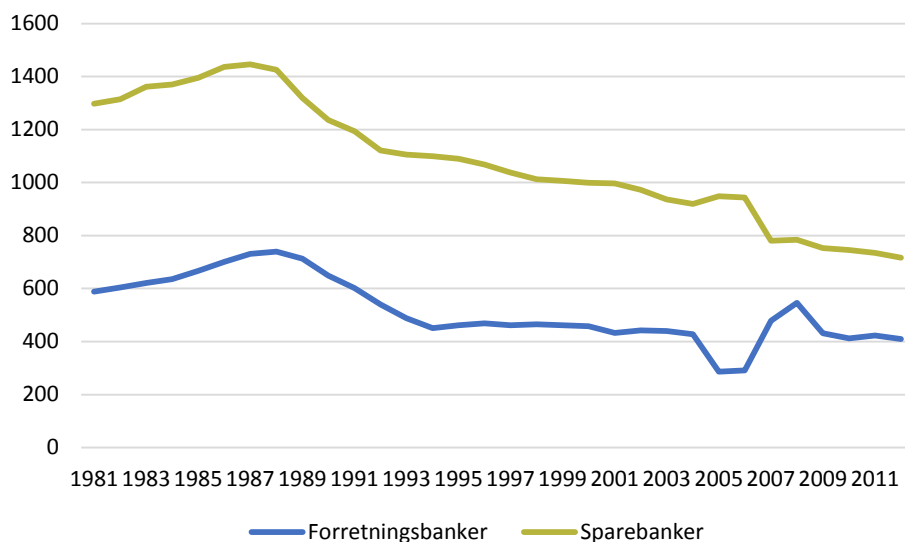
Kilde: Statistisk sentralbyrå

Det er mange forhold som kan bidra til økt produktivitet i en næring, blant annet teknologisk framgang, økt kvalitet på arbeidskraften og endret organisering både mellom og internt i bedrifter. Finanssektoren har vært gjennom betydelige strukturelle og teknologiske endringer siden 1980-tallet. Deregulering av kapitalmarkedet, økt innslag av utenlandske aktører, større konkurranse, oppkjøp og fusjoner har bidratt til utvikling av nye og bedre produkter og effektivisering. I tillegg har IT-revolusjonen ført til en drastisk endring i hvordan utøvelsen av «vanlige» banktjenester knyttet til kontohold og transaksjoner har utviklet seg. Mange av de manuelt utførte administrative funksjonene er borte og skiftet ut med nettbaserte og elektroniske IT-løsninger.

Disse strukturelle og teknologiske endringene som finansnæringen har vært gjennom kan illustreres som i Figur 15, Figur 16 og Figur 17. Fra toppen i 1987 har antallet forretnings- og sparebanker nesten blitt halvert fra knapt 2.200 til drøyt 1.100 ekspedisjonssteder. Oppkjøp og

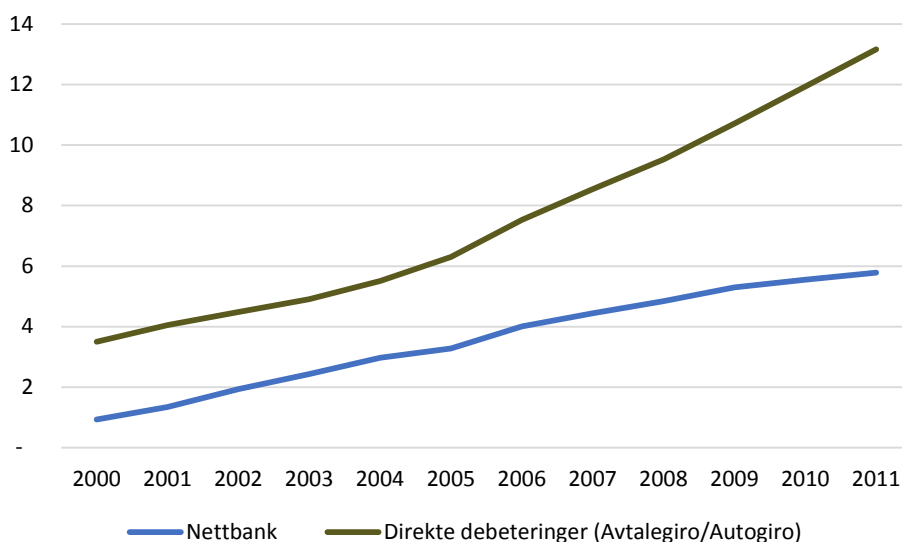
fusjoner av banker kan forklare noe av dette, men bankene har også endret seg fra å være filialbaserte til framvekst av rene nettbanker. Siden 2000 har antall nettbankavtaler økt fra noe under én million til knapt 6 millioner avtaler i 2011. Videre har økt bruk av nettbanker lagt til rette for automatisering av banktjenester gjennom avtalegiroer og efaktura. Utbredt bruk av avtalegiro og efaktura er eksempler på løsninger som fører til økt effektivitet i næringen gjennom at de manuelt utførte administrative arbeidsoppgavene i stor grad er borte.

Figur 15: Antall ekspedisjonssteder. Forretnings- og sparebanker (hovedkontorer og filialer) per 1. januar hvert år



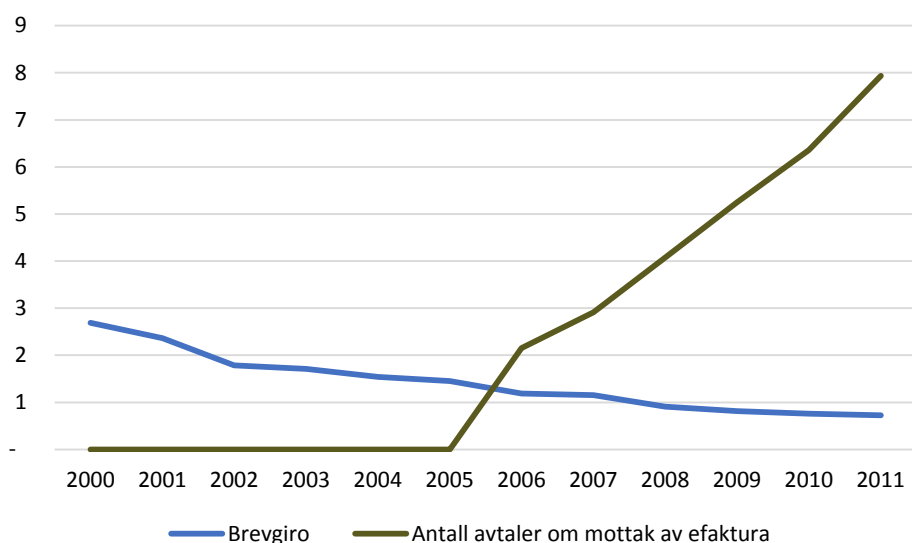
Kilde: Finans Norge

Figur 16: Antall nettbankavtaler og bruk av direkte debetering (avtalegiro), millioner



Kilde: Finans Norge

Figur 17: Antall brevgiro og efaktura avtaler, millioner



Kilde: Finans Norge

For å få fullt utbytte av den teknologiske framgangen må arbeidsstokken ha kompetanse og omstillingsevne, slik at den nye teknologien kan tas i bruk. De teknologiske endringene har ført til at finanssektoren har fått et behov for ansatte med høyere kompetanse enn tidligere. Figur 18 illustrere utviklingen i utdanningsnivå hos de ansatte i tariffområdet i perioden 2003 til 2012. Antallet med kun videregående skole eller lavere har falt mye siden 2003, mens antallet med universitets- eller høyskoleutdanning har hatt en betydelig økning i perioden. Andelen av de ansatte med universitets- eller høyskoleutdanning har økt fra 34 prosent i 2003 til 49 prosent i 2012. I samme periode har det generelle utdanningsnivået i befolkningen økt, blant annet som følge av teknologisk framgang i alle næringer. Til sammenligning økte andelen med universitets- og høyskoleutdanning som andel av sysselsettingen totalt i Norge fra 27 prosent i 2003 til 34 prosent i 2012.

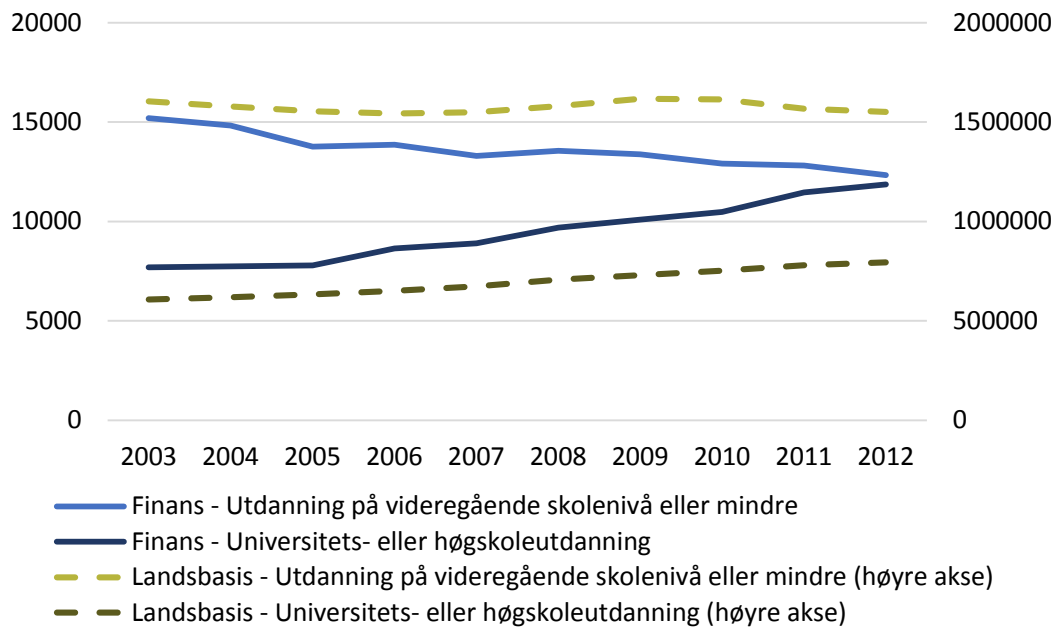
«For å få fullt utbytte av den teknologiske framgangen må arbeidsstokken ha kompetanse til å ta den nye teknologien i bruk.»

I Figur 19 viser vi antall sysselsatte innenfor de største utdanningsretningene, og det er særlig antallet økonomi- og administrasjonsutdannete fra videregående som har gått ned. Av nedgangen på 3.500 personer med kun videregåendeutdannelse, har nesten 2.500 kommet blant disse.

Det er særlig økonomi- og administrasjonsutdannete på bachelornivå det har blitt flere av i perioden. Det har også vært en svært sterk prosentvis vekst i antallet med økonomi- og administrasjonsutdannelse på masternivå. Her er antallet imidlertid så lavt at veksten utgjør ikke så mange personer. Samlet sett har det vært en vekst på knapt 3.000 personer med økonomi- og

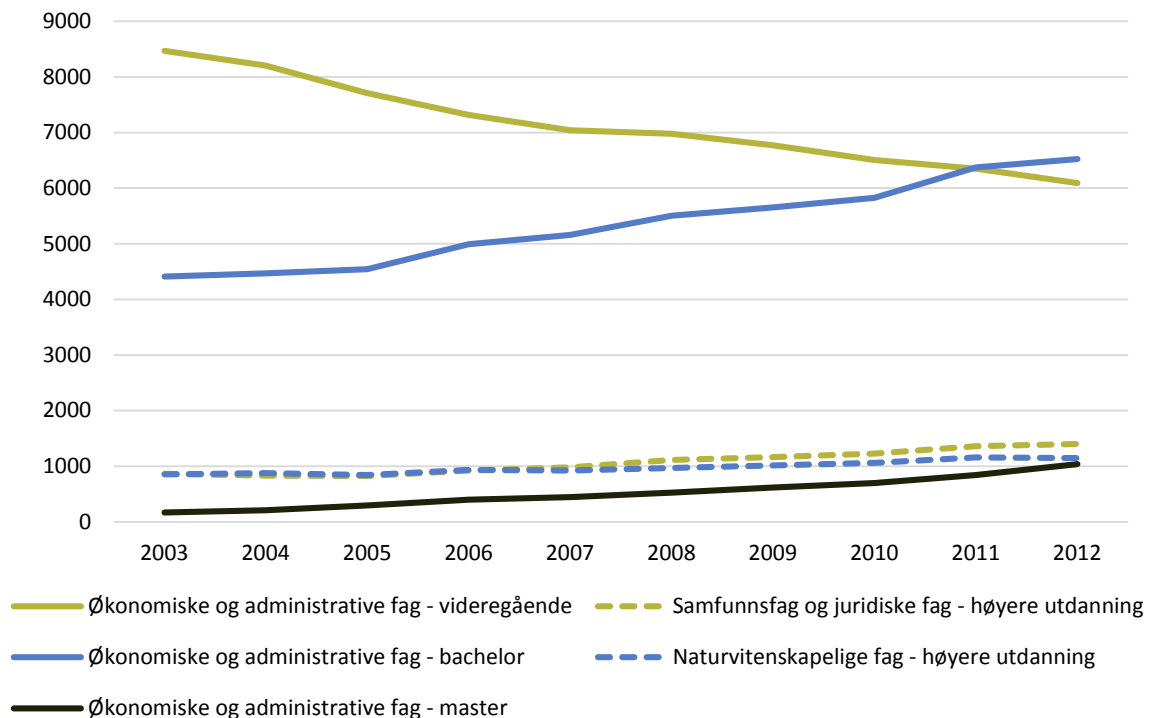
administrasjonsutdannelse på enten bachelor- eller masternivå innen tariffområdet i finansnæringen fra 2003 til 2012.

Figur 18: Utdanningsnivå blant sysselsatte i tariffområdet finans og på landsbasis for alle næringer



Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken

Figur 19: Utdanning blant sysselsatte i tariffområdet innen finanstjenester



Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken

Nedgangen i antall sysselsatte innen finanstjenester med utdanning på videregående nivå og økningen i antallet på bachelor- og masternivå, er trolig del av en trend som har pågått både før perioden vi har sett på og som vil fortsette framover. Denne strukturendringen er som forventet i lys av de teknologiske endringene og virksomhetsendringene vi har sett.

Organisasjonene i finansnæringen

En sterk grad av koordinering av lønnsdannelsen er avhengig av at partene i lønnsforhandlingene har myndighet til å representere arbeidstakere og arbeidsgivere. Høy organisasjonsgrad gir større forhandlingsmakt, og gjør det derfor attraktivt for både arbeidstakere og arbeidsgivere å organisere seg. I kapittel 2 i denne rapporten argumenterer vi også for at høy organisasjonsgrad på arbeidstakersiden er viktig for å oppnå en omfattende tariffavtaledekning med legitimitet i det brede arbeidslivet, samtidig som koordineringen mellom bedriftene i næringen er god. Under presenterer vi de to dominerende organisasjonene i finansnæringen, samt avtalene som disse to partene inngår med hverandre gjennom forhandlinger.

Arbeidstakersiden

Finansforbundet er det største fagforbundet for ansatte i finansnæringen og tilknyttede næringer, og ble stiftet i 2000. Finansforbundet har om lag 40.000 ansatte i finansnæringen som medlemmer, hvorav i overkant av 23.000 er ansatt i bedrifter med arbeidsgivermedlemskap i Finans Norge. Finansforbundet er tilsluttet hovedsammenslutningen Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS).

Arbeidsgiversiden

Finans Norge er hovedorganisasjonen som ivaretar både det næringspolitiske og det arbeidsgivermessige samarbeidet i finansnæringen. Organisasjonen ble dannet 1. januar 2013 som et resultat av sammenslutningen mellom Finansnæringens Fellesorganisasjon (FNO) og Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA). Bedrifter med arbeidsgivermedlemskap i Finans Norge er forretningsbanker, sparebanker, forsikringsselskaper og noen andre finansbedrifter. I alt har Finans Norge i overkant av 200 medlemsbedrifter med til sammen om lag 38. 000 ansatte.²²

Tariffavtaler

Gjennom forhandlingsprosesser inngår Finans Norge og Finansforbundet tariffavtaler med kollektive reguleringer av lønns- og arbeidsvilkår i finansnæringen. Avtalene som inngås mellom partene gjelder i praksis for alle bedriftene med arbeidsgivermedlemskap i Finans Norge.

Først forhandles det om følgende sentrale tariffavtaler mellom Finans Norge og Finansforbundet²³:

²² Kilde: Finans Norge, 2013.

²³ Informasjonen om de ulike avtaletypene er hentet fra Finansforbundets hjemmesider.
<https://www.finansforbundet.no/om-oss/avtaler/>

- **Hovedavtalen (HA)** regulerer avtalestrukturen i finansnæringen, generelle bestemmelser om forhandlings- og samarbeidsforhold mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, medbestemmelse og streikerett. Det er også regler om tvistebehandling, prøvetid, oppsigelsesfrister, permittering og prosedyrer ved rasjonalisering og driftsinnskrenkning. Avtalen har normalt fire års varighet. En oppsagt avtale gjelder inntil ny er vedtatt, og man står dermed aldri uten en Hovedavtale. Gjeldende avtale strekker seg fra 1. januar 2012 til 31. desember 2015.
- **Sentralavtalen (SA)** regulerer forhold knyttet til lønns- og arbeidsforhold. Arbeidstid, ferie, lønn, lønnsregulativet, sosiale ytelser, utdanning og kompetanseutvikling er noen av de viktigste områdene i avtalen. Avtalen har normalt to års varighet. Også her gjelder en oppsagt avtale inntil ny er vedtatt, og man står dermed heller ikke uten en Sentralavtale. Gjeldende avtale strekker seg fra 1. mai 2012 til 30. april 2014.

I tillegg til de sentrale avtalene mellom Finansforbundet og Finans Norge som beskrevet over, inngås det lokale tariffavtaler. Denne bygger på HA og SA, og fastsetter lønns- og arbeidsvilkår som ikke er regulert i disse.

- **Bedriftsavtale (BA)** er en lokal tariffavtale mellom tillitsvalgte i bedriften og ledelsen. Bedriftsavtaler har normalt varighet på to år, så fremt ikke annet avtales, og videre for ett år av gangen, dersom ikke en av partene skriftlig sier den opp tre måneder før forfall. Rådgivere på sekretariatet i Finansforbundet og Finans Norge kan gi bistand underveis i forhandlingsprosessen, men det er de lokale parter, tillitsvalgte og ledelsen, som er eierne av avtalen og således må komme til enighet. Det er først ved en formell tvist vedrørende avtalen at de sentrale parter, Finans Norge og Finansforbundet, har en definert rolle, jf. Hovedavtalens kap. 3.

For bedrifter som ikke er medlem av noen arbeidsgiverorganisasjon kan Finansforbundet inngå følgende avtaler:

- **Direkteavtale** regulerer de samme forhold som innholdet i HA og SA. Avtalen har normalt varighet på to år.
- **Tilslutningsavtalen** er kortfattet og sier i hovedsak at bedriften tilslutter seg det sentrale avtaleverket, HA og SA. Bedriften må i tillegg ha en bedriftsavtale. Avtalen har normalt varighet på to år.

De sentrale forhandlingene

De sentrale tarifforhandlingene mellom Finans Norge og Finansforbundet omhandler lønns- og arbeidsvilkår for om lag 27 500 ansatte²⁴ i finansnæringen, hvorav 23 300 er medlemmer av Finansforbundet²⁵. I hvert partallsår (2012, 2014, osv) forhandles det mellom partene i det som kalles Hovedoppgjøret. I hovedoppgjøret forhandles det om både lønnstillegg og endringer i de

²⁴ Inkluderer heltids- og deltidansatte.

²⁵ <https://www.finansforbundet.no/hovedoppgjoret-i-finans-2012/fakta-om-hovedoppgjoret-i-finans-2012/>

Øvrige bestemmelsene i tariffavtalene. I 2012 startet forhandlingene torsdag 19. april og partene kom til enighet 27. april. Resultatet fra forhandlingene legger grunnlaget for en ny Sentralavtale som ble gjeldende fra 1. mai 2012. I årene mellom hovedoppgjørene er det mellomoppgjør. I et mellomoppgjør er det forhandlinger om lønn som er tema hos partene. I 2013 foregikk forhandlingene 24., 25. og 26. april, og resultatet fra forhandlingene ble gjeldende fra 1. mai samme år.

Lønn til de ansatte

Lønnen til de ansatte i næringen vil være en kombinasjon av resultatet fra de sentrale forhandlingen og lokale tillegg. I finansnæringen utgjør det generelle tillegget fra de sentrale forhandlingene en relativt liten andel av lønnsveksten i næringen. De lokale tilleggene fastsettes mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i hver enkelt bedrift og omfatter blant annet personlige tillegg, engangstillegg og automatisk opprykk, provisjonstillegg, overskuddstillegg og bonusordninger. Det er likevel slik at den totale rammen for de lokale forhandlingene avtales i de sentrale forhandlingene.

5. Verdiskaping i finansnæringen

En nærings verdiskaping (bruttoproduct) er produksjonen (omsetningen) fratrukket produktinnsatsen man kjøper fra andre næringer. Man måler altså med dette verdiøkningen den aktuelle næringen tilfører økonomien.

Figur 20: Definisjon av verdiskaping

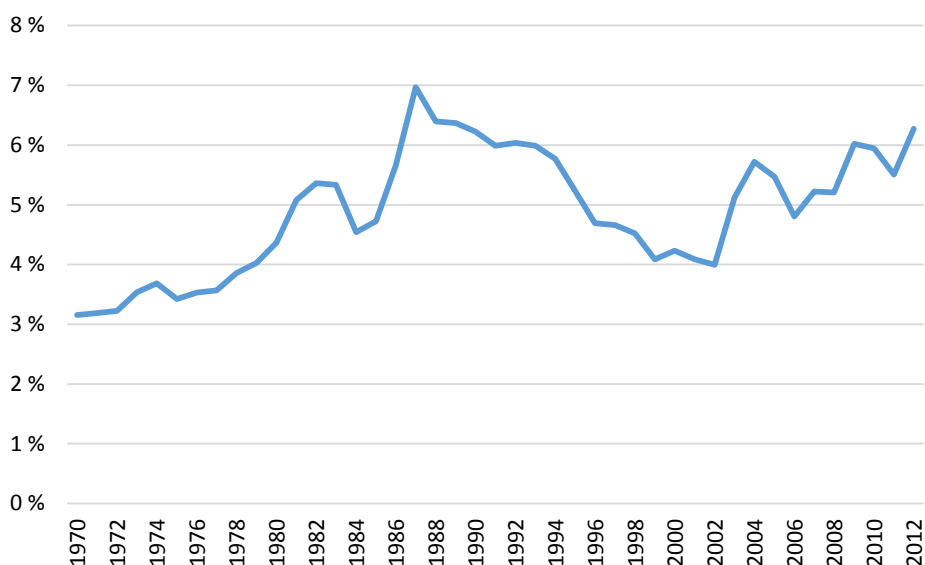


Verdiskapingen i finansnæringen er høy. Til tross for at sysselsettingen i næringen bare utgjorde 2 prosent av total sysselsetting i Fastlands-Norge i 2012, utgjorde verdiskapingen hele 6 prosent. Som vi ser av Figur 21 og Figur 22 har finansnæringen hatt en betydelig vekst i verdiskapingen fra 2000 til 2012. Målt i løpende priser har verdiskapingen i finansnæringen økt med 187 prosent siden 2000. Til sammenligning økte verdiskapingen i hele Fastlands-Norge med 102 prosent i samme periode.

På sett og vis kan man si at finansnæringen leverer tjenester som er relatert til aktivitets- og omsetningsveksten i andre næringer. Det er i et slikt perspektiv underlig at verdiskapingen innen finanstjenester skal vokse så kraftig målt som andel av nasjonens verdiskaping. Én mulig forklaring kan være vekst i eksporten av finanstjenester. En annen forklaring er at antall transaksjoner øker mer enn pengestrømmene i seg selv skulle tilsi. En tredje forklaring kan være at finansnæringen utvikler nye finansielle tjenester som oppleves som nyttige av kundene.

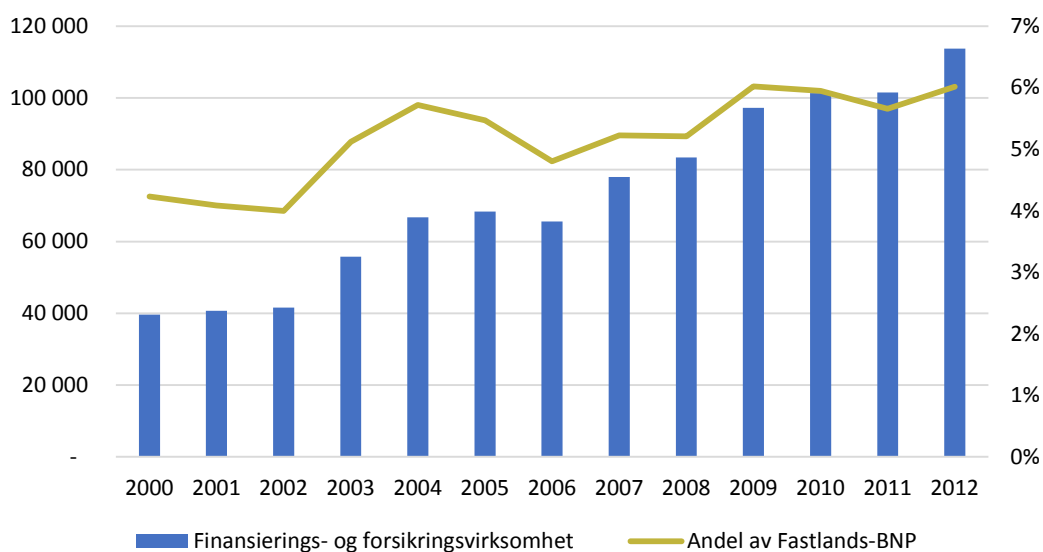
Finansnæringens omsetning kommer fra deres gebyrer, rentemarginer og kapitalgevinster. Mens gebyrene og rentemarginene er koblet til den økonomiske aktiviteten i økonomien for øvrig, vil kapitalgevinstene følge utviklingen i kapitalmarkedene. De finansielle markedene kan utvikle seg både sterkere og svakere enn realøkonomien i lange perioder. Ytterligere en forklaring kan derfor være at næringen har opplevd sterk vekst i kapitalinntektene på egne investeringer. Finansnæringen skiller seg ut fra andre næringer i nasjonalregnskapet ved at kapitalinntekter regnes som verdiskaping. I andre næringer er det ikke slik.

Figur 21: Bruttoprodukt (løpende priser) innen finansierings- og forsikringstjenester i prosent av Fastlands-Norge



Kilde: Statistisk sentralbyrå, nasjonalregnskapet

Figur 22: Bruttoprodukt (løpende priser) innen finansierings- og forsikringstjenester. Millioner kroner, og i prosent av Fastlands-Norge (høyre akse)



Kilde: Statistisk sentralbyrå, nasjonalregnskapet

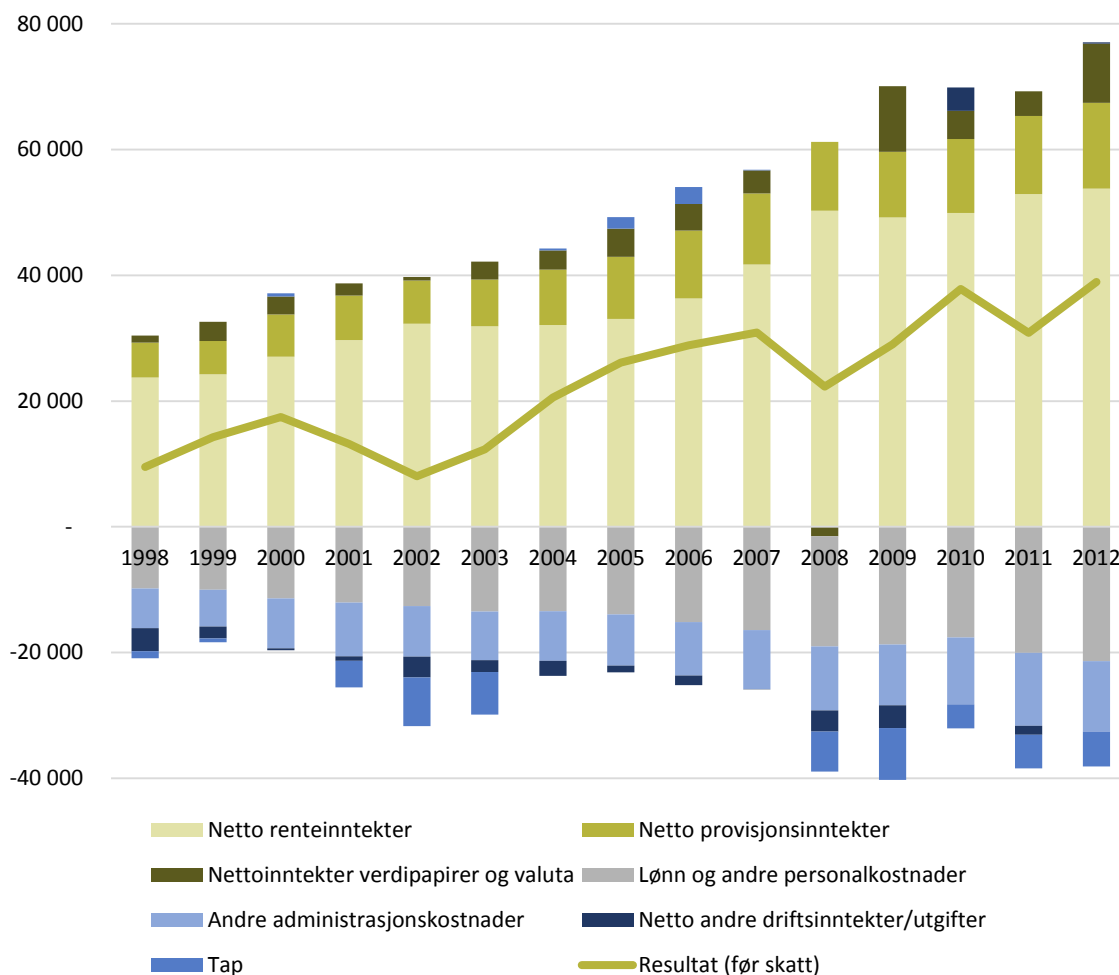
For å finne ut mer om årsaken til den sterke veksten i verdiskapingen i finansnæringen, må vi se nærmere på regnskapstallene.

Regnskapstall for banker

Den viktigste kilden til bankers inntjening er rentemarginen. Over perioden 1998 til 2012 har netto renteinntekter utgjort 75 prosent av nettoinntektene fra bankvirksomhet. I tilsvarende periode har andelen fra netto provisjonsinntekter (gebyrer) og nettoinntekter fra verdipapirer og

valuta vært på henholdsvis 18 prosent og 7 prosent. Mens inntektene fra rentemarginer og gebyrer er nokså stabile, svinger inntektene fra verdipapirer og valuta mye fra år til år i takt med svingningene i kapitalmarkedene. I finanskrisetåret 2008 hadde for eksempel bankene et negativt resultat for denne delen av virksomheten, mens 2009 og 2012 var gode år. I perioden 2003-2012 økte resultatet før skatt med hele 217 prosent.

Figur 23: Regnskap i forretnings- og sparebanker fra 1998-2012. 1000 kroner



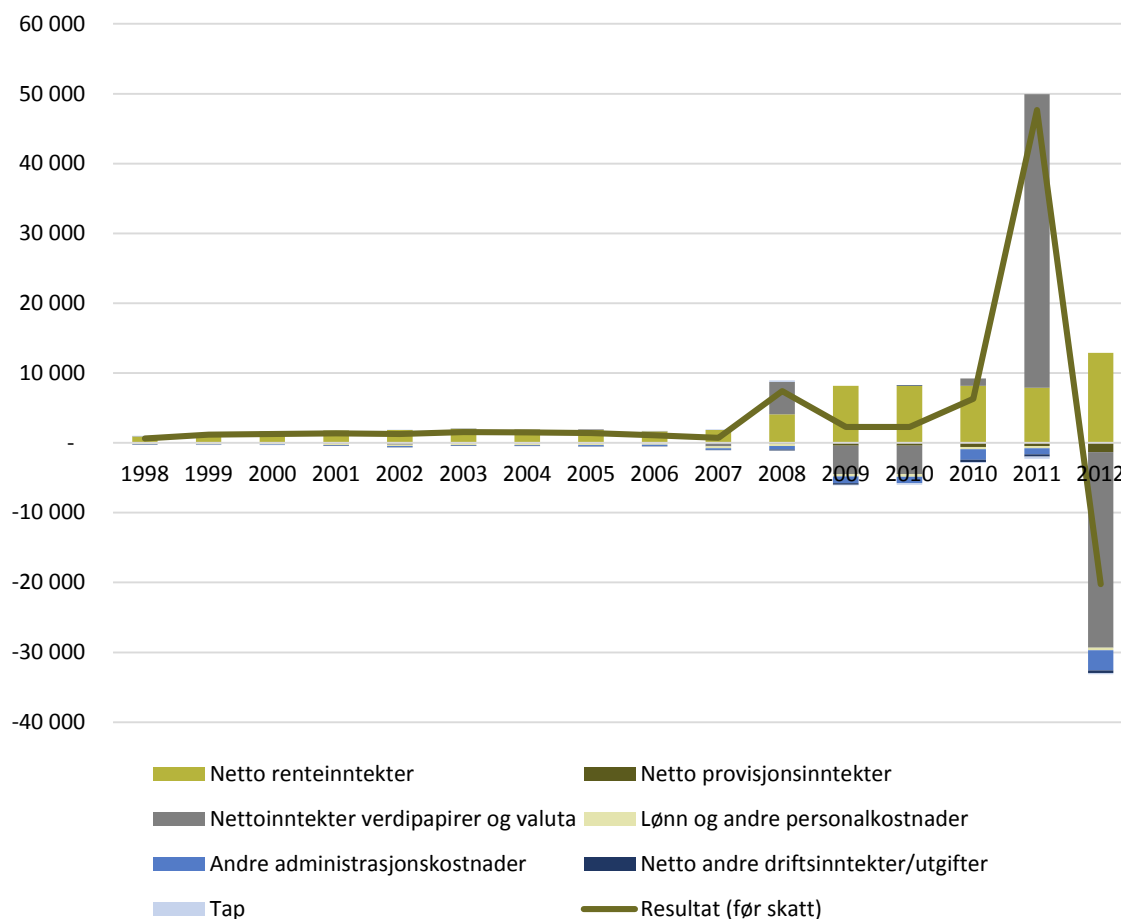
Kilde: Statistisk sentralbyrå, regnskap finansielle foretak

Regnskapstall for kredittforetak

I Figur 24 vises regnskapstall for kredittforetak over perioden 1998 til 2012. Som for banknæringen, er det rentemarginer som historisk har vært den viktigste kilden til kredittforetakenes inntjening. Mens inntektene fra rentemarginer og gebyrer er nokså stabile, svinger inntektene fra verdipapirer og valuta også her mye fra år til år i takt med svingningene i kapitalmarkedene. Spesielt var resultatet før skatt i 2011 og 2012 preget av store svingninger i netto verdiendringer for verdipapirer, valuta og finansielle derivater. For hele 2012 var dette nettotapet på om lag 28 milliarder kroner, mot en gevinst på hele 42 milliarder i 2011.

Figuren gjenspeiler utviklingen i betydningen av kredittforetak i finanssektoren. Antall kredittforetak økte fra 12 ved utgangen av 3.kvartal 2008 til 30 ved utgangen av 4.kvartal 2009, og holdt seg stabil på 30 foretak deretter.²⁶ Årsaken til denne økningen er at det i 2007 ble åpnet for at norske banker fikk anledning til å utstede obligasjoner med fortrinnsrett (OMF) gjennom kredittforetak. Dette førte til at en større andel av utlån ble kanalisert gjennom kredittforetak.

Figur 24: Regnskap i kredittforetak fra 1998-2012. 1000 kroner



Kilde: Statistisk sentralbyrå, regnskap finansielle foretak

Regnskapstall for forsikringsforetak

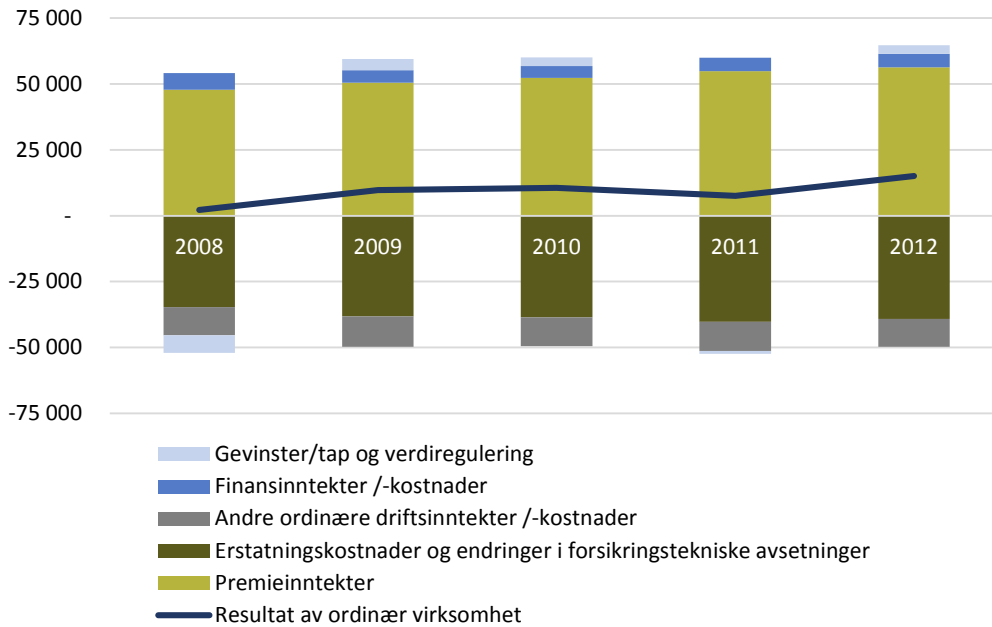
Forsikring er det nest største undergruppen i finansnæringen målt i verdiskaping (Grünfeld 2011). Forsikring består av undergruppene livsforsikring, skadeforsikring, risiko- og skadevurdering, forsikringsformidling og andre tjenester tilknyttet forsikringsvirksomhet og pensjonskasser, hvor de to førstnevnte utgjør brorparten av næringen. I Figur 25 og Figur 26 presenterer vi regnskapet for skadeforsikring og livsforsikring fra 2008-2012.

Den klart viktigste inntektskomponenten innenfor segmentet skadeforsikring er premieinntekter, mens erstatningskostnader utgjør den største delen av utgiftsposten.

²⁶ 2011 er siste år med i statistikken.

Foretakene innenfor skadeforsikring har hatt gode resultater de siste årene, og resultat av ordinær virksomhet har økt fra drøyt 2 milliarder i 2008 til 15 milliarder i 2012.

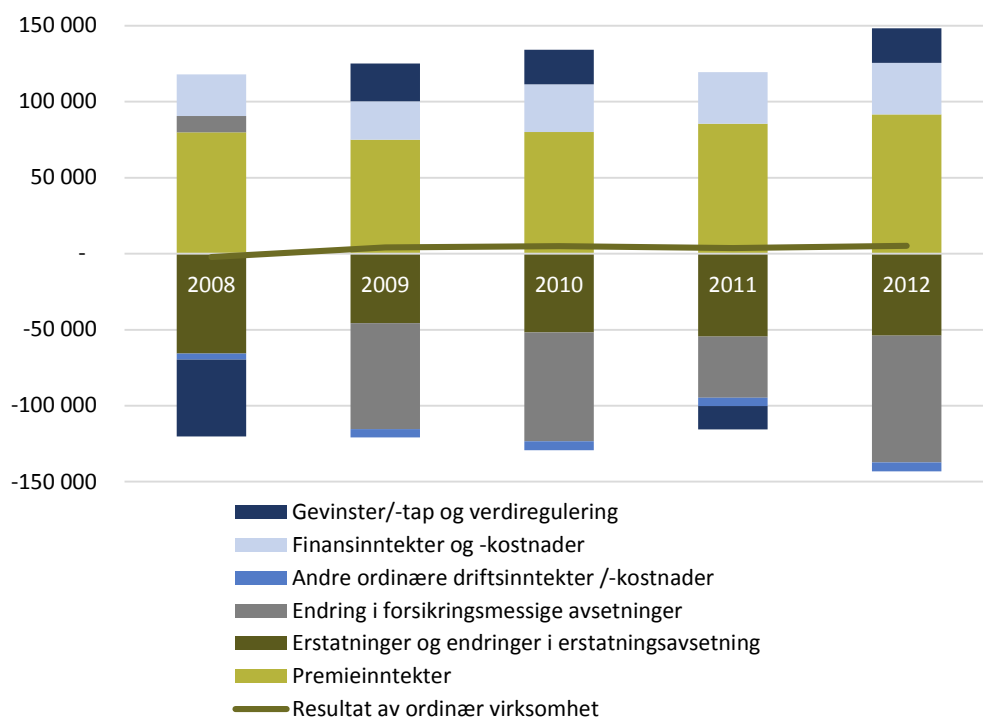
Figur 25: Regnskap i skadeforsikring fra 2008-2012. 1000 kroner



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Livsforsikring inneholder både en forsikringskomponent (garantert avkastning) og et forvaltningselement. Som for skadeforsikring er det premieinntekter som er den viktigste inntektskilden, men netto finansinntekter har også bidratt med overskudd de siste årene. Foretakene innenfor livsforsikring bokførte et negativt resultat på ordinær virksomhet i 2008, mens resultatet har i årene siden vært positive. I 2012 var resultatet på i overkant av 5 milliarder.

Figur 26: Regnskap i livsforsikring fra 2008-2012. 1000 kroner



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Fordelingen av verdiskapingen

En annen metode å regne ut en nærings verdiskaping på, er å summere lønnsutgifter og driftsresultat før avskrivninger og nedskrivninger. Det illustrerer at hele verdiskapingen blir fordelt mellom arbeidstakere og eiere.²⁷

Figur 27: Fordeling av verdiskaping



Som vi har sett i kapittel 2, bygger den norske lønnsdannelsen på prinsippet at verdiene som skapes fordeles jevnt på de ulike bidragsyterne til verdiskapingen. Bare på den måten kan modellen være bærekraftig over tid. Det vil alltid være uenigheter om hva som er en riktig og

²⁷ Stat og kommune tar del i verdiskapingen hovedsakelig gjennom skatter og avgifter betalt av lønnsstakere og eiere.

rettferdig fordeling av verdiskapingen, noe som jo er helt naturlig da eiere og arbeidstakere delvis har sammenfallende og delvis motstridende interesser. Poenget med et system med kollektive forhandlinger er nettopp at resten av samfunnet godtar den fordelingen som forhandlingene gir, fordi fagforeningene sørger for noenlunde symmetri i relasjonen mellom lønnstakere og eiere. Når styrkeforholdet mellom partene er nokså stabilt over tid, danner det seg gjerne en felles oppfatning om at alle grupper i hovedsak skal ha lik prosentvis inntektsvekst. I det minste tolereres det ikke at noen grupper har systematisk høyere prosentvis vekst. Med samme prosentvise vekst i lønninger og overskudd, opprettholdes den funksjonelle inntektsfordelingen mellom lønnstakere og eiere.

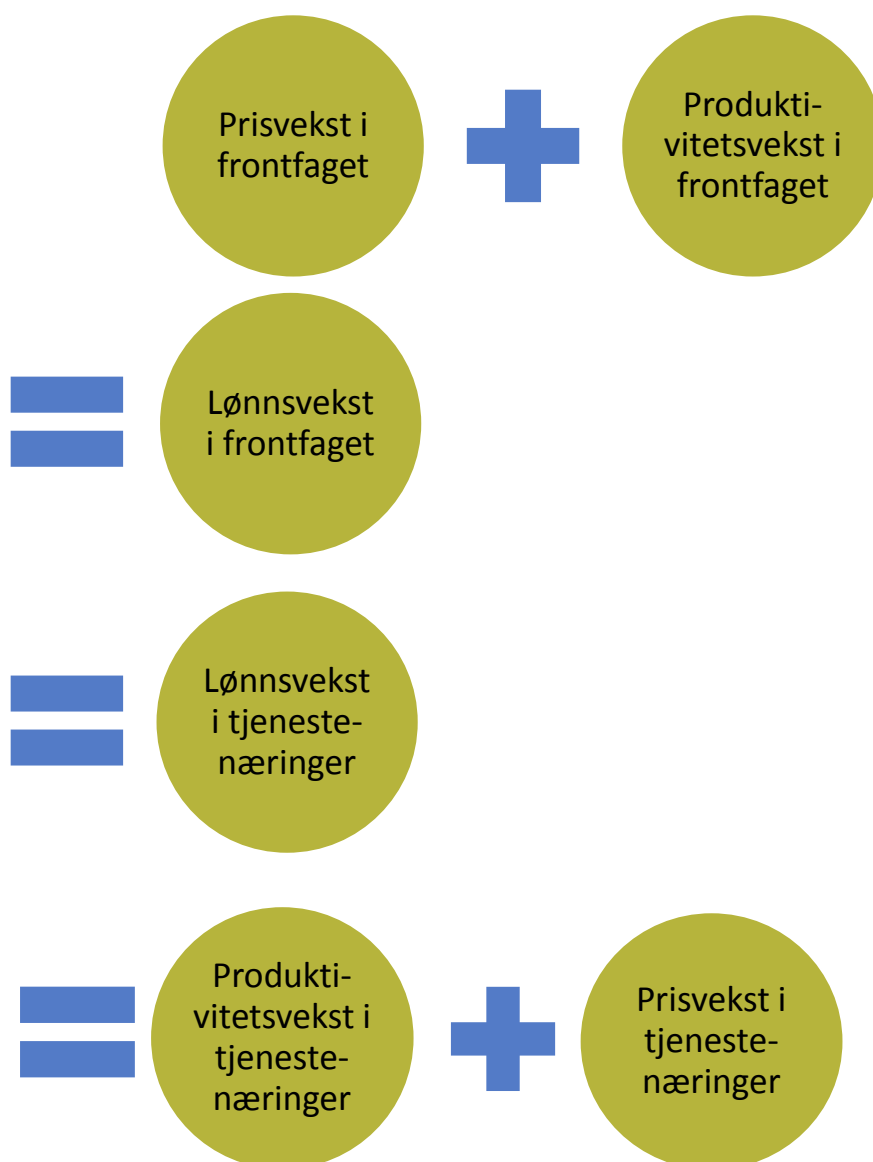
Frontfagsmodellen sikrer imidlertid dette kun under noen sentrale forutsetninger. En jevn inntektsfordeling mellom bedriftseiere og arbeidstakere i frontfaget oppnås dersom maktforholdene i lønnsoppgjørene der er jevne. Det krever sterke arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner. Gjennom forhandlinger skjer det altså en implisitt overskuddsdeling, der ingen av partene får sine krav og ønskemål oppfylt til fulle.

I tjenestenæringene må også et annet krav være oppfylt. Ifølge teorien fra hovedkursmodellen oppnår man en stabil fordeling av verdiskapingen der kun dersom konkurransen mellom bedriftene er tilstrekkelig sterk. Det er prisdannelsen i tjenestebedriftene som sikrer stabile inntektsandeler der. Dersom lønnsveksten ikke kan regulere inntektsfordelingen, må konkurransen bedriftene imellom gjøre det. Mekanismene er illustrert i Figur 28.

Figuren viser at lønnsveksten i frontfaget bestemmes av prisveksten i de konkurranseutsatte markedene og produktivitetsveksten i frontfaget. Når lønnsveksten i tjenestebedriftene er gitt fra frontfaget, og produktivitetsveksten ikke dekker de økte lønnsutgiftene, kan tjenestebedriftene kun opprettholde overskuddene ved å velte de økte kostnadene over på prisene kundene betaler. Siden alle bedriftene som er i konkurranse med hverandre opplever den samme lønnskostnadsveksten, vil alle tjenestebedriftene kunne gjøre dette uten å tape markedsandeler. Tjenestebedriftene er heller ikke i særlig konkurranse med utenlandske bedrifter, så dette er opprettholdbart uavhengig av hvor sterk lønnsveksten fra frontfaget er. Selv når vi moderer dette, og erkjenner at også tjenestebedriftene opplever en viss utenlandsk konkurranse, så vil lønnsveksten likevel følge den som andre konkurranseutsatte bedrifter opplever og konkurranseevnen opprettholdes for alle.

Konkurransen tjenestebedriftene imellom sikrer altså at prisøkningene ikke blir større enn lønnsveksten tillater. Dersom én bedrift forsøker å øke prisene mer enn lønnsveksten, for å øke sin egen fortjeneste, vil de raskt tape markedsandeler når konkurransen om kundene er hard.

Figur 28: Sammenhengen mellom prisvekst, produktivitsvekst og lønnsvekst ifølge frontfagsmodellen



Frontfagsmodellen innebærer altså i teorien at det er summen av produktivitsveksten og prisveksten i frontfaget som bestemmer den nominelle lønnsveksten i Norge. Produktivitsveksten i tjenestebedriften har i modellen ingen konsekvenser for lønnsveksten, kun for prisene kundene betaler. Teknologiske endringer og økt produktivitsvekst i tjenestebedriftene skal ifølge modellen altså komme kundene til gode. Og, siden kundene også er arbeidstakerne, vil produktivitsveksten i tjenestebedriftene bedre arbeidstakernes kjøpekraft gjennom lavere prisvekst og ikke gjennom økt lønn. Produktivitsvekst i frontfaget øker også arbeidstakernes kjøpekraft, men da gjennom økt lønn. Noe av kjøpekraftsforbedringen blir riktig nok spist opp av økte priser i tjenestene for at disse skal dekke inn sine økte lønnskostnader. Likevel blir det noe kjøpekraftsforbedring igjen til arbeidstakerne.

Dersom det ikke er tilstrekkelig konkurranse mellom tjenestebedriftene, vil bedriftene med monopolmakt kunne øke prisene til kundene utover sin kostnadsvekst. Dermed vil veksten i eiernes inntekter vokse mer enn arbeidstakernes. Dette bryter med modellens forutsetninger, og er heller ikke samfunnsøkonomisk fornuftig. Dette vil vi kunne observere ved at lønnskostnadenes andel av verdiskapingen i næringen faller.

Dette bringer oss over på hva styrkeforholdet mellom partene i tjenestenæringene betyr for fordelingen av verdiskapingen der. Dersom frontfagsmodellen følges uansett, og konkurransen i de markedsrettete tjenestenæringene er så sterk at prisene justeres i tråd med modellen, fordeles inntektene jevnt på arbeidstakerne og eierne uavhengig av styrkeforholdet dem imellom. Det er for eksempel store forskjeller i styrken til arbeidstakerorganisasjonene i de ulike tjenestenæringene. Likevel har lønnsveksten vært om lag den samme i mange av næringene, slik vi skal se i neste kapittel. Styrkeforholdet

Dersom det er monopolmakt i en tjenestenæring, og kundene betaler for høy inntektsvekst i næringen, er det helt avgjørende for inntektsfordelingen mellom arbeidstakerne og eierne hva styrkeforholdet dem imellom er. Har arbeidstakerne lite forhandlingsmakt, og blindt blir nødt til å følge lønnsveksten fra frontfaget, stiger eierinntektsandelen. Lønnskostnadsandelen faller tilsvarende. Dersom forhandlingsstyrken er jevn, opprettholdes inntektsandelene også i en næring med monopolmakt.

Vi har med dette identifisert to hypoteser som i prinsippet skal gjelde dersom vi har en bærekraftig frontfagsmodell i Norge, og som vi kan «teste» ved å studere utviklingen i inntektsfordelingen mellom arbeidstakere og eiere. Den ene er om vi observerer stabile inntektsandeler i frontfaget. Da har trolig styrkeforholdet mellom fagforeningene og arbeidsgiverne der vært jevn. Den andre er om eierinntektsandelene i tjenestenæringen har vært stabil over tid. Dersom lønnskostnadsandelene har falt, sier modellen at det er monopoltendenser i næringen samtidig som styrkeforholdet mellom partene er skjev. Dersom eierinntektsandelene har blitt redusert, kan monopolmakten ha avtatt eller eierne tapt forhandlingsstyrke. Vi skal nå se nærmere på disse to «testene».

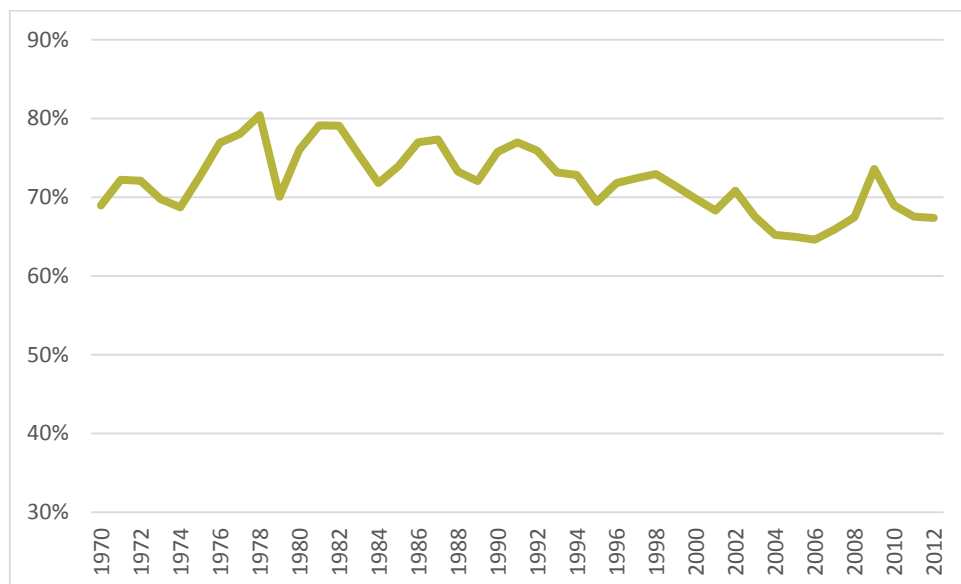
Test nr. 1 for frontfagsmodellen: Overskuddsdeling i frontfaget

Vi kan teste styrkeforholdet mellom partene i frontfaget ved å undersøke lange tidsserier for lønnskostnadenes andel av verdiskapingen. Med et jevnt styrkeforhold bør denne andelen være uten en stigende eller fallende trendmessig utvikling. Den bør altså svinge rundt et forholdvis konstant gjennomsnitt.

Det er vanlig å bruke industrinæringen som en operasjonell definisjon på konkurranseutsatt sektor og frontfag (selv om det kun er en tilnærming). Vi ser av Figur 29 at lønnskostnadsandelen i industrien har svingt mye, men likevel rundt et relativt stabilt gjennomsnittsnivå – kanskje med unntak av tidlig på 2000-tallet.

At andelen svinger skyldes konjunktorene og et ønske om at det er arbeidsgiverne som skal bære den største risikoen for inntektsfall. Arbeidstakerne er trygghetssøkende og har derfor i all hovedsak fastlønnskontrakter. Figuren viser imidlertid at lønningene er fleksible over tid. Etter noen år tilpasser de seg til endringer i verdiskapingen, slik at forholdstallet vender tilbake til et relativt stabilt gjennomsnittsnivå.

Figur 29: Lønnskostnadenes andel av verdiskapingen i industrien



Kilde: Statistisk sentralbyrå, nasjonalregnskapet

Vi ser imidlertid at lønnskostnadsandelen i industrien fulgte en uvanlig sterk nedadgående trend tidlig på 2000-tallet. Det er trolig en rekke forklaringer på det. For det første opplevde industribedriftene god lønnsomhet gjennom høye råvarepriser i de internasjonale markedene, særlig etter at Kina ble medlem av WTO i 2001 og etterspurte mye råvarer til sin eksportindustri. Prisforbedringene opplevdes trolig mindre varige, og den økte lønnsomheten førte ikke til økt lønn i samme grad som tidligere. Tvert om utgjorde lavkostnadslands inntog i verdenshandelen en trussel mot industriarbeidsplassene i Norge. Vi så lavere lønnskostnadsandeler i svært mange vestlige land i denne perioden. Den sterke kronekursen etter overgangen til prisstigningsmål i pengepolitikken forsterket samtidig utflytting av industriproduksjon til lavkostland og ga moderat lønnsvekst, til tross for det relativt høye lønnsomhetsnivå i industribedriftene.

EU-utvidelsen østover 1. juli 2004 har trolig bidratt ytterligere til å svekke arbeidstakerorganisasjonenes forhandlingsposisjon i frontfaget. Arbeidsinnvandringen til Norge har økt formidabelt. Gjelsvik, Nymoen og Sparrman (2012) har funnet klare tegn på at innvandringen har bidratt til å redusere lønnsveksten i enkelte industrinæring. Innvandringen har således også bidratt til den lave lønnskostnadsandelen i industrien i denne perioden.

Finanskrisen bidro til å gjenopprette inntektsbalansen noe etter 2009. Likevel er lønnskostnadenes andel av verdiskapingen i industrien fortsatt noe lavere enn det var før 2000-tallet. Utviklingen illustrerer at det selv innenfor den norske frontfagsmodellen kan skje

begivenheter som forrykker maktbalansen i selve frontfaget, slik at lønnskostnadsandelen endres. Det er ikke overraskende denne typen tilpasning av inntektsfordelingen kan finne sted innfor en næring der lønnsdannelsen skjer gjennom kollektive avtaler. Det kan tvert om ses som et bevis for endret forhandlingsmakt, men også for at nettopp de kollektive avtalene gir en fornuftig lønnsdannelse når næringen står overfor utfordringer både med hensyn til etterspørselen og den kostnadsmessige konkurranseevnen.

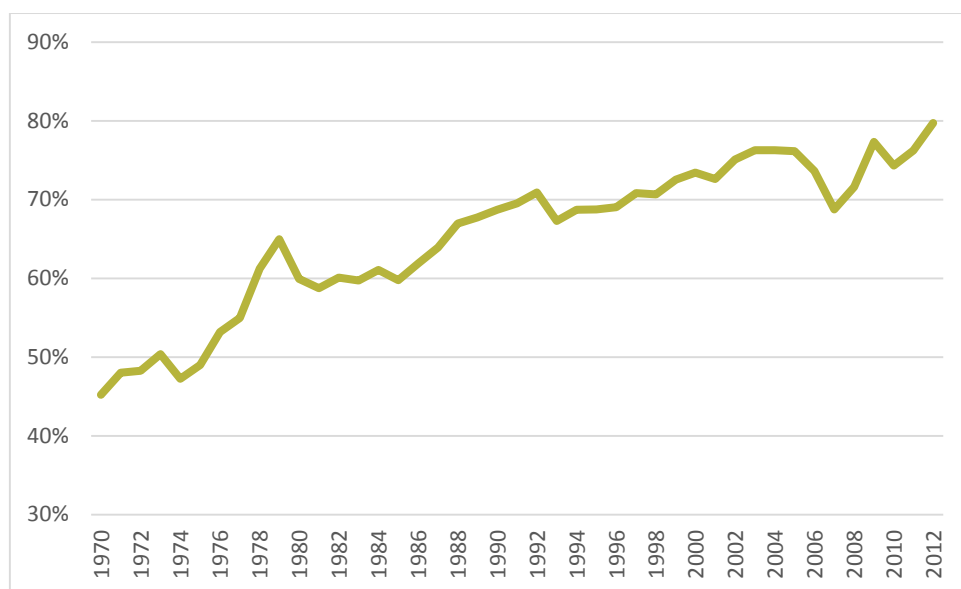
De fleste er derfor enige i at frontfagsmodellen i det store og hele har stått seg gjennom disse endringene og at maktforrykningen ikke har vært sterk nok til at arbeidstakerne i tjenestebedriftene har protestert mot å koordinere seg med den svakere parten fra frontfaget.

Test nr. 2 for frontfagsmodellen: Tilstrekkelig konkurranse i tjenestenæringene

Vi har sett at svak konkurranse mellom tjenestebedriftene, gir seg utslag i fallende lønnskostnader som andel av verdiskapingen. La oss se på fordelingen av verdiskaping i ulike tjenestenæringene.

Vi har i Figur 30-Figur 34 valgt å vise utviklingen i lønnskostnadsandelen i fire av de største tjenestenæringene, henholdsvis varehandel, forretningsmessig tjenesteyting, faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, og finansiering og forsikringstjenester.

Figur 30: Lønnskostnadenes andel av verdiskapingen innen varehandel og reparasjon av kjøretøy



Kilde: Statistisk sentralbyrå, nasjonalregnskapet

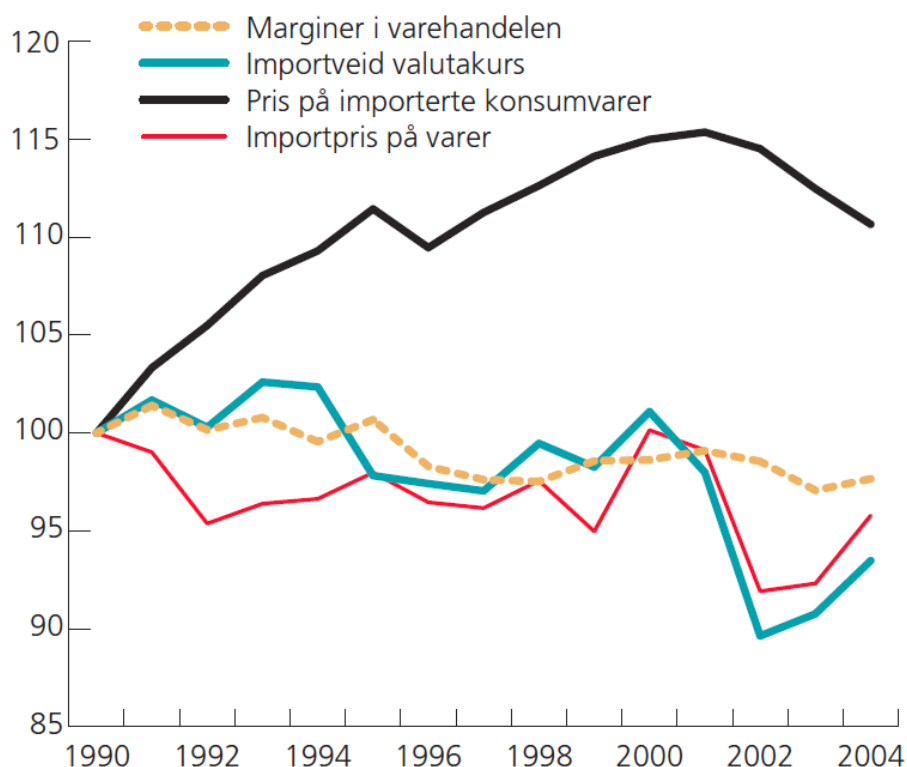
Lønnskostnadsandelene har utviklet seg svært forskjellig i disse næringene. Innen varehandel har lønnskostnadene gjennomgående økt mer enn verdiskapingen. Dette viser altså at eierne har fått en stadig mindre andel av verdiskapingen. Det bryter altså med teorien fra frontfagsmodellen og kan indikere at det tidligere var monopolprofitt i næringen som økt konkurranse har redusert.

Varehandelen har i denne perioden gjennomgått store strukturelle endringer, fra en situasjon med svært mange små kjøpmenn og selvstendig næringsdrivende, til en situasjon der de fire største dagligvarekjedene dominerer. Til sammen har de 96 prosent markedsandel av dagligvarehandelen.²⁸ Med så store dominerende eiere kan det synes rart at konkurransen har blitt hardere enn før. Eierkonsentrasjon trenger imidlertid ikke bety mindre konkurranse. Innen varehandelen er det ting som tyder på det motsatte.

Konkurransetilsynet har undersøkt dagligvarekjedenes fortjenestemarginer på grossist- og detaljistleddet.²⁹ Marginene til de norske dagligvarekjedene er lavere enn i både Sverige og Storbritannia. Dette gjelder både som gjennomsnittsbetraktninger, og når man sammenlikner marginene til de største kjedene i hvert av landene.

Også Boug m.fl. (2005) har undersøkt fortjenestemarginene i varehandelsnæringen i forbindelse med SSBs modellering av prissettingsatferden i næringen i de makroøkonomiske modellene SSB utvikler for Finansdepartementet. De finner som vi ser av Figur 31 at marginene har falt klart etter hvert som eierkonsentrasjonen har økt.

Figur 31: Priser, marginer i varehandelen og kronekurs. Indeks 1990=100



Kilde: Faksimile av Figur 2 i Boug m.fl. (2005). Statistikken er fra Statistisk sentralbyrå og Norges Bank.

²⁸ Dagligvarerapporten 2013 fra Nielsen.

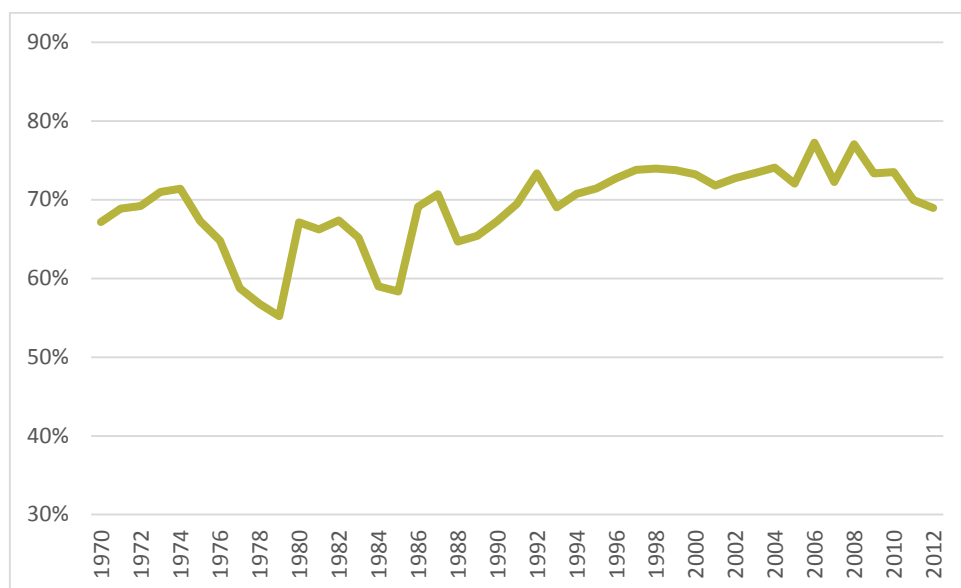
²⁹ Konkurransetilsynet (2011)

Boug m.fl. (2005) forklarer den reduserte eierinntektsandelen innen varehandelen med at veksten i dagligvarekjedene har bidratt til å vri butikkledelsens inntekter fra eierinntekter til lønnsinntekter. I sin modellering av prisene i næringen, der eiernes fortjenester er en av faktorene, finner de en signifikant effekt av antall selvstendig næringsdrivende i næringen. De konkluderer også med at konkurranse om kundene er hard, og viser til et intervju med Sjøføkonom i Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (nå Virke) Lars E. Haartveit i Finansavisen.



Samtidig med lavpriskjedenes inntog og veksten i internetthandelen har det altså vært en sterk konkurranse om kundene innen varehandelen. Ikke minst har sportsbutikkene og faghandelsbutikker opplevd konkurransen tøff. Konkurransen har kommet kundene til gode. Vi vet også at det har vært en betydelig produktivitetsvekst innen varehandelsnæringen, som kundene har nytt ytterligere av. Om det er økt konkurranse eller omgjøring av kjøpmennenes eierinntekter til lønnsinntekter som forklarer nedgangen i eierinntektsandelen i næringen, kan vi ikke vite sikkert. Trolig er det begge deler.

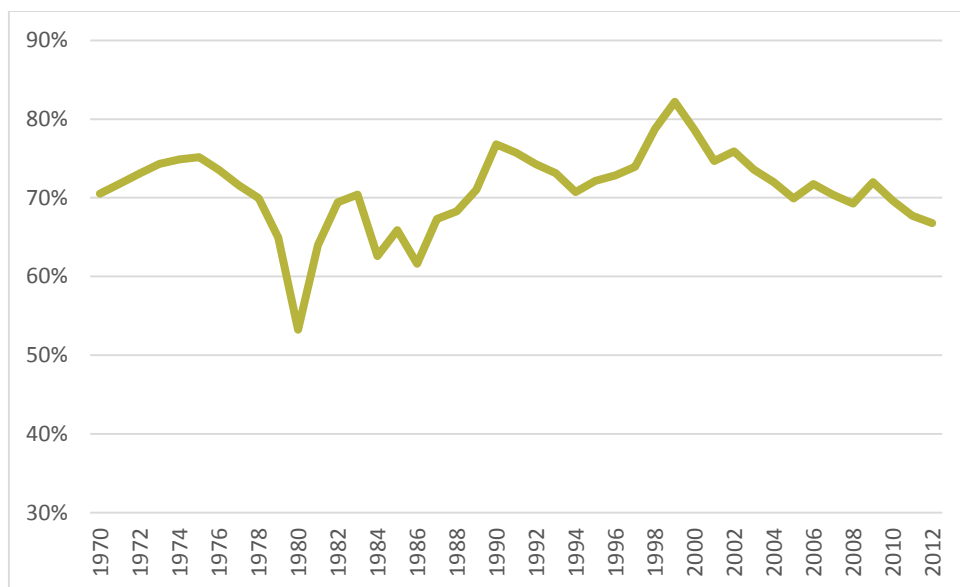
Figur 32: Lønnskostnadenes andel av verdiskapingen innen forretningsmessig tjenesteyting



Kilde: Statistisk sentralbyrå, nasjonalregnskapet

Innen forretningsmessig tjenesteyting og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting har lønnskostnadsandelen vært langt mer stabil. Nivået nå er om lag det samme som på 1970-tallet. Det kan tyde på at konkurransen er omtrent like sterk som da, slik at produktivitetsveksten næringene har opplevd har kommet kundene til gode.

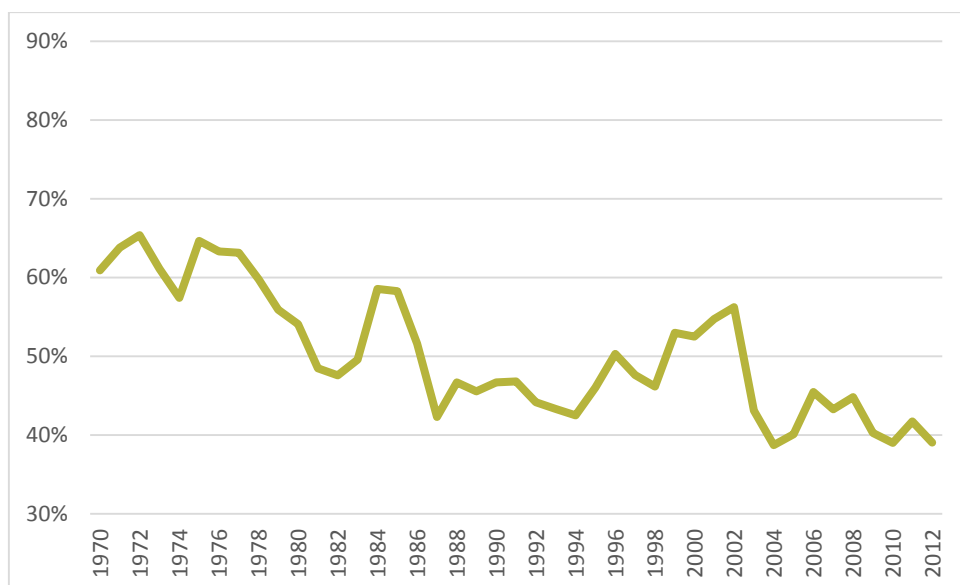
Figur 33: Lønnskostnadenes andel av verdiskapingen innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting



Kilde: Statistisk sentralbyrå, nasjonalregnskapet

Innen finansiering og forsikringsvirksomhet har lønnskostnadsandelen gått markert ned siden 1970-tallet. Nedgangen ser ut til å ha kommet dels i perioden fra midten av 1970-tallet til midten av 1980-tallet, og etter 2003. Næringen har i perioden gått gjennom store endringer i lønnsomhet, med mye av driften regulert av myndighetene på 1970- og begynnelsen av 1980-tallet, «jappetider» etter kredittliberaliseringen på 1980-tallet, bankkrise på begynnelsen av 1990-tallet og internasjonal finanskrisen i 2008. Dette gir svingninger i lønnskostnadsandelen i næringen.

Figur 34: Lønnskostnadenes andel av verdiskapingen innen finansiering og forsikringsvirksomhet



Kilde: Statistisk sentralbyrå, nasjonalregnskapet

Samtidig har næringen opplevd store strukturendringer, slik vi har sett i forrige kapittel. Delvis har endringene vært som innen varehandelen, med nedlegging av mange lokale filialer og små virksomheter, og sterk integrasjon og vekst innen kjedene. Delvis har det også vært en rivende utvikling i de teknologiske framskrittene i næringen. Det er grunn til å tro at den sterke integrasjonen og de teknologiske endringene har redusert kostnadene og økt lønnsomheten innen bank og forsikringsvirksomhet. Denne kostnadsreduksjonen skal – ifølge frontfagsmodellen – komme kundene til gode gjennom lavere premier, gebyrer og rentepåslag, dersom konkurransen finansinstitusjonene imellom er tilstrekkelig sterk. Det ser ikke ut til å ha skjedd.

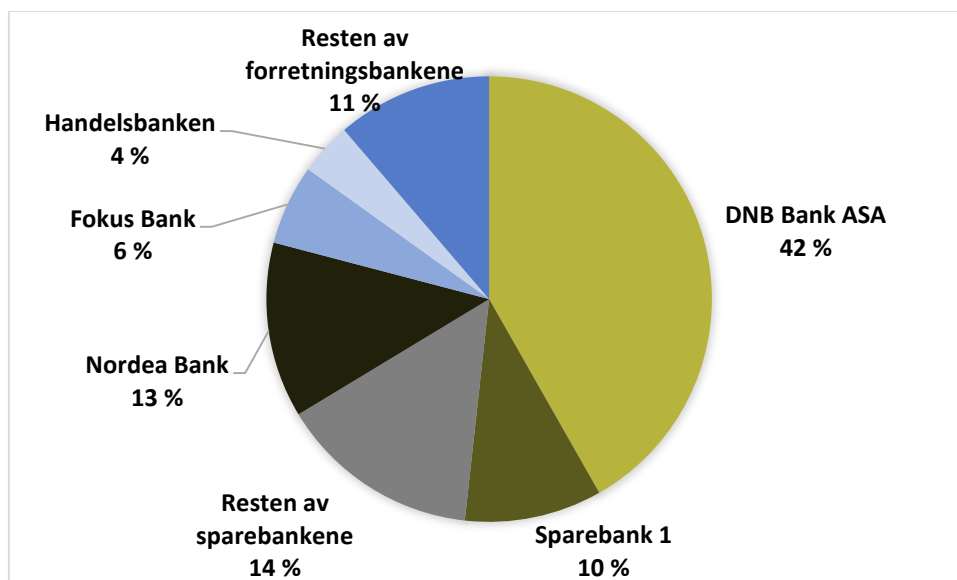
Den økte fortjenesten fra produktivetsforbedringene og høye priser på bank- og forsikringstjenester har heller ikke kommet arbeidstakerne i næringen til gode i samme grad som eierne. Det innebærer at frontfagsmodellens prinsipp om at lønnsveksten ikke skal bestemmes fra lønnsomheten i tjenestenæringen, til en viss grad har gjort seg gjeldende. Dette til tross for at viktige forutsetninger om konkurranse i tjenestemarkedene som frontfagsmodellen hviler på, ser ut til å være brutt.

Den økte eierinntektsandelen innen finanstjenester tyder altså på at næringen har økt inntektene uten at hverken lønnstakeren eller kundene har tatt del av økningen i samme grad. Teorien som frontfagsmodellen bygger på tilsier da at det har vært en økende tendens til monopolfortjenester i næringen, og maktforholdene tilsier at disse inntektene i hovedsak har gått til eierne.

Konkurransen innen finanstjenester

Konkurransesituasjonen i finansnæringen er avgjørende for hvilke marginer og priser finansforetakene kan ta på de produktene og tjenestene de leverer til resten av økonomien. Produktene og tjenestene som tilbys i finanssektoren er i stor grad ensartede, noe som i seg selv legger til rette for sterk konkurranse mellom tilbyderne. Konkurransen gir incentiver til å utvikle og tilby de produktene kundene ønsker, og er nødvendig for at finanssektoren kan tjene økonomien på en effektiv måte. En sunn konkurranse i banknæringen er positivt for veksten i økonomien som helhet. Dette er imidlertid under forutsetning om finansiell stabilitet. Finanskrisen har belyst viktigheten av solide og robuste banker.

Figur 35: Bankenes andel av samlet forvaltningskapital i banknæringen (inkl. forretnings- og sparebanker), 2012



Kilde: Finans Norge, Finanstilsynet

Det norske bankmarkedet er preget av noen få store banker. DNB er landets klart største bank. I 2011 hadde banken 42 prosent av samlet forvaltningskapital. Nordea (13 prosent) og Sparebank 1-alliansen (10 prosent) er også betydelige banker i det norske bankmarkedet. Markedsandelen i det norske bankmarkedet er høyere enn i Europa for øvrig³⁰, og Finanskriseutvalget (NOU 2011) fremhevet at tiltak som fremhever konkurranse mellom aktører er særlig viktige i konsentrerte markeder som det norske. Videre skriver utvalget at etter deres syn «... bør myndighetene generelt bedre forutsetningene for virksom konkurranse i finansmarkedene, bl.a. gjennom å legge til rette for flere konkurrerende aktører, og enklere og mer sammenlignbare produkter og tjenester.»

Som vi omtalte i kapittel 3 har Finansdepartementet, i forbindelse med innføring av strengere kapitalkrav, uttalt at bankene allerede har høy løpende inntjening med dagens rentemarginer, og at strengere reguleringskrav derfor ikke i seg selv gir grunnlag for renteøkninger. Dette kunne indikere at Finansdepartementet vurderte det slik at konkurransen om banktjenester var svak. I forbindelse med Kredittmeldinga 2007 (St.meld. nr.19 2007-2008), gjorde departementet en gjennomgang av konkurransen i bankmarkedet. Konklusjonen var den gang at konkurransen var «rimelig tilfredsstillende», men at noen særlige problemstillinger burde følges opp framover. Dette gjaldt spesielt kundemobilitet og regler for produktpakker.

Videre har Finanskomiteen ved Stortinget uttrykt bekymring³¹ vedrørende konkurransesituasjonen i norske finansmarkedet og har stilt spørsmålet «om det er for lite

³⁰ I 2011 hadde de fem største bankene i Norge en andel av samlet forvaltningskapital på om lag 67 prosent. Ifølge ECB (2012) var gjennomsnittet i EU på omtrent 60 prosent i 2012.

³¹ Se Brev til Finansministeren og Fornyings-, administrasjons- og kirkeministeren (6. august 2013)

konkurransen i det norske bankmarkedet, og om det er så liten sannsynlighet for at folk skifter bank, at konkurransen ikke fungerer.» Finansdepartementet fulgte i august i år opp med et svarbrev³² hvor de konkluderer med at det er fornuftig å gjøre et samlet arbeid på dette feltet med noen års mellomrom, og at de nå vil vurdere hvordan et slikt arbeid skal organiseres.

Bekymringen til Finanskomiteen støttes i stor grad av Konkurransetilsynet, som har påpekt at når fokuset den siste tiden har dreiet seg om å styrke soliditeten i finansinstitusjonene, har dette ført til mindre konkurranse i næringen. Lederen av Konkurransetilsynet skrev i en kronikk i september 2013³³ at finansinstitusjonene har valgt å slanke sine balanser framfor å aggressivt konkurrere om å kapre markedsandeler. Mindre konkurranse om kundene har videre gitt muligheter til å ta høyere marginer, uten å miste kunder til konkurrentene. Hun stiller spørsmålet om andre hensyn enn konkurranseforholdene har fått for stort fokus i reguleringspolitikken, og mener at nøkkelen til økt konkurranse i bank- og finansmarkedet ligger hos myndighetene.

Hva bruker eierne de økte overskuddene til?

Vi har sett at verdiskapingen i en næring fordeles mellom de ansatte og eierne av foretakene i næringen. De ansatte får sin del av verdiskapingen gjennom lønn, mens eierne disponerer overskuddet. Videre har eierne valgt mellom å ta ut en andel av overskuddet som utbytte eller bruke overskuddet til å øke egenkapitalen i foretaket. I en tid hvor bankene står ovenfor strengere egenkapitalkrav vil redusert utbytte være en effektiv måte å øke egenkapitalen på.

Vi har gått gjennom årsrapporter til DNB-konsernet fra 1999 til 2012 for å finne ut hvordan overskuddet blir disponert. Grovt sett kan perioden deles inn i tre:

- 1999-2004 var preget av stabile overskudd og en relativt stor andel av resultatet ble delt ut som utbytte. I perioden lå utbytte per aksje på i gjennomsnitt 2,3 kroner, noe som tilsvarer i overkant av 50 prosent av resultatet per aksje.
- I perioden 2005-2007 hadde banksektoren svært gode resultater og høye overskudd. Sett under ett var resultatet per aksje mer enn dobbelt så høyt som i perioden før. Utbytterne økte i absolutt verdi, men som andel av resultatet var utbytte noe lavere enn i perioden før. I gjennomsnitt over de tre årene var utbytte per aksje 4 kroner, noe som tilsvarer en utdelingsgrad på i overkant av 40 prosent. De store overskuddene bidro altså til å øke egenkapitalen hurtigere enn tidligere, både i absolutt og relativ forstand.
- I årene 2009-2012³⁴ har utbyttet som andel av resultatet gått klart ned. Med unntak av 2010 har banken hatt en utdelingsgrad på om lag 25 prosent av resultatet. Ifølge DNBS årsrapport for 2012 er dette imidlertid ikke et signal om at eierne kan vente

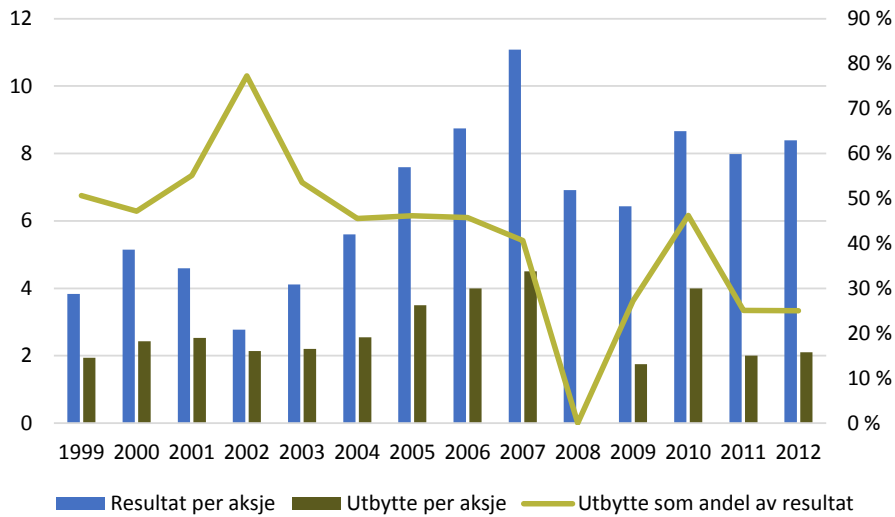
³² Se Brev til Stortinget (28. august 2013)

³³ Se Meyer C. B. (11. september 2013): «Kronikk: Regler hindrer konkurranse»

³⁴ I 2008 ble det ikke delt ut utbytte.

permanent lavere utbytte i årene fremover. I årsrapporten står det at den langsiktige utbyttepolitikken er en «*utdelingsgrad på om lag 50 prosent av overskuddet. For å styrke kapitaldekningen vil utdelingsgraden i 2012-2014 ligge på 25-50 prosent.*»

Figur 36: Utvikling i resultat og utbytte per aksje (venstre akse) og utbytte som andel av resultat (høyre akse) i DNB konsernet



Kilde: Årsrapporter DNB 2003, 2004, 2008 og 2012.

6. Lønnsveksten

Det er flere statistikker som viser lønnen innen finanstjenester. I Tabell 1 viser vi de ulike statistikkene. Tabellen viser nivået på lønnen i næringen og i Norge totalt, og den viser i siste kolonne lønnsnivået i finanstjenester relativt til Norge totalt. Som vi ser av tabellen varierer tallene etter hvilken kilde og lønnsdefinisjon man ønsker å se på. Dersom man ser på hele finansnæringen, ligger lønningene i intervallet 32-43 prosent over gjennomsnittsnivået i Norge. Lønnsforskjellen er størst dersom man måler etter timelønnen fra nasjonalregnskapet til Statistisk sentralbyrå. Målt i forhold til landsgjennomsnittet er lønningene til de regulativlønte innen finanstjenester klart lavere enn i finanstjenester totalt. I 2012 var lønningene 6,5 prosent høyere der.

Tabell 1: Lønn i finanstjenester og Norge i 2012

	Finans- tjenester	Norge totalt	Finans, andel av Norge totalt
Lønnsstatistikken, månedslønn, heltidsansatte	Kr. 54.200 ²	Kr. 41.000	1,32
Lønnsstatistikken regulativlønte i forhandlingsområdet, månedslønn, heltidsansatte	Kr. 43.700 ³	Kr. 41.000	1,07
Lønnsstatistikken, månedslønn, heltidsekvivalenter	Kr. 53.300 ⁴	Kr. 39.600	1,35
Lønnsstatistikken, årslønn, heltidsekvivalenter	Kr. 643.300	Kr. 470.900	1,37
Nasjonalregnskapet, årslønn, årsverk	Kr. 654.700	Kr. 471.500	1,39
Nasjonalregnskapet, timelønn	Kr. 432	Kr. 303	1,43
TBU, årslønn, forhandlingsområdet, heltidsansatte ¹	Kr. 600.300 ⁵	Kr. 487.500	1,23

¹ Forretnings- og sparebanker og forsikringsvirksomhet under ett som omfatter noen flere grupper enn forhandlingsområdet bank og forsikring

²Antall: 39.789 heltidsansatte

³Antall: 24.357 heltidsansatte

⁴Antall: 43.850 heltidsekvivalenter

⁵Antall: 31.300 heltidsansatte

Kilde: Statistisk sentralbyrå, nasjonalregnskapet og lønnsstatistikken, og Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU)

De regulativlønte er de som er ansatte i finansforetak medlem av Finansnæringens arbeidsgiverforening (FA) og som er innplassert på et lønnstrinn opp til og med lønnstrinn 78 i 2012.³⁵ I denne rapporten skal vi omtale dette området for tariffområdet, eller forhandlingsområdet. Også TBU bruker begrepet «forhandlingsområdet» om sin statistikk for finanstjenester. Dette er imidlertid en forenkling. Deres statistikk omfatter noe mer enn forhandlingsområdet. Dessuten er det flere enn kun de regulativlønte innen det TBU omtaler som forhandlingsområdet.

³⁵ Begrepet regulativlønte er hentet fra Sentralavtalen der det heter at en ansatt i medlemsbedriftene til FA skal lønnes etter lønnstabellens satser. Etter Sentralavtalens §1.4 gjelder ikke avtalens kapittel om lønn for de som har høyere lønn enn regulativet. Regulativet stopper nå på lønnstrinn 78.

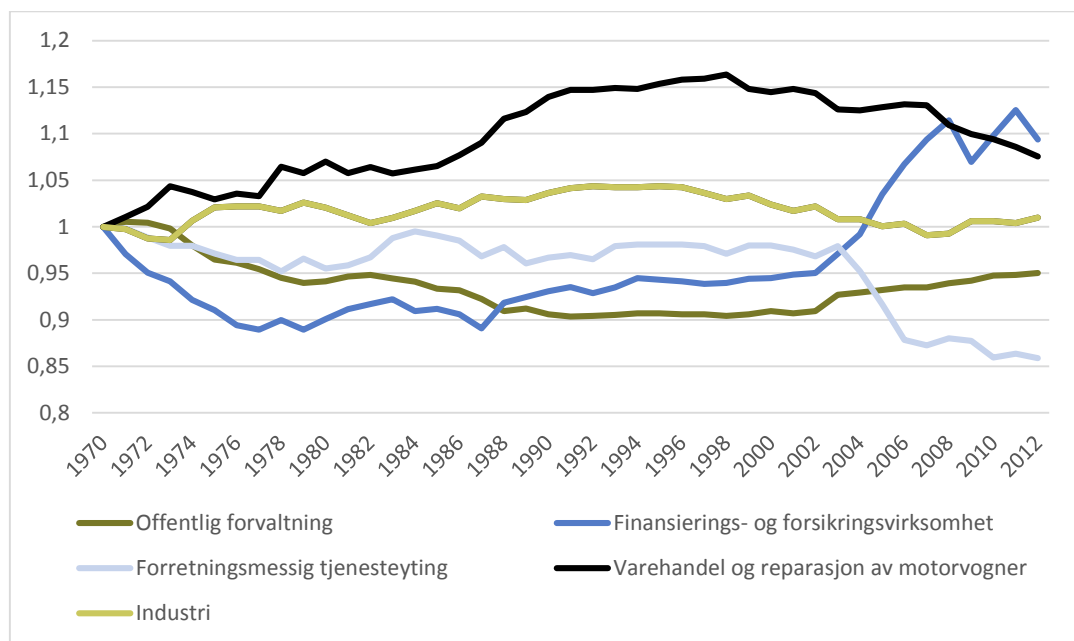
Timelønn ifølge nasjonalregnskapet

Selv om eierne de siste årene ifølge gjennomgangen i forrige kapittel har hatt en langt sterkere utvikling i sine inntekter fra produksjonen av finanstjenester enn lønnstakerne, som vi så i forrige kapittel, ser vi av Figur 36 at også arbeidstakerne i næringen har hatt en god lønnsutvikling.

Figuren viser gjennomsnittlig timelønn for alle ansatte i de ulike sektorer. Tallene er fra nasjonalregnskapet til SSB. Vi ser at lønningene i industrien (frontfaget) har utviklet seg svært likt som gjennomsnittet.

Lønningene steg relativt mye for ansatte innen varehandelen på 1970- og 1980-tallet, samtidig som lønnsnivået innen offentlig sektor gikk om lag tilsvarende ned, relativt sett. I perioden 2003-2008 kan imidlertid ingen andre næringer måle seg med den lønnsveksten som skjedde innen finanstjenestene. I forhold til 1970-nivået og målt i forhold til gjennomsnittet i Fastlands-Norge, utgjøre timelønnsnivået 95 prosent i 2002. Deretter klatret de ansatte innen finanstjenester i lønn slik at de lå på 110 prosent i 2008. Deretter har den relative timelønnen til ansatte innen finanstjenester variert rundt dette nivået. Sammenliknet med andre grupper, var det særlig i 2005, 2006 og 2008 at arbeidstakerne innen finanstjenester fikk langt høyere lønnsvekst. I 2009 korrigerte lønnsforskjellene til andre sektorer noe ned igjen, men forskjellen har i perioden etterpå likevel vært høyere enn i 2007.

Figur 37: Timelønn i ulike næringer relativt til gjennomsnittet for Fastlands-Norge. 1970=1



Kilde: Statistisk sentralbyrå, Nasjonalregnskapet

Dette innebærer at frontfagsmodellens prinsipp om at lønnstakerne i finanstjenester over tid skal ha samme lønnsvekst som i frontfaget til dels ser ut til å være brutt etter 2003.

Lønnsdannelsen innen finanstjenester ser da bare delvis ut til å være basert på lønnsveksten i frontfaget. Delvis har den også vært basert på lønnsomheten i næringen. Dermed har enkelte

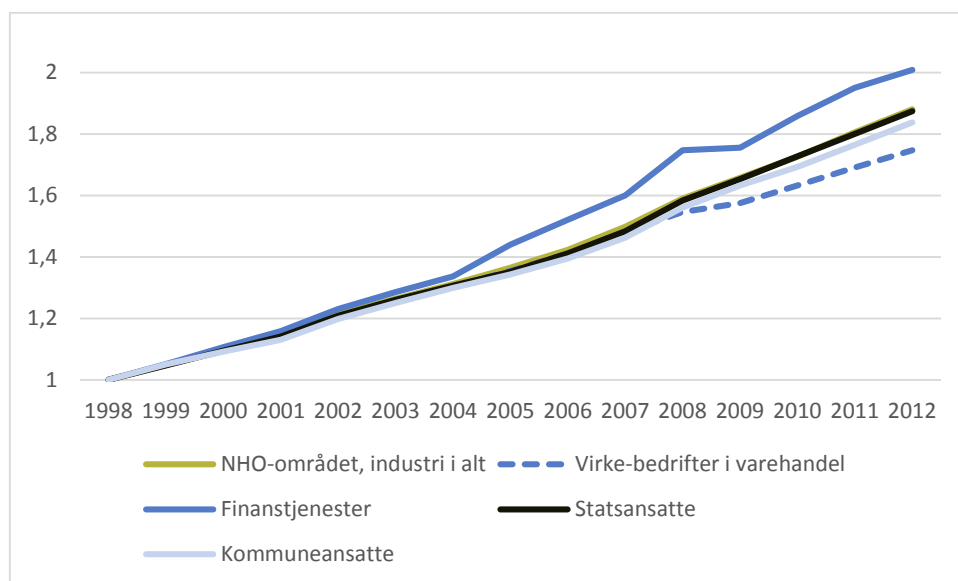
arbeidstakergrupper innen finanstjenester hatt tilstrekkelig forhandlingsmakt til å ta del i inntektsveksten i næringen, men altså ikke nok til å hindre enda høyere inntektsvekst til eierne.

Årslønn ifølge TBU

Hvis vi skal finne ut mer om hvilke grupper som innen finanstjenester har fått den høyere lønnsveksten, kan vi se på lønnsutviklingen innenfor forhandlingsområdet, og ikke alle ansatte i næringen slik vi gjorde i figuren over. La oss først se på tallene i TBU-statistikken³⁶. Dette omfatter riktignok noe mer enn forhandlingsområdet, jf. note 1 til Tabell 1, men vi ser da av Figur 37 at også da, og målt i forhold til andre forhandlingsområder, har de ansatte innen finanstjenester fått høyere lønnsvekst. Men det først var i 2005 at de ansatte innen finanstjenester «rykket fra». Vi ser her på utviklingen i årslønnen.

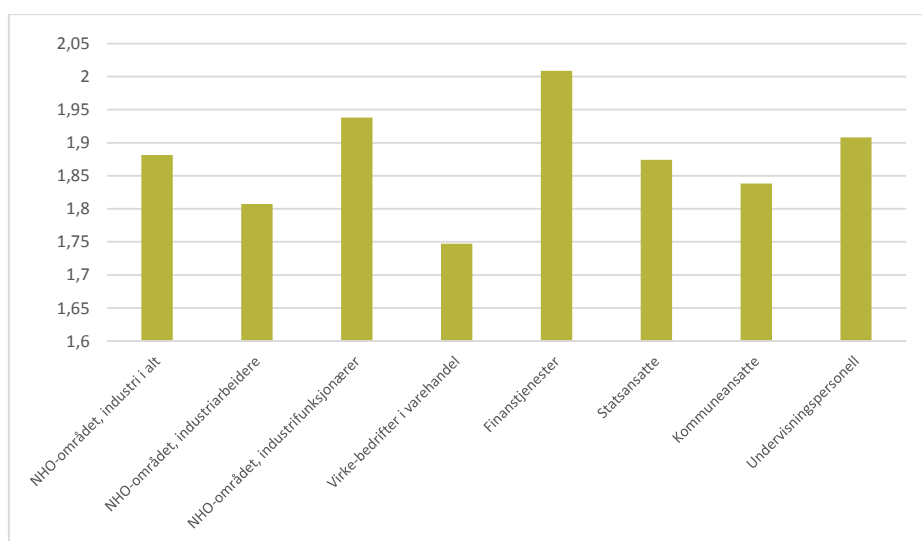
Figur 38 viser nivået på årslønnen i 2012 i forhold til 1998. Årslønnen innen det TBU referer til som forhandlingsområdet innen finanstjenester har økt med 101 prosent mellom 1998 og 2012. Til sammenlikning har lønnsveksten blant industriarbeidere, som kommer nærmest å være det vi kaller frontfaget, vært på 81 prosent. Industrifunksjonærene har fått 94 prosent høyere lønn i perioden. Innen offentlig sektor har de statsansatte fått 87 prosent mer, og kommuneansatte har fått 84 prosent mer. Figur 37 viser at det særlig er etter 2004 at de ansatte i finansnæringen har fått høyere lønnsvekst enn andre.

Figur 38: Utvikling i årslønn innen ulike forhandlingsområder. 1998=1



Kilde: Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene

³⁶ Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene.

Figur 39: Nivået på årslønnen i 2012 i ulike forhandlingsområder. 1998=1

Kilde: Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene

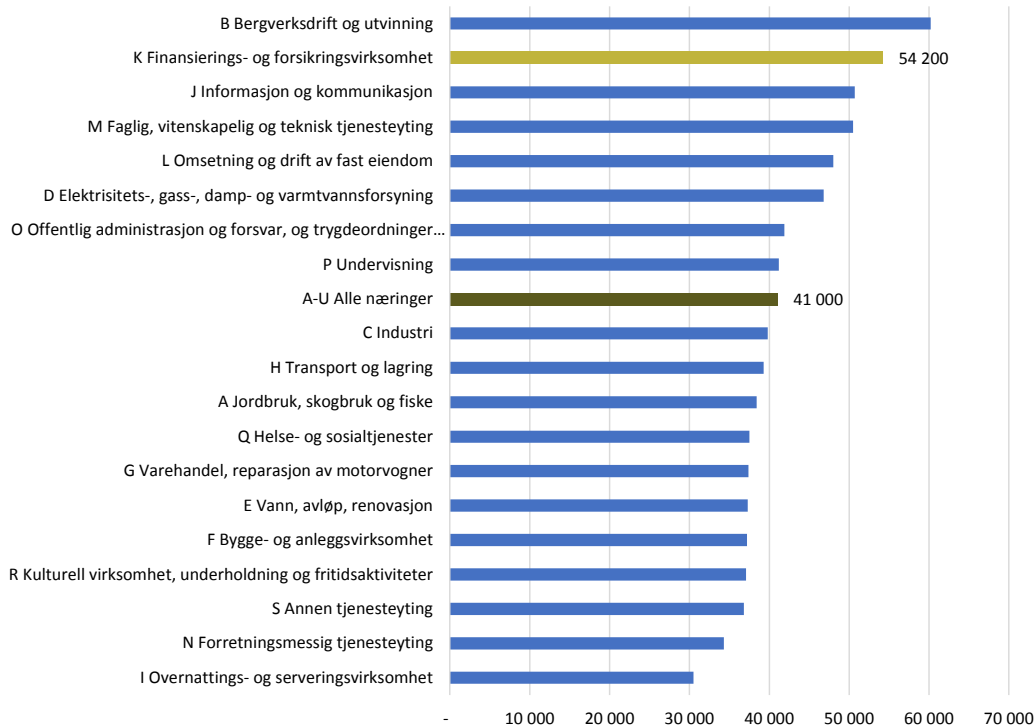
Månedslønn ifølge lønnsstatistikken

Vi skal nå se nærmere på lønnsveksten i finansnæringen for å forsøke å avdekke hvilke arbeidstakergrupper som har fått høyest og lavest lønnsvekst, og hvorvidt den høyere lønnsveksten enn i andre næringer har skjedd innenfor eller utenfor det vi skal kalle forhandlingsområdet, som kun er de regulativlønte. I denne analysen skal vi benytte lønnsstatistikken til SSB over månedslønn. Denne statistikken lages både for hele næringen og for regulativlønte i forhandlingsområdet, og den vises for relativt detaljerte grupper av ansatte. Dessuten vises den avtalte månedslønna og den faktiske månedslønna, der forskjellen utgjøres av overtidsgodtgjøring, uregelmessige tillegg og bonuser.

I Figur 39 vises månedslønna for alle ansatte i ulike næringer i 2012. Tallene for deltidsansatte er i denne statistikken omregnet til heltidekvivalenter. I Norge, som i andre land, er lønnsnivået i finansnæringene høyt sammenlignet med lønnsnivået i andre næringer. Vi ser at det bare var oljeindustrien som hadde et høyere lønnsnivå enn i finanstjenester. I finansnæringen var gjennomsnittlig månedslønn kr. 54.200. Gjennomsnittlig månedslønn i alle næringer var kr. 41.000. Dermed var månedslønna innen finanstjenester ifølge denne statistikken 32 prosent høyere enn i økonomien samlet sett. Dette kjenner vi igjen fra Tabell 1. Forskjellen var enda større i 2008 med nesten 40 prosent.

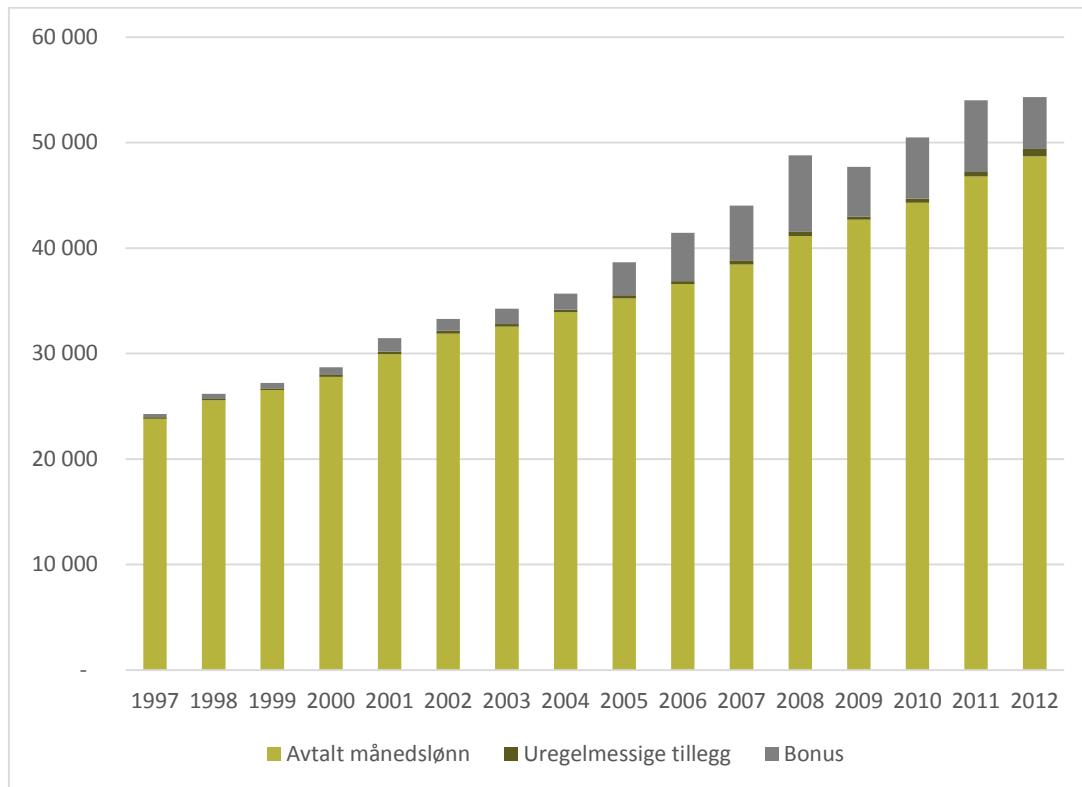
Av Figur 40 ser vi hvorfor månedslønna innen finanstjenester var spesielt høy i 2008. Det var nemlig et rekordår i bonusutbetalinger. Bonusutbetalingene tok til å øke etter 2004. Fra å utgjøre 4 prosent av månedslønna i 2004, utgjorde det hele 15 prosent i 2008 og 9 prosent i 2012. Økningen på 5 prosentpoeng mellom 2004 og 2012 forklarer noe, men ikke hele økningen i lønnsforskjellene til andre næringer i perioden.

Figur 40: Sammenligning av månedslønn mellom næringer i 2012. Heltidekvalenter



Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken

Figur 41: Månedslønna innen finanstjenester. Heltidekvalenter



Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken

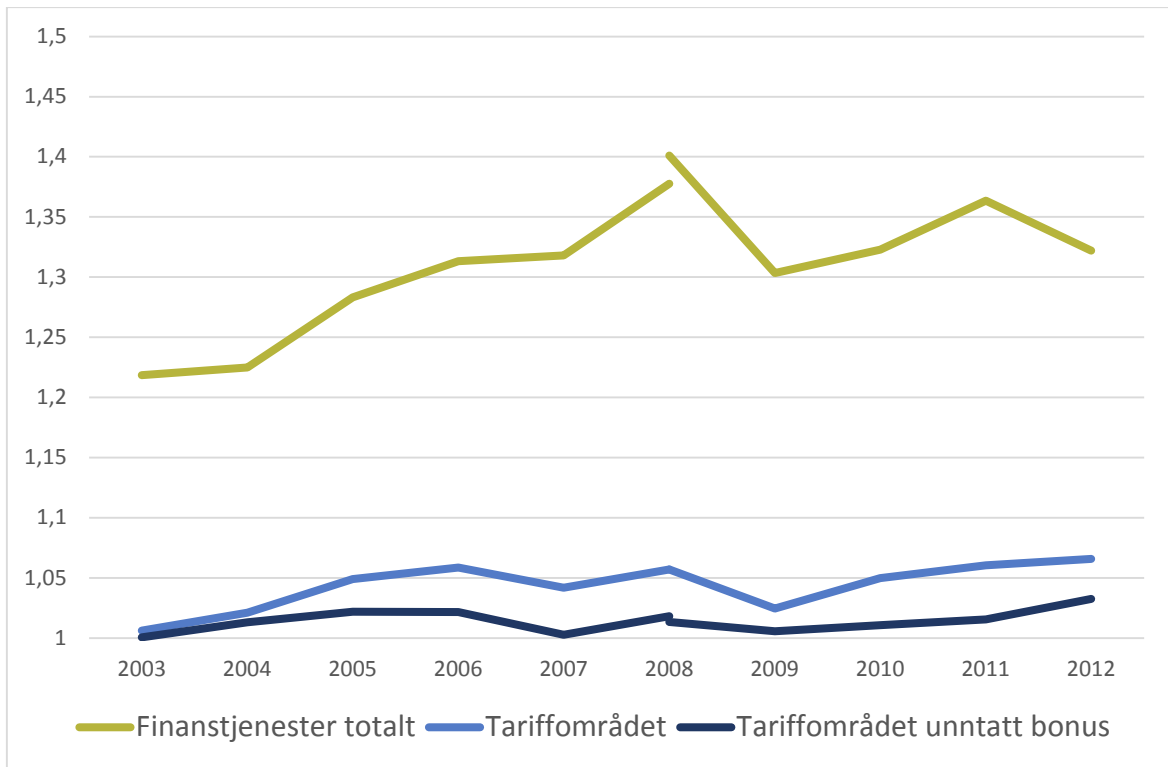
I Figur 41 viser vi utviklingen i månedslønna innen finanstjenester som andel av i hele landet. Figur 42 viser i forhold til i industrien. Figurene viser forholdet når vi bruker gjennomsnittlig månedslønn for alle ansatte innen finansnæringen, og når vi kun bruker de regulativlønte innen forhandlingsområdet. Med forhandlingsområde menes bank- og forsikringsvirksomheter som er medlemmer i Finansnæringens arbeidsgiverforening. I tillegg viser vi også en beregning der vi har trukket ut bonusutbetalingene fra månedslønna til de regulativlønte innen forhandlingsområdet. Denne statistikken er blant heltidsansatte. Statistikken ble lagt om i 2008. Derfor har tidsseriene et brudd i det året.

Vi ser av figurene at det høyere lønnsnivået innen finanstjenester enn ellers stort sett skyldes et langt høyere lønnsnivå til ansatte som ikke er regulativlønte, innenfor eller utenfor tarifforhandlingsområdet. Sammenholder vi dette med TBU-tallene i Figur 37, som inkluderer ikke-regulativlønte, må vi regne med at den økte lønnsveksten har skjedd både blant ikke-regulativlønte innenfor forhandlingsområdet og ansatte utenfor forhandlingsområdet.

Målt blant alle ansatte, var månedslønna innen finans for eksempel 36 prosent høyere enn i industrien i 2012. Målt blant de regulativlønte innen forhandlingsområdet var lønna bare 10 prosent høyere. Tar vi i tillegg bort bonusene, både innen forhandlingsområdet i finanstjenester og i industrien, står vi igjen med kun 6 prosent høyere lønn. Vi ser det samme dersom vi måler i forhold til landet som helhet i Figur 41.

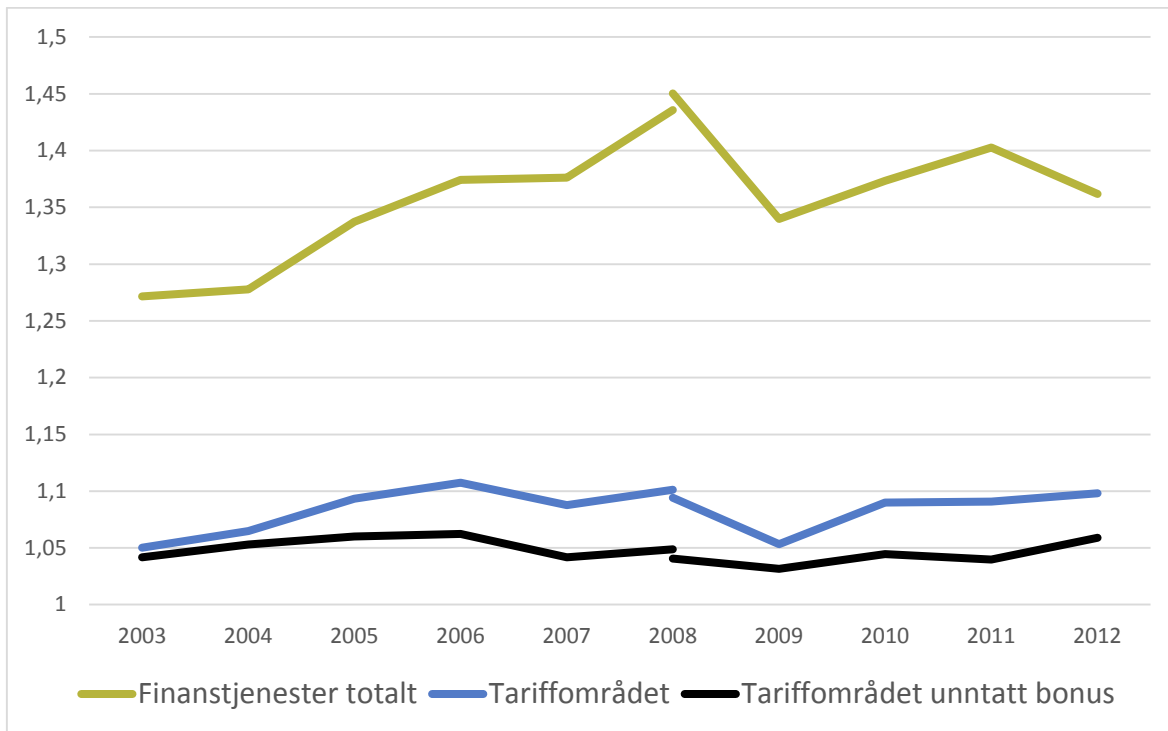
Mer interessant er det kanskje at lønnsforskjellen målt i forhold til i landet som helhet og i industrien har nærmest stått stille i hele perioden mellom 2003 og 2012. Lønningene innen forhandlingsområdet i finanstjenester har holdt seg på samme nivå som i landet som helhet når vi tar bort bonusutbetalingene. Dette står i skarp kontrast til de raskt økende lønnsforskjellene når vi tar med de utenfor forhandlingsområdet og bonusutbetalingene. Da har lønningene innen finans økt med 8 prosent mer enn i industrien i hele perioden sett under ett.

Figur 42: Gjennomsnittlig månedslønn innen finanstjenester som andel av i hele landet



Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken

Figur 43: Gjennomsnittlig månedslønn innen finanstjenester som andel av i industrien



Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken

Bonusutbetalinger

La oss nå se hvilke yrkesgrupper som har fått bonusutbetalingene blant de regulativlønte innen forhandlingsområdet til finanstjenester. Tabell 2 viser endringen fra 2004 til 2012, og fanger dermed opp perioden da bonusene økte betraktelig og forårsaket den langt høyere lønnsveksten i finansnæringen samlet sett i forhold til andre næringer.

Først ser vi at gjennomsnittlige bonusutbetalinger innen hele finansnæringen økte med nesten 3400 kroner per måned fra 2004 til 2012. Blant de regulativlønte innen forhandlingsområdet var økningen under halvparten, med vel 1600 kroner per måned. Når vi samtidig vet at disse utgjør vel 24.000 av de om lag 39.000 heltidsansatte i næringen, må dette bety at bonusutbetalingene til de utenfor forhandlingsområdet har økt formidabelt i perioden. Faktisk må det bety at økningen i bonuser til de ikke-regulativlønte har vært på i gjennomsnitt nesten 6.200 kroner per måned.

Også innenfor forhandlingsområdet (regulativlønte) er det store sprik i hvilke yrkesgrupper som har fått de økte bonusene. Størst er økningen blant finansmeglere i sparebanker, med over 30.000 kroner per måned mer i bonuser i 2012 enn i 2004. Dette utgjør 361.000 kroner per år. I 2012 utgjorde disse imidlertid bare 417 personer. I og med sammenslåingen med Sparebanken NOR er DNB i denne statistikken klassifisert som sparebank.

Markedsanalytikere i sparebanker har fått økte bonuser på 17.000 kroner per måned, men dette var i 2012 bare 96 personer. Det er generelt sett ansatte i sparebanker som har fått størst økning i bonuser, og det er her det er flest regulativlønte. I sparebanker er det kun forsikringskonsulenter som ikke har fått en relativt kraftig økning i bonusene. De har faktisk opplevd en nedgang i perioden.

Økningen innen forretningsbanker og forsikringsselskaper har vært beskjeden, med i gjennomsnitt kun henholdsvis 400 og 300 kroner i økning. Det er nær økningen som har funnet sted i landet som helhet og i industrien.

Disse resultatene tyder på at lønnsveksten blant mange regulativlønte innen tariffområdet i finanssektoren har vært om lag på linje med i industrien og i landet som helhet. Den sterke lønnsveksten i næringen som helhet skyldes sterkt økte lønnsforskjeller innad i næringen. Særlig skyldes det økte forskjeller mellom de innen og utenfor forhandlingsområdet (regulativlønte), men det synes også å være store forskjeller i veksten i bonusutbetalingene mellom regulativlønte.

Tabell 2: Bonus til heltidsansatte i bank- og forsikringsvirksomhet medlem av Finansnæringens arbeidsgiverforening (FA). Endring fra 2004 til 2012. Kroner per måned

	Antall med i undersøkelsen i 2012	Kroner per mnd.
Totalt i hele finansnæringen	39.789	3.381
Totalt forhandlingsområdet	24.357	1.623
Forretningsbanker*	4.449	435
Akademiske yrker	225	19
Systemutviklere og programmerere	88	283
Sosial- og siviløkonomer	76	-993
Høgskoleyrker	3.516	264
Kundebehandlere	3.050	246
Sparebanker*	12.706	2.751
Akademiske yrker	1.242	4.319
Systemutviklere og programmerere	450	3.779
Markedsanalytikere og andre forretningsyrker	96	17.029
Sosial- og siviløkonomer	405	3.846
Høgskoleyrker	9.649	2.813
Finansmeglere	417	30.196
Forsikringskonsulenter	147	-260
Tekniske og kommersielle salgsrepresentanter	61	7.932
Kundebehandlere	8.777	1.441
Forsikringsvirksomhet	7.202	336
Akademiske yrker	880	-64
Systemutviklere og programmerere	348	-1.120
Advokater	84	878
Sosial- og siviløkonomer	269	944
Høgskoleyrker	5.535	435
Forsikringskonsulenter	4.376	404
Norge total	1.109.090	462
Industri	132.267	381

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken

* I og med sammenslåingen med Sparebanken NOR er DNB i denne statistikken klassifisert som sparebank.

Lederlønn

Tabell 3 viser utviklingen i månedslønnen for ledere innen finansforetak som er medlemmer av Finansnæringens arbeidsgiverforening (FA). I 2003 tjente de nesten 60.000 kroner i måneden. I 2012 var gjennomsnittslønnen nesten 100.000 kroner. Økningen har vært på 66 prosent. Til sammenlikning var den gjennomsnittlige lønnsøkningen for de innunder lønnsregulativet i næringen 54 prosent.

Tabell 3: Gjennomsnittlig månedslønn for heltidsansatte ledere i finansforetak medlem av Finansnæringens arbeidsgiverforening (FA)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Direktører og banksjefer i alt	59 332	62 120	68 060	73 610	76 626	88 445	85 100	91 500	98 800	98 600
Bankvirksomhet		60 521	66 853	71 920	76 856	87 140	85 400	90 700	97 400	98 100
Forretningsbanker*	58 141	60 588	66 163	71 523	76 783	85 936	86 200	91 200	94 300	99 900
Sparebanker*	58 824	59 892	67 280	72 081	76 920	88 282	84 800	90 200	100 400	96 800
Andre banker		69 587	74 132	80 345						
Forsikringsvirksomhet	61 399	66 450	70 992	78 027	76 095	91 892	84 200	94 000	102 800	99 900
Ansatte totalt	28 295	29 733	31 605	33 405	34 790	37 421	37 500	40 000	42 000	43 700

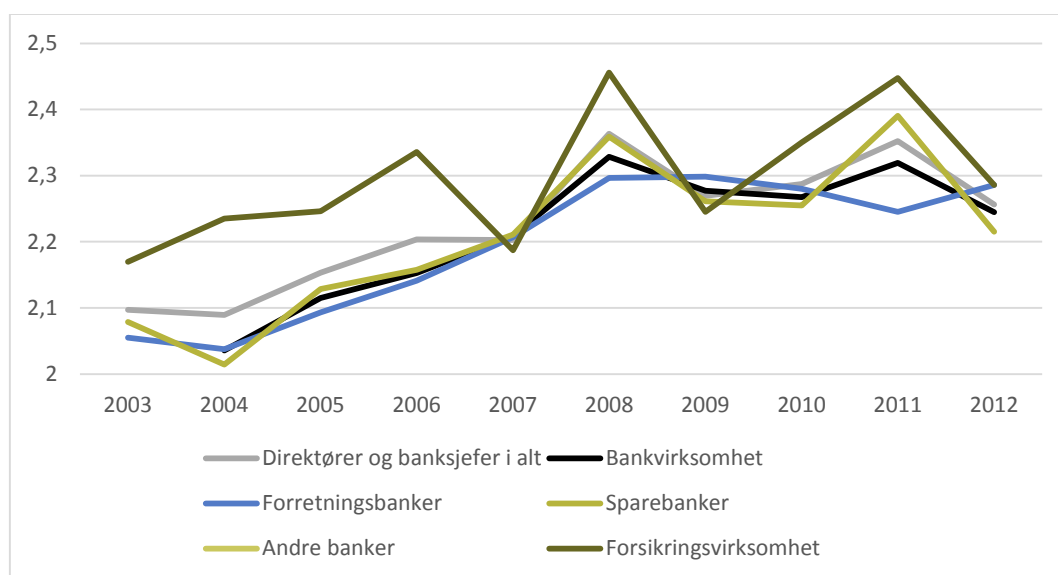
Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken

* I og med sammenslåingen med Sparebanken NOR er DNB i denne statistikken klassifisert som sparebank.

Av Figur 43 ser vi at det var i perioden 2004-2008 lederne i finansforetak medlemmer av FA oppnådde langt høyere lønnsvekst enn de regulativlønte i næringen. De gikk da fra å ha 109 prosent høyere lønn i 2004, til 136 prosent høyere lønn i 2008. Deretter har imidlertid lederlønningene innen finans utviklet seg om lag likt som for øvrige ansatte. I 2012 tjente Direktører og banksjefer 135 prosent mer enn gjennomsnittslønnen til de regulativlønte i næringen.

Lederlønningene er svært like mellom de ulike bransjene. I forretningsbanker og forsikringsvirksomhet tjente lederne nesten 100.000 kroner per måned i 2012. I sparebanker var månedslønna bare om lag 3.000 kroner lavere. Også i denne statistikken er DNB klassifisert som sparebank.

Figur 44: Gjennomsnittlig månedslønn for heltidsansatte ledere i finansforetak medlem av Finansnæringens arbeidsgiverforening (FA). Heltidsansatte regulativlønte innen finanstjenester = 1



Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken

* I og med sammenslåingen med Sparebanken NOR er DNB i denne statistikken klassifisert som sparebank

Strukturendringer

Vi har i kapittel 4 sett hvor kraftige endringer finansnæringen har opplevd i bruk av datateknologi og internett. Veksten i nye finansielle tjenester har også vært formidabel. Utviklingen har medført store endringer i arbeidsoppgavene til de ansatte i næringen. Den teknologiske utviklingen og produktivitetsveksten har gjort mange arbeidsoppgaver overflødige. Dette har endret sammensetningen av arbeidsstyrken, og endringene har trolig gått i retning av færre sysselsatte med lav utdanning og flere med høy utdanning. Dersom det blir færre ansatte med lav lønn og flere ansatte med høy lønn, stiger det gjennomsnittlige lønnsnivået i næringen. Denne lønnsveksten kommer som følge av strukturendringene og ikke som følge av individuelle lønnsopprykk. Her skal vi se nærmere på om hvor viktige strukturendringer har vært for å forklare lønnsveksten i næringen.

Vi så av Figur 18 i kapittel 4 at det har blitt markert færre med videregående som høyeste fullførte utdanning innen tariffområdet i finansnæringen, og en tilsvarende økning i antallet med høyere utdanning enn dette. I 2003 hadde 66 prosent av de ansatte kun videregående utdanning eller lavere. I 2012 var andelen redusert til 51 prosent. I Figur 19 viste vi antall sysselsatte innenfor de største utdanningsretningene, og det er særlig antallet økonomi- og administrasjonsutdannete fra videregående som har gått ned. Nedgangen blant disse har vært på 28 prosent i perioden.

Det er særlig økonomi- og administrasjonsutdannete på bachelornivå det har blitt flere av i perioden. Det har også vært en sterk prosentvis vekst i antallet med økonomi- og administrasjonsutdanning på masternivå. Her er antallet imidlertid så lavt at veksten utgjør ikke så mange personer. Samlet sett har det vært en vekst på nesten 3.000 personer med økonomi-

og administrasjonsutdannelse på enten bachelor- eller masternivå innen tariffområdet i finansnæringen fra 2003 til 2012.

Nedgangen i antall sysselsatte innen finanstjenester med utdannelse på videregående nivå og økningen i antallet på bachelor- og masternivå, er relatert til de teknologiske endringene og virksomhetsendringene i næringen. Siden lønnstakere med videregående utdannelse gjennomgående har lavere lønn enn dem med bachelor- og masterutdannelse, vil en del av den observerte veksten i gjennomsnittlønnen i finansnæringen skyldes denne sammensetningsendringen.

Ser vi på endringer innad i forhandlingsområdet i finanstjenester, slik vi gjør i Tabell 4, ser vi at økningen har vært særlig sterk blant høgskoleyrker i forretningsbanker og forsikringsselskaper. I sparebanker har det vært om lag like stor økning i akademiske yrker. I denne perioden har det vært sterk økning i antall kundebehandlere i bankene og antall forsikringskonsulenter i forsikringsselskaper.

Tabell 4: Antall heltidsansatte i bank- og forsikringsvirksomhet som er medlemmer i Finansnæringens arbeidsgiverforening. Endring fra 2004 til 2012

Totalt	1639
Forretningsbanker	657
Akademiske yrker	69
Systemutviklere og programmerere	34
Sosial- og siviløkonomer	14
Høgskoleyrker	556
Kundebehandlere	212
Sparebanker	418
Akademiske yrker	463
Systemutviklere og programmerere	252
Sosial- og siviløkonomer	69
Høgskoleyrker	471
Finansmeglere	275
Forsikringskonsulenter	92
Tekniske og kommersielle salgsrepresentanter	-448
Kundebehandlere	711
Forsikringsvirksomhet	1236
Akademiske yrker	158
Systemutviklere og programmerere	65
Advokater	38
Sosial- og siviløkonomer	-10
Høgskoleyrker	1421
Forsikringskonsulenter	824

Kilde: Statistisk sentralbyrå, lønnsstatistikken

* I og med sammenslåingen med Sparebanken NOR er DNB i denne statistikken klassifisert som sparebank

Proba samfunnsanalyse (2012) har på oppdrag fra Arbeidsdepartementet beregnet betydningen for lønnsnivået av strukturendringer innen alle store forhandlingsområder og for landet som

helhet. Innen finanstjenester finner de at om lag 10 prosent av økningen i gjennomsnittslønnen i perioden 2000-2010 skyldes endret utdannings sammensetning. Det innebærer at reduksjonen i antallet med lav utdanning og lav lønn, og økningen i antallet med høy utdanning og høy lønn, forklarer 10 prosent av lønnsveksten i perioden.³⁷

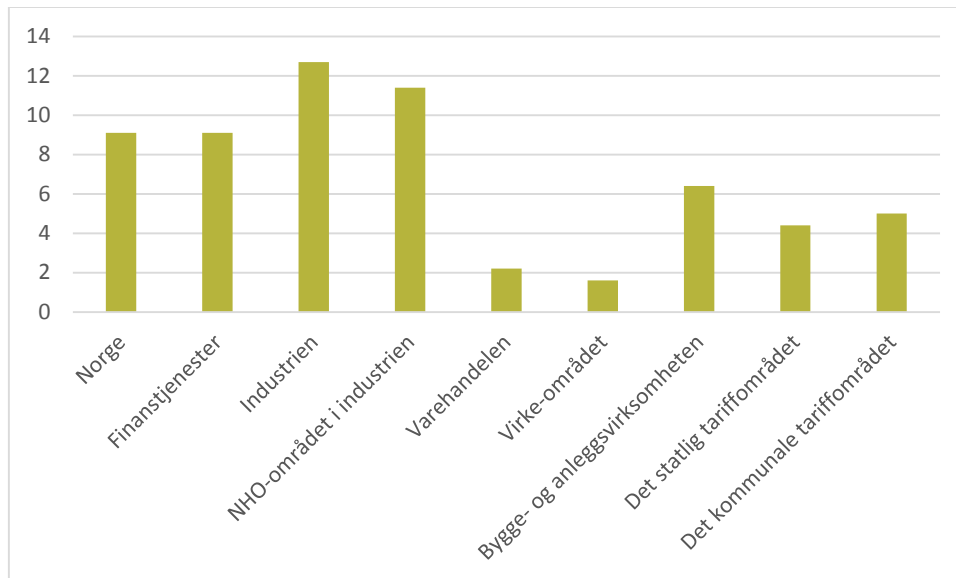
Proba samfunnsanalyse har også beregnet virkningen av endret alderssammensetning, kjønnssammensetning, bransjesammensetning og yrkessammensetning. For perioden 2000-2010 trekker endret alderssammensetning gjennomsnittlig lønnsnivå ned tilsvarende 1,3 prosent av den samlede lønnsveksten i perioden. Endret kjønnssammensetning har ikke hatt noe å si for gjennomsnittlig lønn (+0,1 prosent av samlet lønnsvekst). Bransjemessige endringer forklarer 3,1 prosent av samlet lønnsvekst og skyldes økt sysselsetting i sektoren Annen finansiell tjenesteyting fram til finanskrisen. Disse har et høyere lønnsnivå enn andre bransjer innen finanstjenester, slik vi også har sett av lønnsstatistikken over. Etter 2008 har utviklingen snudd, noe som isolert sett har bidratt til lavere samlet lønnsvekst for finanstjenestenæringen.

Endret yrkessammensetning har bidratt til å trekke lønnsveksten innen finanstjenester ned med 5,8 prosent i perioden 2000-2010. Årsaken er sammensatt. Det har vært nedgang innen både høytlønnsyrker, som lederyrker, og lavtlønnsyrker, som kontor- og kundeserviceyrker. Samlet sett har nedgangen vært størst i høytlønnsyrker, slik at den samlede lønnsveksten har blitt trukket ned av strukturendringene.

En gitt ramme fra frontfaget, som i prinsippet skal «kopieres» i finansoppgjøret, innebærer at tilleggene som gis den enkelte blir lavere dersom strukturendringer bidrar til økt gjennomsnittslønn. Dette faller innunder det som betegnes som lønns glidningen i TBUs rapporter i forbindelse med lønnsoppgjørene. Slike strukturendringer bidrar da til å øke lønnsforskjellene mellom sektorer, med mindre også andre sektorer opplever lignende strukturendringer.

³⁷ På grunn av endret utdanningsdefinisjon i 2005 er beregningen splittet i to separate analyser. Den ene går fra 2000 til 2004, og den andre fra 2005 til 2010. Bidraget fra endret utdannings sammensetning forklarer 11,58 prosent av lønnsveksten i den første perioden og 8,17 prosent i den andre perioden.

Figur 45: Effekten av endret sysselsetting på lønn. Tallene viser den prosentvise andelen av samlet økning i gjennomsnittslønn fra 2003 til 2010 som skyldes endret sammensetning av lønnstakere.



Kilde: Proba samfunnsanalyse (2012)

Andre sektorer har opplevd lignende strukturendringer. I gjennomsnitt for alle lønnstakere har alle strukturendringene som Proba samfunnsanalyse har undersøkt, bidratt til å øke gjennomsnittslønnen tilsvarende 9,1 prosent av den samlede lønnsøkningen fra 2003 til 2010. Innen finanstjenester bidro til sammenlikning alle strukturendringene til å forklare bare 5,0 prosent i samme periode. I NHO-området i industrien, som kan betraktes som frontfaget, forklarer strukturendringene hele 11,4 prosent. Figur 44 viser bidraget fra alle strukturendringer i de ulike sektorene av økonomien.

Disse resultatene tyder på at strukturendringene innen finans i perioden 2000-2010 samlet sett trolig ikke har vært store nok til å kunne forklare en høyere lønnsvekst sammenliknet med andre næringer.

7. En bærekraftig frontfagsmodell

Når vi begrenser oss til å betrakte hovedtrekkene ved lønnsdannelsen, blir konklusjonen at den norske modellen fungerer på samme måte i dag som på 1960 tallet. Hovedbildet er kontinuitet og videreutvikling snarere enn sammenbrudd. I denne perioden har det skjedd omfattende samfunnsmessige endringer som griper inn i arbeidslivet generelt, og i lønnsdannelsen spesielt. Sammen med liberalisering og deregulering har imidlertid troen på direkte virkemidler i den økonomiske politikken blitt redusert. I Norge har vi også beveget oss fra et system med fast (men justerbar) kronekurs til en pengepolitikk med flytende kronekurs.³⁸

Det har også skjedd dyptgripende endringer i nærings- og organisasjonsstrukturen i Norge. De teknologiske rammebetingelsene har endret arbeidstakernes arbeidshverdag. Dels som følge av oljedrevet inntektsvekst, men også som en følge av globalisering av produkt- og tjenestemarkedene, og av friere arbeidskraftmobilitet over landegrensene. Til sammen representerer dette utfordringer som den norske modellen ikke hadde overlevd dersom den hadde vært helt rigid i sin utforming og funksjonsmåte, og vært lite tilpasningsdyktig overfor endrede omgivelser og forutsetninger.

Systemet for lønnsfastsetting er både et resultat av en lang rekke lokale beslutninger, og av mer helhetlige reformer som har blitt diskutert i offentlige utvalg der partene i arbeidslivet har deltatt. Avtalefrihet og organisasjonsfrihet betyr at både myndighetene og de lokale organisasjonene bare har begrenset mulighet til å styre utviklingen av selve systemet. Samtidig får partene eierskap til systemet gjennom deltakelsen i disse prosessene.³⁹ Det faktum at det var partene i arbeidslivet som etter 2012-oppgjøret formulerte behovet for et nytt inntektspolitisk utvalg («Holden-III»), bekrefter dette.

Likevel er det det ikke slik at tilpasningen av systemet til endrede forutsetninger har skjedd jevnt og med konsensus. Dynamikken har vært større i visse perioder enn i andre. Debatt og skarpe fronter, og med påfølgende kompromisspregete løsninger, har vært ganske typisk for endringer og tilpasninger av modellen.

Fordi det er relevant som dokumentasjon av at bred konsensus er en forutsetning for at den norske modellen skal bestå og være hensiktsmessig, vil vi nevne noen utfordringer framover som må løses for at modellen fortsatt skal være bærekraftig. Det gjelder betydningen av en høy grad av koordinering på tvers av sektorer og

³⁸ Bjørnstad og Nymoen (2007).

³⁹ Deltakelse i Det tekniske beregningsutvalget for lønnsoppgjørene spiller også en formativ rolle, som diskutert i Longva (1994)

arbeidstaker- og arbeidsgiverforeninger. Det gjelder modellens evne til også framover gi en jevn fordeling av samfunnets verdiskaping. Dette er en forutsetning for å få til koordineringen. Det gjelder bruk av voldgift for å begrense gjennomslaget av nye, superlønnsomme næringer på norsk økonomi. Dessuten er anledningen til allmenngjøring av deler av tariffavtalene gjennom allmenngjøringsloven av 1993 fortsatt avgjørende.

Må opprettholde koordineringen og inntektsfordelingen

Spørsmålet om koordinering av fagforeningenes lønnskrav og av arbeidsgiversidens lønnstilbud har vært en debatt som har preget hele systemets historie. På starten av systemets historie var koordinering ensbetydende med sentralisering. Et viktig eksempel på «fornyelse innenfra» dreier seg om hvordan sentralisering etterhvert har blitt erstattet av en (varierende grad av) frivillig koordinering som bygger på gjensidig tillit, og på tillit til selve modellen for lønnsdannelsen.

I løpet av de siste 20 årene har det vokst fram en internasjonal litteratur om sammenhengen mellom graden av koordinering i arbeidslivet og arbeidsledighetsrate og andre makroøkonomiske suksess-indikatorer. Studier tyder på at koordinert lønnsdannelse går sammen med lavere ledighetsrater enn i desentraliserte systemer, se Calmfors og Driffill (1988), Soskice (1990), Bean (1994), Jackman et al. (1996), Scarpetta (1996), OECD (1997, 1999), Nickell og Layard (1999) og Iversen (1999). Som fremholdt i Barkbu, Nymoen og Røed (2003) er det derfor også grunn til å tro at utviklingen i koordineringen for et enkelt land er et viktig premiss for målet om et høy og stabilt sysselsettingsnivå.

Arbeidslivsreguleringen i Skandinavia, med koordinerte kollektive avtaler som bærebjelken i lønnsfastsettelsen, blir ofte kontrastert med den øvrige internasjonale utviklingen, som har gått mot desentralisert lønnsdannelse som er betinget av lokal bedriftsbasert markedstilpasning.⁴⁰ Når det gjelder koordinering, på tvers av bransjer er det mye som tyder på at dette er riktig, selv om graden av sentralisering innen enkelte tariffområder i perioder kan ha vært like stor i for eksempel Tyskland og Østerrike, jf. Moene og Rødseth (1994).

Tabell 5 viser utviklingen i koordineringen i noen utvalgte land når en bruker et mål på lønnskoordinering som er laget av OECD. For perioden sett under ett har Sverige hatt et visst fall i koordineringsnivået. Bortfallet i koordinering i Storbritannia fra starten av 1980-tallet fremkommer tydelig i denne tabellen. Likeså at koordineringsnivået i USA har vært svært lavt i hele den perioden som dekkes av tabellen. Graden av koordinering i Tyskland fremstår som svært stabil, men på et noe lavere nivå enn i Norge. Finland fremstår, som det landet med høyest koordinering i tabellen. På samme måte som i Norge har det skjedd en re-koordinering

«Et viktig eksempel på «fornyelse innenfra» dreier seg om hvordan sentralisering etterhvert har blitt erstattet av en (varierende grad av) frivillig koordinering som bygger på gjensidig tillit, og på tillit til selve modellen for lønnsdannelsen.»

⁴⁰ Se f. eks Berg side 511.

etter krisen tidlig på 1990 tallet (som var spesielt alvorlig i Finland). Det litt overraskende innslaget i tabellen, er kanskje at Danmark scorer så høyt på dette målet på koordinering. Det er imidlertid vanskelig å fange opp koordineringsgraden ved hjelp av et sett objektive kriterier. Forskjellige kriterier gir noe forskjellige svar.

Tabell 5: OECD indekser for lønnskoordinering i noen utvalgte land fra Norden, Vest-Europa og USA. Indeksen varierer fra 1 til 5. Landene med mest koordinering får verdien 5.

Land	1960-64	1965-72	1973-79	1980-87	1988-95	1996-01	2002-07
Danmark	5,00	5,00	4,83	3,53	3,40	3,97	4,00
Finland	5,00	5,00	4,91	4,45	5,00	5,00	5,00
Norge	4,50	4,50	4,41	3,95	4,50	4,50	4,50
Sverige	4,00	4,00	3,96	3,35	3,00	3,00	3,00
Storbritannia	3,00	3,00	3,46	1,23	1,00	1,00	1,00
Tyskland	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
USA	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Kilde: Sparmann (2011), Kapittel 3.

Koordinering er viktig når det skjer en økning i arbeidsledighet som har andre årsaker enn at det har skjedd feil i lønnsdannelsen. Det klareste eksemplet er kanskje årene etter den norske bankkrisen og den solidariske lønnspolitikken som ble fulgt på første halvdel av 1990-tallet, som var preget av en betydelig frivillighet fra partene i arbeidslivet.

Denne viktige perioden med koordinering ble innledet med at oppgjøret for 1988 ble svært stramt som en følge av frivillige avtaler i frontfaget og en egen lov som la tilsvarende rammer for de øvrige oppgjørene, Lie og Venneslan (2010, side 406). Inntektsreguleringsloven – ofte bare kalt «Lønnsloven» - ble fremmet i en egen stortingsproposisjon 11. mars 1988. Lokale forhandlinger utenom hovedoppgjøret ble forbudt ved lov. Denne oppgjørsformen ble videreført i 1989, men da var dessuten økningen i arbeidsledigheten et ugjenkallelig faktum, og kriseforståelsen enda større enn i 1988, noe som bidro til moderate lønnskrav i flere oppgjør på 1990 tallet, se Evjen og Nymoene (1997, avsnitt 2 og 3).

Den solidariske lønnspolitikken på starten av 1990 tallet kom etter en tiårsperiode som hadde vært preget av forholdsvis svak koordinering. Denne utviklingen må i sin tur ses på bakgrunn av systemet med koordinering ved hjelp av sterk sentralisering hadde stoppet opp og blitt reversert sent på 1970 tallet. Selv om Odd Aukrust i sin artikkel fra 1977 ikke nølte med å karakteriserte norske lønnsforhandlinger som «strongly centralized» (Aukrust (1977, fotnote 13), er det rimelig å si at arbeidet med å utvikle en økonomi med sterk sentral koordinering og styring kulminerte i 1973, med forslaget om å opprette et inntektspolitisk råd for å oppnå styring av lønnsutviklingen, se Gjedrem (2010). Forslaget om å etablere et inntektspolitisk råd fikk ikke tilslutning. Det ble tross alt for mye sentralbestemt styring.⁴¹

⁴¹ Lie og Venneslan (2010), underkapitlet «Drømmen om det rasjonelle inntektsoppgjør», side 197-202.

Tilbakevendingen til koordinering etter det alvorlige tilbakeslaget for norsk økonomi på slutten av 1980-tallet er desto mer betydningsfullt. Det kan sees som et ledd i en utvikling der fagbevegelsen klarere enn på 1970- og 1980-tallet tok et ansvar for sysselsettingen, næringsutviklingen og den økonomiske veksten. Styrkingen av det inntektspolitiske samarbeidet som også solidaritetsalternativet var et uttrykk for, har videreutviklet seg og gitt legitimitet til systemet med kollektive lønnsforhandlinger og har styrket arbeidslivsrelasjonene i Norge.

«Denne nyorienteringen var nødvendigvis tilpasset den øvrige samfunnsmessige utviklingen mot større liberalisering av frivillighetsbasert samarbeid.»

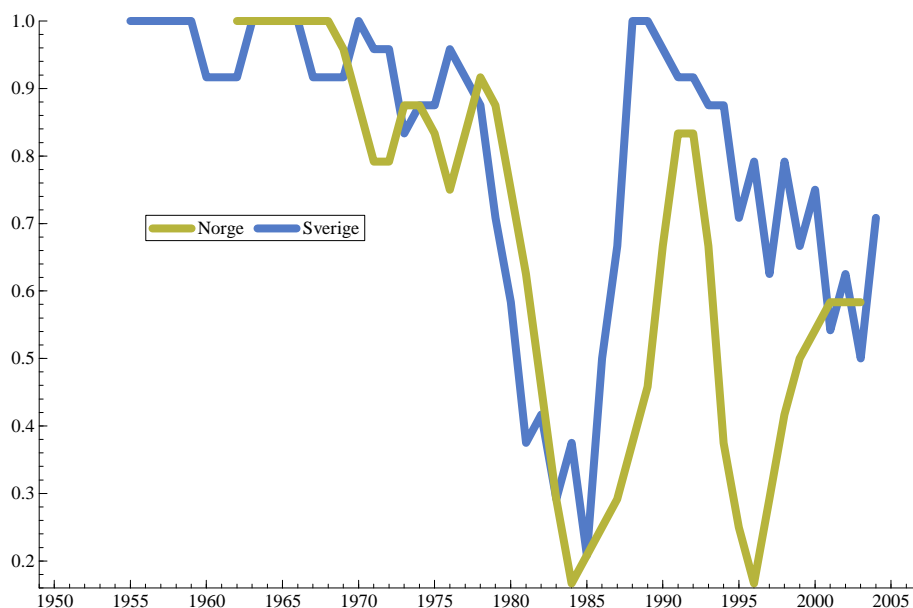
Denne nyorienteringen var nødvendigvis tilpasset den øvrige samfunnsmessige utviklingen mot større liberalisering av frivillighetsbasert samarbeid. Den var også understøttet av en bred nasjonal forståelse av utfordringer og løsningsveier, også på arbeidsgiversiden, Berg (2009, side 512). Betegnelsen

«kollektiv fornuft» peker nettopp mot lønnsdannelsesystemets rolle i en samfunnsorden der det er plass til både marked og «planstyring».

Koordinering i lønnsdannelsen har mange fasetter. Barkbu, Nymoen og Røed (2003) argumenterte for at det er relevant å skille mellom ulike dimensjoner av koordinering: Oppgjørsform (sentralisert, forbundsvist eller lokalt), koordinering på arbeidstaker og arbeidsgiversiden, og graden av samarbeidsklima under lønnsforhandlingene.⁴² Figur 45 viser utviklingen i en indeks for koordinering i den norske lønnsdannelsen som en sammenveining av disse dimensjonene. Figuren bekrefter inntrykket av bortfall av koordinering, og så tilbakevending til koordinering i den norske lønnsdannelsen. Vi ser at graden av koordinering falt omtrent samtidig i Norge og Sverige. Utover 1990-tallet skjedde det en viss re-koordinering også i Sverige, men senere, og mindre kraftfullt enn i Norge.

⁴² En detaljert dokumentasjonen finnes i Barkbu (2000)

Figur 46: Koordineringen i lønnsdannelsen. 0= lavest grad av koordinering, 1= maksimal koordinering.



Kilde: Barkbu (2000). Indeksverdiene fra 2000 til 2005 er fra oppdateringen i Christiansen og Nymoen (2005).

Tendensen til en viss lavere grad av koordinering etter at den store krisen i banksektoren og i sysselsettingen på 1990 tallet var overvunnet, er muligens et uttrykk for en ny likevekt som er tilpasset et modernisert arbeidsliv.

«Tendensen til en viss lavere grad av koordinering etter at den store krisen i banksektoren og i sysselsettingen på 1990 tallet var overvunnet, er muligens et uttrykk for en ny likevekt som er tilpasset et modernisert arbeidsliv.»

Arbeidslivet har blitt ytterligere modernisert på 2000-tallet. I det norske systemet for arbeidslivsregulering vil koordinering uansett fortsatt være viktig for at lønnsveksten ikke skal overskride hovedkursen for mye i perioder med press på arbeidsmarkedet, og for at en ikke skal måtte «ty til» økende arbeidsledighet for å disiplinere

lønnsfastsetterne. Bærekraften i frontfagsmodellen framover avhenger av at koordineringen opprettholdes.

Dette kan synes spesielt utfordrende for finansnæringen. Dette er en næring som kanskje er i front når det gjelder å modernisere arbeidslivet. Vi har sett hvordan de teknologiske endringene og globaliseringen av de finansielle markedene har påvirket sammensetningen av arbeidsstyrken og innholdet i de ansattes arbeidsoppgaver i langt sterkere grad enn i de fleste andre næringer.

Dermed er maktforholdene mellom tradisjonelle ansattegrupper og eiere av finansforetak blitt endret. Maktforholdene mellom ulike ansattegrupper er også endret. Fokuset er i stor grad blitt på stikkord som fleksibilitet og individualitet. Dette kan på mange måter stå i kontrast til kollektiv avtalerregulering.

Samtidig er det viktig å huske på at moteord som skal indikere at alt nå er mye mer annerledes enn før og at det indikerer også substansielle forandringer i lønnsdannelsen, blander sammen endringer i rammebetingelser med endringer i makroøkonomiske tyngdekrefter. Det er en normal misforståelse at kollektiv lønnsfastsettelse ikke er fleksibel. Tvert om. Vitenskapelige undersøkelser viser at land med kollektiv lønnsfastsettelse er de med de mest fleksible lønningene (Clar m.fl. 2007). Flexibiliteten det siktes til her er hvor raskt lønningene i sin alminnelighet reagerer på endringer i økonomien, ofte reflektert gjennom endringer i arbeidsledighetsraten. I Clar m.fl. 2007 for eksempel rangeres land etter hvor mye gjennomsnittslønnen reagerer på en økning i arbeidsledighetsraten på ett prosentpoeng. Der oppnår Norge en fjerdeplass, etter land som ikke har sammenliknbare arbeidsmarkeder og som vi dermed kan se bort fra i en slik undersøkelse (Sveits, Japan og Tyrkia). Det er altså flexibiliteten i å øke lønnsforskjellene mellom individer og bedrifter man eventuelt går glipp av i regimer med kollektiv lønnsfastsettelse – ikke flexibiliteten for å håndtere økonomiske sjokk.

For et land er det heller ingen konkluderende bevis for at store individuelle lønnsforskjeller gir høy produktivitet. Det er snarere bevis for det motsatt. Teorier om *destruktiv ødeleggelse* (creativ destruction) tilsier at den individuelle- og bedriftsmessige lønnsflexibiliteten bidrar til å opprettholde en bedrifts- og næringsstruktur der arbeidskraften og kapitalen har en bedre anvendelse andre steder.⁴³ I stedet for å redusere lønningene, bør ulønnsomme bedrifter heller omstilles eller legges ned. Dessuten oppmuntrer rigide bedriftsvise lønninger til nyinvesteringer. Da trenger ikke eierne å dele på gevinsten med arbeidstakerne og investeringene blir raskere lønnsomme (Grout, 1984). Til slutt kan vi nevne at små lønnsforskjeller gir bedriftene incentiver til å bytte ut gammel teknologi med ny teknologi, da de «billige» høyt utdannede bruker slik teknologi og ny teknologi erstatter de «dyre» lavt utdannede (Bjørnstad og Skjerpen, 2003). Ny teknologi gir produktivetsgevinster og frigjør arbeidskraft og kapital til bedre anvendelser.

I et land innebærer også lønnsflexibilitet mellom arbeidsgivere at det oppstår konkurranse dem imellom om den arbeidskraften det uansett er knapphet på. Konsekvensen er ikke nødvendigvis at denne konkurransen er den beste for landet sett under ett, kun at det oppstår lønn-lønn-spiraler.

Som vi har sett i kapittel 2 er det lønnsveksten som bidrar til å holde eierinntektsandelen stabil i frontfaget. Lønnsjusteringer bidrar dermed til å sikre en jevn fordeling av avlønningen til arbeidskraften og kapitalen i den sektoren.

I tjenesteytende næringer er det ikke slik. Dette ble forklart i forbindelse med Figur 28 i kapittel 5. Figuren forklarte prissettingen i tjenestenæringene under frontfagsmodellen. I tjenestenæringer som finansnæringen er det konkurransen bedriftene imellom som sikrer stabile inntektsandeler mellom eiere og lønsmottakere.

⁴³ Schumpeter, 1942, og Rehn og Meidner, 1951.

Vi er imidlertid ikke sikret gjennom frontfagsmodellen alene, at inntektsfordelingen mellom eiere og arbeidstakere i tjenestenæringene blir stabil. Årsaken til at frontfagsmodellen likevel gir – og forutsetter – relativt stabile inntektsforskjeller mellom eiere og lønnstakere, og mellom lønnstakergrupper, har i så fall andre forklaringer.

Årsaken til inntekstlikhetene ligger i at frontfagsmodellen krever koordinering på tvers av næringer. Da må partene være sterke. Sterke fagforeninger favner brede lag av befolkningen og stiller som krav til koordineringen at verdiskapingen fordeles jevnt.

«Årsaken til inntekstlikhetene ligger i at frontfagsmodellen krever koordinering på tvers av næringer. Da må partene være sterke. Sterke fagforeninger favner brede lag av befolkningen og stiller som krav til koordineringen at verdiskapingen fordeles jevnt.»

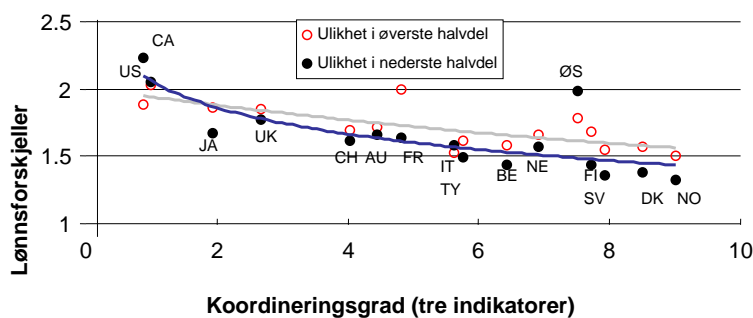
Påstanden bygger på flere studier av lønnsdannelsen i nordiske land. Forslund, Gottfries og Westermark (2008) oppsummerer sine funn for Danmark, Finland, Norge og Sverige på denne måten, der «scope» godt kan erstattes med «main course» uten at meningsinnholdet endres:

“... wages adjust to the scope, which is determined by the exchange rate, foreign prices and productivity. Based on our theoretical model, we interpret this as evidence that bargaining (rent sharing) is an important aspect of wage determination in these countries.”

Forslund, Gottfries og Westermark, side 188-189

Koordineringen krever ikke bare jevn inntektsfordeling mellom eiere og lønnstakere. Det krever også relativt små lønnsforskjeller mellom arbeidstakergrupper. Lavlønnstillegg og kvinnetillegg, må ses i lys av et genuint krav brant brede medlemsgrupper om små lønnsforskjeller for å være med på koordineringen som frontfagsmodellen krever.

Figur 47: Sammenhengen mellom koordineringsgraden i lønnsdannelsen og lønnsforskjeller



Kilder: Figuren er hentet fra Bjørnstad og Johansen (2002). Koordineringsindikatorerne er gjengitt i Barth og Moene (2000). Likhetsmålene er fra OECD (1997)

Den norske befolkningen verdsetter likhet i lønninger høyt. Ifølge Norsk monitor, som regelmessig måler nordmenns holdninger (jf. Hellevik, 2008), oppnår likhet som grunnleggende verdi indeksverdien 61 på en skala fra 0 til 100. 56 prosent av nordmenn synes lønnsforskjellene er for store, 5 prosent synes de er for små.

Dersom man i årene framover får større inntektsforskjeller, svekkes koordineringslysten. Desentraliseringen av lønnstilleggene kan, som vi diskuterte over, komme med henvisning til å møte kravene i det moderne arbeidslivet der også ansvar desentraliseres i takt med de ansattes økte utdanning og mer komplekse arbeidsoppgaver. Likevel er konsekvensen at oppgavene til sentrale fagforeninger i tjenestenæringene innenfor frontfagsmodellen reduseres til å gjennomføre forhandlinger om lønnsrammen med et forhåndsbestemt utfall om at det blir det samme som i frontfaget. Det er opplagt at dette svekker fagforeningenes gunst hos medlemmene. Da er det bedre å ikke være med i en fagforening.

Tendenser i retning av svekkelser i koordineringen – enten den kommer som følge av press utenfra i form av ideologiske holdningsendringer eller praktiske tilnærminger til endrete rammebetingelser eller den kommer som følge av press innenfra som følge av fagforeningenes svekkete forhandlingsmakt fordi inntektsforskjellene øker sterkt – kan komme til å true frontfagsmodellen i Norge. Svekkete fagforeninger i tjenestenæringene, svekker frontfagsmodellen. Det gjelder også dersom Finansforbundet svekkes.

Håndtering av svært lønnsomme næringer

Oljeutvinning er kanskje det beste eksempelet på hvordan en superlønnsom næring virker inn i den norske modellen for lønnsdannelse. Næringen er konkurranseutsatt. Slik sett kunne den

«Myndighetene har bestemt seg for at den høye lønnsomheten ikke skal få slå inn i norsk økonomi»

vært en del av frontfaget. Men for å hindre at lønnsomheten slår inn i det norske lønnsnivået, har myndighetene ofte bestemt seg for at den høye lønnsomheten ikke skal få slå inn i norsk økonomi på samme måte som for andre konkurranseutsatte sektorer.

Ulike regjeringer har derfor brukt tvungen voldgift i mange oppgjør for å stoppe konflikter. Disse dommene har som forventet lagt til grunn lønnsutviklingen i frontfaget (det vil si mer tradisjonell konkurranseutsatt industri) med den konsekvens at lønnsomheten i oljesektoren får begrenset innflytelse på

lønnsutviklingen i oljesektoren. ILO og andre kommentatorer har kritisert Norge for den hyppige bruken av «tvang», men regjeringen har svart med å si at dette er nødvendig for å sikre gjennomslaget av frontfaget i vanlig forstand og for at særforhold i en sektor ikke skal få for stor betydning. Systemet fungerer slik at nye sektorer som er helt ulike resten av økonomien kan bli inkludert, men dette skjer ved at man benytter instrumentene i inntektspolitikken for å få til denne tilpasningen, og ikke markedet.

I kapittel 5 så vi at også finansnæringen har utviklet seg til å bli en svært lønnsom næring. Det er da ikke overraskende at kampen om fordelingen av inntektene også i denne næringen kan tilspisse seg. I 2006 kom det for eksempel til tvist i tarifforhandlingene mellom Finansforbundet og Finansnæringens arbeidsgiverforening (FA). Kjernen av konflikten handlet om pensjon, og prinsipielle spørsmål om forhandlingsrett på pensjon og personalforsikring samt en tvisteløsning rundt dette. Fra 1. juni tok Finansforbundet ut 6.000 ansatte i forsikringsbransjen i streik, og varslet om at ytterligere ansatte i banknæringen ville bli tatt ut i streik fra 12. juni. FA svarte med lock-out av 24.000 ansatte fra samme dato. Situasjonen ville ført til nærmest full stopp i all betalingsformidling i landet. Regjeringen vedtok imidlertid å sende konflikten til tvungen lønnsnemnd, og en ytterligere opptrapping av konflikten ble unngått.

Konflikter i lønnsforhandlingene i finansnæringen er noe vi kan se mer av i årene fremover dersom bare en part i tarifforhandlingene får økonomiske gevinster fra den ekstraordinære inntektsveksten i næringen, og vi kan risikere at finansnæringen vil utvikle seg til å ligne mer på oljenæringen i så måte. Dersom det kommer mange konflikter i de superlønnsomme næringene, og den tvunget lønnsnemnda opprettholder prinsippet om å kun gi det samme som i frontfaget slik at all inntektsvekst tilfaller eierne, vil lønnsnemndas legitimitet svekkes. Lønnsnemnda er imidlertid en viktig institusjonell faktor i den norske frontfagsmodellen. Dersom nemndas legitimitet svekkes, svekkes også frontfagsmodellen.

Allmenngjøring via tariffavtaler og lov

Ordningen, som også finanstjenestene er en del av, med at store sektorer i arbeidslivet er «lønnsfølgere» som tar rammen fra oppgjøret i frontfaget som gitt, er et eksempel på en systemisk allmenngjøringsordning. Også en enkelt arbeidsgiver som ikke er forpliktet av en tariffavtale, kan også finne det hensiktsmessig å legge avtalen i området til grunn for egen virksomhet. Det er både tidsbesparende, konfliktløsende og det kan bidra til å bygge opp et godt omdømme overfor kunder og ansatte. En slik praksis, som betyr at arbeidsgiverne fjerner lønns- og arbeidsvilkår fra konkurransen seg imellom, bidrar til *de facto* allmenngjøring av de lønnskostnadsbestemmelser som står i tariffavtalene. Praksisen er dessuten konsistent med det vi nevnte ovenfor om at vi i Norge har hatt en langvarig konsensus om et system der arbeidsrettslig regulering har skjedd gjennom tariffavtalene og ikke gjennom permanente lovreguleringer, som er den hovedveien mange andre land har gått, se Evju (2012).

Denne systemiske allmenngjøringsordningen har i de siste årene ikke vært tilstrekkelig til å sikre stor nok gjennomslag av tariffreguleringen. I Norge fikk vi allmenngjøringsloven i 1993 uten at det påvirket hverken debatten om arbeidsrettslig regulering, eller gangen i lønnsforhandlingene. Begivenhetene siden 2004 har imidlertid endret forutsetningene for denne stilltiende overenskomsten. For det første skjøt etterspørselen etter arbeidskraft i været på en måte som nesten savner sidestykke i norsk historie. I følge SSBs Arbeidskraftundersøkelse økte antallet lønnstakere med henimot 250.000 personer fra tidlig i 2005 til finanskrisen inntraff i 2008. I den samme perioden ble det 80.000 færre arbeidsledige og ledighetsprosenten ble redusert fra 4,5 til 2,5 prosent. Dette suget etter arbeidskraft kan ha skapt svært stramme lokale arbeidsmarkeder mange steder i landet. Samtidig ble det åpnet for fri arbeidsinnvandring fra Øst-Europa, av arbeidstakere som naturligvis ikke var fagorganisert i Norge og som kanskje befant seg i et løst regulert kontraktsforhold i utgangpunktet.

Til sammen må dette ha betydd en helt ny situasjonen på arbeidsmarkedet for mange norske foretak. De kunne nå oppleve at arbeidsmarkedet så og si var tømt for fastboende og fagorganiserte arbeidere, samtidig som det nærmest var ubegrenset tilgang på arbeidskraft tilbudt av utlendinger, og som dekket hele spekteret av kvalifikasjoner. Ettersom finanskrisen har gått over i dype jobb- og inntektskriser i mange europeiske land, og den norske makroøkonomien har fulgt sitt særegne, sterke forløp, har flere av de faktorene som bidrar til høy innvandring til Norge blitt styrket, se Tønnesen, Brunborg, Cappelen, Skjerpen og Texmon (2012).

Det er ikke dermed sagt at innvandringen vil fortsette å vokse like sterkt som de siste par årene. Men selv om innvandringen bare holder seg på dagens nivå eller til og med faller noe tilbake, vil likevel denne «demografiske begivenheten» ha vært stor nok til å sette spor etter seg i norsk arbeidsliv. Det ville ikke være overraskende (eller urimelig) dersom mange bedrifter opplever arbeidsmarkedet som varig endret, med knapphet på «bofast» lokal arbeidskraft, samtidig som det var nærmest ubegrenset tilgang på innvandret, eller utsendt, arbeidskraft. Det samme

behovet for nyorientering vil naturligvis innfinne seg på arbeidstakersiden, etterhvert som et globalisert arbeidsmarked har blitt en realitet.

På denne bakgrunn er det heller ikke overraskende at den arbeidsrettslige reguleringen av arbeidslivet kommer i fokus, blant annet gjennom Tariffnemndas vedtak om å allmenngjøre deler av tariffavtalen for skipsverft- og verkstedsindustrien og for byggsektoren og renholdsnaeringen. Dersom vi i lys av arbeidsinnvandringen kommer til at mer av arbeidslivet må reguleres gjennom lovverket og ikke tariffavtaler, mister partene i arbeidslivet en viktig medbestemmelsesarena og dermed et argument for å være fagorganisert. Noe som i neste runde kan utfordre bærekraften i frontfagsmodellen på samme måte som vi diskuterte ovenfor.

Bør hovedkursmodellen «snus på hodet» som følge av inflasjonsstyring?

I lange perioder etter 2. verdenskrig har Norge hatt ulike varianter av fast kronekurs. Det passer bra at kronekursen kan betraktes som gitt i lønnsoppgjørene, slik som antydning i «flytdiagrammet» i Figur 4 fra Aukrust. Da er det partene i lønnsoppgjørene som har eneansvar for konkurranseevnen. I løpet av 1990-tallet ble imidlertid målet om fast kronekurs først midlertidig opphevet,⁴⁴ og så erstattet med et system med flytende kronekurs og et prisstigningsmål for pengepolitikken i mars 2001.

I og med denne omleggingen av pengepolitikken er en av forutsetningene for den norske modellen for lønnsdannelsen endret, siden spesielt Aukrust (1977) nettopp la til grunn at hans skjema var basert på fast kronekurs. Det er derfor grunn til å spørre om ikke skiftet til prisstigningsstyring og flytende kurs egentlig har underminert hovedkursmodellen for lønnsdannelsen? Med ett unntak, som er Norges Bank, virker det ikke som om særlig mange økonomer eller politikere har sett dette som en relevant problemstilling, og uansett har lønnsoppgjørene blitt gjennomført som før i årene etter 2001. Vi tviler på at en observatør utenfra ville bemerket noe strukturelt som var endret med lønnsdannelsen etter 2001.

Norges Bank er imidlertid et viktig unntak på dette punkt. I Inflasjonsrapport nr. 3-2002 fastslår Norges Bank at den opprinnelige formen på hovedkursmodellen er uforenlig med prisstigningsstyring. Grunnen, ifølge bankens fortolkning av modellen, er at hovedkursmodellens implikasjon om at norsk prisstigning blir lik prisstigningen i utlandet står i direkte motstrid til «det prisstigningsmålet som Regjeringen har satt for pengepolitikken».

Norges Bank foreslår imidlertid at hovedkursmodellen likevel på sett og vis kan få bestå under den nye pengepolitikken. Det en kan gjøre er jo å snu rundt på hovedkursen, eller retter sagt, flytdiagrammet i Figur 4 kan nå leses fra høyere mot venstre. Først bestemmer Norges Bank prisstigningen til 2,5 prosent. Dernest forhandles det om lønna, men først i tjenestesektorene,

⁴⁴ kursen ble tillatt å flyte, selv om Regjeringen ønsket en tilbakevending til et bestemt paritet mot den europeiske myntenheten, ECU.

ikke i industrien. Det tariffområdet som før endringen i pengepolitikken var frontfag, blir nå lønnsfølger. Tjenestesektorene blir frontfaget. Til slutt bestemmes kronekursen på en slik måte at overskuddene i den konkurranseutsatte sektoren blir forenlig med fortsatt realinvesteringer i denne sektoren.

I følge denne analysen fra Norges Bank burde omleggingen av pengepolitikken allerede for lenge siden ha ført til et rollebytte i systemet for lønnsdannelsen. Det er forhandlingen i tjenestenæringene som skal bestemme det innenlandske lønnsnivået i denne nye formen på hovedkursmodellen der Norges Bank var forutsatt å bestemme inflasjonen.

«Det er forhandlingen i skjermede sektorer som skal bestemme det innenlandske lønnsnivået i denne nye formen på hovedkursmodellen der Norges Bank var forutsatt å bestemme inflasjonen.»

Norges Banks analyse var finurlig, men har altså hatt lite gjennomslag i tenkningen om systemet for lønnsdannelsen i Norge. Den argumentasjonen som Norges Bank fører er da også helt formell og når formalitetene ikke fanger essensen i hovedkursmodellen er det ikke rart at konklusjonene som Norges Bank trekker er blitt oppfattet som lite relevante.

De viktigste punktene der analysen svikter er for det første at den forutsetter at Norges Banks analyse for den norske modellen skal gjelde eksakt, fra periode til periode, og ikke som tendens.

Som vi allerede har påpekt er dette dessverre en vanlig feil. For det andre forutsetter analysen også at Norges Bank «limer» inflasjonen på 2,5 prosent i hver periode, noe de faktisk ikke gjør og som heller ikke er intensjonen med prisstigningsstyringen. Fordi

«Fordi ingen av forutsetningene for analysen er oppfylt i praksis, blir konklusjonen også irrelevant.»

ingen av forutsetningene for analysen er oppfylt i praksis, blir konklusjonen også irrelevant.

Det mer generelle poenget er at forutsetningen om fast kronekurs ikke er av så avgjørende betydning som forutsetningen om at lønnsfastsettelsen skjer ved kollektive avtaler. Det følger ikke logisk at norsk økonomi blir uten styring av prisstigningen dersom frontfagmodellen forsøkes opprettholdt i en situasjon med flytende kronekurs. For at dét skal skje, innenfor en korrekt fortolket hovedkursmodell, må kronekursforventningene på ethvert tidspunkt være eksplosive. Det innebærer forventninger om stadig svekket (eller styrket) kronekurs. Dette lyder mer som en forutsetning om sammenbrudd av tilliten til det norske pengevesenet, enn som en tilpasning av forventningene fra justerbar til fritt flytende kronekurs.

Norges Bank har imidlertid rett i at overgangen til et prisstigningsmål har endret forutsetningene for lønnsdannelsen. Gjennom bruken av renten som virkemiddel til å styre prisstigningsforventningene har det oppstått et spenningsforhold mellom lønnsdannelsen og pengepolitikken som er reel nok, selv om det altså ikke er så tilspisset at det krevde en umiddelbar re-fortolkning av hovedkursmodellen.

Dersom de så seg tjent med det, kan arbeidstaker- og/eller arbeidstakerorganisasjoner i tjenestenæringene ikke lenger ønske å følge rammen fra frontfaget nå som Norges Bank har et

«Den viktige samfunnsmessige oppgaven om å stabilisere og dimensjonerer K-sektor riktig, ville overlates dermed til det internasjonale valutamarkedene, og ikke til partene i arbeidslivet.»

prisstigningsmål. Siden de er opptatt av reallønnsveksten, kan de med støtte fra Norges Bank legge til grunn en prisstigning på 2,5 prosent. Lønnsomheten i industrien ville da ifølge Norges Banks tankesett likevel kunne opprettholdes ved en passe tilpasning av kronekursen. Den viktige samfunnsmessige oppgaven om å stabilisere og dimensjonerer K-sektor riktig, ville overlates dermed

til det internasjonale valutamarkedene, og ikke til partene i arbeidslivet. Protester fra industrien om en for høy lønnsvekst i tjenestenæringene, ville da bli parert med at de må følge etter og at kronekursen likevel ville sikret en tilstrekkelig god konkurransevne. Det er slik Norges Bank har argumentert. Norges Bank har dermed gitt krefter som arbeider for en slik endring i den norske modellen for lønnsdannelse mer overbevisende argumenter.

Det er imidlertid vanskelig å se for seg hvorfor og hvordan den koordinerte lønnsdannelsen da

«En slik endring i lønnsdannelsen ville med andre ord bety et farvel til det politiske ønsket om full sysselsetting, da det ikke lenger er mulig å oppnå dette uten høy nominell lønns- og prisvekst.»

skal kunne fortsette. Dessuten er det vanskelig å tenke seg hva som skulle moderert lønnsveksten i tjenestenæringene hvis de skulle vært det nye frontfaget. Trolig måtte høy arbeidsledighet være det eneste som kunne dempe lønnskravene. Ledigheten ville da tilpasse seg på sitt «naturlige nivå». Dette nivået er trolig høyere enn det ledighetsnivået Norge

tradisjonelt har hatt. En slik endring i lønnsdannelsen ville med andre ord bety et farvel til det politiske ønsket om full sysselsetting, da det ikke lenger er mulig å oppnå dette uten høy nominell lønns- og prisvekst.

8. Våre råd

Vi har i denne rapporten vist hvordan arbeidslivsordenen og regulering av arbeidslivet i Norge er basert på et system av tariffavtaler. Likevel er bare om lag halvparten av lønnstakerne fagorganisert, slik at arbeidslivsordenen rent faktisk hviler på en betydelig grad av «frivillig allmenngjøring» av avtalene, til også å omfatte ikke-fagorganiserte. Det er overveiende

sannsynlig at normen om allmenngjøring i makro ikke vil opprettholdes dersom fagorganiserte blir et klart mindretall blant lønnstakerne i Norge.

«Arbeidslivsordenen i Norge hviler på en betydelig grad av 'frivillig allmenngjøring' av tariffavtalene.»

Lavere organisasjonsgrad vil bety svekket forhandlingsmakt, og svakere forhandlingsresultater

om lønn og arbeidsvilkår vil i sin tur bety lavere tilbøyelighet til å melde seg inn i en fagforening. Vi kan nok si at det norske systemet for arbeidslivsregulering har en betydelig «lokal stabilitet», men at det er langt fra å være «globalt stabilt». Det er typisk for systemer som bare er lokalt stabile, at dersom relativt viktige forutsetninger endres – og ikke nødvendigvis veldig mye – så kan systemet kollapse relativt raskt.

Kollektive goder som kommer i stand ved frivillige og individuelle handlinger er eksempler på systemer som er lokalt stabile, ikke globalt stabile. Fordi fagorganiserte gjennom det norske systemet av tariffavtaler bidrar til å holde lønnsnivået oppe og sørger for en viss maktsymmetri mellom partene i arbeidslivet, bidrar de til et betydelig kollektivt gode i det norske samfunnet. Store grupper arbeidstakere, som ikke selv velger å være fagorganiserte, får dermed likevel ta del i en lønnsutvikling som gjenspeiler produktivitetsøkningen i den delen av næringslivet som omfattes av tariffavtalene.

Måloppnåelsen i det makroøkonomiske styringsopplegget drar også nytte av det kollektive avtaleverket. I en liten åpen økonomi som den norske, er det avgjørende viktig at lønnsutviklingen er forankret i realiteter, særlig lønnsomheten i næringslivet og hva som er faktisk lønnsutviklingen til de man sammenligner seg med. Dette er forhold som er godt ivarett av det norske lønnsdannelsessystemet. Dermed kan myndighetene innrette sine virkemidler mot å sikre høy grad av sysselsetting og jevn økonomisk vekst, heller enn å «bruke dem opp» på å stabilisere det nominelle forløpet på lønninger og priser.

«For de som ikke kjenner det norske systemet kan det være overraskende at arbeidsgiversiden *ikke* rapporterer om manglende fleksibilitet i bedrifter og foretak som har tariffavtaler.»

Et aktuelt eksempel på en problemstilling som viser den gjensidige avhengigheten av systemet for arbeidslivsregulering og organisasjonsgrad, er debatten om hvorvidt arbeidsmiljøloven er til hinder for fleksibilitet i arbeidslivet. For de som ikke kjenner det norske systemet kan det være overraskende at arbeidsgiversiden først og fremst rapporterer om manglende fleksibilitet i bedrifter og foretak som ikke har tariffavtaler. Dermed blir arbeidsmiljøloven ofte et tema i

bedrifter som ikke har kollektive avtaler. Arbeidsgiverforeningen Virke har for eksempel roset muligheten som ligger i den norske arbeidsmiljøloven om at partene selv kan avtale arbeidstidsbestemmelsene i forhandlingsområdet. Dette hindrer imidlertid ikke at partene er uenige, som for eksempel i den pågående striden om sykepleiernes turnus i Helseforetakene. I dette eksempelet mener arbeidsgiverne at arbeidsmiljøloven ikke er tilstrekkelig fleksibel. Uenigheten er imidlertid reell og ville ikke løst seg bare fordi arbeidsgiverne hadde økt styringsrett. Hva en slik konflikt ville ført til i et alternativt regime er uklart. Dette illustrerer at det i debatten om hvilket regime som gir et mest fleksibelt arbeidsliv er viktig å skille mellom uenigheter og institusjoner for å løse uenigheter. Under finanskrisen så vi at bedrifter med tariffavtaler raskt klarte å tilpasse arbeidsstokken til de endrete markedsforholdene, jf. Svalund (2013), Svalund og Kervinen (2013) og Svalund m.fl. (2013). Bedriftene som ble undersøkt i disse studiene mente det ville være vanskeligere å løse krisen uten tariffavtaler.

Når det gjelder fleksibilitet i arbeidslivsordninger er det altså kollektive avtaler som representerer løsningen, ikke problemet. Det er interessant at i mange tjenesteytende næringer har det vært jobbet godt, og med resultater, for å øke organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden. Med tilsvarende utvikling på arbeidstakersiden ville systemet antakelig være godt egnet til å møte de endringene i arbeidslivet som samfunnsutviklingen fører med seg.

Det er dermed avgjørende at tilstrekkelig mange av arbeidstakerne som har samfunnsinnsikt, og som er villige til å rette seg etter demokratiske fellesavgjørelser, fortsatt finner det interessant å være med i en fagforening (betale kontingent) og bidra til å utvikle den kompetansen som er viktig for å inngå gode kollektive avtaler. Bare på

denne måten kan organisasjonsgraden opprettholdes i dybden og i bredden, og bare slik kan forhandlingskraften balanseres. Det tjener samfunnets interesser.

Det viktigste argumentet som en fagforening kan benytte til å beholde medlemmer, og å rekruttere nye, er at lønnstakerne i en bedrift (og i en næring) står sterkere sammen enn alene. Problemet med å vinne frem med dette argumentet, er at et flertall av norske arbeidstakere ikke har opplevd et «bredt» samfunnsøkonomisk tilbakeslag eller krise. Mange føler nok en viss usårlighet. Hver enkelt lønnstaker kan, med en viss rett, føle seg i en sterk posisjon, som velutdannet arbeidstaker i en økonomi som «skriker» etter deres kompetanse.

«Det er dermed avgjørende at tilstrekkelig mange arbeidstakerne som har samfunnsinnsikt, og som er villige til å rette seg etter demokratiske fellesavgjørelser, fortsatt finner det interessant å være med i en fagforening (betale kontingent) og bidra til å utvikle den kompetansen som er viktig for å inngå gode kollektive avtaler.»

Når det gjelder spørsmål om lønns- og godtgjørelser kan det derfor være vanskelig for fagforeninger å bygge opp en stor medlemsmasse i sektorer med en i utgangspunktet

individualisert arbeidskultur. Et vanlig svar på spørsmål om hvorfor for eksempel yngre ansatte i «IT-sektoren» ikke fagorganiserer seg, er nettopp at hver enkelt ansatt kan forhandle seg til både bedre arbeidsvilkår og til bedre arbeidstidsavtaler enn det en kollektiv avtale kan.

«Dersom frontfagsmodellen ikke gir rom for reelle forhandlinger om tarifftillegget i finansnæringen, vil det, over tid, bety at fagforeningenes forhandlingsmakt blir redusert også i andre spørsmålet som dreier seg om reguleringen av arbeidslivet i sektoren.»

Når dette er utgangspunktet for å bygge og videreutvikle fagforeninger er det selvsagt et problem dersom systemet med de årlige

lønnsoppgjørene oppleves som «gitt» fra oppgjøret i frontfaget. Dersom frontfagsmodellen ikke gir rom for reelle forhandlinger om tarifftillegget i finansnæringen, vil det, over tid, bety at fagforeningenes forhandlingsmakt blir redusert også i andre spørsmålet som dreier seg om reguleringen av arbeidslivet i sektoren. Redusert forhandlingsstyrke gjør det mindre attraktivt for lønnstakerne å organisere seg, og mindre medlemsmasse (absolutt og som andel av den samlede sysselsettingen i sektoren) gir redusert forhandlingsmakt.

Forhandlingsmakt og organisasjonsgrad kan derfor ikke ses som uavhengige av hverandre – tvert imot er de gjensidig avhengige av hverandre. Samtidig er systemet for lønnsdanning avhengig av at det finnes veldrevne fagforeninger med forhandlingsmakt i alle modellens «ledd», ikke bare i frontfaget. Dette er en avgjørende forutsetning for å kunne oppnå en omfattende tariffavtaledekning som har legitimitet i det brede arbeidslivet, og i samfunnet for øvrig.

Alternativet til sterke og ansvarlige fagforeninger i alle sektorer er at vi må gå over til et mer to-delt system, med tariffavtaler i tradisjonell konkurranseutsatt sektor, mens arbeidslivsreguleringen i skjermet tjenesteyting etter hvert må baseres på lover og forordninger. Det er antakelig bare et lite mindretall som ønsker en slik utvikling velkommen. Langt flere vil foretrekke en videreutvikling av «dagens orden», med et system bestående av kollektive avtaler mellom noenlunde likeverdige forhandlingsparter.

«Alternativet til sterke og ansvarlige fagforeninger i alle sektorer er at vi må gå over til et mer to-delt system, med tariffavtaler i tradisjonell konkurranseutsatt sektor, mens arbeidslivsreguleringen i skjermet tjenesteyting etter hvert må baseres på lover og forordninger.»

I så fall må man gjøre grep for å sikre dette i tide. Som en hovedregel må det da skje reelle forhandlinger om tarifftillegg gjennom deling av verdiskapingen også i de delene av tjenesteytende sektorer der lønnsomhetene og overskuddene er en klart målbar størrelse på samme måte som i de tradisjonelle frontfagene.

Vi har i denne rapporten sett at regulativlønnte arbeidstakerne i tariffområdet innenfor finansnæringen har fått en lønnsutvikling helt på linje

med frontfaget og landet for øvrig. Bonusutbetalinger siden 2003 og 2004 har bidratt til å øke lønnsforskjellene til disse gruppene med maksimalt 5 prosent. Disse bonusutbetalingene har imidlertid blitt skjevt fordelt innad i forhandlingsområdet. Noen grupper innen sparebankområdet har fått formidable økninger i sine bonuser, mens andre har fått liten eller ingen økning. Gjennomsnittet innen forretningsbanker og forsikringsselskaper har fått om lag som i andre næringer.

Lønnsveksten utenfor regulativlønte i forhandlingsområdet har imidlertid vært markert høyere enn innenfor området. Dette har trukket gjennomsnittlig lønnsvekst i næringen opp langt mer enn i andre næringer og i frontfaget.

Til tross for den høyere lønnsveksten innen finanstjenester enn i frontfaget og resten av landet, har overskuddene i næringen økt enda mer. Mye av økningen i eierinntektsandelene kom før finanskrisen og før de nye, strengere egenkapitalkravene. Nærmere bestemt skjedde endringen i 2003 og 2004, og er opprettholdt siden.

Den høyere lønnsveksten har i all hovedsak kommet til andre enn de regulativlønte i tariffområdet. De økte overskuddene i næringen har imidlertid bare delvis kommet utenfor forhandlingsområdet. Blant forretnings- og sparebanker, som i all hovedsak befinner seg innenfor forhandlingsområdet, har resultatet før skatt økt med 217 prosent fra 2003 til 2012. Til sammenlikning har regulativlønte heltidsansatte fått 54 prosent i økt månedslønn (inkludert bonuser, overtid og uregelmessige tillegg) i samme periode. Ledere fikk 66 prosent høyere månedslønn i perioden. Det innebærer at det har skjedd en betydelig endring i fordelingen av verdiskapingen i favør av eierne av finansforetakene og mellom ansattegrupper, også innad i forhandlingsområdet.

De økte eierinntektene kom før finanskrisen, og er opprettholdt etterpå. Det virker derfor lite relevant å peke på Basel III-kravene, eller andre reguleringer for å forsvare den høyere eierinntektsandelen. Dessuten reduserer økt egenkapital, økt likviditet og motsykliske buffere risikoen eierne tar ved å investere i bankene. Dette burde derfor gi seg utslag i lavere – ikke høyere – eieravkastningskrav.

«Det knytter seg likevel et viktig forbehold til en slik anbefaling.»

Med dette bakteppet er det vår vurdering at finansnæringen tilfredsstillende kravene til å være et

avtaleområde der forhandlingsmakten bør fordeles jevnere, for blant annet å opprettholde organisasjonsgraden og dermed tariffregulering som hovedprinsipp. I neste avsnitt vil vi derfor foreslå konkrete råd for å opprettholde en jevnere fordeling av verdiskapingen på lønnstakere og eiere, og en

«Det er vår vurdering at finansnæringen tilfredsstillende kravene til å være et avtaleområde der forhandlingsmakten bør fordeles jevnere, for blant annet å opprettholde organisasjonsgraden og dermed tariffregulering som hovedprinsipp.»

jevne fordeling av lønnsmassen på de ulike lønnstakergruppene i næringen.

Rådene der bygger på at overskuddene i næringen i all vesentlighet kunne føres tilbake til innsatsfaktorene arbeid og kapital. Også produktivitetsveksten må det. Det knytter seg likevel et viktig forbehold til en slik anbefaling.

Samfunnsøkonomisk sett er det hverken bedre eller verre at overskudd og inntjening som skyldes manglende konkurranse eller som kommer som følge av implisitte og eksplisitte subsidier gjennom statsgarantier gis til lønnstakerne enn eierne. For den norske finansnæringen kan det være selve oppfatningen om at systemviktige institusjoner alltid vil bli reddet av regjeringen og Norges Bank som er «gull verdt», fordi det gir tilgang til billig kreditt og egenkapital i de internasjonale finansmarkedene. Dette er implisitte statsgarantier, som ligner litt på en grunnrente (en naturressurs) som i stor grad bør tilfalle samfunnet og ikke arbeidere og kapitaleiere i sektoren. Det er også klart at en må være realistisk når det gjelder hvor mye resten av samfunnet vil synes det er legitimt at ansatte i finansnæringen får i lønnsvekst.

Vi registrerer at både Finanskriseutvalget, Finansdepartementet og Konkurransetilsynet er bekymret for svak konkurranse i det norske bankmarkedet. Bekymringen støttes av vår analyse. Vi observerer at et viktig prinsipp i Aukrusts hovedkursmodell, om at produktivitetsvekst og økte overskudd i tjenestenæringene ville komme kundene til gode og dermed gi stabile lønnskostnads- og eierinntektsandeler i næringene, er brutt. Vi kan ikke se at det er andre

forklaringer på den økte eierinntektsandelen i finansnæringen sett under ett enn at konkurransen i næringen er blitt svakere. Dersom det er slik, skyldes mye av den økte verdiskapingen i finansnæringen monopolfortjenester. Disse fortjenestene har blitt hentet ut av eierne innenfor og utenfor tarifforhandlingsområdet, samt av ikke-

«Regulativlønte innen forhandlingsområdet med relativt liten mulighet for å få bonuser, har ikke tatt del i monopolprofitten. De har fulgt frontfagsrammen lojalt – og tapt på det.»

regulativlønte lønnstakere. Regulativlønte innen forhandlingsområdet med relativt liten mulighet for å få bonuser, har ikke tatt del i monopolprofitten. De har fulgt frontfagsrammen lojalt – og tapt på det.

Forslag til endringer i finansoppgjøret

Våre forslag til endringer i tarifforhandlingene innen finanstjenester som vi gir under, er uavhengige av om næringens store overskudd skyldes monopolgevinster eller ikke. Gevinstene bør uansett fordeles jevnt på kildene som har bidratt til verdiskapingen; arbeidskraft og kapital. Bare da kan styrkeforholdet mellom partene opprettholdes uten at arbeidstakerne før eller senere vil bryte med frontfagsmodellen. Et brudd med frontfagsmodellen vil ha alvorlige samfunnskonsekvenser, men vil – sett fra arbeidstakernes side – likevel være en alternativ måte å gjenopprette styrkeforholdet på.

Monopolgevinster og uttrekk av grunnrente på grunn av at institusjonene i finansnæringen er «too big to fail», er et samfunnsproblem. Dersom myndighetene ikke er villige til å gjøre noe med dette, har vi en situasjon i finansnæringen som ligner på den i petroleumsnæringen. Da har vi enda en næring med «superprofitt» og kampen om disse vil før eller senere tilspisse seg. Til forskjell fra petroleumsnæringen, er superprofitten ikke basert på en naturressurs, men på at kundene betaler for høy pris for tjenestene, samtidig som tilgangen på egenkapital er god siden sikkerheten vurderes som meget høy. Dermed har vi en ytterligere konfliktlinje sammenliknet med petroleumsnæringen. Det er den som går mellom kundene og leverandørene av finanstjenester. Det er vanskelig å se for seg en annen løsning på denne konflikten enn at myndighetene griper inn for å sikre en bedre konkurranse om å levere finanstjenester.

Følgende anbefalinger er altså motivert ut fra et behov for jevnere fordeling av verdiskapingen innen finanstjenester, slik at bærekraften i frontfagsmodellen kan opprettholdes. Noen av forslagene må kanskje utredes nærmere, uten at vi presiserer graden av umiddelbar gjennomførbarehet.

Forslag til tilpasninger i frontfagsmodellen

1. Det bør være et sterkere engasjement fra myndighetenes side i å hindre sterk inntektsvekst til «gratispassasjerene» til frontfagsmodellen. Det gjelder uavhengig av i hvilke næringer dette problemet er størst. Store skjevheter i fordelingen av den verdiskapingen som kommer som følge av gevinster ved frontfagsmodellen, enten det gjelder uforholdsmessig sterk og systematisk økning i eierinntektsandelene eller lønnsinntektene til fristilte grupper, truer selve grunnlaget for modellen.

Gratispassasjerer kan spesielt oppstå i tjenestesektorene som følger etter frontfaget i lønnsoppgjørene. Årsaken er, som vi har sett, at lønnsveksten der under frontfagsmodellen ikke er koblet til lønnsomheten i næringen. I stedet er den koblet til lønnsomheten i frontfagsnæringen. Det er selve poenget med frontfagsmodellen. Dersom frontfagsmodellen likevel skal kunne gi stabile eierinntektsandeler, må lønnsomheten i tjenestenæringene reguleres gjennom den frie konkurransen i markedene for næringens produkter og tjenester. Er det ikke tilstrekkelig sterk konkurranse, kan eierne eller lønnsstakere med en fri lønnsfastsettelse oppnå store økonomiske gevinster i perioder med lønnsmoderasjon i tarifforhandlingene.

Innenfor finansnæringen er gratispassasjerene de som henter ut gevinsten som skapes gjennom kombinasjonen av høy pris for finanstjenester og moderat lønnsvekst for de som følger frontfaget. Finansforetak som ikke er bundet av tariffavtaler kan tilby stadig høyere lønn enn de som har regulativlønn og som følger lønnsveksten i frontfaget. Dermed kan de rekruttere ansatte til høyere lønn og likevel opprettholde eller til og med øke sine markedsandeler.

Når lønnstakere som ikke er medlemmer av fagforeningene som deltar i de sentrale tarifforhandlingene får den høyeste lønnsveksten, svekkes fagforeningene. Det forrykker maktbalansen i forhandlingene med arbeidsgiver. Det er ikke en stadig svakere fagforening innen finansnæringen som har ansvaret for at frontfagsmodellen skal bestå. Tvert imot. Selve frontfagsmodellen mister legitimitet dersom det blir stadig svakere fagforeningsmakt i tjenesteytende næringer. Dette illustrerer at også fagforeningene i frontfaget er tjent med at fagforeningene i tjenestenæringene utvikles videre og styrkes over tid. Dersom myndighetene ikke ønsker å gjøre noe med de høye inntektene til foretak og ansatte utenfor tarifforhandlingsområdet, bør ikke partene i forhandlingsområdet være forpliktet til å følge frontfaget. Det må i så fall myndighetene ta ansvar for. Det er kun de som har virkemidler til å hindre skjevfordelingen av verdiskapingen som i så fall utløste situasjonen. Generelt er det en forutsetning for koordinert lønnsdannelse, at myndighetene hindrer gratispassasjerer.

2. Det hadde vært en klar fordel om en uavhengig instans beregnet hva rammen fra frontfaget er. Fortrinnsvis burde dette gjøres av Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU). I forbindelse med 2012-oppgjøret ville ikke engang partene i frontfaget selv opplyse om hva rammen var. Mye tid blir da brukt i oppgjørene i tjenestenæringene som kommer etterpå til å bli enige om hvilken ramme de da skal forholde seg til. Det holder imidlertid ikke at partene i frontfaget selv blir enige om et anslag på rammen. Både arbeidsgivere og arbeidstakere i frontfaget kan ha incentiver for å undervurdere lønnskonskvensene fra resultatene de var blitt enige om, eller hva glidningen antas å bli. Lav lønnsvekst i tjenestenæringene vil bedre konkurranseevnen i konkurranseutsatte næringer, blant annet gjennom lavere rente og svekket kronekurs. Dette tjener både arbeidsgivere og arbeidstakerne i frontfaget på.

Forslag til endringer i det sentrale finansoppgjøret

1. Det kan få uheldige virkninger for frontfagsmodellen dersom partene i det sentrale finansoppgjøret systematisk går ut over rammen fra frontfaget. Det vil da kunne være et første skritt i retning av modellens sammenbrudd, noe som vil få alvorlige konsekvenser for norsk økonomi. Når myndighetene ikke har gjort nok for å stoppe den sterke inntektsveksten til enkeltgrupper i næringen, anbefaler vi imidlertid ekstraordinære tillegg for å rette opp ubalansene som har oppstått. Vi tror at å unnlate å gjøre noe med den skjeve inntektsfordelingen også er et skritt i retning av modellens sammenbrudd. Da blir spørsmålet om hvilken vei til sammenbrudd som er verst.

Faktisk kan det å gå ut over rammen fra frontfaget i enkelte oppgjør i en situasjon med varig sterk vekst i overskuddene og fristilte gruppers lønnsvekst uten at myndighetene gjør noe med det, forhindre eller forsinke sammenbruddet fordi det da i det minste blir

en jevnere fordeling av verdiskapingen og fordi det da blir klart hvem som har sviktet i å bevare modellen. Det er nemlig ikke partene i tarifforhandlingene sitt ansvar å sikre at kundene ikke betaler en for høy pris for tjenestene. Ved å bevisstgjøre myndighetene i at det er deres ansvar å stagge inntektsveksten hos «gratispassasjerer» til frontfagsmodellen, kan modellen faktisk bli styrket.

2. Mens frontfagsmodellen (under sitt tidligere navn «Hovedkursmodellen») var begrunnet med målet om å oppnå både en høy grad av sysselsetting, og en viss grad av kontroll med inflasjonen, så er kontrollen med inflasjonen nå overlatt Norges Bank. En mulig fortolkning av overgangen til inflasjonsstyring i pengepolitikken, som også er i tråd med Norges Banks oppfatning, er at dette premisset nå er fundamentalt forandret. Etter 2001 er det ifølge Norges Bank den, og ikke inflasjonen hos handelspartnerne, som bestemmer inflasjonen i Norge. Er dette en riktig tolkning av politikkendringen, er det overhodet «ingen fare for høy inflasjon» dersom man lar fagforeningene i finansnæringen og andre tjenesteytende næringer slippe fri fra lønnsnormen fra de tradisjonelle frontfagene.

Det kan innvendes at en «omsnuing» av frontfagsmodellen kan innebære et nominelt kostnadsnivå for K-sektor som er enda mer krevende enn med dagens system for lønnsdannelse. Ifølge logikken til Norges Bank vil imidlertid valutamarkedet sørge for at det blir passe lønnsomhet i K-sektor nå som kronekursen «flyter fritt». Dermed vil fortsatt tilstrekkelig kapital og arbeidskraft strømmer til denne sektoren av norsk næringsliv.

Vi mener at Norges Bank her åpenbart må ta feil i sin tolkning av politikkomleggingene i 2001, men ved å framholde dette synet kan partene i finansoppgjøret i det minste få myndighetene til å bekrefte eller avkrefte en slik konsekvens av regimeendringen. Det kan også, i heldigste fall, medføre at den spenningen som inflasjonsmålet har brakt inn i systemet blir utløst ved at Norges Bank legger en bredere stabilitetshensyn til grunn for bestemmelsen av rentebanen framover. Bank of England er et eksempel på en sentralbank som nylig har formalisert en slik endring av pengepolitikken.

Dette vil tydeliggjøre, for den som har glemt det, at ansvaret for at landet som helhet har «riktig» kostnadmessig konkurranseevne ligger hos partene i arbeidslivet, og ikke hos Norges Bank eller i det internasjonale valutamarkedet.

«Dette vil tydeliggjøre, for den som har glemt det, at ansvaret for at landet som helhet har 'riktig' kostnadmessig konkurranseevne ligger hos partene i arbeidslivet, og ikke hos Norges Bank eller i det internasjonale valutamarkedet.»

3. De økte egenkapital- og likviditetskravene i Basel III har skapt et behov for å bygge opp mer midler i finansinstitusjonene. Blant annet så har DNB med dette redusert utbyttene fra 50 til 25 prosent de siste årene. Samtidig har de uttalt at utbyttene skal opp på et normalt nivå på om lag 50 prosent etter 2014. Arbeidsgiverne kan med henvisning til dette kreve at også de ansatte bidrar gjennom å modere lønnsveksten i perioden.

Vi anbefaler ikke å godta en slik argumentasjon. For det første bør de økte eierinntektene fra før finanskrisen, og som er opprettholdt siden, være tilstrekkelige til å bygge opp nødvendige midler. Vår oppfatning er at det er kundene som betaler for de økte eierinntektene gjennom lav konkurranse i markedet for finanstjenester i Norge. Vårt råd er imidlertid uavhengig av om dette er årsaken. De økte overskuddene har ikke kommet regulativlønne til gode, da bør heller ikke disse redusere lønnsveksten framover.

For det andre innebærer ikke lavere utbytter lavere inntekter for eierne. Lavere utbytter fører til høyere aksjekurser/eierverdier. Disse kan realiseres uavhengig av utbyttene. Lavere utbytter må derfor ikke sidestilles med lavere eierinntekter.

For det tredje bidrar de økte egenkapital- og likviditetskravene til å redusere risikoen for konkurs og tap for eierne. Da bør avkastningskravet reduseres tilsvarende. Redusert avkastningskrav kan brukes til å bygge opp beholdningen av midler uten at eierne har avstått inntektsvekst. Dermed bør heller ikke lønnsstakerne avstå lønnsvekst.

Forslag til endringer i de lokale oppgjørene innen finansnæringen

1. Det er viktig at ledelsen i de største bankene, som representanter for eierne, anerkjenner prinsippet om at verdiene fra produksjonen og gevinstene fra innovasjoner og produktivitetsforbedringer fordeles jevnt på de ulike grupper av lønnsstakere. Derfor bør kriteriene som bonusordningene i de ulike virksomhetene bygge på et videre sett med kriterier slik at alle ansattegrupper sikres om lag like muligheter til bonusutbetalinger. Man kan vedta at alle yrkesgrupper får en like stor samlet bonuspott (målt i prosent av lønnsmassen). Dersom for eksempel 5 prosent av lønnsutgiftene settes av til bonuser et år, vil da gjennomsnittlig bonus til kontormedarbeidere, ledelse og meglere alle tilsvare 5 prosent av fastlønnen deres.
2. Videre er det viktig at lederlønnene ikke blir for høye i forhold til de øvrige ansatte. Det er et viktig prinsipp i frontfagsmodellen og for at koordineringen skal fungere, at alle tar lik del av verdiskapingen. Derfor foreslår vi at man i lokale forhandlinger blir enige om et prinsipp om hva grensene for lønnsforskjellene innad i foretakene skal være. For eksempel kan man i DnB innføre en regel om at ingen i konsernet skal tjene mer enn 10 ganger den som i fast heltidsstilling tjener minst. I 2012 tjente Rune Bjerke ifølge det som er rapportert til Brønnøysundregistrene 4.920.000 kroner. Dersom partene hadde blitt enige om at ingen skal tjene mindre enn 10 prosent av dette, ville ingen tjent under

492.000 kroner. Fordelen med en slik «regel», er at man i beslutninger om lederlønnsøkninger også tar hensyn til dens smitteeffekter.

9. Referanser

Artikler

- Anundsen, A.K., T.S.Krogh, R. Nymoer og J. Vislie (2012) The macroeconomics of Trygve Haavelmo, *Nordic Journal of Political Economy*, 37, 2012, Article 2.
- Aukrust, O. (1965). Tjue års økonomisk politikk i Norge: Suksesser og mistak. Artikler fra Statistisk sentralbyrå, nr. 15. Særtrykk av Statsøkonomisk Tidsskrift, hefte 3, September 1965. Oslo, Statistisk sentralbyrå
- Aukrust, O. (1977). Inflation in the open economy. A Norwegian model. I L. B. Klein og Aukrust, O., F. Holte, og G. Stoltz (1966) Innstilling II fra Utredningsutvalget for inntektsoppgjørene 1966. Avgitt 20. oktober 1966. Et utdrag av innstillingen, avsnitt 3-7, er trykket som Vedlegg 5 i *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2012* NOU 2012:11
- Berg, T. (2009), *Kollektiv fornuft. LOs historie 1960-2009*. Pax Forlag
- Barkbu, B. B. (2000) Koordinering av inntektsoppgjørene 1961-99 i Norge og Sverige. Arbeidsnotat 2/2000 fra Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning
- Barkbu, B. B., K. Røed og R. Nymoer (2003) Wage Coordination and Unemployment Dynamics in Norway and Sweden, *Journal of Socio-Economic Studies*, 32, 37-58.
- Barth, E. og K. O. Moene (2000): «Er lønnsforskjellene for små», vedlegg 3 i NOU 2000:21.
- Bean C.(1994) European Unemployment: A Survey, *Journal of Economic Literature*, XXXII, s. 573-619.
- Blanchard, O. og L.F. Katz (1999). Wage Dynamics: Reconciling Theory and Evidence, *American Economic Review* 89, Papers and Proceedings, 69–74.
- Bjerkholt, O. (2000). *Kunnskapens krav. Om opprettelsen av Forskningsavdelingen i Statistisk sentralbyrå*. Sosiale og Økonomiske Studier 103, Statistisk Sentralbyrå.
- Bjørnstad, Roger og Per Richard Johansen (2002): "Desentralisert lønnsdannelse: Avindustrialisering og økt ledighet selv med et tøffere arbeidsliv", *Norsk Økonomisk Tidsskrift*, nr. 1.
- Bjørnstad, R. og R. Nymoer (2007): Den norske modellen for lønnsdannelse: - Enda viktigere etter ny politikk, *Økonomisk Forum*, 61, nr 7, p. 4-13.
- Bjørnstad, Roger og Terje Skjerpen (2003): "Betydningen av teknologi og internasjonal handel for lønn og ledighet etter utdanning i Norge", i "*Utdanning 2003 - ressurser, rekruttering og resultater*", Mona Raabe (red.), Statistiske analyser (SA), 60/2003, Statistisk sentralbyrå.

Boug, Pål, Ådne Cappelen og Torbjørn Eika (2005): «Hvor raskt og sterkt er valutakursgjennomslaget i norsk økonomi?». Økonomiske analyser nr. 4/2005, s. 60-66, Statistisk sentralbyrå.

Bårdsen, G., Ø. Eitrheim, E.S. Jansen og R. Nymoen (2005). *The Econometrics of Macroeconomic Modelling*. Oxford University Press

Bårdsen, G. og R. Nymoen (2009). US Natural Rate Dynamics Reconsidered. Kapittel 16 i Castle, J.L. og N. Shepard, *The Methodology and Practice of Econometrics*, Oxford University Press.

Calmfors, L., og J Driffill (1988). Bargaining structure, corporatism, and macroeconomic performance. *Economic Policy* 6, 13–61.

Christiansen, T.G. og R. Nymoen (2005) Koordinering av lønnsoppgjørene, en oppdatering. Økonomisk institutt, Universitet i Oslo.

Clar, M., Dreger, C. og Ramos, R. (2007): Wage Flexibility and Labour Market Institutions: A Meta-Analysis. IZA DP No. 2581.

Nickell, S. og R. Layard (1999), Labour Market Institutions and Economics Performance. I Ashenfelter, O. and D. Card, *Handbook of Labour Economics*, Vol.3 Part C, Chapter 46, Amsterdam, North-Holland.

Nielsen (2013) Dagligvarerapporten 2013.

<http://no.nielsen.com/site/documents/Dagligvarerapporten2013Pressemelding.pdf>

ECB (2012): «Structural Indicators for the EU Banking Sector»

Evjen, S. og R. Nymoen (1997). Har Solidaritetsalternativet bidratt til lav lønnsvekst i industrien? *Sosialøkonomen*, 51 (2), 10-19.

Evju, S. (2012). Minstelønn eller almengjøring, eller? Notat til Nasjonal konferanse om trepartssamarbeid og sosial dumping arrangert av Arbeidsdepartementet 21.9.2012.

http://www.regjeringen.no/pages/38028980/Notat_Stein_Evju.pdf

Finans Norge (2013): «Finansnæringen 2013»

Finansdepartementet (2013): Brev til Stortinget (28.aug 2013): «Konkurransesituasjonen i det norske bankmarkedet», Finansdepartementet, Referanse 13/3457.

<http://www.regjeringen.no/nb/dokumentarkiv/stoltenberg-ii/fin/svar-til-stortinget/brev-til-stortinget/2013/svar-pa-spm-fra-stortingsrepresentant-og.html?id=734422>

Finanskomiteen (2013): Brev til Finansministeren og Fornyings-, administrasjons- og kirkeministeren (6. august 2013): «Vedr. konkurransesituasjonen i norske finansmarkeder», ved leder av Finanskomiteen Torgeir Micaelsen.

http://www.forbrukerradet.no/_attachment/1153692/binary/21471

- Finanstilsynet (pressemelding, 22/2013): «Forslag til høringsnotat om systemviktige finansinstitusjoner oversendt Finansdepartementet»
- Forslund, A., N. Gottfries og A. Westermark (2008). Prices, Productivity and Wage Bargaining in Open Economies, *Scandinavian Journal of Economics*, 110, 169-195.
- Gjedrem, S. (2010). En nyttig sentralbank. Foredrag av sentralbanksjef Svein Gjedrem på Norges Banks Symposium *What is a useful central bank?* 17. november 2010. <http://www.norges-bank.no/no/om/publisert/foredrag-og-taler/2010/foredrag-2010-11-17>
- Gjelsvik, M.L, R. Nymoene og V. Sparrman (2012) Lønnsrelasjonene i KVARTS og MODAG. Notat. Forskningsavdelingen i Statistisk Sentralbyrå.
- Grünfeld, L.A., Jacobsen, E.W., Eide, L.E. og Mellbye, C.S. (2011): «En kunnskapsbasert finansnæring», Handelshøyskolen BI, Forskningsrapport 11/2011
- Grout, Paul A. (1984): «Investment and wages in the absence of binding contracts: A Nash bargaining approach». *Econometrica*, Vol. 52, No. 2, s. 449-460.
- Grønvik, G. (1994): «Bankregulering og bankatferd 1975-1991», Norges Bank Occasional Papers, 22.
- Hellevik, Ottar (2008): *Jakten på den norske lykken*. Universitetsforlaget
- Iversen, T., (1999). *Contested Economic Institutions. The Politics of Macroeconomics and Wage Bargaining in Advanced Democracies*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Jackman, R., R. Layard, og S. Nickell (1996). Combatting Unemployment: Is Flexibility Enough? *Discussion Paper 293*, Centre for Economic Performance.
- Jacobsen, D. H., T. B. Kloster, A. B. Kvinlog og U. Larsen (2011): «Effekter av krav om motsyklisk kapitalbuffer», Norges Bank, Staff Memo nr. 14.
- Konkurransetilsynet (2011): «Konkurransetilsynets hørings svar til Matkjedeutvalgets rapport (NOU 2011:4)», http://www.konkurransetilsynet.no/ImageVaultFiles/id_5275/cf_5/Konkurransetilsynets_horingssvar_til_NOU_2011-4.PDF
- Krogh, T.S.H. (2010): «Credit regulations in Norway, 1970 – 2008». Statistisk sentralbyrå rapport 37/2010.
- Layard, R., S. Nickell, og R. Jackman, (1991). *Unemployment*. Oxford University Press, Oxford.
- Lie E. og C. Vennerslan (2010). *Over evne. Finansdepartementet 1965-1992*, Pax forlag, Oslo.
- Longva, S. (1994). Beregningsutvalg og lønnsoppgjør. I *Stabilitet og Langsiktighet. Festskrift til Hermod Skånland*. Aschehoug Forlag, side 335-346

- McKinsey (2010): «Basel III and European banking: Its impact, how banks might respond, and the challenges of implementation», McKinsey Working Papers on Risk, Number 26
- Meyer C. B. (11. september 2013): «Kronikk: Regler hindrer konkurranse», Dagens Næringsliv 11. september 2013. <http://www.konkurransetilsynet.no/no/Aktuelt/Nyheter/Kronikk-Regler-hindrer-konkurransen/>
- Moene, K.O. og A. Rødseth (1994). Sentrale eller desentraliserte oppgjør. I *Stabilitet og Langsiktighet. Festskrift til Hermod Skånland*. Aschehoug Forlag, side 347-363
- Nielsen (2013): Dagligvarerapporten 2013
- NOU (1989:1): «Penger og kreditt i en omstillingstid», Norges offentlige utredninger, Oslo
- NOU (2009:10): «Fordelingsutvalget», Norges offentlige utredninger, Oslo
- NOU (2011): «Bedre rustet mot finanskriser», Finanskriseutvalgets utredning, Norges offentlige utredninger, Oslo
- Nymoen, R. og Rødseth, A. (2003). Explaining Unemployment: Some Lessons from Nordic Wage Formation, *Labour Economics* 10, 1–29
- OECD (1997). *Employment Outlook*. OECD, Paris.
- OECD (1999). *Employment Outlook*. OECD, Paris.
- Proba samfunnsanalyse (2012): Har endringer i sammensetningen av sysselsettingen påvirket lønnsutviklingen? Rapport 2013 - 02
- Prop. 96 L (2012-2013): «Proposisjon til Stortinget, Endringer i finansieringsvirksomhetsloven og verdipapirhandeloven (nye kapitalkrav mv.)»
- Rehn, Gösta og Rudolf Meidner (1951): *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen*. Rapport utarbeidet til den svenske LO-kongressen 1951.
- Scarpetta, S., (1996). Assessing the role of labour markets policies and institutional settings on unemployment: A cross-country study. *OECD Economic Studies*, 26, 43–98.
- Schumpeter, Joseph A. (1994). *Capitalism, Socialism and Democracy*
- Soskice, D., (1990). Wage determination: the changing role of institutions in advanced industrialised countries. *Oxford Review of Economic Policy* 6, 36–61.
- Sparman, V. (2011): Unemployment in OECD countries. Empirical Essays. Ph.D. avhandling, Universitetet i Oslo, Økonomisk institutt, 20 December 2010
- St.meld. nr.19 (2007-2008): «Kredittmeldinga 2007». Stortingsmelding, Oslo

Svalund, Jørgen (2013): «Adjusting labour through crisis: A three industry comparison». *Economic and Industrial Democracy* published online 9 October 2013. DOI: 10.1177/0143831X13499619

Svalund, Jørgen, Gunilla Bergström Casinowsky, Jon Erik Dølvik, Kristina Håkansson, Anu Jarvensivu, Heidi Kervinen, Rasmus Juul Møberg og Tatu Piirainen (2013): «Stress testing the Nordic models: Manufacturing labour adjustments during crisis». *European Journal of Industrial Relations*, **19**(3): 183-200.

Svalund, Jørgen og Heidi Kervinen (2013): «Trade union power during labour adjustments - comparison of company-level cases». *Transfer: European Review of Labour and Research* 2013, **19**(4): 489-505.

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU): Rapporter fra 2013 og bakover i tid

Tønnesen, Brunborg, Cappelen, Skjerpen og Texmon (2012). Befolkningsframskrivninger 2012-2100. Inn og utvandring. *Økonomiske Analyser*, 4, side 41-52.

Regnskap og årsberetninger

DNB (2012): «Årsrapport 2012», DNB-konsernet

DNB (2008): «Årsrapport 2008», DnB NOR

DNB (2004): «Årsrapport 2004», DnB NOR

DNB (2003): «Årsrapport 2003», DnB NOR

Nettavisser

DN.no 15.oktober 2013. «Bidrar til å holde utlånsrentene høyere enn de ellers ville vært» <http://www.dn.no/forsiden/borsMarked/article2699701.ece> 15.10.2013

DN.no 15.august 2006. «Rikslønnsnemda møtes etter konflikt» <http://www.dn.no/forsiden/politikkSamfunn/article852349.ece>

NRK.no 15.juni 2012. «Tomme minibanker» <http://www.nrk.no/rogaland/vektrestreik-stopper-minibanker-1.7169030>



Samfunnsøkonomisk analyse

Rapport nr. 8-2013

Samfunnsøkonomisk analyse har særskilt fokus på samfunnsøkonomiske problemstillinger i skjæringspunktet mellom næringers og samfunnets interesser, mellom makroøkonomiske utviklingstrekk og markeders respons, mellom individ og samfunn og i tilknytning til samfunnets institusjoner.

**Samfunnsøkonomisk
analyse AS**

Telefon: 97 41 10 01

E-post:
[post@samfunnsokonomisk-
analyse.no](mailto:post@samfunnsokonomisk-analyse.no)

ISBN-nummer:
978-82-93320-04-3 (internett)
978-82-93320-05-0 (trykk)