



Finans og frontfaget

Et tydeligere bilde av finansnæringens lønnsforhold og lønnsdrivere

Av Frederick G. Hjertø og Alexander A. Lange

Innhold

Forord	3
Mål og rammer for rapporten	3
Avgrensning	3
Sammendrag	4
Frontfaget	6
Hovedkursteorien	6
Holden III (NOU2013:13)	7
Norm eller fasit?	8
Årslønnsramme og årslønnsvekst	9
Beskrivelse av strukturelle endringer/sammensetningseffekter	9
Lønnsdannelsen og finansnæringen	10
Lønnsdannelsen i dag	10
Lønnsoppgjør	10
Rammebetraktninger	10
Bonuser i rammen	11
Teknisk beregningsutvalg og finans	12
Skalaforhold	13
Populasjoner	14
Struktur- og sammensetninger	16
Yrkessammensetning	16
Turnover av ansatte	17
Utdanningssammensetning	18
Kompetansekrav i Finansnæringen	19
Makroøkonomisk utvikling	21
Produktivitet	21
Lønnsomhet	23
Lønnskostnader	25
Lønn	27
Lønnsutvikling	27
Sysselsettingseffekter	31
Bonus	35

Bonusinnvirkning på lønnsutviklingen	35
Bonusutbredelsen i finans	38
Lønnsutvikling korrigert for utdanningseffekter og variable tillegg	41
Avvik fra frontfaget	42
Konklusjoner og anbefaling	43
Konklusjon	43
Anbefaling	44
Konsekvenser	44
Vedlegg	46

Forord

I flere år har finansnæringens samlede lønnsvekst fremstått høyere enn hva frontfaget forutsetter. Dette har medført at næringen har fått en del kritikk. Finans Norge har derfor sett nærmere på finansnæringens lønnsdannelse for å klarlegge og dokumentere hvorfor lønnsveksten i finans, gjennom de siste årene, har ligget høyere enn frontfagsrammen.

I Norge benyttes frontfagsmodellen for lønnsdannelse slik at konkurranseutsatt næring og industri er først ute ved lønnsforhandlinger og setter normen for de kommende lønnsoppgjørene. Finans Norge støtter frontfagsmodellen. I Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørenes (TBUs) og SSBs-statistikk fremgår det likevel at lønnsutviklingen innenfor finansnæringen i mange år ligger høyere enn i frontfaget og andre sektorer.

Ved å sammenligne finansnæringen med andre relevante næringer ønsker Finans Norge å synliggjøre hvilke mekanismer som preger lønnsutviklingen.

Rapporten er skrevet av spesialrådgiver Frederick G. Hjertø og fagsjef Alexander A. Lange i Finans Norge. Lagt frem i februar 2022.

Mål og rammer for rapporten

Målet for arbeidet er å danne et tydeligere bilde av finansnæringens lønnsforhold og lønnsvekst drivere. På denne måten kan Finans Norge fortsette å ha en *fremtidsrettet, tydelig og troverdig* stemme om lønnsforholdene i egen næring.

Hypotese:

«Observert høyere lønnsvekst enn frontfaget er et resultat av finansnæringens belønningsstruktur og sysselsetningseffekter»

Avgrensning

Utredningen har et statistisk og kvantitativt utgangspunkt. Målsettingen er ikke å redegjøre i dybden for lønnsdannelsen innenfor finansnæringen, men å identifisere årsakene til høyere lønnsvekst og evt. hvilke grep som kan gjøres for å forbedre etterlevelsen av frontfagsmodellen. En viktig metode blir derved å sammenligne finansnæringens egenart med øvrige næringer.

Sammendrag

Frontfagsmodellen

I Norge benyttes frontfagsmodellen for lønnsdannelse slik at konkurranseutsatt industri er først ute ved lønnsforhandlinger og setter normen for de kommende lønnsoppgjørene. Skal ønske om full sysselsetting og balanse i utenriksøkonomien over tid oppfylles, settes det krav til størrelsen på konkurranseutsatt sektor. Dette kan bare oppnås dersom lønnsomheten i slik virksomhet ikke er dårligere i Norge enn i utlandet. Derfor må lønnsveksten i Norge holdes innenfor rammen av det konkurranseutsatt sektor (industrien) over tid kan leve med.

Ettersom industrien konkurrerer med andre næringer om den samme arbeidskraften, må de samme betingelsene for lønnsvekst gjelde også for andre næringer. Svekket konkurransekraft i industrien vil ramme hele den norske økonomien, inkludert finansnæringen. Frontfagsmodellen har tjent Norge godt gjennom høy verdiskaping, lav arbeidsledighet, jevn inntektsfordeling og gjennomgående høy reallønnsvekst. Finans Norge er, som andre arbeidsgiverorganisasjoner, støtter opp om normen som settes i frontfaget.

I flere år har finansnæringens samlede lønnsvekst fremstått høyere enn hva frontfagsmodellen forutsetter. Dette har medført at finansnæringen har fått en del kritikk. Mandatet for arbeidet har vært å sammenligne finansnæringen med andre relevante næringer for å synliggjøre hvilke mekanismer som preger lønnsutviklingen. Rapporten analyserer dermed finansnæringens lønnsdannelse for å klarlegge og dokumentere hvorfor lønnsveksten i finans har ligget høyere enn frontfagsrammen.

Hovedforklaringer

Finansnæringens avvik fra frontfagsmodellen kan i hovedsak oppsummeres i følgende fire forklaringer:

1. Endret kompetanse blant næringens ansatte bidrar til høyere lønnsnivå og vekst.
2. Bonusutbetalinger og beregningsmetode for lønnsvekst gir mer labil og uforutsigbar lønnsutvikling.
3. God lønnsevne og lønnspress gjør det krevende å holde igjen på lønnsveksten.
4. Finansnæringens størrelse og struktur gjør den mer sårbar for endringer som påvirker lønnen enn andre tariffområder.

Økende utdanningsnivå, høy lønnsevne og høy produktivitet innenfor en næring skaper gjerne et lønnspress. Flere, eller færre høytlønte og lavtlønte som går ut, eller innlemmes i en populasjon, påvirker gjennomsnittslønn og lønnsvekst. Endret ansatt sammensetning i alder, utdanning, kjønn eller yrker vil ha betydning for lønnsveksten.

Endring i utdanningen til de ansatte preger finansnæringen mer enn i sammenlignbare næringer. I 2020 har syv av ti ansatte høyere utdanning, en økning på 22 prosentpoeng siden 2008. Yrkesgruppene som er ansatt de siste årene er ettertraktet på markedet og kommer inn med høy startlønn, mens lavlønsgrupper i finans fases ut. Trekker man fra effekten av endring i utdanningsnivå er imidlertid fremdeles lønnsveksten i finansnæringen høyere enn industriens lønnsvekst.

Når en næring har en høy andel variable tillegg blir lønnsutviklingen vanskeligere å kontrollere, og mer labil. Finansnæringen har den høyeste bonusandelen av alle næringer, og er den eneste av de store

tariffområdene som ikke inkluderer bonuser og andre variable tillegg i årslønnsrammen. Dette medfører i praksis at finansnæringens bevilger seg høyere fastlønnstillegg lokalt enn det andre næringer gjør. Ved å se på lønnsutviklingen i fastlønn korrigert for endring i utdanning, kommer finansnæringen nærmere utviklingen i industrien, med en mer stabil og lettere kontrollerbar lønnsvekst.

Vedvarende høy produktivitetsvekst og god lønnsomhet i næringen har også gjort det vanskeligere å holde igjen på lønnsveksten.

Oppsummert bidrar kompetanseskifte, belønningsstruktur og god lønnsevne og lønnspress til at lønnsveksten i finans er høyere enn frontfaget. I sammenligningene med andre næringer har også størrelse og bransjesammensetning betydning, siden forskyvninger i populasjonen el. andre strukturelle forhold får større utslag i mindre enn store populasjoner. Som eksempel nevnes at industrien er nesten seks ganger så stor som bank og forsikring målt i antall arbeidsforhold, og at finans er omtrentlig under halvparten av nest minste område.

Kompetanseskiftet vil trolig fortsette og ansees nødvendig for næringen for å møte fremtiden.

Finansnæringen er det eneste store tariffområde som ikke inkluderer bonuser i årsvekstrammen. Finans Norge anbefaler å inkludere endring i bonus og overskuddsdeling i de lokale lønnsvekstberegningene. Over tid kan dette føre til en lavere bonusandel av total lønn og en mindre labil lønnsvekst. Det blir derved lettere å kontrollere utviklingen, slik at den bedre vil samsvare med frontfagsrammen. I tillegg vil man ved å inkludere bonusutviklingen i rammen skape bedre forståelse for rammens komponenter. Man oppnår også et belønningssystem som er likere andre næringer og gjør det lettere å treffe frontfagsrammen.

Frontfaget

Gjennom de siste årene har finansnæringen kommet under negativt søkelys som en følge av den høye lønnsøkningen i næringen. I flere år har næringens samlede lønnsvekst fremstått høyere enn hva frontfaget forutsetter. Slik den norske lønnsdannelsen er bygd opp, tjener et samlet norsk næringsliv, med både arbeidstakere og arbeidsgivere, på å holde lønnsforskjellene i samfunnet nede gjennom koordinerte lønnsoppgjør som ivaretar norsk konkurransekraft, også kalt frontfagsmodellen. Dette har tjent Norge godt gjennom høy verdiskaping, lav arbeidsledighet, jevn inntektsfordeling og gjennomgående høy reallønnsvekst.

Lønnsdannelsen er kjernen i det norske trepartssamarbeidet gjennom et organisert arbeidsliv med koordinert lønnsdannelse, kalt frontfagsmodellen. De tre partene er arbeidsgiverne, arbeidstakerne og myndighetene. Partene i arbeidslivet er ansvarlige for gjennomføringen av lønnsforhandlingene. Staten er involvert som lovgiver, i noen tilfeller som arbeidsgiver og som tilrettelegger for lønnsoppgjørene. Tilretteleggingen innebærer forvaltning av institusjoner som kontaktutvalget og Det tekniske beregningsutvalg. Trepartssamarbeidet innebærer i tillegg at partene i arbeidslivet samarbeider med myndighetene om større arbeidslivsspørsmål som sysselsetting, skattepolitikk, trygd og pensjon.

Hovedprinsippet i frontfagsmodellen er at lønnsveksten i konkurranseutsatte virksomheter skal fastsettes først og gjelde som norm for øvrige forhandlingsområder. Gjennom dette skal avtaleområder med utbredt innslag av konkurranseutsatt virksomhet forhandle om lønnsrammen først. Resultatet fra frontfagsforhandlingene vil være retningsgivende for hva som kan forventes oppnådd i forhandlinger, megling, eller ved arbeidskamp når det gjelder de øvrige tariffområdene.

I Norge i dag er det Norsk Industri (NHO) og Fellesforbundet (LO) gjennom industrioverenskomsten som utgjør frontfaget. Det generelle tillegget som kommer gjennom industrioverenskomsten, har historisk satt grunnlaget for de andre forhandlingsområdene i privat sektor. Etter det sentrale oppgjøret kommer lokale forhandlinger i de fleste virksomheter. I NHO området skal disse baseres på de fire kriterier; bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

Utfallet av de lokale lønnsoppgjørene kan være noe forskjellige avhengig av situasjonen til hver enkel bedrift og næring. I ettertid beregner Det tekniske beregningsutvalget for inntekts-oppgjørene (TBU) utfallet av lønnsutviklingen året før, inkludert de lokale tilleggene, samt det økonomiske grunnlaget for kommende oppgjør. Med bakgrunn i TBUs tallgrunnlag er det over flere år stilt kritiske spørsmål om lønnsveksten innen finansnæringen. Gjennom 9 av de siste 12 år har TBU beregnet årslønnsveksten i finansnæringen til å ligge høyere enn en del andre næringer, også høyere enn frontfaget som skal være normgivende.

Hovedkursteorien

Hovedtanken i Hovedkursteorien, som frontfagsmodellen er basert på, er å bidra til at lønnsveksten i norsk økonomi samlet ikke blir høyere enn det næringer som er utsatt for internasjonal konkurranse kan leve med over tid.

De næringene som er spesielt utsatt for internasjonal konkurranse inneholder et stort antall bedrifter som produserer produkter som kan eksporteres/importeres. Disse er svært viktige for en liten og åpen økonomi som har store gevinster av handel med utlandet. Grunnen til at disse betegnes som

konkurransetsatte næringer er at prisen bestemmes på verdensmarkedet og bedriftene vil dermed ikke klare å regulere prisen dersom kostnadsnivåene øker, slik at lønnsomheten kan opprettholdes.

Hovedkursteorien er tydelig på at kapitalavkastningen (lønnsomheten) må være tilfredsstillende for å sikre en stor konkurransetsatt sektor. Lønnsvekst må derfor sikre norsk konkurransekraft gjennom tilpasninger iht. pris- og produktivitetsvekst i sektoren. Lønnsvekst bør derfor komme som en følge av økt lønnsomhet i konkurransetsatt sektor.

Økt lønnsomhet kommer enten gjennom pris- og volumvekst eller produktivitetsvekst. Siden lønnsveksten i konkurransetsatt og skjermet sektor skal være noenlunde like, kan norsk lønnsvekst være høyere enn i utlandet dersom produktiviteten til norsk konkurransetsatt sektor er høyere enn i utlandet, eller prisveksten i de varene vi produserer er gunstigere enn prisveksten til varene våre handelspartnere produserer.

En for sterk lønnsvekst innenfor konkurransetsatt sektor vil gi en svekket lønnsomhet til bedriftene. Blir lønnsomheten for lav over tid, vil investorer og eiere flytte sin kapital til andre områder i økonomien hvor de vil få bedre avkastning. Investeringer i bedriftene som eksporterer/importerer vil derfor synke. Arbeidstakerne vil deretter flytte på seg til næringer som ikke konkurrerer internasjonalt.

Konkurransetsatt- og skjermet sektor konkurrerer om den samme arbeidskraften. Det er derfor viktig at sektorene er koordinerte slik at lønnsforskjellene mellom dem ikke blir for store og import-/eksportbedriftene taper konkurransen. Ved forskjellig lønnsutvikling over tid vil arbeidskraften trekkes mot den delen av privat sektor hvor lønningene er høyest. En motkonjunktur med lav lønnsomhet for konkurransetsatt sektor ville da, uten koordinering, medføre at kompetent arbeidskraft trekkes mot skjermet sektor og svekker norsk konkurranseevne på lang sikt gjennom dårligere produktivitet i konkurransetsatt sektor. Den svekkede produktiviteten vil igjen medføre ytterligere dårligere lønnsomhet og dårligere lønnsvekst.

Hovedkursteoriens hensikt er å styrke norsk konkurranseevne overfor utlandet gjennom en fornuftig lønnsvekst som reflekterer norske konkurranseforhold.

Holden III (NOU2013:13)

I 2013 kom Holden-utvalget med sin utredning og anbefalinger til den norske lønnsdannelsen. Utvalget hadde, i tillegg til fagekspert, representanter fra de store arbeidslivsorganisasjonene på både arbeidstaker og arbeidsgiversiden. Utvalget la frem flere hovedkonklusjoner som er relevante i arbeidet med lønnsveksten innen finansnæringen. Blant annet:

- Det inntektspolitiske samarbeidet mellom partene i arbeidslivet og myndighetene, samt høy grad av koordinering i lønnsdannelsen har bidratt til en god utvikling i Norge, med høy verdiskaping, lav arbeidsledighet, jevn inntektsfordeling og gjennomgående høy reallønnsvekst.
- Utvalget slutter opp om frontfagsmodellen, som er en viktig bærebjelke i lønnsdannelsen i Norge.
- Lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet bør være normgivende for resten av økonomien.
- Partene i de ulike forhandlingsområdene har selv ansvar for fordelingen av rammen mellom ulike grupper innen sitt område.
- Lønnsdannelsen må bidra til økt produktivitet i alle sektorer.

- Hyppigere og mer omfattende statistikk gir bedre informasjonsgrunnlag for lønnsdannelsen.

Norm eller fasit?

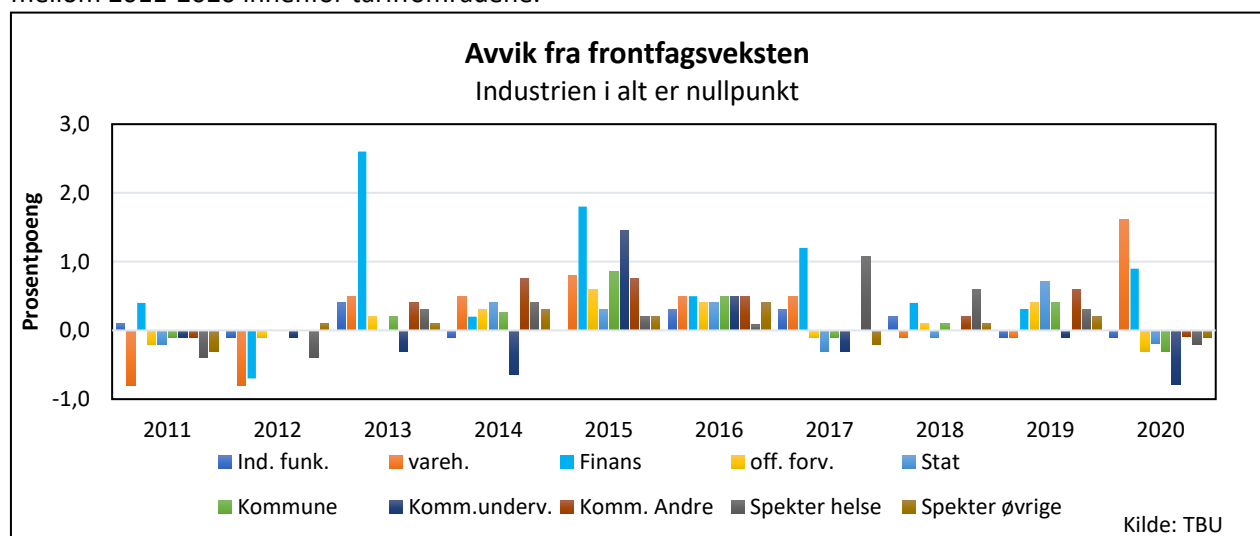
Frontfagsmodellen innebærer at lønnsveksten i ulike forhandlingsområder skal være om lag den samme over tid.

I Holden III rapporten (NOU 2013:13) ble frontfagsmodellen analysert og tydeliggjort. Det var bred oppslutning om fortsatt støtte til modellen blant arbeidslivsorganisasjonene. Gjennom de senere år har organisasjonene derved hatt sterk oppmerksomhet rettet mot at lønnsrammen skal holdes. Når frontfagspartene synliggjør rammen etter sitt oppgjør, får rammetallet mye oppmerksomhet. Forhandlingsmandater settes gjerne til dette tallet og målsetninger om at frontfaget skal følges.. Dette bidrar til at det vil være utfordrende å offentliggjøre at man har forhandlet frem et økonomisk resultat over frontfagsrammen. Årsakene til at man evt. skulle få et høyere resultat synes mer krevende å få støtte for i den offentlige debatten, uansett årsak. Det ligger en sterk disiplineringseffekt i dette.

Den disiplinierende effekten bidrar til at frontfagsmodellen virker og koordineringen av lønnsdannelsen holdes sterk. Samtidig vil fagforeninger som får et resultat i oppgjøret som ligger lavere enn frontfagsrammen, få et forklaringsproblem overfor sine medlemmer. Dette to-veis presset bidrar derved til at avvik oppover eller nedover i forhold til frontfagsrammen skaper negativ oppmerksomhet.

Disiplineringen kan gi en praktisering av modellen som kan gli over mot frontfagsrammen som fasit i stedet for norm. Man skal ikke gå utover rammen, men heller ikke under. Da vil normen fremstå som både gulv og tak, og har fjernet seg fra å være norm. Gjennom årene fremgår det likevel av TBUs tabeller at lønnsveksten i ettertid viser seg å variere rundt frontfagsrammen i de fleste sektorer. Ifølge modellen skal også dette være mulig for å ta vare på fleksibiliteten i lønnsdannelsen, men veksten bør ikke konsekvent ligge for høyt (eller lavt) sammenliknet med frontfaget.

Figur 1.1: Avvik fra frontfaget. Beregnet med industrien i alt som nullpunkt og avviket for hvert enkelt år mellom 2011-2020 innenfor tariffområdene.



Figuren over viser de ulike sektorens avvik fra veksten for industrien i alt, samt at finans over flere år har det største avviket. Samtidig illustrerer figuren at det er variasjoner i veksten rundt frontfaget og at

avvikene i de fleste år er over rammen. Veksten i finans viser tre avvik på over ett prosentpoeng, mens normalvariasjonen ligger i området 0-0,5 prosentpoeng.

Årslønnsramme og årslønnsvekst

En av konklusjonene i Holden III var at frontfagspartene etter sitt tariffoppgjør måtte synliggjøre sin ramme, slik at øvrige sektorer har et konkret siktemål for sin lønnsdannelse.

Holden III: «Siden utfallet av de lokale forhandlingene ikke er avklart, bør NHO, i forståelse med LO, angi en troverdig ramme for den samlede årslønnsveksten i industrien. En troverdig ramme skal verken være gulv eller tak for lønnsveksten, men en norm som andre forhandlingsområder skal forholde seg til.»

Årslønnsrammen er et anslag på inneværende års lønnsvekst, og representerer siktemålet for lønnsveksten på et tidspunkt i året (april/mai) der kun noen elementer av lønnsutviklingen er kjent. Likevel synes anslagene som gjøres av NHO i samråd med LO å treffe ganske bra, når man i ettertid konstaterer hva årslønnsveksten faktisk ble. Samtidig er frontfagsrammen et estimat for lønnsutviklingen i inneværende år som kan påvirkes av ulike omstendigheter resten av året. Eksempler på slike omstendigheter kan være behov for ny og kostbar arbeidskraft, uforutsette kostnader som følge av omorganiseringer, sviktende markeder, økt konkurranse, eller nedbemanningsbehov. Disse kan være mer eller mindre forutsigbare, men kan også påvirkes av disiplineringseffekten som ligger i modellen. Samtidig vil disse påvirke lønnskostnadene i virksomhetene, uten at de enkelte ansatte nødvendigvis har fått større eller mindre lønnsøkninger enn andre.

Beskrivelse av strukturelle endringer/sammensetningseffekter.

Ifølge Holden III er det den samlede belønningsutviklingen som bør være målestokk for hvorvidt man er innenfor frontfagsmodellen. Dette fremkommer i Holden III ved følgende uttalelse:

«Ifølge frontfagsmodellen er det endringen i de samlede lønnskostnadene, inklusive endringer i arbeidsvilkår, som bør være den samme i alle sektorer, og ikke veksten i årslønnen.»

Samtidig følges dette opp med:

«Det vil imidlertid være vanskelig å fange opp alle slike forhold i de løpende lønnsoppgjørene. Etter utvalgets mening bør årslønnsveksten fortsatt være den viktigste referansen som ligger til grunn for partene når de forhandler i de årlige lønnsforhandlingene.»

En utfordring blir at årslønnsveksten inneholder effekter forårsaket av endring i sammensetning av ansatte i populasjonen. Bemanningsendringer, der lønningene er høyere eller lavere enn gjennomsnittslønnen, kan påvirke veksten. Er det ansatt flere lavtlønte vil veksten dempes, mens flere høytlønte vil forsterke lønnsveksten. På samme måte vil endret sammensetning i alder, utdanning, kjønn eller yrker blant de ansatte påvirke lønnsutviklingen. Endringer som skyldes forskyvninger i sysselsettingen mellom bedrifter med ulikt lønnsnivå, vil også påvirke veksten. Slike effekter kalles gjerne strukturelle endringer eller sammensetningseffekter, og har ofte blitt redegjort for i TBU-rapportene. Disse strukturelle endringene blir derved også en viktig påvirkningsfaktor på lønnsveksttallene, og kan bidra til å forklare hvorfor man i ettertid opplever at lønnsveksten ikke «treffer» frontfagsrammen, men avviker, på tross av at målsetning og prosesser har vært innrettet på å følge frontfaget.

Lønnsdannelsen og finansnæringen

Lønnsdannelsen i dag

Dagens lønnsdannelse i tariffområdet finans har to hovedelementer, et sentralt forhandlet generelt tillegg samt bedriftsvise individuelle lønnstillegg. Det generelle tillegget forhandles mellom de sentrale tariffparter med konfliktrett, mens lokale/personlige tillegg fastsettes av arbeidsgiver etter lokale drøftelser i ansettelsesutvalg eller gjennom lønnsamtaler. Lønnsystemet har fortsatt et lønnsregulativ som et viktig element, selv om mange av virksomhetene er på vei bort fra dette og nå benytter et trinnløst system. Ansatte som er lønnet over høyeste trinn i lønnsregulativet er unntatt fra reglene om lønn i Sentralavtalen. Dette gjelder per 2021 ansatte med høyere årslønn enn ca. 978 tusen.

Todelingen av lønnsdannelsen mellom ansatte som er lønnet hhv. på og høyere enn lønnsregulativets satser, innebærer at ansatte i toppen av lønnsregulativet som får lønnsøkninger som gir høyere lønn enn regulativets øvre trinn i løpet av året, går ut av gruppen som får sin lønn ut fra tariffavtalens lønnsystem. Dette gir en systematisk strukturell endring i tariffpopulasjonen. Effekten skyldes at høytlønte derved løftes ut av populasjonen og trekker ned gjennomsnittslønn og derved lønnsveksten for tariffpopulasjonen. Denne systematiske populasjonsendringen får virkning i tariffpopulasjonen, men vil ikke ha effekt i TBU-tallene.

I de lokale bedriftsavtalene skal det fremgå hvilke prinsipper lønnsdannelsen i den enkelte bedrift skal fastlegges og fordeles etter. Lønnsystemet skal være fleksibelt slik at det til enhver tid er innrettet på å dekke bedriftens behov og organisering. I store deler av privat sektor skal lønnsdannelsen baseres på bedriftens økonomi, produktivitet, konkurransevne og fremtidsutsikter (de fire kriterier). I finansnæringen er følgende tre kriterier retningsgivende for lønnsdannelsen; bedriftens lønnsomhet, inntjening og samfunnsøkonomiske hensyn. Det er mange fellestrekk i disse begrepene. Vektleggingen av de samfunnsmessige hensyn er imidlertid en tydelig henvisning til næringens ansvar og gir en svært tydelig føring til lojalitet til frontfagsmodellen.

Lønnsoppgjør

Næringens tariffoppgjør er konsentrert om den delen av de ansatte som omfattes av lønnsbestemmelsene i næringens tariffavtaler. Frontfagsmodellen har som mål at den samlede lønnsutviklingen i samfunnet skal begrenses til hva som tåles i konkurranseutsatt sektor. Lønnsutviklingen for ledere og øvrige grupper er derved ikke unntatt fra frontfagsmodellen. Partene i finans er derfor enige om at lønnsutviklingen for ansatte som faller utenfor lønnsbestemmelsene i tariffavtalene *ikke* bør ha svært avvikende lønnsvekst. Dette har gjennom årene påvirket og hatt en avdempende og disiplinerende effekt på lønnsveksten for høytlønte i finans, selv om det er eksempler på enkelte grupper har hatt høyere vekst.

Rammebetraktninger

Før partene i finans starter forhandlingene, beregnes årslønnsvekst fra året før samt overheng inn idet året oppgjøret foregår. Beregningsmodellen som benyttes av partene i finans er basert på samme metodikk som TBU, men med et annet omfang av ansatte enn TBU beregner med. I finans baseres modellen på regulativlønte heltidsansatte, som er nærmest den gruppen ansatte tariffavtalene/lønnsbestemmelsene gjelder for. SSB lager statistikkgrunnlag (forhandlingsstatistikk) der de trekker ut data fra totalpopulasjonen i finans, basert på liste over medlemsbedriftene i Finans Norge.

Historisk har Finans Norge supplert den årlige lønnsstatistikken med egne målinger av lokale tillegg i medlemsmassen. Disse har i overveiende grad blitt gitt med virkning fra 1. januar eller 1. juli. Det innebærer at januar-tallene vektet inn i lønnsvekstberegningen med full virkning, mens jultallene får virkning i halve året og også får overhengseffekt. I 2021 ble Finansforbundet og Finans Norge enige om å erstatte de egne målingene i modellen med kvartalsstatistikk fra SSB. Partene i finans har som praksis at beregningen på fastlønnen legges til grunn når det skal forhandles om det generelle tillegget. Det er også fastlønnsberegningen som ligger til grunn for anslaget på årslønnsrammen for oppgjøret.

Bonuser i rammen

Finansnæringen har gjennom mange år benyttet bonuser som et ledd i avlønningen. Med bonus menes et tillegg på toppen av fastlønn i form av utbetalte kontante variable tillegg. Eksempler inkluderer akkord, gruppebonus, individuell bonus, overskuddsdeling, engangstillegg, provisjonslønn og individuell prestasjonsvurdering. Engangstillegg kan defineres som lønnstillegg som gis mer usystematisk som premiering, erkjennelse for innsats, for å skaffe eller holde på kompetanse, og som gjerne gis til enkeltpersoner eller mindre grupper på mer ad hoc basis. For heltidsansatte innenfor tariffpopulasjonen har andelen bonus av månedslønnen ligget på mellom 2 til 8 prosent, med et gjennomsnitt på 5-6 prosent siden 2005. Gjennomsnittlig årligbonus for disse ansatte var i 2020 på kr. 28 320. Gjennomsnitt for alle bank- og forsikringsansatte var kr. 54 480.

Bonusene fastsettes gjerne etter at resultatåret er omme, og betales ut i årets første kvartal. I lønnsstatistikken presenteres dette av SSB som et månedlig gjennomsnitt basert på utbetalinger fra årets begynnelse til målingstidspunktet.¹

Bonusutbetalingene i næringen er svært ulikt fordelt med hensyn til bedrift, stilling, profesjon, lønnsnivå og kjønn. Det er dessuten slik at ca. 30 prosent av medlemsvirksomhetene ikke benytter bonus. Dette har vært medvirkende til at bonusene har blitt holdt utenom rammeberegningene som partene legger til grunn i tariffoppgjørene. Bonusene tildeles dessuten i ettetid og er i hovedsak basert på fjorårsresultatet i virksomheten. Den etterskuddsvise utbetalingen medfører at det ikke finnes statistikkopplysninger om innværende års bonus når tariffoppgjørene gjennomføres. De er derved i utakt med lønnsrammen for det enkelte år og krevende å innlemme i beregningsmodeller og tallmateriale som benyttes i det sentrale oppgjøret.

Idet bonusutbetalingene ikke medfører varige lønnsøkninger, vil bonus medføre lønnsvekst når den gis første gang. Får man like stor bonus året etter, gir den derimot ingen effekt på lønnsveksten. Gis det høyere bonus året etter, er det *økningen* i bonus som bidrar til lønnsveksten i år to. Hvis man får det ene året og deretter ikke får det andre året, vil bonusen bidra til å dempe lønnsveksten i år to. Den gir altså fullt vekstbidrag i det året den gis, eller økes første gang, men gir ingen overhengseffekt inn i neste år.

Særegenhetene med bonus gjør at lønnsarten bør behandles annerledes i vekstberegningene enn fastlønnsøkninger. Disse får varig virkning og medfører også overhengseffekt. I det sentrale lønnsoppgjøret blir bonusene behandlet som engangstilfeller, og fordeles «flatt» utover året. Etter vanlige definisjoner vil imidlertid lokale lønnstillegg, enten de er varige eller engangsutbetalinger, bli betegnet som lønnsglidning og inngår derfor i TBUs beregninger.

¹ Frem til 2019 var målingstidspunkt i september. Fra 2020 er målingstidspunktet i november. Tidsseriene er endret med november-tall fra 2015

Hvorfor er bonuser utelatt i beregningene?

I finansnæringen er det kollektive bonuser som er den dominerende varianten. Hvorvidt det skal utbetales bonus, besluttes gjerne av styret basert på oppnådde resultater. Det er gjerne etablert faste kriterier for når bonus blir «utløst» og hvordan man beregner størrelsen. Ofte foregår denne prosessen uavhengig av den øvrige lønnsdannelsen.

Dersom man inkluderer bonusene i den sentrale rammen, vil de som får bonus(økning) få en fordel på bekostning av ansatte som ikke har bonus, ved at det blir mindre rom for ordinære lønnsøkninger/varige tillegg innenfor lønnsrammen. Samtidig vil fastlønsdelen over tid bli lavere enn sammenlignbare grupper som får alle lønnsøkninger i fastlønnen.

Når bonusene reduseres eller faller bort, blir det rom for høyere lønnstillegg enn resten av samfunnet. Man vil da komme i utakt med andre næringer. Et godt eksempel på denne effekten var i 2009. I 2008 ble det betalt ut store bonuser i finans, før finanskrisen var et faktum. Da bonusene falt bort i 2009, viste samlet lønnsvekst (inkl. bonuser) for finans ifølge TBU minus 0,5 prosent. Ble bonusene holdt utenfor beregningene, viste imidlertid statistikken at fastlønnen for de ansatte i 2009 likevel økte med 3,5 prosent, som var mer på linje med andre næringer. Dersom bonusen hadde vært inkludert i rammeberegningene dette året, ville tallene indikere et stort etterslep i lønnsutviklingen, og derved utløse krav om større varige tillegg. Næringen ville da kommet lønnsmessig i utakt med øvrige næringer.

I tariffoppgjørene er det endringer i fastlønnen som er det sentrale forhandlingstema. Diskusjonene om hva som skal inngå i lønnsvekstberegningene og hvilke effekter som evt. skal holdes utenfor, har blitt en tilbakevendende del av forhandlingene i finans.

Det har imidlertid vist seg krevende å finne og enes om egnet metode for å innlemme bonuser i rammeanslagene under de sentrale forhandlingene. I virksomhetene finnes opplysningene om utbetalte bonuser. Ved å inkludere bonus og overskuddsdeling som en del av de enkelte lokale oppgjørene, vil de virksomhetene som ikke benytter seg av bonusordninger ikke påvirkes av andre virksomheters bonusutbetalinger innenfor tariffområdet.

Det vil derfor være mest hensiktsmessig å vurdere lokal lønnsregulering i lys av bonusutbetalingene.

Teknisk beregningsutvalg og finans

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) gir hvert år ut flere rapporter som gir oversikt over utviklingen de senere årene i lønninger, inntekter, priser, produktivitet og konkurransevne. Hensikten er at partene i lønnsoppgjørene skal benytte omforent tallgrunnlag i forhandlingene.

Utvalgets mandat i 2021 gjengis nedenfor:

«Utvalget skal i tilknytning til inntektsoppgjørene legge fram det best mulige tallmessige bakgrunnsmateriale og presentere det i en slik form at uenighet partene imellom om økonomiske forhold så vidt mulig kan unngås. Utvalget skal legge fram oppsummeringsrapporter etter inntektsoppgjør. Utvalget skal, når departementet ber om det, kunne klargjøre det tallmessige grunnlagsmateriale for spesielle inntektspolitiske spørsmål. Utvalgets utredninger avgis til Arbeids- og sosialdepartementet».

I mer enn 30 år har Finans Norge forholdt seg til rapportene fra TBU som et viktig grunnlag for tariffoppgjørene. Etter fusjonen mellom arbeidsgiverforeningene i bank og forsikring i 1999 ble også bransjedefinisjonen endret i TBUs rapporter fra og med 2003, slik at bank og forsikring ble målt som *en* bransje. Tallene fra TBU omfattet i mange år en større del av finansnæringen enn de tariffbundne bedriftene i finans.

Skalaforhold

I sammenligningen mellom ulike sektorer i TBUs rapporter fremgår det stor variasjon i størrelsene på forhandlingsområdene². Finansnæringen er den minste sektoren og utgjør mindre enn halvparten av den nest minste. Industrien er nesten 6 ganger så stor som finans, målt i antall arbeidsforhold. Industrien dekker dessuten 12 bransjer ihht. nasjonalregnskapet.

Når man benytter gjennomsnittsbetraktninger i sammenligningen, vil størrelsen på populasjonen innvirke på de bevegelser som foregår i populasjonen. Jo mindre populasjonen er, desto større effekt får endringer i populasjonen på gjennomsnittet. I små populasjoner vil dette være svært tydelig. I de store populasjonene som benyttes til lønnsammenligninger er effekten vanskeligere å identifisere. Skalaen er forskjellig, men prinsippet er det samme.

Lønnsvekstmålingene dreier seg om små endringer i lønnsnivå, hhv. i størrelsesorden 1,2 til 3,6 prosent i 2020.(TBU). Dette innebærer at fenomener som påvirker lønnsnivået i populasjonen, vil få større effekt på gjennomsnittet i små enn i store populasjoner. Det skal derved mindre bevegelser til, i f.eks. antall, alder, kjønn, yrker, utdanning eller lønnsutvikling for enkeltgrupper, før det får utslag i totalpopulasjonen.

I et større perspektiv kan ansattmassen i finans sies å ha vært mer homogen enn tilfellet er for en del av de andre tariffområdene. Finansnæringen er en næring der de aller fleste kan betegnes funksjonærer og har kontorarbeidsplasser. Utdanningsbakgrunn har historisk vært preget av ansatte med økonomisk-administrative fagutdanninger på ulike nivåer. Industrien rommer arbeidere og funksjonærer i ulike næringer. Innenfor stat og kommune er det også et stort mangfold i yrkesgrupper. Det samme gjelder Spekter-området og for så vidt også varehandelen.

I områder med større mangfold av yrkesgrupper og bransjer, kan konjunktorendringer gi ulike konsekvenser innad i næringen, slik at utslag i den ene retningen motvirkes av utslag i motsatt retning. Effektene av svingningene vil dermed dempes. Et eksempel kan være motsykliske bransjer i industrien. Når den ene bransjen går godt og kan øke lønnen, går det kanskje dårlig i en annen bransje, slik at det gjennomsnittlige utfallet av f.eks. høye og lave lønnstillegg vil jevnes ut mot et gjennomsnitt. I finansnæringen vil det i større grad være likeartede effekter ut fra konjunkturutvikling og markedsforhold, slik at gode resultater ett sted, i hovedsak vil ledsages av gode resultater også hos de øvrige.

At bank og forsikring er ensartet og en mye mindre næring basert på bemanning enn de andre tariffområdene er også en medvirkende årsak til at lønnsveksten i finansnæringen fremstår som svært labil.

² Tabell 1.1 NOU (2021:5) [Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2021](#)

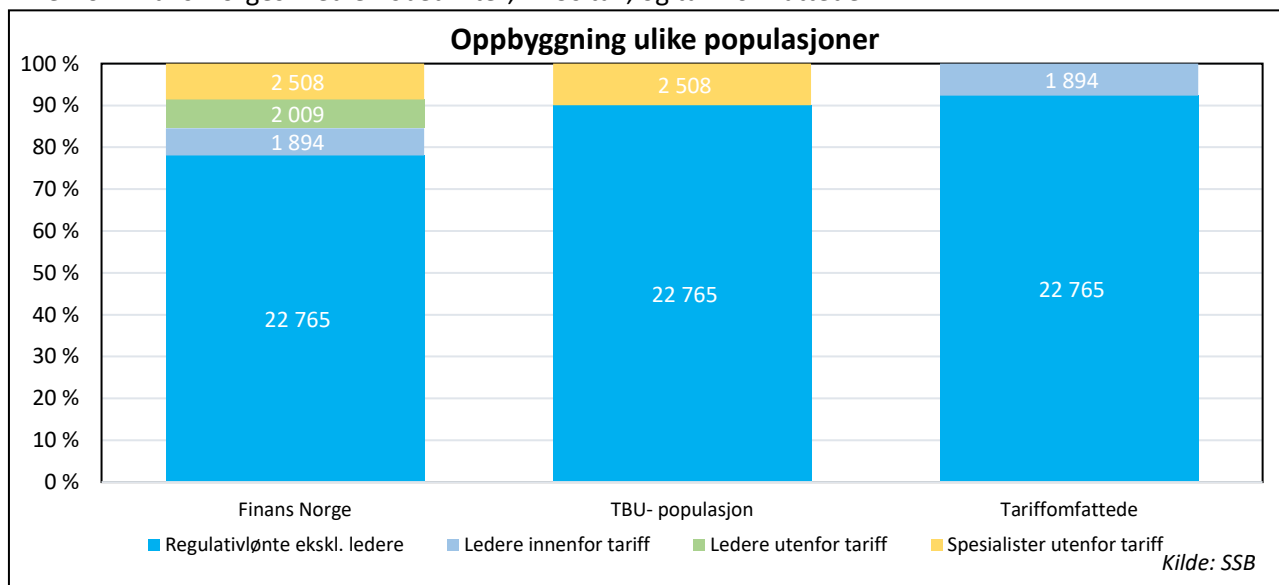
Populasjoner

Tariffavtalene og oppgjørene i finans gjelder for arbeidsgivermedlemmene i Finans Norge. Imidlertid er ledere på høyt nivå og ansatte som har lønn høyere enn lønnsregulativets høyeste lønnstrinn, ikke omfattet av oppgjørene. Dette har betydning når man skal forhandle om generelle (sentrale) lønnstillegg og beregne rammen. Ulike grupper har ulik lønnsvekst, og hvilke grupper man inkluderer eller holder utenfor vil ha betydning for hvordan lønnsveksten vil bli. Defineringen av populasjonen blir derved avgjørende for sammenligninger av finansnæringen med andre næringer, og blir vesentlig for lønnsvekstberegninger.

I 2017 besluttet TBU å endre populasjonen i finans i sine beregninger etter påtrykk fra Finansforbundet og i forståelse med Finans Norge. Endringen har medført at TBUs populasjon nå er basert på bank- og forsikringsmedlemmene i Finans Norge. Finans Norge sender derved medlemsoversikt til SSB, som foretar utplukk og beregningene for TBU. I et forsøk på å nærme seg tariffpopulasjonen, dvs. de regulativlønte i medlemsbedriftene, er ledere unntatt. Dette gjøres ved at de fleste ledere utelates fra tallene. Dette medfører at også en del ledere som er omfattet av tariffpopulasjonen, utelates. Dessuten vil ansatte med lønn høyere enn øverste trinn i næringens lønnsregulativ, inkluderes i TBUs tall. De er ikke med i partenes tariffpopulasjon pga. omfangsbestemmelsene i tariffavtalene. *TBUs populasjon er derved fortsatt forskjellig fra partenes tariffpopulasjon.*

Med flere ulike populasjoner vil endringer i sammensetningene prege statistikken i enkeltår. Eksempelvis når det foretas endringer i yrkeskodene til mange små eller få store foretak vil endringene føre til en annen sammensetning innen de ulike populasjonene, som derved vil gi ulikt sammenligningsgrunnlag fra ett år til neste. Noen yrkesgrupper som tidligere ikke var innenfor en populasjon kan bli inkludert ved neste måling, eller inkluderte grupper faller ut.

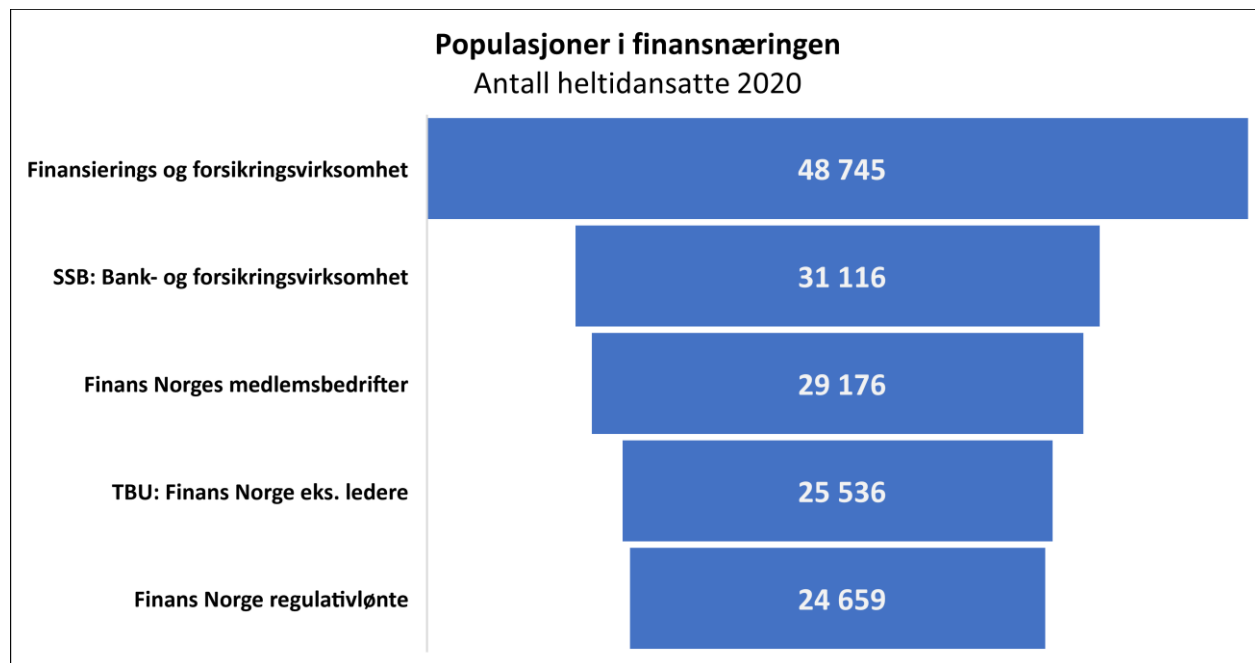
Figur 1.2: Oppbygging av ulike populasjoner innenfor finansnæringen. Fordelt etter antall heltidsansatte innenfor Finans Norges medlemsbedrifter, TBUs tall, og tariffomfattede.



Spriket mellom hvilke grupper som har vært omfattet i TBUs beregninger av lønnsveksten og de gruppene næringens tariffparter har inkludert i sine beregninger og forhandlinger i tariffoppgjørene, har vanskeliggjort bruken av TBUs tallgrunnlag for finansnæringen. Tariffpartene har konstatert at TBUs tall

fortsatt ikke er anvendelige som grunnlag for tariffordningene i finans. TBUs tall har imidlertid en sterk kommunikasjon utad, og omdømmemessig innvirkning på Finans Norge og organisasjonens medlemsmasse.

Figur 1.3: Populasjoner innenfor finansnæringen. Fordelt etter antall heltidsansatte innenfor SSBs klassifiseringer, Finans Norges medlemsbedrifter, TBUs tall og tariffomfattede.



Figur 1.3 illustrerer at beregningene som lages ifm. tariffoppgjørene i næringen omfatter ca. halvparten av det som ifølge SSBs næringsinndeling er definert som finansnæringen. Dersom man utelukker annen finansiell tjenesteyting og kun ser på bank og forsikring, utgjør tariffpopulasjonen ca. 70 prosent. Dette innebærer at store deler av næringen ikke er omfattet av næringens tariffoppgjør, og at hvilken lønnsdannelse og lønnsutvikling disse gruppene har, vil ha stor innvirkning på hvordan publikum oppfatter lønnsutviklingen i finans og lojaliteten til frontfagsmodellen.

De regulativlønte ansatte utgjør ca. 98 prosent av TBU-populasjonen, men det er manglende samsvar mellom hvilke grupper som inngår i populasjonene. Både ulikt lønnsnivå og evt. ulik lønnsvekst i disse gruppene vil påvirke gjennomsnittslønn og lønnsutvikling.

I arbeidet med denne rapporten har vi valgt å benytte tall for heltidsansatte i bank og forsikring. Dette inkluderer både virksomheter og ansatte utenfor tariffavtalene. Vår vurdering er at denne populasjonen best gir uttrykk for lønnsutviklingen til kjernen av finansnæringen, og samtidig inkluderer alle ansatte som er omfattet av næringens tariffavtaler.

Struktur- og sammensetninger

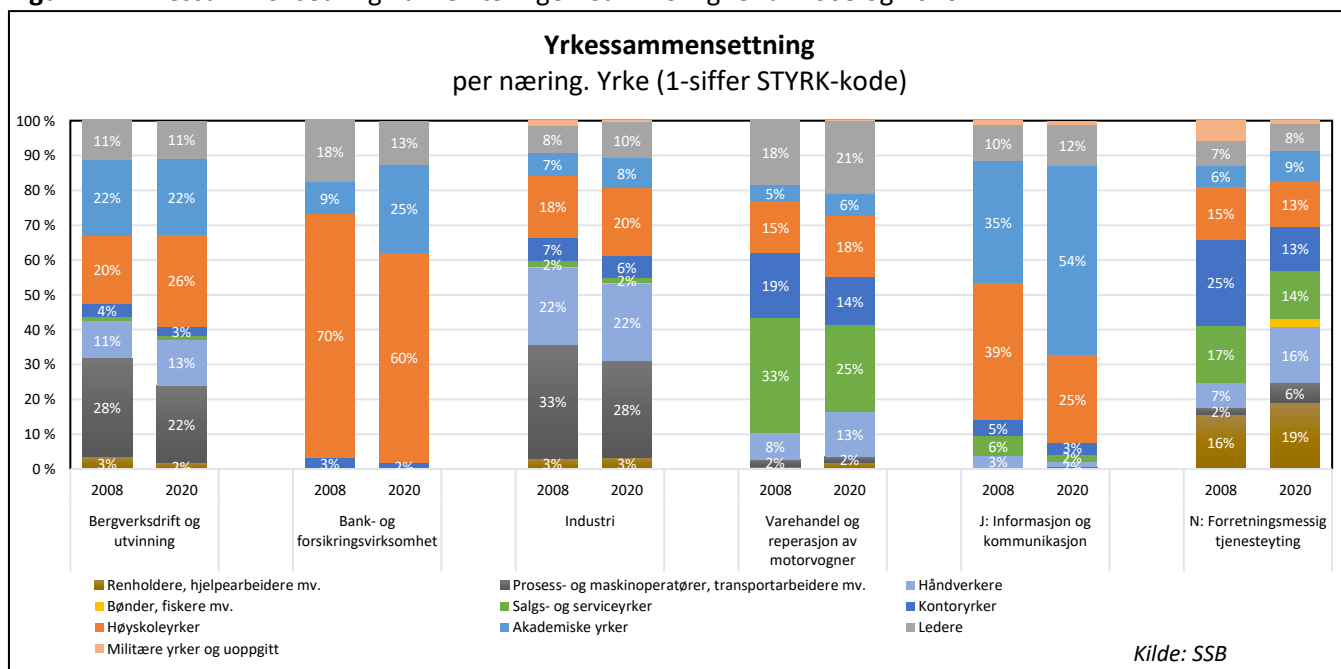
Yrkessammensetning

Når man sammenligner ulike næringer, må man ha et forhold til hvordan de strukturelle forholdene innenfor næringene ser ut. Hvilke arbeidsoppgaver blir utført i de ulike virksomhetene og hvordan definerer sammensetningen næringen som helhet.

Yrkeskodene (STYRK) som brukes er sammensatt av to ulike komponenter, kompetansenivå og grad av spesialisering. De ulike stillingene blir tildelt et yrke basert på stillingens arbeidsoppgaver. For å få best oversikt over arbeidskravene til næringene sammenstiller vi yrkene basert på førstesiffrers yrkeskode.

Mellom 2008-2015 benyttes klassifiseringen STYRK98, og fra 2015 benyttes STYRK08. Dette medfører at det er noen endringer i hvilke yrker som går under hvilke førstesiffer. Disse endringene ses imidlertid på som små, når man sammenligner på overordnet nivå, selv om det preger enkelte næringer i større grad enn andre. Det er virksomhetene selv som koder sine stillinger før innrapportering til A-ordningen. Dersom det foretas store endringer i stillingskodingen fra virksomhetene, vil det få innvirkning på statistikk tallene.

Figur 2.1: Yrkessammensetning i ulike næringer. Sammenligner år 2008 og 2020



Bank- og forsikringsvirksomhet har et stort antall høyskoleyrker og akademiske yrker.

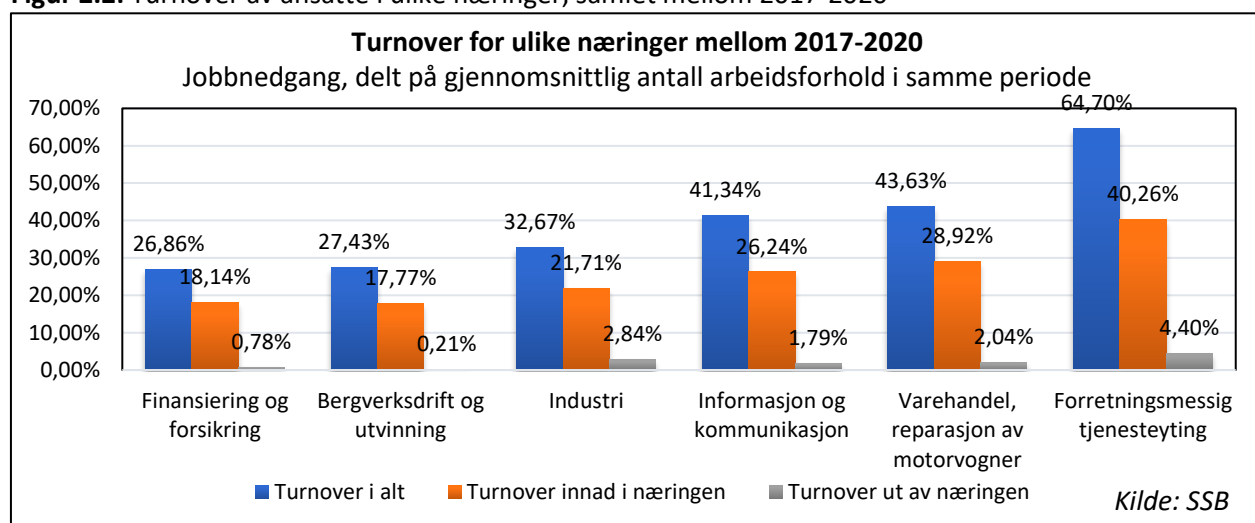
Yrkessammensetning for ulike næringer er vist i tabellen over. Samme yrkessammensetning finner vi delvis innen informasjon og kommunikasjon, og til en viss grad også i oljesektoren (bergverksdrift og utvinning). Imidlertid har oljenæringen et større antall håndverkere, prosess- og maskinoperatører, transportmedarbeidere mv. Disse yrkesgrupper er minimalt representert innenfor både finansnæringen og informasjon og kommunikasjon. Ved bedømmelse etter yrke er det derfor mest hensiktsmessig å sammenligne bank- og forsikringsvirksomhet med informasjon og kommunikasjon, og til en viss grad oljenæringen, siden disse har en større andel av de samme yrkesgruppene enn andre næringer.

Turnover av ansatte

Virksomheter som har høye kostnader med å bytte arbeidstakere, såkalt turnoverkostnad, har større insentiver til å beholde sine arbeidstakere over lengre perioder³. Dette er særlig gjeldende i virksomheter og næringer som er avhengig av spesiell/høy kompetanse. Denne typen kompetanse tar lang tid å overføre til nye arbeidstakere og virksomheten er dermed tjent med å holde på arbeidstakerne. Det vil også kunne forekomme at svært spesialisert kompetanse ikke har reelle valgmuligheter til jobb i andre næringer fordi kompetansen ikke er anvendelig i andre næringer.

For virksomhetene vil det være viktig å lønne godt nok til å beholde sitt nøkkelpersonell. Næringer med høye lønninger har som regel lavere omløp på sine ansatte og når de bytter jobber skjer det oftere innenfor samme næring, enn til andre næringer. Siden lønningene er høyere enn i andre næringer vil det for arbeidstakere friste mindre å bytte næring.

Figur 2.2: Turnover av ansatte i ulike næringer, samlet mellom 2017-2020



Finansnæringen og oljenæringen har de laveste turnovergradene. Dette tilsier at disse næringene er godt lønnet og har ansatte med et høyt kompetansenivå. Virksomhetene har insentiv til å betale arbeidstakere godt nok til at de ikke går til andre konkurrenter eller næringer. Innenfor varehandelen og forretningsmessig tjenesteyting hvor man har mange ulike bransjer med lavere kompetansekrav er derfor turnovergraden høyere.

Turnover ut av næringen måler hvor mange ansatte som bytter arbeidstaker til en annen næring. Her ser vi at denne er generelt lav blant de utvalgte næringene. Innenfor hovedkursteorien er det særlig om arbeidskraften bytter fra konkurranseutsatt til skjermet sektor som er viktig. Industrien har i tidsrommet mellom 2017 til 2020 ganske høy turnover ut av næringen, sammenlignet med de resterende næringene. Nærmere tre prosent av arbeidstakerne i industrien har funnet seg ny jobb i en ny næring.

³ Stiglitz, Joseph E., "Alternative Theories of Anomalies 193 Wage Determination and Unemployment in L.C.D.'s: The Labor Turnover Model," *Quarterly Journal of Economics*, May 1974, 88, 194–227.

Thaler, Richard H. 1989. "Anomalies: Interindustry Wage Differentials." *Journal of Economic Perspectives*, 3 (2): 181-193.

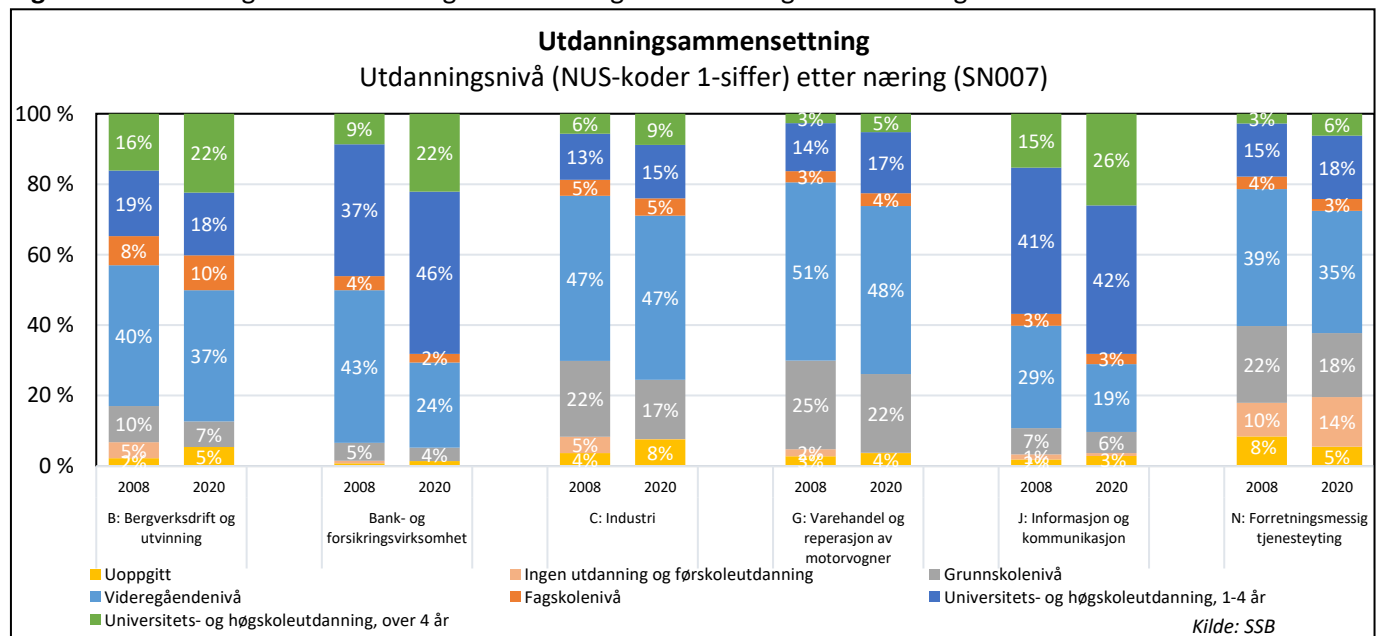
Arbeidstakere innenfor finans, olje og informasjon og kommunikasjon bytter sjeldnere næring. Andelen av total turnover som kommer av at arbeidskraften bytter næring er henholdsvis tre, en og fire prosent (se vedlegg). Hele 9 prosent av total turnover i Industrien kommer av at arbeidskraft bytter næring.

Utdannings sammensetning

Utdanning beskriver hvilken bakgrunn de ansatte har. Ved vurdering av lønn har utdanningsbakgrunn mye å si for fremtidig inntekt for arbeidstakerne⁴. Lønnsforskjellene mellom de ulike utdanningslengdene er større innenfor privat enn offentlig sektor. Dette gjør det naturlig å sammenligne hvilke kvalifikasjoner som er nødvendig innenfor private næringer.

I sammenligningen av ansattes utdanningsbakgrunn, benytter vi oss av Norsk standard for utdanningsgruppering (NUS-koder). Her velger vi å vurdere forskjeller på overordnet nivå mellom næringer. NUS-kodene har vært de samme siden 2000 og gir et godt bilde av hvilke endringer som har skjedd i kompetansekravene innenfor de ulike næringene.

Figur 2.3: Utdannings sammensetning i ulike næringer. Sammenligner år 2008 og 2020



Hovedtrenden i denne tidsperioden er at utdanningen øker i alle næringer. Industrien, varehandelen og forretningsmessig tjenesteyting øker mindre enn bank- og forsikringsvirksomhet, informasjon og kommunikasjon samt oljenæringen.

Informasjon og kommunikasjon samt finansnæringen har et noenlunde likt utdanningsmønster. I 2020 har nærmere syv av ti ansatte i disse næringene høyere utdanning. Endringen fra 2008 til 2020 er imidlertid noe større for bank- og forsikringsvirksomhet.

Oljenæringen har et generelt lavere krav til utdanningsnivå, og har heller ikke den store dreiningen mot høyere utdanning. Dette er naturlig da man har behov for mer ulik arbeidskraft i denne næringen enn i de andre næringene.

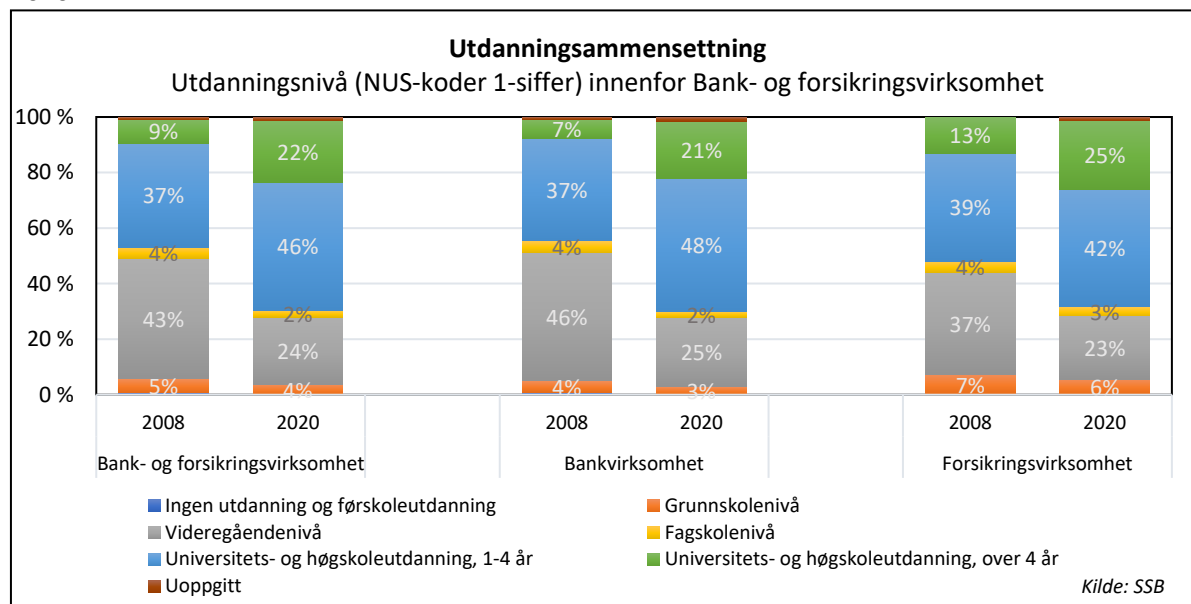
⁴ SSB: BYE (2018). [Mastergrad gir høyere lønn](#)

Det er mer nyttig for finansnæringen å sammenligne seg med informasjon og kommunikasjonsnæringen, og i noe mindre grad med oljenæringen, når man sammenligner utdanningslengde.

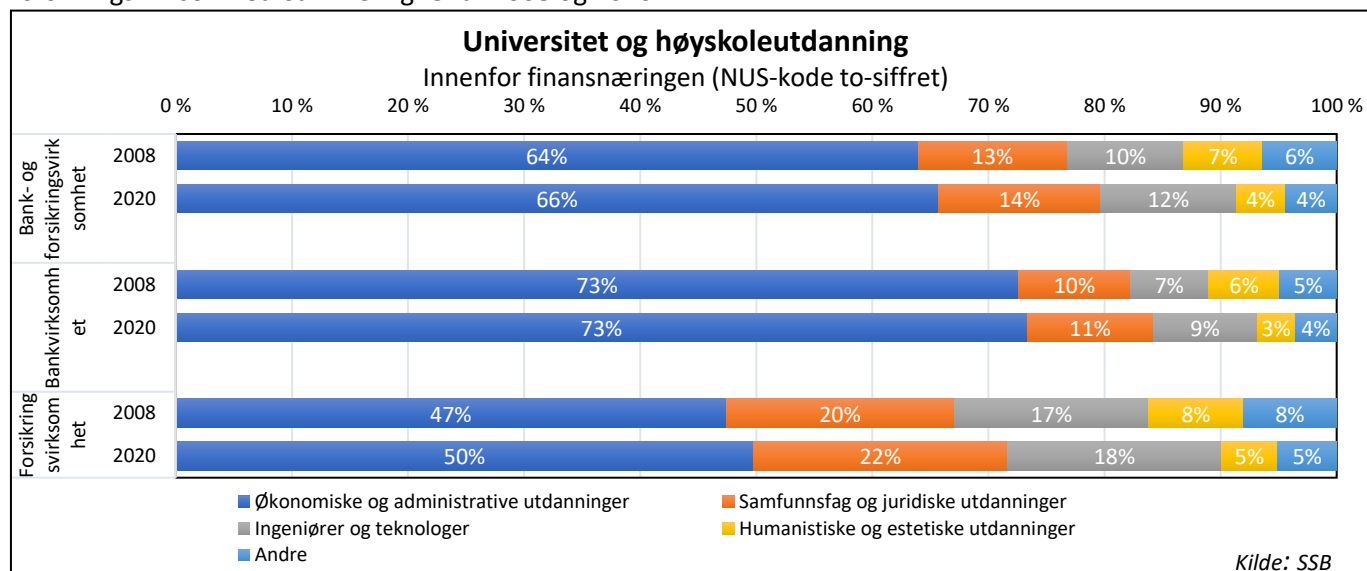
Kompetansekrav i Finansnæringen

Mellom bank og forsikring er det små forskjeller når det gjelder utdannings sammensetningen. Forsikringsbransjen har tradisjonelt vært mer preget av høyere utdanning enn banknæringen, men dette gapet ser ut til å avta. Likevel er det relativt sett noen flere med utdanningslengde over fire år innenfor forsikring enn bank.

Figur 2.4: Utdannings sammensetning innenfor Bank- og forsikringsvirksomhet. Sammenligner år 2008 og 2020



Figur 2.5: Utdanningsretning for heltidsansatte med høyere utdanning innenfor bank- og forsikringsvirksomhet. Sammenligner år 2008 og 2020

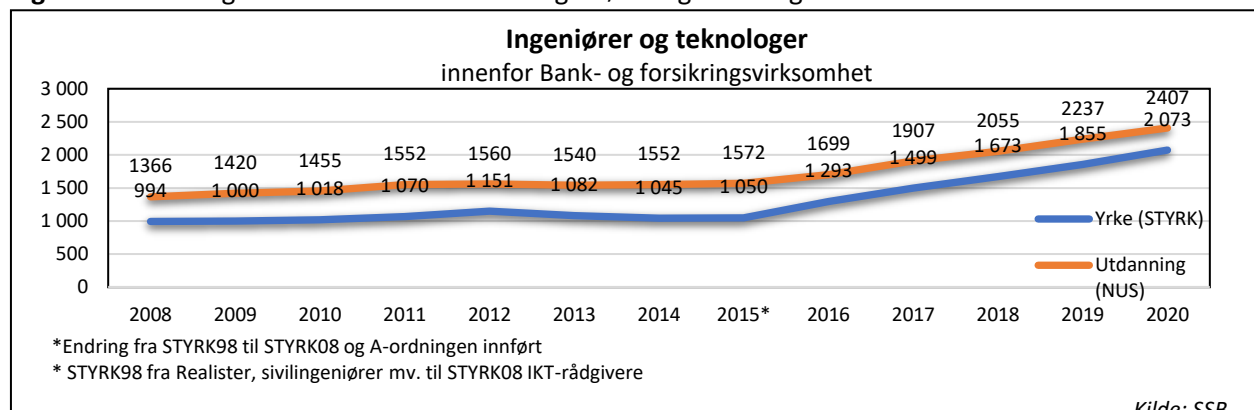


I 2018 publiserte SSB en artikkel hvor de finner at lønnsforskjellene mellom master- og bachelorgrad er størst innenfor økonomisk og administrative fag. I finansnæringen er denne fagretningen dominerende. Et skifte fra krav om bachelor- til mastergrad vil derfor prege lønnsutviklingen innenfor finansnæringen spesielt.

Kravet til høyere utdanning i næringen, gjør finansnæringen mer spesialisert. Det er særlig tre fagretninger som øker i omfang; økonomiske og administrative, samfunnsfag og juridiske fag samt naturvitenskapelige og tekniske fag (Ingeniører og teknologer). Alle disse retningene øker på bekostning av de øvrige retningene og danner en større konsentrasjon i de ansattes bakgrunn.

Ingeniører og teknologer (master og bachelor) har fått en mer sentral rolle i finansnæringen. Uavhengig om man bedømmer etter utdanning eller yrke er det en klar økning blant ingeniører og teknologer i finansnæringen. Måler man etter yrke har antall teknologer og ingeniører økt med 75 prosent siden 2008, og etter utdanning har antallet økt med 108 prosent.

Figur 2.6: Utvikling antall heltidsansatte for ingeniører og teknologer.



Siden yrkesklassifiseringen blir satt etter arbeidsoppgaver, er det mulig at flere med teknologisk bakgrunn innehar høyere stillinger som krever en teknologisk forståelse, mens arbeidsoppgavene nødvendigvis ikke tilsier typiske teknologistillinger slik vi finner i statistikken.

Gjennomsnitt	2015			2020		
	Månedlig startlønn	Alder	Antall	Månedlig startlønn	Alder	Antall
Rådgivere innen økonomi, administrasjon og salg	48 780 kr	37 år	495	56 520 kr	34 år	446
IKT-rådgivere	56 610 kr	39 år	111	66 080 kr	36 år	337

Tabell 2.1: Gjennomsnittlig startlønn og alder for nyansatte innenfor bank- og forsikringsvirksomhet.

Kilde: SSB

I tabellen ovenfor fremkommer gjennomsnittlig startlønn, alder og antall nye rådgivere innenfor økonomi, administrasjon og salg, og IKT, innenfor akademiske yrker i bank- og forsikringsvirksomhet. Fra 2015 har antall nyansatte innenfor IKT-rådgivning økt kraftig. I perioden 2015 – 2020 har andelen av totalt antall nye i næringen steget fra 3% til 12%. Fortsetter denne trenden vil antall nye rådgivere innenfor økonomi, administrasjon og salg bli forbigått av nye IKT-rådgivere i løpet av få år. Startlønnen tilsier at nye IKT-rådgivere er særlig ettertraktet og har en høyere lønn enn nyansatte med økonomisk bakgrunn.

Makroøkonomisk utvikling

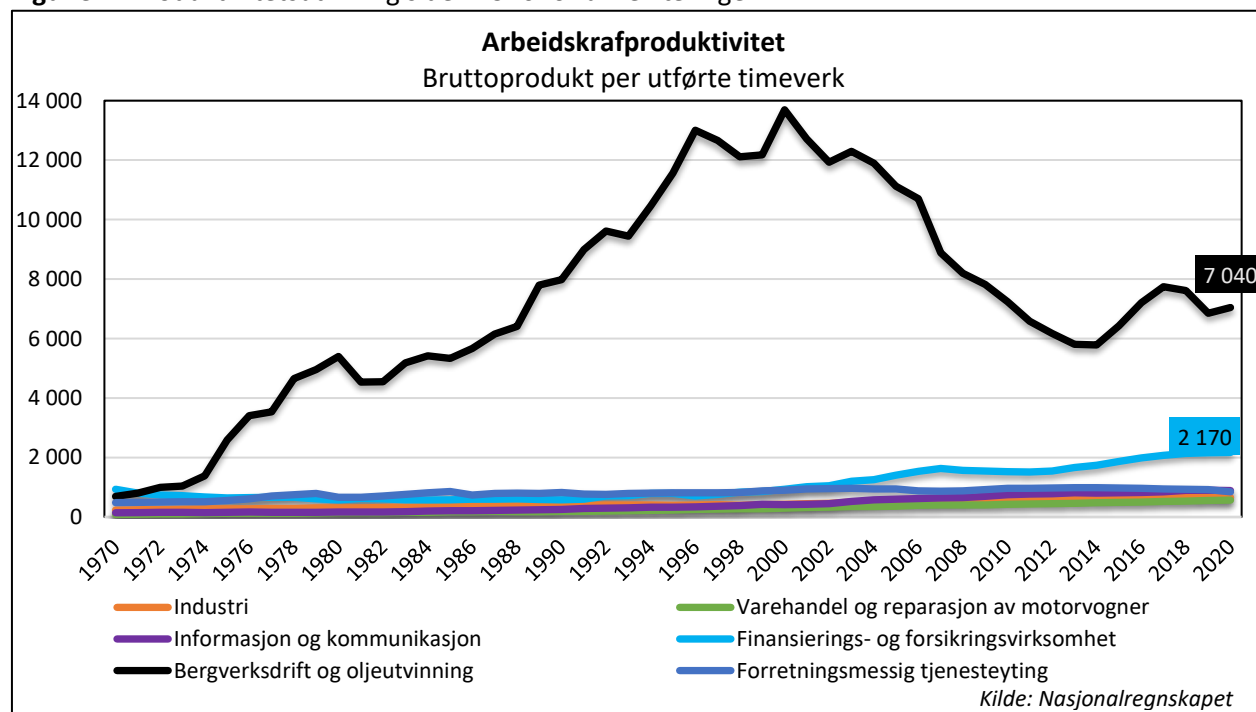
Produktivitet

Det høye BNP nivået per innbygger i Fastlands-Norge har sammenheng med høy verdiskaping per arbeidet time, og gjør det mulig for oss å ha et høyere lønnsnivå enn våre handelspartnere.

Finansnæringen er en kunnskapsintensiv næring som ligger langt fremme i den teknologiske utviklingen⁵. Dette har vært viktig for den kraftige veksten i arbeidskraftproduktiviteten i næringen, både i basisverdi og relativt sett. For å sette dette i perspektiv var arbeidskraftproduktiviteten i 2020 over 330 prosent større (!) i finansnæringen enn resten av Fastlands-Norge. Samtidig sto den for 7% av verdiskapingen, 5% av Fastlands-Norges produktivitet og sysselsatte 1,7% av arbeidskraften. Arbeidskraftproduktiviteten i finans har økt mer enn resten av Fastlands-Norge, i takt med næringens høye verdiskaping.

Produktivitet bør helst måles etter total faktorproduktivitet, men grunnet ulike former for kapital i ulike næringer er det vanligste å bruke arbeidskraftproduktivitet. Arbeidskraftproduktivitet er sensitiv for kredittvekst som over tid, er sterkere enn veksten i norsk økonomi. Dette gir særlig utslag i forvaltningskapitalen til banker gjennom høyere arbeidskraftproduktivitet selv om det ikke er mer produktivt å gi et lån på 10 millioner, fremfor for et lån på 5 millioner

Figur 3.1: Produktivitetsutvikling siden 1970 for ulike næringer



Holden III- rapporten påpeker spesifikt at hva som er bra for en bransje, ikke nødvendigvis er bra for resten av økonomien. Rapporten trekker også frem viktigheten av å sikre god allokering av arbeidskraft, slik at den gir mest nytte og sikrer viktige bidrag til produktivitet- og velferdsvekst. Innenfor

⁵ [SSB: Kunnskapsintensive næringer i Norge \(2016\)](#)

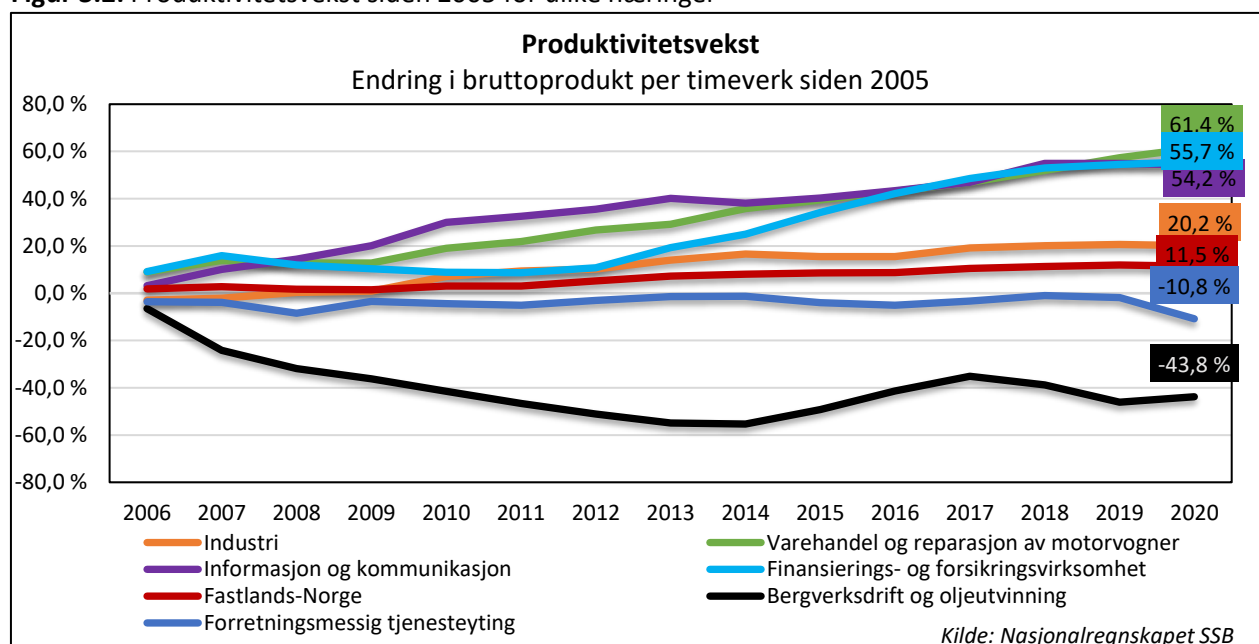
frontfagsmodellen må det være rom for å gjennomføre nødvendige omstillinger som sikrer produktivitsvekst.

Kun oljenæringen er mer produktiv enn finans. For hver arbeidstime innenfor finansnæringen skapes det over 2 000 kroner som kommer felleskapet til gode. De andre næringene innenfor Fastlands-Norge ligger langt under når man bruker bruttoprodukt per utførte timeverk som måleenhet.

I hovedkursteorien er finansnæringen og oljenæringen ikke en del av konkurranseutsatt sektor. Prisen på finanstjenestene settes i det norske markedet og er dermed en del av skjermet sektor. Oljenæringen har på sin side et internasjonalt marked hvor inntjeningen avhenger av oljeprisen som settes på verdensbasis. Imidlertid er produksjonen svært stedbunden og kan ikke flyttes ut av landet.

Om den norske økonomien skulle plassert oljenæringen og finansnæringen innenfor frontfaget, ville det kunne ført til svekkelse av konkurransekraft og nedleggelse av arbeidsplasser i konkurranseutsatt industri. Grunnet stor produktivitet og lønnsomhet ville man også fått økte lønnskostnader i resten av næringslivet. Dette ville svekket norske, konkurranseutsatte og stedbundne bedrifters konkurransekraft ovenfor handelspartnerne. Over tid ville dette føre til at kapital og arbeidsplasser ble flyttet ut av landet.

Figur 3.2: Produktivitsvekst siden 2005 for ulike næringer



Når man sammenligner produktivitsutvikling mellom ulike næringer, må det nevnes at de metoder som ofte benyttes passer bedre for industriforetak med realkapital enn for finansforetak. Dette skyldes måleproblemer knyttet til bruttoproduktet og finanskapital som innsatsfaktorer. Enkelte har kritisert metoder for måling av produktivitet i finans for å ikke korrigere tilstrekkelig for risiko, herunder at løpende risiko er lite observerbar⁶.

⁶ Andrew Haldane, Executive Director, Financial Stability Bank of England: [The Contribution of the Financial Sector Miracle or Mirage?](#)

Eksempelvis vil en bank som tar høy risiko kunne vise høyere produksjonsverdi pr ansatt, sammenlignet med en bank som tar lavere risiko. Økning i utlånsrenter som følge av økt risiko, vil også kunne fremstå som økning i produktivitet.

Lønnsomhet

Holden – III rapporten påpekte at lønnsdannelsen må stimulere til økt produktivitet i alle sektorer. Intensjonen bak dette er at både konkurranseutsatt og skjermet sektor skal ha tilstrekkelig lønnsomhet. Uten den nødvendige kapitalavkastningen vil investeringene flyttes til utlandet, noe som vil føre til færre jobber og lavere sysselsetting. Lønnsomhet er med andre ord en forutsetning for økt lønnsvekst.

Næringer med høy lønnsomhet har også størst betalingsevne for kompetent og ettertraktet arbeidskraft. Særlig for ansatte med høyere utdanning som bidrar til å øke effektiviteten til bedriften, vil man være villige til å konkurrere lønnsmessig. Det er derfor en sterk sammenheng mellom lønnsnivå og næringer med høy utdanning og høy lønnsomhet.

Lønnsomheten betegnes ideelt som den avkastningen som kommer av å investere i en virksomhet. Avkastning er imidlertid vanskelig å måle på makronivå. Innenfor makroøkonomien bruker man derfor driftsresultatets andel av faktorinntekten (godtgjøring for produksjonsfaktorene i form av lønn og eierinntekt), dvs. hvor stor del av godtgjøringen fra realkapital og arbeidskraft eierne sitter igjen med.

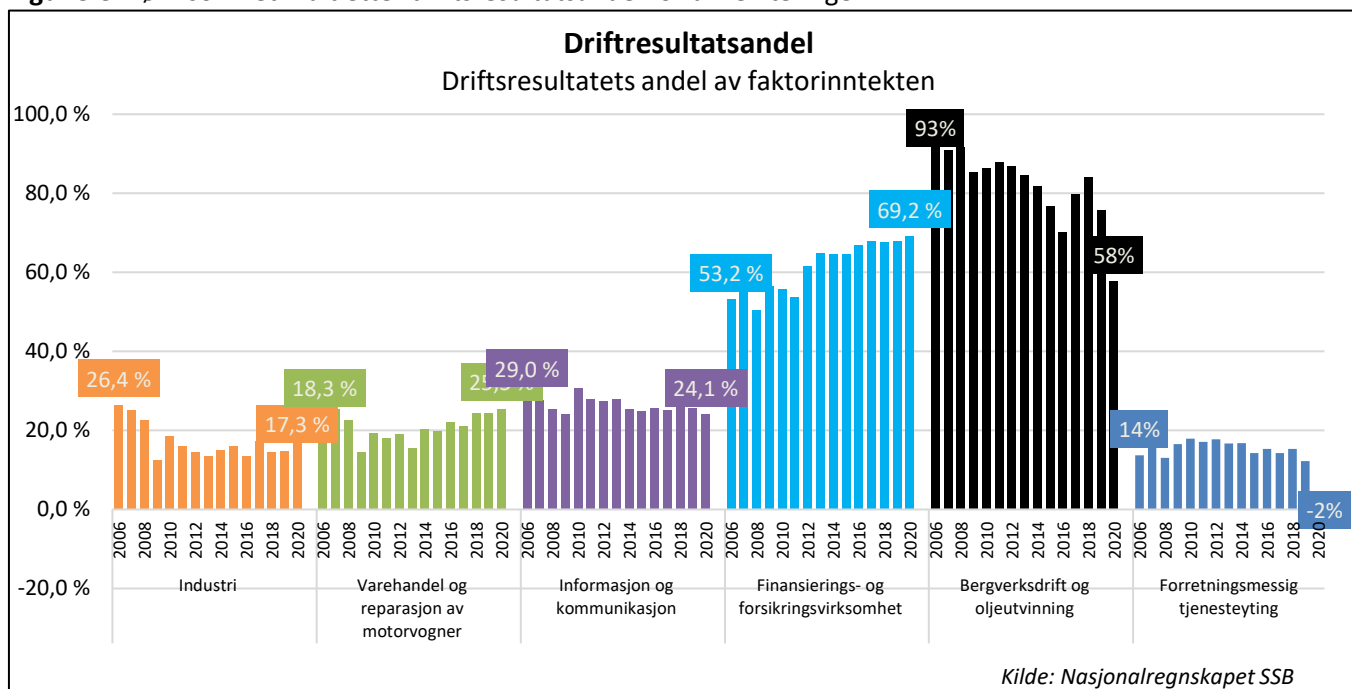
Driftsresultatets andel av faktorinntekten fanger opp de viktigste forholdene som påvirker bedriftenes lønnsomhet, men den fanger også opp endringer i kapitalintensitet (dvs. realkapital i forhold til produksjon). Konsekvensen ved økt kapitalintensitet, i denne lønnsomhetsberegningen, er at en større del av faktorinntekten vil gå til kapitaleierne. Andelen kapital av innsatsfaktorene vil øke, noe som gjør at arbeidskraftens andel minker deretter. Slik kan driftsresultatsandelen øke selv om avkastningen på kapitalen er uendret.

Hvor mye kapitaleiernes godtgjørelse øker er avhengig av grenseproduktiviteten og gjennomsnittsproduktiviteten i næringen. Forholdet mellom hvor mye kapitaleierne investerer og avkastningen (kapitalavkastningen) behøver med andre ord ikke endre seg ved økt kapitalintensitet, men det fremstår ved bruk av driftsresultatets andel av faktorinntekten som om lønnsomheten har økt. Det er derfor vanskelig å si eksakt om økt lønnsomhet kommer av tilførsel av økt kapital, markedsmekanismer eller produktivetsforbedringer.

Finansnæringen lønnsomhetsberegninger må ses i lys av bankenes nye kapitalkrav⁷. I et ledd for å få enda sikrere banker har ulike kapitaldekningskrav gjort at egenkapitalen til norske banker har økt. Norske banker har etter «bankkrisen 1988-1993» hatt noe strengere kapitalkrav enn internasjonalt. Særlig etter finanskrisen og bunnen i 2008 ble kravene skjerpet. Kapitaldekningen har derfor hatt en betydelig vekst frem til i dag. Dette har medført at kapitaleiernes andel av faktorinntekten har økt, men gjør det også krevende å bedømme om kapitaleiernes avkastning faktisk har økt.

⁷ Norges Bank (2021) [Det norske finansielle systemet – en oversikt.](#)

Figur 3.3: Lønnsomhet målt etter driftsresultatsandel for ulike næringer



Økte kapitalkravs betydning for finansnæringen kommer frem i figuren ovenfor. I 2006 var driftsresultatets andel av faktorinntekten noe over 50%. Etter finanskrisen i 2008 har denne gradvis økt før lønnsomheten spratt opp til 60 prosent og har gradvis vokst til 69 prosent i 2020. Dette må ses i lys av de tidlige innføringene av BASEL III regelverket som ble startet iverksatt allerede i 2013.

Oljenæringen har over lengre tid hatt en høy lønnsomhet grunnet markedsmekanismene som har medført en høy oljepris over lengre tid. Frem til oljeprisfallet i 2014 var driftsresultatets andel av faktorinntekten over 80 prosent. Etter oljeprisfallet økte produktiviteten, noe som førte til at lønnsomheten og investeringene steg i perioden etterpå.

Innfor de andre næringene ser vi at særlig industriens lønnsomhet har falt. Dette er ikke godt for norsk konkurransevne og har derfor vært bakgrunnen til nedgangen i årslønnsvekst for flere næringer i samme periode. Varehandelen, som har opplevd en produktivitetsvekst på nærmere 60 prosent i perioden, har økt lønnsomheten i samme periode fra 18 prosent til 25 prosent. For informasjon og kommunikasjon kan den synkende driftsresultatsandelen forklares av økt konkurranse, med mange nye aktører som kjemper om markedsandeler⁸. Forretningsmessig tjenesteyting har et lavt lønnsomhetsnivå og har i likhet med informasjon og kommunikasjon fått økt internasjonal konkurranse. Samtidig vet vi at forretningsmessig tjenesteyting slet hardt under koronapandemien i 2020⁹.

⁸ SSB: [Næringenes økonomiske utvikling](#).

⁹ SSB: [Grini, Johansen og Konci \(2021\) Arbeidslivet og smitteverntiltak](#)

Lønnskostnader

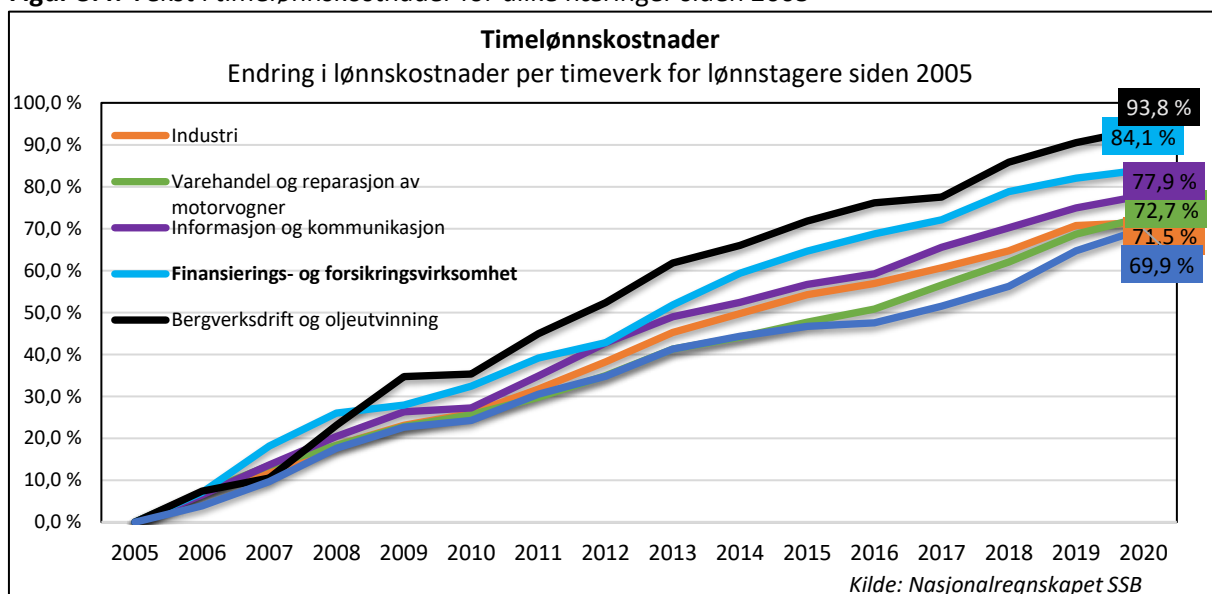
Ifølge frontfagsmodellen er det ikke veksten i årslønnen, men endringene i de samlede lønnskostnadene, inkludert endringer i arbeidsvilkår, som bør være den samme i alle sektorer for å ivareta konkurransekraften i konkurranseutsatt sektor. Tiltrekningskraft på arbeidsmarkedet handler i stor grad om lønninger og lønnsutvikling, men for både arbeidsgiver og arbeidstaker er sosiale ytelser i form av arbeidstid, pensjon osv. svært viktige. Endringer i disse ytelsene og ulike sosiale reformer vil ha innvirkning på de totale lønnskostnadene. For virksomhetene innenfor konkurranseutsatt sektor vil derfor summen av lønnskostnadene være avgjørende for å ivareta konkurranseevnen.

Holden III-utvalget påpekte at det må tas hensyn til forhold knyttet til endringer i organisering, sosiale reformer, arbeidstidsbestemmelser og pensjonsbetingelser når man sammenligner arbeidstakernes inntektsnivå og bedriftenes kostnadsutvikling over tid, og ved sammenligner mellom ulike sektorer og næringer.

Under de løpende forhandlingene vil man ikke ha tilstrekkelig med informasjon om hvordan forhold tilknyttet endringer i organisering, sosiale reformer, arbeidstidsbestemmelser og pensjonsbetingelser vil prege den totale lønnskostnaden til bedriftene. Partene i oppgjørene vil derfor ha en vanskelig jobb med å kalkulere totalramme basert på bedriftenes lønnskostnader. Holden III konkluderer derfor med at årslønnsveksten bør være den viktigste referansen ved forhandlinger. Endring i bedriftenes totale lønnskostnader i ettertid vil derimot gi innsikt i hvordan de ulike næringene overholder frontfagsmodellen.

For å måle effekten på de totale lønnskostnadene brukes derfor timelønnskostnader. Dette defineres som lønnskostnader per utførte timeverk. Endring i lønnskostnader per utføre timeverk fanger opp de direkte og indirekte lønnskostnadene, samtidig som det hensyntar arbeidstid. Årslønnsveksten forutsetter at arbeidstaker betaler hele lønnen under fravær i form av ferie, permisjon og sykefravær. Ved å se på lønnskostnader per utførte timeverk får man med de endringene som skyldes økt timelønn basert på arbeidstiden arbeidsgiver faktisk betaler for. Et ideelt mål på dette ville også klart å skille ut de årlige fraværsvariasjonene.

Figur 3.4: Vekst i timelønnskostnader for ulike næringer siden 2005



Ved å benytte oss av datamateriale fra nasjonalregnskapet til SSB, fremgår det at industriens timelønnsendring er lavere enn oljenæringen, finansnæringen, og informasjon og kommunikasjon. Kun varehandelen og forretningsmessig tjenesteyting kan sies å være innenfor samme nivå som frontfaget.

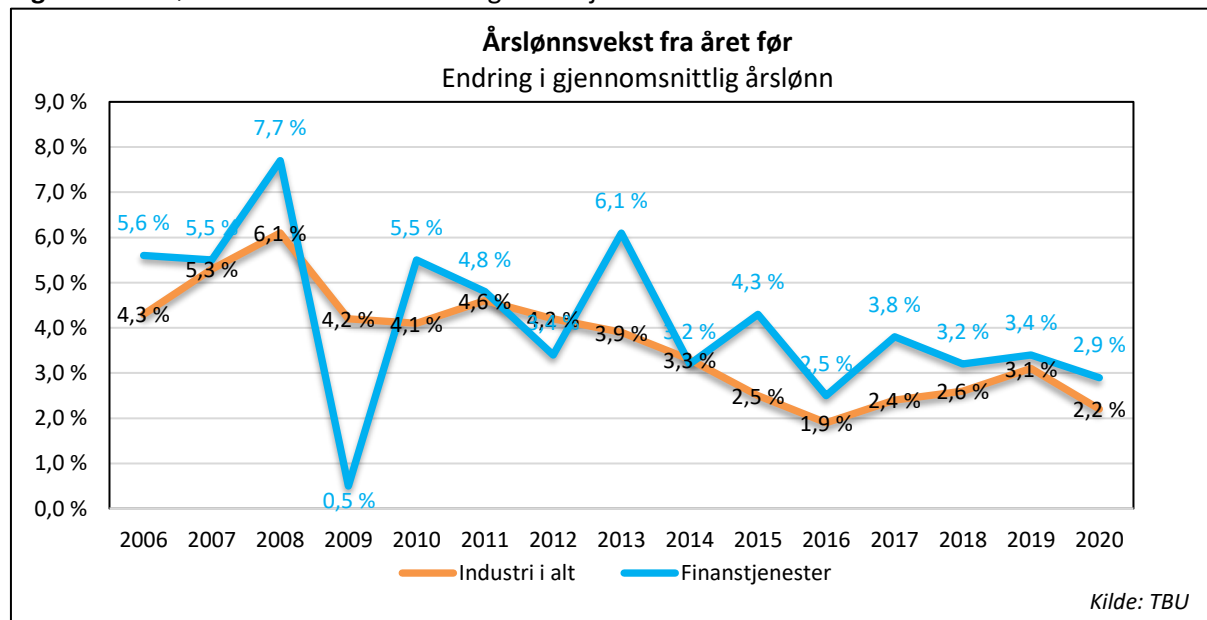
Når vi sammenligner timelønnskostnadene for de ulike næringene er det de næringene med høyt utdannede arbeidstakere, stor produktivitet og delvis god lønnsevne, som har sterkere timelønnskostnadsutvikling enn industrien for perioden. Dette gjelder oljenæringen, finansnæringen, informasjon og kommunikasjon, med henholdsvis en vekst i totale lønnskostnader per utførte timeverk på 94, 84 og 78 prosent. Det er derfor flere næringer som avviker fra frontfagsrammen.

Lønn

Lønnsutvikling

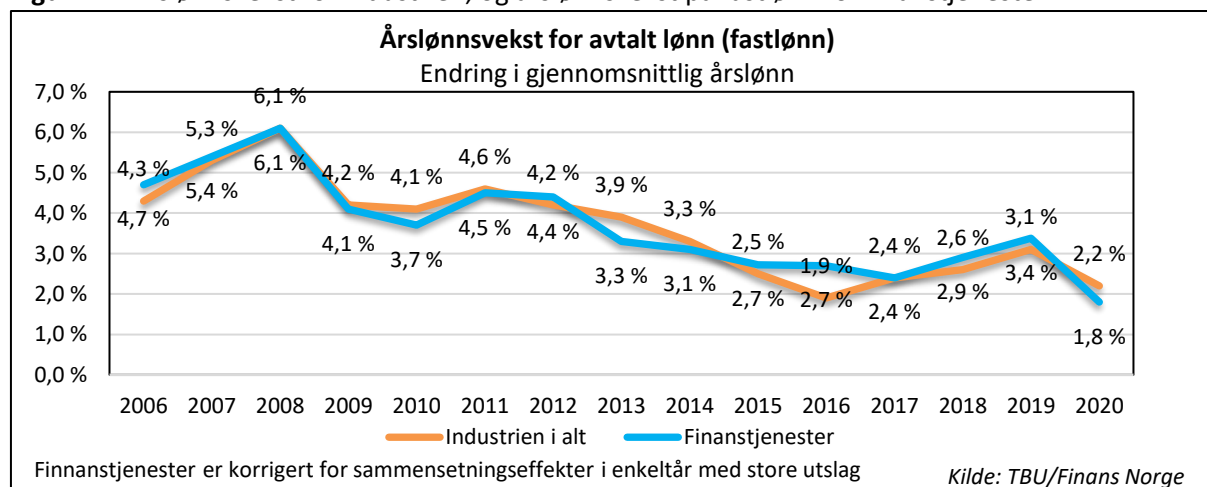
I TBUs tall for årslønnsvekst (fastlønn og variabel lønn) fremgår det tydelig at finanstjenester siden 2005 har ligget over frontfaget i 12 av de siste 15 årene. Finans Norge benytter frontfaget som norm i de sentrale oppgjørene, men likevel er det krevende å overholde rammen.

Figur 4.1: Årslønnsvekst for industrien og finanstjenester



TBU-populasjonen innenfor finanstjenester er heltidsansatte i medlemsvirksomhetene til Finans Norge uten lederne. Som flere av TBU-rapportene viser, har bonuser og sammensetningseffekter i enkelte år imidlertid mye å si for lønnsveksten i finansnæringen. Det vil derfor være interessant å sammenligne finansnæringen korrigert for bonus og uregelmessig tillegg, også kalt avtalt lønn eller fastlønn, med årslønnsveksten for industrien i alt.

Figur 4.2: Årslønnsvekst for industrien, og årslønnsvekst på fastlønn for finanstjenester.



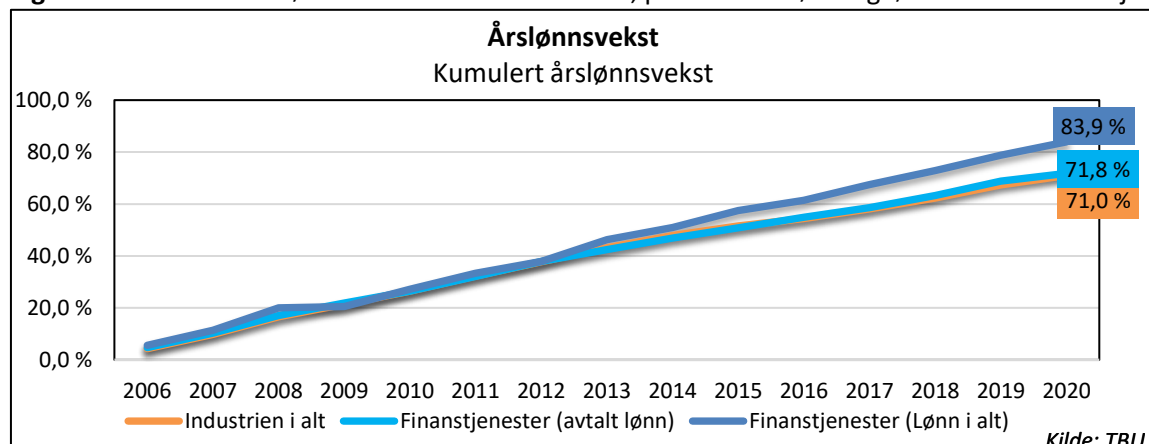
Figuren viser utviklingen i *fastlønn* i tariffpopulasjonen i finans, og illustrerer en utvikling som ligger tett opp mot den *samlede lønnsutviklingen* (dvs. fastlønn og variable tillegg) i industrien. Denne sammenligningen har derved to forskjellige lønnsbegreper og er sammen med den foregående figuren som en illustrasjon på at bonusutbetalingene og sammensetningseffekter i finans bidrar til en uforutsigbar og svært labil lønnsutvikling. Tariffpartene har beregnet lønnsveksten korrigert for strukturelle påvirkninger i enkelte tariffoppgjør. Dette er år der avgang og nyansettelser eller andre forhold har påvirket lønnsveksttallene mer enn normalt.

Finanstjenesters lønnsutvikling korrigert for bonus og uregelmessige tillegg ligger i stor grad innenfor frontfagsrammen. Det er en tydelig felles retning i utviklingen av lønningene. Selv om man ikke skal betegne frontfaget som et tak, men en norm, overstiger finansnæringens fastlønn årslønnsveksten i industrien i 7 av 15 år i perioden, og ligger lavere i 6 år.

For å få likt sammenligningsgrunnlag må man inkludere bonus og uregelmessig tillegg i gjennomsnittlig årslønn for finanstjenester.

Årslønnsveksten skal ikke nødvendigvis være lik hvert enkelt år innenfor skjermet sektor, de ulike tariffområder, eller konkurranseutsatt sektor. Veksten i gjennomsnittlig årslønn skal over tid være tilnærmet lik. Siden prosentberegninger for enkelte år ikke hensyntar renters rente-effekten er det hensiktsmessig å se på kumulert lønnsvekst ved sammenligning.

Figur 4.3: Kumulert årslønnsvekst for industrien i alt, på både fastlønn og lønn i alt for finanstjenester.

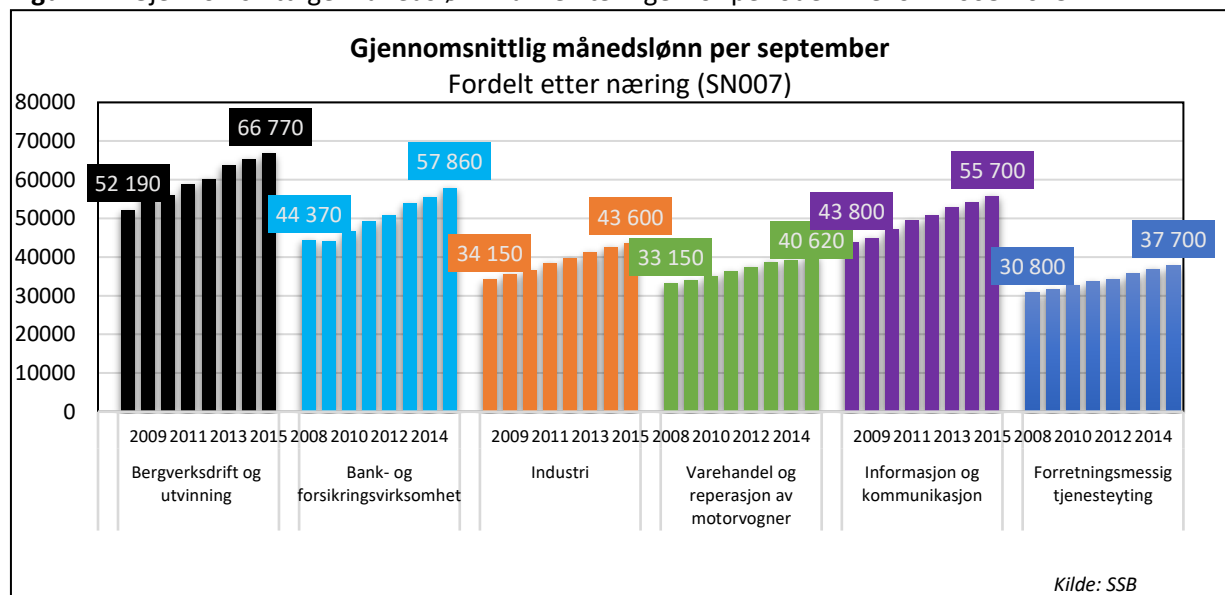


Kumulert årslønnsvekst i fastlønn for finanstjenester er tilnærmet lik utviklingen i samlet lønn for industrien som helhet mellom 2005 og 2020. Dette innebærer at en gjennomsnittlig fastlønn innenfor finansnæringen har økt med 72% siden 2005, mens veksten i industrien var 71 prosent. Ser man på utviklingen i samlet lønn, er årslønnsveksten relativt lik mellom 2005 og 2013 for finansnæringen og industrien.

For å sammenligne lønnsutviklingen mellom de ulike næringene, har vi valgt å se på et mer detaljert tallmateriale fra SSB. Der finanstjenester i TBU-rapportene er for heltidsansatte innenfor medlemsbedriftene til Finans Norge, utenom ledere, er SSB-statistikken basert på alle heltidsansatte

innenfor alle banker og forsikringsselskap i Norge¹⁰. Grunnet endringer i rapporteringen i tidsperioden med innføringen av A-ordningen i 2015 har vi valgt å se på to perioder, hhv. fra 2008-2015 og 2015-2020.

Figur 4.4: Gjennomsnittlige månedslønn i ulike næringer for perioden mellom 2008-2015.



I figuren ovenfor visualiseres det samlede lønnsnivået for ulike næringer i perioden 2008-2015. Overordnet ser vi at flere av næringene har et relativt likt lønnsnivå i tråd med intensjonen til frontfagsmodellen. Oljenæringen, som har et svært høyt produktivetsnivå og høy lønnsomhet, har også det høyeste lønnsnivået. Informasjon og kommunikasjonssektoren har i likhet med bank- og forsikringsvirksomhet en høyt utdannet arbeidsstyrke, som har gitt en høy produktivetsvekst i perioden. Produktivetsveksten har gitt press på lønningene og dermed høyere lønnsnivå enn de øvrige næringene. Dette må ses i tråd med en av hovedkonklusjonene til Holden-III om at frontfaget må legges til rette for økt produktivitet i alle sektorer.

De næringene med høyest produktivitet og lønnsomhet vil ha størst problemer med å holde igjen på lønnsutviklingen når lønnsomheten øker. Lønningene vil være særlig vanskelig å begrense ved nyansettelser av høykompetent arbeidskraft, som er hardt ettertraktet i arbeidsmarkedet. Høy lønn i nyansettelser vil prege den gjennomsnittlige månedslønnen for næringen og bidra til vekst i lønningene.

Tabell 4.1: Gjennomsnittlig månedslønnsvekst i ulike næringer i perioden mellom 2008-2015. Kilde SSB

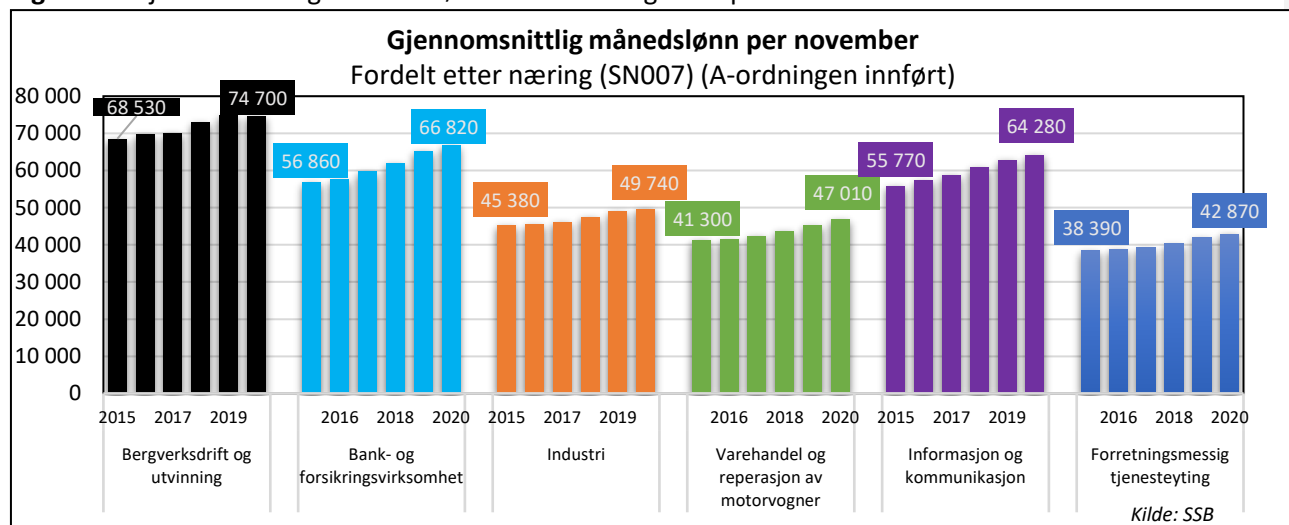
År	Bergdrift og utvinning	Bank- og forsikringsvirksomhet	Industri	Varehandel	Informasjon og kommunikasjon	Forretningsmessig tjenesteyting
2009	8,4 %	-0,5 %	4,2 %	2,4 %	2,7 %	2,3 %
2010	-1,0 %	6,0 %	2,9 %	3,4 %	4,7 %	3,5 %
2011	4,9 %	5,1 %	4,9 %	3,3 %	5,1 %	3,1 %
2012	2,4 %	3,1 %	3,4 %	3,1 %	2,4 %	2,1 %
2013	6,0 %	6,3 %	4,0 %	3,6 %	4,1 %	4,1 %

¹⁰ NACE-koder for Bank- og forsikringsvirksomhet: 65.120 Bankvirksomhet ellers, 66.010 Livsforsikring, 66.030 Skadeforsikring

2014	2,4 %	3,1 %	2,9 %	1,5 %	2,5 %	3,4 %
2015	2,2 %	4,2 %	2,5 %	3,3 %	3,0 %	2,2 %
Samlet vekst	27,9%	30,4 %	27,7%	22,5 %	27,2 %	22,4 %

Den samlede veksten for perioden 2008-2015 gir det beste bildet på hvordan lønnsveksten innenfor industrien er i forhold til de andre næringene. En gjennomsnittlig månedslønning innenfor industrien steg med 28% fra 2008 til 2015. Sammenligner man dette med de andre næringene har de fleste lavere eller lik lønnsvekst med Industrien. Med denne beregningen er det kun bank- og forsikringsvirksomhet som har vekst utover industriens vekst med hele 2 prosentpoeng.

Figur 4.5: Gjennomsnittlige månedslønn i ulike næringer for perioden mellom 2015-2020.



Om vi tar for oss perioden mellom 2015 og 2020 er det de samme næringene som har den høyeste veksten.

Tabell 4.2: Gjennomsnittlig månedslønnsvekst i ulike næringer i perioden mellom 2015-2020. Kilde SSB

År	Bergdrift og utvinning	Bank- og forsikringsvirksomhet	Industri	Varehandel	Informasjon og kommunikasjon	Forretningsmessig tjenesteyting
2016	1,7 %	1,6 %	0,3 %	0,3 %	3,0 %	0,9 %
2017	0,5 %	3,4 %	1,3 %	2,4 %	2,3 %	1,2 %
2018	4,2 %	3,7 %	2,8 %	3,2 %	3,7 %	2,9 %
2019	2,5 %	5,3 %	3,5 %	3,5 %	3,1 %	3,9 %
2020	-0,2 %	2,4 %	1,4 %	3,8 %	2,3 %	2,3 %
Samlet vekst	9,0 %	17,5 %	9,6 %	13,8 %	15,3 %	11,7%

I tidsrommet mellom 2015-2020 er det få næringer som klarer å holde frontfagsrammen. Dette er i tråd med TBU-tallene fra den samme perioden¹¹. Det var kun Oljenæringen av våre utvalgte næringer som overholdt rammen i sum for denne perioden. 2020 var også et unntaksår som med mange svært

¹¹ NOU 2021:5. [Grunnlaget for inntektsoppgjørene](#) 2021. Tabell 1.1

spesielle utslag. Fjerner man 2020 og ser på perioden 2015-2019 klarer heller ikke oljenæringen å overholde lønnsveksten fra industrien.

Periodene vi undersøker kan også ha vært utsatt for store endringer i sysselsettingen i de ulike næringene. Dette kan også medføre endringer i kvalifikasjonene og utdanning blant arbeidstakerne. Slike sammensetningseffekter kan påvirke lønnsutviklingen. For å si noe eksakt om lønnsutvikling vil det være naturlig å adressere slike forhold.

Sysselsettingseffekter

Lønn kan i arbeidsmarkeder med stort behov for en spesifikk kompetanse brukes som tiltrekningskraft. Ved at noen yrkesgrupper er mer attraktive i noen sektorer enn andre yrkesgrupper, vil virksomheter strekke seg lenger økonomisk for å tiltrekke seg og beholde riktig arbeidskraft. Man kan tilby høyere lønn for å få et større volum av søkere og lettere finne frem til kvalifiserte arbeidstakere. Om den type arbeidstaker man ønsker er et begrenset gode, vil man også konkurrere med andre virksomheter, i flere sektorer, som igjen skaper konkurranse og driver lønnen oppover.

Innenfor frontfagsmodellen vil ikke de yrkesgruppene som arbeidslivet har stort behov for automatisk få høyere lønn, siden virksomhetene som etterspør disse yrkesgruppene også skal holde seg innenfor frontfagsrammen. Ledige stillinger skal i seg selv gjøre at mindre lønnsomme virksomheter må redusere sin arbeidskraft fordi de ikke får tak i tilstrekkelig kompetanse. Dette vil føre til at det i noen sektorer vil være lettere å finne seg jobb når man har en spesifikk type utdanning. På den måten skjer det et naturlig skifte ved at flere utdanner seg til de yrkesgruppene og sektorene hvor det er lettest å få seg jobb. Dermed sikrer man nødvendig omstilling i økonomien.

Innenfor finansnæringen har man i likhet med andre deler av norsk næringslivet endret seg fra industriøkonomien – og nå tilpasset seg kunnskapsøkonomien. Andelen høyere utdannede i norske finansforetak er nå større enn tidligere, men i tillegg har kompetansen innenfor de ulike utdanningstypene dreid seg mot compliance og teknologi. Lavere utdannet arbeidskraft har blitt erstattet av høyere utdannet arbeidskraft som ønsker å bli kompensert deretter. I sum øker dette den gjennomsnittlige lønnen innenfor finansnæringen.

Når man bedømmer lønnsutvikling, vil det iht. Holden III være naturlig å korrigere for sammensetningseffekter innenfor frontfagsmodellen. De siste årene har TBU i sine rapporter belyst dette ved å skille mellom lønnseffekt og sammensetningseffekt. I praksis er dette vanskelig å gjennomføre siden lønnsprofiler kan være forskjellige i ulike sektorer, og lønnsforskjellene mellom ulik arbeidskraft kan variere. TBU beregner dette ved å se på endringen av sammensetningen etter yrkesgrupper¹². Et problem ved denne modellen, er om endringene skjer innenfor samme yrkesgruppe. Innenfor finans ser vi blant annet en dreining på kompetansebehovet. Disse kan begge være innenfor statistikk-kodene akademiske yrker eller høyskoleyrker, avhengig av utdanningslengde.

Siden det er vanskelig å bedømme sammensetningseffektens påvirkning på lønnsutviklingen, må disse vurderes i etterkant når man ser lønnsveksten på de ulike områdene. I de løpende oppgjørene er dette vanskelig å hensynta.

Proba samfunnsanalyse (2013) fant at utdanning hadde størst sammensetningseffekt innenfor de fleste næringer, også innenfor finansnæringen. Utdanning fanger opp mesteparten av sysselsettingseffektene,

¹² Sortert etter 1.siffer i SSBs yrkesklassifisering

men ikke alle. I tråd med disse funnene har vi valgt å se på effekten av utdanningsnivå i vår analyse¹³. Andre variabler som kan prege sysselsettings-sammensetninger er alder, kjønn, yrke og næring. Målingen må derfor tolkes med varsomhet og ikke overvurderes.

Metodikken vi benytter dekomponere lønnen i tre ulike deler¹⁴:

- Lønnseffekten: Virkningen på lønnen hvor endringer i sammensetning av sysselsettingen er fjernet
- Sysselsettingseffekten: Viser effekten på lønnen som kommer av endringer mellom utdanningsgruppene (1-siffer NUS-kode) ved at gruppesammensetningen av sysselsettingen endres.
- Interaksjonsleddet: Er et mål på i hvilken grad det lar seg gjøre å separere den samlede lønnsøkningen i en lønn- og sysselsettingseffekt. Den fanger opp endringer som kommer av ulik lønnsendring i sum kr for de ulike utdanningsgruppene. Er den positiv (negativ) har man ikke samlet opp all (for stor) effekt ved ulik lønnsendring i de ulike utdanningsgruppene. Desto nærmere null desto mer presis er beregningene av lønn og sysselsettingseffekt.

For å vurdere hvor stor innvirkning endring i sysselsettingen har å si for den samlede lønnsutviklingen, ser vi på mål basert på sysselsettingseffekten delt på samlet lønnsvekst. Desto større interaksjonsleddet er, jo mer vil dette målet undervurdere sysselsettingseffektene. Når interaksjonsleddet er lite, antar vi at vi treffer bra med målingen.

For å sammenligne med lønnsveksten korrigert for sysselsettingseffekter benytter vi lønnseffekten. Denne vil fange opp hvor mye lønnsøkningen innenfor de ulike næringene har vært, korrigert for en del av populasjonsendringene. Total lønnsvekst i tabellen kan avvike fra lønnsveksten i andre tabeller, fordi SSB utelater alle observasjoner under 100 innenfor yrkesgruppene.

Tabell 4.3: Sysselsettingseffekter for ulike næringer i perioden mellom 2008-2015. Kilde: SSB/Finans Norge

2008-2015	Lønns-effekt	Sysselsettings-effekt	Interaksjons-ledd	Total lønns-vekst	Andel av lønnsvekst som skyldes endret utdannings-sammensetning:
Industri	24,0 %	2,3 %	1,1 %	27,4 %	8,2 %
Varehandel og reparasjon av motorvogner	21,8 %	0,4 %	0,2 %	22,4 %	1,9 %
Informasjon og kommunikasjon	25,7 %	1,9 %	0,1 %	27,7 %	6,8 %
Finansierings- og forsikrings-virksomhet	25,2 %	4,7 %	0,4 %	30,3 %	15,5 %

¹³ 1-sifret NUS-kode i SSBs utdanningsklassifisering

¹⁴ Proba samfunnsanalyse, Rapport 2013-02 [Har endringer i sammensetningen av sysselsettingen påvirket lønnsutviklingen?](#)

Bergverksdrift og oljeutvinning	25,6 %	1,6 %	0,5 %	27,6 %	5,7 %
Forretningsmessig tjenesteyting	23,4 %	0,6 %	0,4 %	24,4 %	2,3 %

Innenfor den første perioden 2008-2015 fremkommer det at interaksjonsleddet er relativt lavt og nærmere 0 for de fleste næringer. Den næringen hvor vi skal være mest forsiktig er industrien. Her er interaksjonsleddet på 1,1% over disse årene. Dette er relativt lite over en slik periode. Dette betyr at sysselsettingseffekten i industrien kan være noe undervurdert. Av tallmaterialet fremkommer det ikke enkeltår med høyere utslag. Mesteparten av denne variansen skal samle seg i interaksjonsleddet, men lønnseffekten kan ha blitt noe preget av dette likevel. Vi antar imidlertid at dette er på et akseptabelt nivå, og setter frontfaget korrigert for sammensetningseffekter til å være 24,0%

Bank- og forsikringsvirksomhet er den næringen som i perioden 2008-2015 har blitt mest påvirket av endring i utdanningsnivå. Hele 15,5% av lønnsveksten kan forklares gjennom endring i utdanningsnivå. Til sammenligning forklares rundt 7% av lønnsveksten i Informasjon og kommunikasjon næringen.

Lønnsøkning korrigert for endringen i utdanningsgrupper gjør også at man får bedre sammenligningsgrunnlag overfor frontfaget. I perioden mellom 2008-2015 hadde varehandelen og forretningsmessig tjenesteyting en lønnsøkning lavere enn industrien. Informasjon og kommunikasjon har da den høyeste lønnseffekten. Bank- og forsikringsvirksomhet har en lønnseffekt på 25,2%, som er på nivå med både oljenæringen og informasjon og kommunikasjon. Alle disse ligger noe høyere enn industrien

Tabell 4.4: Sysselsettingseffekter for ulike næringer i perioden mellom 2015-2020. Kilde: SSB/Finans Norge

2015-2020	Lønnseffekt	Sysselsettingseffekt	Interaksjonsledd	Total lønnsvekst	Andel av lønnsvekst som skyldes endret utdannings-sammensetning:
Industri	9,1 %	0,4 %	-0,1 %	9,4 %	4,4 %
Varehandel og reparasjon av motorvogner	12,8 %	0,2 %	0,0 %	12,9 %	1,4 %
Informasjon og kommunikasjon	13,7 %	1,7 %	-0,2 %	15,3 %	11,3 %
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	13,7 %	3,6 %	0,4 %	17,7 %	20,2 %
Bergverksdrift og oljeutvinning	7,6 %	1,2 %	0,1 %	8,9 %	13,3 %
Forretningsmessig tjenesteyting	10,5 %	1,0 %	0,0 %	11,5 %	8,6 %

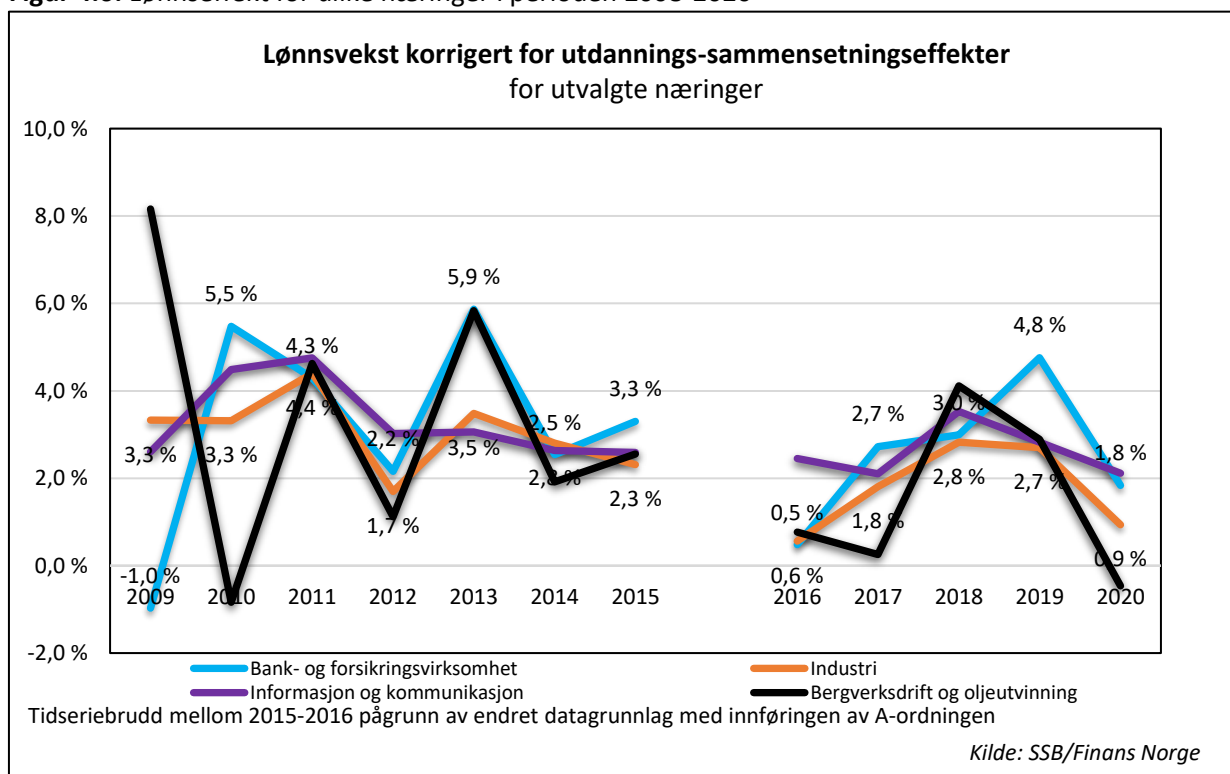
Ved neste tidsperiode mellom 2015-2020 ser vi en del endringer. Interaksjonsleddet er mindre for de fleste næringene, beregningene blir dermed noe sikrere. Samtidig øker andelen av lønnsveksten som

skyldes endring i utdannings sammensetning innenfor bank- og forsikringsvirksomhet og informasjon og kommunikasjon. Dette kan tyde på at de næringene med høyest utdanningsnivå fortsetter å ansette høyt utdannede, mens andelen lavt utdannet arbeidskraft reduseres.

Når man korrigerer for sysselsettingseffekter tilknyttet utdanningsnivå for perioden 2015-2020, er det kun oljenæringen som har lavere lønnseffekt enn frontfaget. De andre næringene i vårt utvalg ligger alle godt over lønnseffekten i industrien. Bank- og forsikring kommer også her sammen med informasjon og kommunikasjon høyest ut.

Informasjon og kommunikasjon, samt bank- og forsikringsvirksomhet virker derfor å være de som har størst utfordringer med å holde seg innenfor frontfaget, når man korrigerer for den viktigste sammensetningseffekten. Samtidig som oljenæringen typisk ville vært en av disse næringene, men grunnet produktivitetsnedgangen holder lønnsutviklingen der seg noenlunde i tråd med frontfaget.

Figur 4.6: Lønnseffekt for ulike næringer i perioden 2008-2020



Når vi sammenligner bank- og forsikringsvirksomhet, informasjon og kommunikasjon, og bergverksdrift og oljeutvinning mot årlig lønnsvekst korrigert for utdannings sammensetningseffekter i industrien, er volatiliteten innenfor oljenæringen og finans høyere. Vi ser med andre ord en mer varierende og labil utvikling i den gjennomsnittlige månedslønnen. Felles for begge disse næringene er en lav fastlønnsandel av månedslønnen, med større andel bonus/variable. Informasjon og kommunikasjon har en utvikling som er mer i tråd med og korrelert med industrien.

Korrigerer for endring i arbeidskraftens utdanningsnivå er fremdeles lønnsveksten innenfor bank- og forsikringsvirksomhet høyere enn industrien. De næringene som sliter mest med å holde seg nær frontfagsrammen korrigerer for endring i utdanning, virker å være kjennetegnet av en høy produktivitetsvekst de siste årene. Samtidig ser vi at den volatile utviklingen innenfor Bank- og

finansieringsvirksomhet er der også etter korreksjonen for utdanningsnivå. Mye tyder derfor på at både fastlønnandel og bonus kan gi en forklaring på hvorfor finansnæringen sliter med å holde seg innenfor rammene til frontfaget.

Bonus

Flere ulike forhold gjør at virksomheter benytter seg av bonusordninger. Formålet kan være å påvirke de ansattes motivasjon, skape incentiver til innsats, tiltrekke og beholde dyktige ansatte og vri deres oppmerksomhet mot strategisk viktige oppgaver. En av forutsetningene for å lykkes med ordningene er at bonusordningene samsvarer med formålet til virksomheten og at det er definert klare strategiske mål med bonusordningen.

SSB gjennomførte i 2007 en gjennomgang av bonusutbetalingene i Norge.¹⁵ Bonusordninger ble mer og mer utbredt frem til midten av 2000-tallet, og bruken har siden det ligget stabilt i det norske næringslivet. I SSB-rapporten kommer det blant annet frem at bonusutbetalinger i sterk grad er knyttet opp til næring, utdanning og yrke. Finansnæringen hadde på dette tidspunktet de største gjennomsnittlige bonusutbetalingene, et bilde som stemmer også i dag. Oljenæringen og eiendomsbransjen hadde også høye gjennomsnittlige bonusutbetalinger i perioden mellom 1997-2005.

I tråd med SSB-klassifiseringene benytter vi oss av den samme definisjonen som i lønnsstatistikken:

«Bonus er tillegg i lønn som ofte ikke er knyttet til bestemte arbeidsoppgaver, og der utbetalingene kommer ujevnt med hensyn til perioden de er opptjent i, eller gjelder for. Omfatter bl.a. provisjon, overskuddsdeling, produksjonstillegg, gratialer og tantieme.»

I kapitlene ovenfor forekommer det at bonusutbetalingene gjør lønnsutviklingen varierende og mindre i samsvar med lønnsutviklingen i industrien. Andelen bonus virker derfor å ha noe å si for hvordan de ulike næringene klarer å holde seg innenfor lønnsvekstrammen satt av industrien. Det vil derfor være hensiktsmessig å se hvor stor del av kompensasjonen for arbeidskraft som utgjøres av bonusordninger i de ulike næringene.

En av årsakene til at finansnæringen ikke inkluderer bonus i sine rammebetraktninger er på grunn av de store svingningene i bonusutbetalingene. Finanstjenester er den eneste av de store tariffområdene som ikke inkluderer bonus i sine rammebetraktninger. Det er vanskelig å se for seg at finansnæringen kan fortsette denne praksisen.

Bonusinnvirkning på lønnsutviklingen

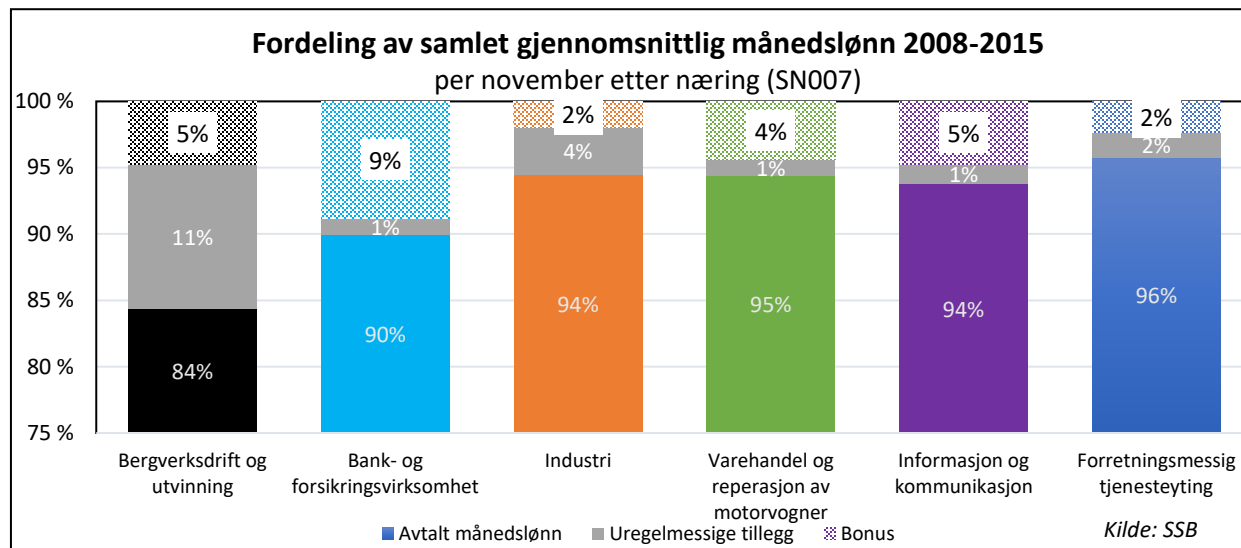
Månedslønn defineres som summen av den avtalte månedslønnen på tellingstidspunktet, gjennomsnittlig bonus per måned fra første januar til tellingstidspunktet, og gjennomsnittlig uregelmessige tillegg per måned fra første januar frem til tellingstidspunktet i november. Bonusene tildeles året etter «opptjeningen» og er i hovedsak basert på fjorårsresultatet i virksomheten.

Månedslønn = Avtalt lønn + Bonus + Uregelmessige tillegg

Ved å dekomponere månedslønnen i tre ulike deler kan vi si noe om hvor stor bonusandelen er for de ulike næringene i begge tidsperiodene vi undersøker slik at enkeltårs bonusutbetalinger ikke får kraftige utslag.

¹⁵ SSB Grini og Lunde (2007) [Bonus - hvor mye og til hvem?](#)

Figur 4.7: Andel avtalt månedslønn, uregelmessige tillegg og bonus for ulike næringer i perioden 2008-2015

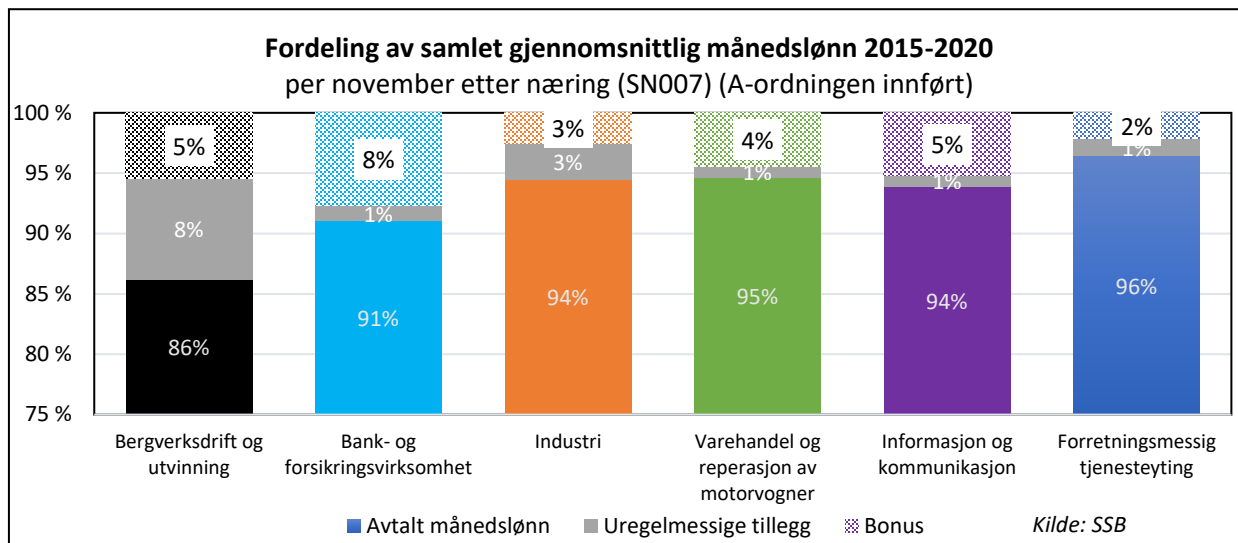


Ved å summere de ulike delene av månedslønnen i perioden mellom 2008-2015 fremgår det tydelig at bank- og forsikringsvirksomhet og bergdrift og utvinning er de næringene med lavest fastlønnsandel (avtalt lønn). Innenfor oljenæringen er det særlig de uregelmessige tilleggene som utgjør en stor andel av kompensasjonen, men bonuser utgjør også en stor andel. Uregelmessig tillegg og bonus utgjør henholdsvis 11 prosent og 5 prosent for bergdrift og utvinning i denne perioden. Fastlønnsandelen for denne næringen blir derfor på 84 prosent. Grunnen til den store andelen uregelmessige tillegg er at offshoret tillegg betegnes som uregelmessig tillegg i lønnsstatistikken.

Finansnæringen har gjennom denne perioden en bonusandel på 9 prosent. Det vil si at kompensasjonen som kommer fra bonusordninger står for nesten en tiendedel av lønnen mellom 2008-2015. Fastlønnsandelen for alle næringer i Norge som helhet var i denne perioden 94 prosent, uregelmessige tillegg og bonuser på 3 prosent hver. Bank- og forsikringsvirksomhet har den høyeste bonusandelen av alle næringer.

Informasjon og kommunikasjon, bergdrift og utvinning, samt finansnæringen, er de tre bransjene med den høyeste bonusandelen i perioden. Dette samsvarer med funnene om lønnsvekst korrigert for sysselsettingseffekter, for samme periode. De nevnte næringene var de som slet mest med å holde frontfagsrammen, samtidig som de hadde en volatil lønnsutvikling. Informasjon og kommunikasjon er den av disse næringene med den høyeste fastlønnsandelen og den som korrelerte i størst grad med industriens utvikling.

Figur 4.8: Andel avtalt månedslønn, uregelmessige tillegg og bonus for ulike næringer i perioden 2015-2020



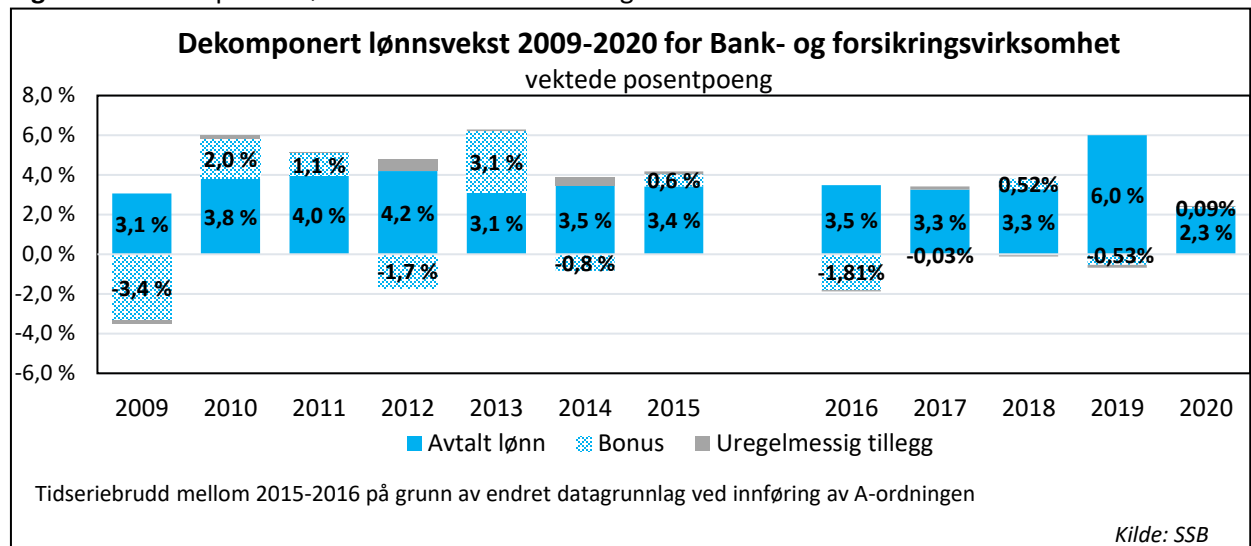
I perioden 2015-2020 økte fastlønsandelen for alle næringer i Norge fra 94 prosent til 95 prosent av lønnen for perioden, samtidig som uregelmessige tillegg holdt seg på 3 prosent og bonuser sank til 2 prosent. Den samme trenden er innenfor både olje- og finansnæringen, der fastlønsandelene økte litt.

I denne perioden har de fleste store tariffområdene slitt med å ikke overstige industriens lønnsvekst. Korrigert for sysselsettingseffekter var det også i denne perioden mest krevende for informasjon og kommunikasjon og bank- og forsikringsvirksomhet å følge industrien. De samme næringene har størst bonusandel av lønnen. Oljeutvinningen gjennomgikk i denne perioden flere store produktivetsfall grunnet reduksjon i oljeprisen, som igjen satte sitt preg på lønnsveksten, bla. på grunn av store endringer i sysselsettingen ved disse prisreduksjonene.¹⁶ Som illustrasjon kan nevnes at lønnsveksten i oljenæringen fra september 2015 til september 2016 var på 1,6 prosent, men kun skyldtes utskifting av ansatte i næringen. De som var i næringen begge år hadde i gjennomsnitt ingen lønnsvekst i denne perioden. De som gikk over til andre næringer, gikk ned i lønn. Andelen variable ytelser, som bonus, har en merkbar effekt på lønnsutviklingen for de ulike næringene. De næringene med høye bonusandeler har tydelig en mer variert utvikling i lønnen. Noe av forklaringen på dette er at bonuser som regel blir opptjent i ett år og utbetalt året etter. Det kan derfor være krevende å oppnå sammenfall med de fire kriterier i de løpende forhandlingene.

Bank- og forsikringssekskapene har i disse periodene en ganske stabil fastlønsvekst. Når vi tidligere benyttet oss av TBU populasjonens årslønnsvekst, viste lønnsveksten i avtalt lønn seg ganske stabil med lønnsveksten innenfor frontfaget. Innenfor SSBs lønnsstatistikk er fastlønsutviklingen over tid veldig lik utviklingen i industrien, men fremdeles noe høyere. Mye av dette ble forklart tidligere gjennom sammensetningseffekter. Disse forklarer imidlertid ikke hele forskjellen.

¹⁶ SSB (2018): [Endring i arbeidsstokken ga utslag på lønnsveksten.](#)

Figur 4.9: Dekomponert lønnsvekst for finansnæringen



Ved å dekomponere utviklingen kommer det frem at bonus trekker lønnsveksten opp i mange av årene. I perioden 2008-2015 preget økningen i bonuser lønnsveksten i fire av syv år. Totalt består økningen i bonusutbetalinger for 1,7 prosentpoeng av lønnsveksten på 30,5 prosent i denne perioden. Fratrasket bonusveksten ville lønnsveksten med andre ord vært på 28,8 prosent. I samme periode hadde industrien en lønnsvekst på 27,8 prosent. Det er vanskelig å estimere hvor stor overlappingen mellom bonus og sysselsettingseffekten er, men dette peker tydelig på at bonus og sysselsettingseffekter er viktige forklaringer på at næringen har hatt en høyere lønnsøkning enn frontfaget for perioden mellom 2008-2015.

I perioden fra 2015-2020 trekker derimot utviklingen i bonus lønnsveksten ned -1,8 prosentpoeng eller negativt med 10% av lønnsutviklingen. Noe av forklaringen kan være at effekten på lønnsveksten av endring i sysselsettingen, også var høyere i denne perioden. Om man erstattet eldre arbeidskraft som hadde bonusordninger, med ny arbeidskraft uten bonusordning kan dette skje.

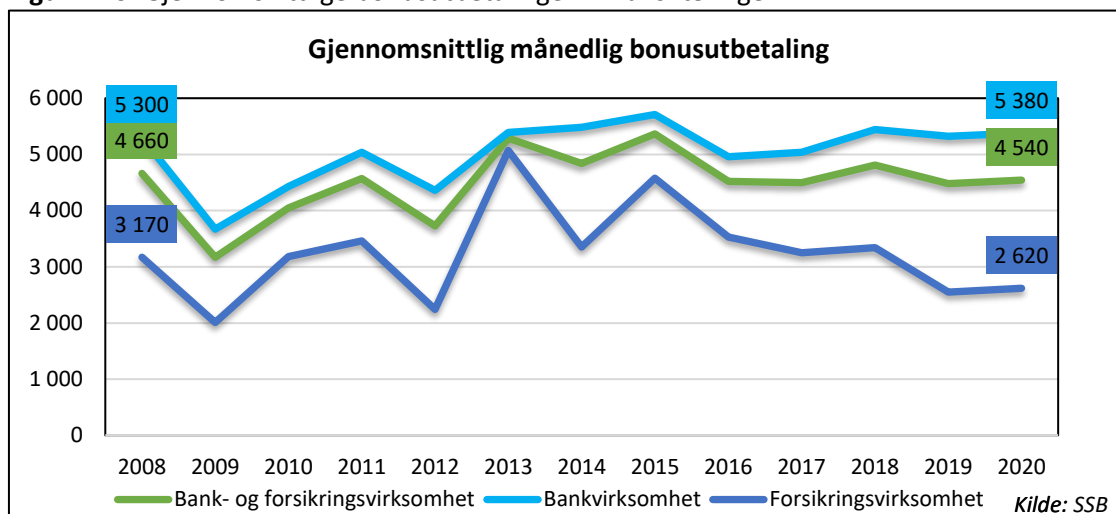
Siden bonus utgjør en så stor del av den gjennomsnittlige månedslønnen innfor finans vil det derfor være hensiktsmessig å se nærmere på hvordan bonuser er utbredt innenfor næringen.

Bonusutbredelsen i finans

Bonusordninger har i mange år vært utbredt i bank- og forsikringsvirksomhet. Grini og Lunde påviste i 2007 at finansnæringen har de største gjennomsnittlige bonusutbetalingene. Dette er i tråd med våre funn.

I 2020 hadde den gjennomsnittlige heltidsansatte innenfor bank- og forsikringsvirksomhet en gjennomsnittlig månedlig utbetaling på 4 540 kroner. Dette er en nedgang fra 5 500 kroner i 2005 og bekrefter tendensen i statistikken om at bonusordninger i særlig grad var på sitt mest omfattende på 2000-tallet. Til sammenligning har den gjennomsnittlige industriarbeideren i 2020 en bonusutbetaling på 1 230 kr. per måned, og i 2005 var denne på 1 600 kr. per måned.

Figur 4.10: Gjennomsnittlige bonusutbetalinger i finansnæringen



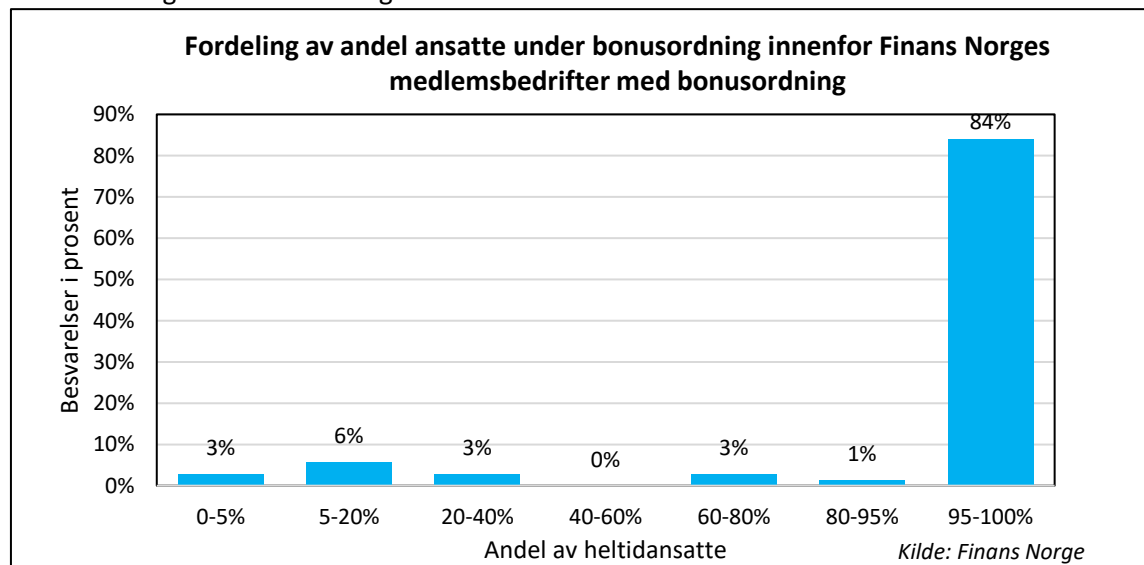
Ser vi på utviklingen i bonusutbetalinger over tid, var utbetalingene på sitt høyeste mellom 2013-2015. Bankvirksomhet ligger på et høyere nivå enn forsikringsvirksomhet. Siden toppen i 2013 har gjennomsnittlige bonusutbetalinger innenfor forsikringsselskapene falt med 48 prosent. Totalt sett har gjennomsnittlige bonusbetalingene for forsikringsselskapene sunket med 17 prosent siden 2008. Denne nedgangen var størst i gruppen med høyest inntekt. For de med lavest inntekt har bonusutbetalingene økt. (Se vedlegg E)

Bankene har i hele perioden ligget på et relativt stabilt nivå. Siden 2008 har gjennomsnittlige bonusutbetalinger økt med marginale 2 prosent. I lys av den bratte nedgangen i forsikring, samsvarer dette med at bonuser har påvirket lønnsutviklingen negativt siden 2015 for næringen som helhet. Interessant nok har bonusene for bankene økt signifikant i alle desilene, bortsett fra den øverste. Gjennomsnittlig var veksten i de laveste ni desilene på 33 prosent i bonusutbetalinger. Blant de øverste 10 prosent best betalte innenfor bank, sank derimot utbetalingene med 13 prosent mellom 2013-2020. Grunnet den store lønns- og bonusmassen de øverste 10 prosent utgjør, øker bankvirksomhet med kun 2 prosent for perioden.

For å kartlegge utbredelsen av bonusordninger, og hvilke bonusordninger som benyttes, er det i 2021 gjennomført en undersøkelse blant Finans Norges medlemsbedrifter. Her fremkommer det at syv av ti medlemsbedrifter benytter seg av bonusordninger.

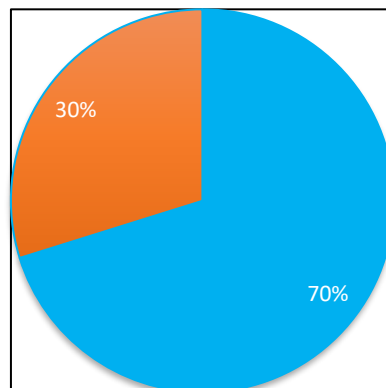
Av de bedriftene som benytter bonus som belønning metode svarer hele 84% at mellom 95-100% av de ansatte får utbetaling i form av bonus. Svarene illustrerer at det er kollektive bonuser/overskuddsdeling som er den mest utbredte ordningen blant finansbedriftene. Dette samsvarer også med informasjonen vi fant i desilfordelingene. Der var det i størst grad de laveste inntektsgruppene som har opplevd den største veksten i bonusutbetalinger.

Figur 4.12: Fordeling av andel heltidsansatte med bonusordning blant Finans Norges medlemmer



Bonusfunnene er svært interessante, da de viser at de best betalte innenfor Bank- og forsikringsvirksomhet har hatt den laveste lønnsveksten og at mye av dette sammenfaller med lavere utbetaling av individuelle bonuser til ledere. Kollektive bonusutbetalinger/overskuddsdeling er med andre ord den dominerende bonusordningen blant bank- og forsikringsselskaper.

Andel av Finans Norges bedrifter som bruker Bonus som belønning

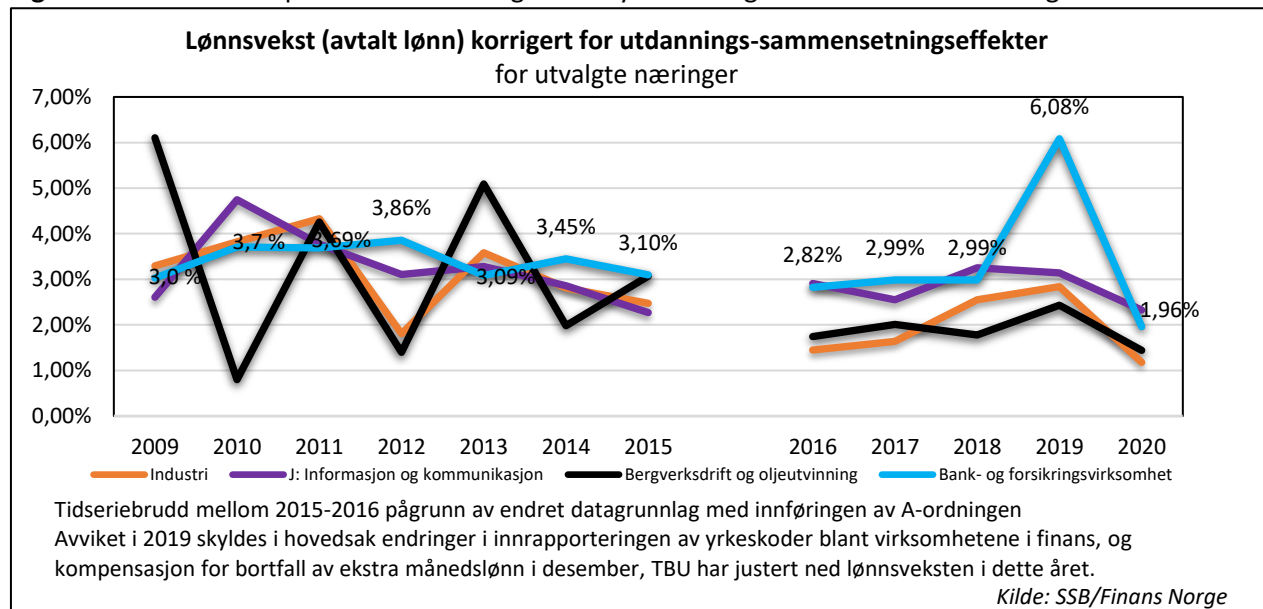


■ Ja ■ Nei Kilde: Finans Norge

Figur 4.11: Andel Finans Norge medlemmer med bonusordninger

Lønnsutvikling korrigert for utdanningseffekter og variable tillegg

Figur 4.13: Lønnsvekst på avtalt lønn korrigert for sysselsettingseffekter for ulike næringer



Etter å ha korrigert for sammensetningseffekter på fastlønn kommer det frem at bank- og forsikringsvirksomhets vekst blir mer stabil og legger seg tettere på veksten i industrien. Avviket i 2019 hvor endringer i innrapporteringen av yrkeskoder blant virksomhetene i finans endret noe av lønnsveksten, TBU har justert ned lønnsveksten i dette året¹⁷.

Selv korrigert for utdanningseffekten og variable tillegg, er lønnsveksten i finans høyere enn industrien. Korrigert er lønnsveksten i finansnæringen for perioden 2008-2015, 26,5 prosent, mot industriens 24,3 prosent. I den neste perioden, var det få næringer som klarte å holde seg innenfor frontfagsrammen. I denne perioden mellom 2015-2020, var den korrigerte lønnsveksten 18 prosent i finans og 10 prosent i industrien.

Informasjon og kommunikasjon blir også mer stabil i lønnsutviklingen når vi ser på lønnseffekten etter sysselsettingseffekter på fastlønnen. Oljenæringen har også en dempet og mindre volatil utvikling. Begge disse næringene holder seg tett mot frontfaget i den første perioden, slik de også gjorde før korrigering. I den andre perioden er det kun oljenæringen som overholder frontfagsrammen.

Grafene viser at ved å fjerne variable tillegg og sammensetningseffekter vil man få en lønnsutvikling som er mer stabil og lettere å kontrollere. Imidlertid forklares ikke hele finansnæringens høye lønnsøkning av endring i utdanningsnivå og bonuser.

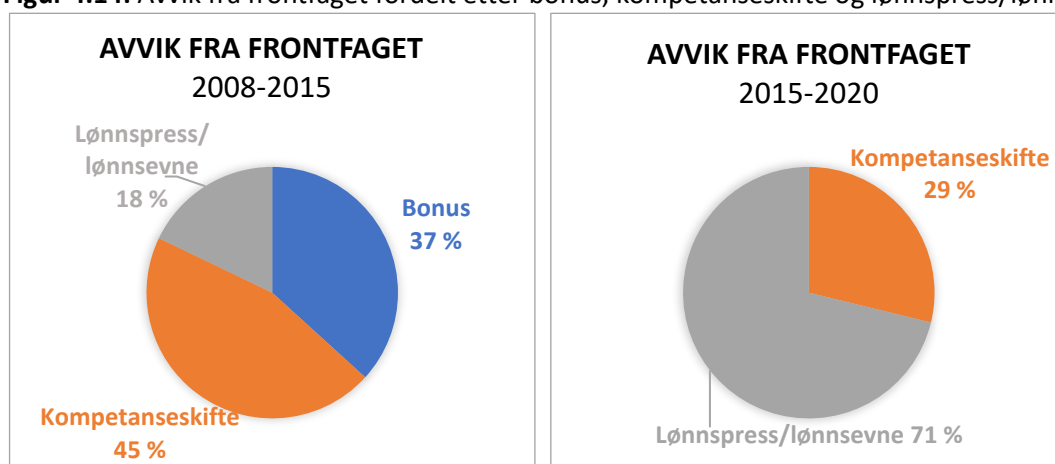
¹⁷ Tabell 1.1. Fotnote 11. Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2021 NOU (2021:5)

Avvik fra frontfaget

I en gjennomgang av frontfaget og finansnæringen er det hensiktsmessig å se nærmere på hva som forklarer avvikene fra frontfagsrammen. Siden vi har to ulike tidsperioder, deler vi også her opp beregningene i 2008-2015 og 2015-2020.

Rent metodisk deler vi for begge periodene opp finansnæringens lønnsvekstavvik gjennom lønnsveksten i bonus, kompetanseskifte og lønnspress/lønnsevne/lønnspress. Bonusveksten blir betegnet som veksten i utbetalinger multiplisert med andelen av lønn som er bonus. Kompetanseskiftet er hvor stor andel av sammensetningseffektene ved endret utdanning i næringen, som stammer fra avtalt lønn og uregelmessige tillegg. Vi inkluderer ikke sammensetningseffekter som kommer av bonus siden vi allerede har isolert bonuseffekten. Lønnspress/lønnsevne er den resterende delen av lønnsveksten til avtalt lønn og uregelmessig tillegg som ikke kommer av endret utdanning.

Figur 4.14: Avvik fra frontfaget fordelt etter bonus, kompetanseskifte og lønnspress/lønnsevne.



Funnene er konsistente med tidligere funn i rapporten. For perioden 2008-2015 har både vekst i bonusutbetalinger og kompetanseskiftet mer å si for avviket mot frontfaget enn neste periode. I perioden for 2015-2020 utgjorde kompetanseskiftet en større del av lønnsveksten i finans, men en mindre del av avviket mot industrien, siden avviket til industrien er større for denne perioden. Bonusutbetalinger trakk lønnsveksten nedover i perioden mellom 2015-2020. Dette gir mening når man vet at de gjennomsnittlige bonusutbetalingene innenfor bank- og forsikringsvirksomhet ble redusert i løpet av denne perioden og preget lønnsveksten negativt. Særlig forsikringsselskapene hadde markant nedgang i gjennomsnittlig bonusutbetalinger. Selv om bonusutviklingen er negativ i denne perioden er lønnsutviklingen likevel høyere enn frontfaget.

Når veksten i bonus ikke inkluderes som en del av glidningen og dermed den økonomiske rammen som legges til grunn for forhandlingene i finansnæringen, vil bonusveksten komme på toppen av de lokale tilleggene i perioder der bonusutbetalingene vokser, som i perioden 2008-2015. Bonus vil derved bringe lønnsveksten utover frontfagsrammen siden rammen allerede er fylt opp av varige tillegg.

I perioder hvor bonusutbetalingene reduseres, vil ikke bonusen påvirke de varige tilleggene, men ha en avdempende effekt målt mot samlet lønnsvekst i ettertid. I perioden mellom 2015-2020 hvor gjennomsnittlig bonusutbetalinger preger lønnsveksten negativt viser tallene at næringen likevel har gitt varige tillegg som i sum overskrider frontfagsrammen.

Konklusjoner og anbefaling

Rapporten tar utgangspunkt i frontfagsmodellen og sammenligner finansnæringen med industrien og andre sammenlignbare næringer. Vi har sett på særegenhetene innenfor finansnæringens lønnsdannelse ut fra lønnsstruktur, utdanning, yrkesgrupper og andre strukturelle utfordringer som forekommer, og sammenlignet med de mest relevante næringene.

Rapportens hovedfunn:

- Finansnæringen har i perioden 2005-2020 hatt en høyere lønnsvekst enn industrien, dvs. frontfaget.
- Høyt utdannet arbeidskraft, i tillegg til høy produktivitet og lønnsevne/lønnspress, gir et høyt lønnsnivå og presser lønnsveksten.
- Konkurransen om ny begrenset kompetanse gir lønnspress.
- Kompetanseskiftet påvirker bank- og forsikringsvirksomhet mer enn sammenlignbare næringer.
- Korrigert for endring i arbeidskraftens utdanningsnivå er fremdeles lønnsveksten innenfor bank- og forsikringsvirksomhet høyere enn industrien.
- De næringene som har størst avvik fra frontfagsrammen har en lav fastlønnsandel og/eller svært høy lønnsevne/press.
- Finansnæringen har i perioden 2008 – 2020 en høy bonusandel, mellom 8-9 prosent av gjennomsnittlig månedslønn. Dette er høyt i forhold til sammenlignbare næringer som har bonusandel mellom 2-5 prosent av gjennomsnittlig månedslønn.
- Bonuser gjør lønnsutviklingen labil og lite korrelert med lønnsveksten i industrien.
- 70 prosent av Finans Norges medlemsbedrifter benytter seg av bonus som kompensasjon for arbeid. 84 prosent av disse sier bonusordningen er kollektiv og gjelder mellom 95-100 prosent av de heltidsansatte.
- Siden 2008 har gjennomsnittlig bonusutbetaling gått ned for de topp 10 prosent best lønnede i finansnæringen, men opp for de resterende 90 prosent.
- Korrigert for bonuser og sysselsettingseffekter ligger lønnsveksten i finans tettere på frontfagsveksten, men ligger fortsatt høyere. De forklarer derved kun delvis den høyere veksten.
- I perioder hvor bonusutbetalingene vokser, forklarer bonus en del av avviket til frontfaget. I perioder hvor bonusutbetalingene reduseres forklares hoveddelen av avviket gjennom lønnspress og lønnsevne. Kompetanseskiftet forklarer da kun en mindre del av avviket.
- Bonusene har ikke inngått i rammeberegningen sentralt eller lokalt, og har derved heller ikke blitt sett på som del av lønnsrammen i finans. Dette er særegent for finans.

Konklusjon

Finansnæringens avvik fra frontfagsmodellen kan i hovedsak oppsummeres i følgende fire forklaringer:

1. Endret kompetanse blant næringens ansatte bidrar til høyere lønnsnivå og vekst.
2. Bonusutbetalinger og beregningsmetode for lønnsvekst gir mer labil og uforutsigbar lønnsutvikling.
3. God lønnsevne og lønnspress gjør det krevende å holde igjen på lønnsveksten.
4. Finansnæringens størrelse og struktur gjør den mer sårbar for endringer som påvirker lønnen enn andre tariffområder.

Anbefaling

Frontfaget tjener Norge godt og bidrar til en god utvikling i Norge, med høy verdiskaping, lav arbeidsledighet, jevn inntektsfordeling og gjennomgående høy reallønnsvekst. For store vedvarende lønnsforskjeller mellom ulike sektorer kan undergrave troverdigheten til frontfagsmodellen. Arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner er derfor samstemte om at lojalitet til frontfaget gagnar alle i arbeidslivet. Internasjonal forskning¹⁸ antyder at land med korporatisme har lavere lønnsforskjeller mellom sektorer og næringer. Uten frontfagsmodellen ville nok derfor lønnsnivået og lønnsutviklingen i finansnæringen vært enda høyere.

Finansnæringen er det eneste store tariffområde som ikke inkluderer bonuser i årsvekstrammen. Finans Norge anbefaler å inkludere endring i bonus og overskuddsdeling i de lokale lønnsvekstberegningene. Over tid kan dette føre til en lavere bonusandel av total lønn og en mindre labil lønnsvekst. Det blir derved lettere å kontrollere utviklingen, slik at den bedre vil samsvare med frontfagsrammen. I tillegg vil man ved å inkludere bonusutviklingen i rammen skape bedre forståelse for rammens komponenter. Man oppnår også et belønningssystem som er likere andre næringer og gjør det lettere å treffe frontfagsrammen.

Selv om bonuser har trukket lønnsutviklingen nedover den siste tiden, vil utvidede rammeberegninger gjøre det lettere for finans å holde seg innenfor frontfagsrammen. I tillegg vil den disiplinerende effekten av å tydeliggjøre rammen antageligvis skape større lojalitet til frontfagsmodellen blant næringens virksomheter.

Endringer i de ansattes kompetanse og utdanning vil fremdeles prege lønnsutviklingen i år med store endringer. I slike perioder vil effekten av kompetanseskiftet bli tydeligere, dersom bonuser inkluderes i den lokale rammen.

Ved å inkludere bonus og overskuddsdeling som en del av de enkelte lokale oppgjørene, vil de virksomhetene som ikke benytter seg av bonusordninger ikke få lavere økonomisk ramme som følge av andre virksomheters bonusutbetalinger innenfor tariffområdet.

Konsekvenser

En omlegging av kompensasjonsmodellene kan på sikt innebære lavere varige tillegg lokalt for de virksomhetene som har store bonuser i enkeltår. Partene i finans har gjennom en årrekke vært enige om å legge fastlønnstillegget til grunn i beregninger av lønnsveksten og rammebetraktninger. En overgang til vekst- og rammeberegninger som inkluderer variabel lønn (bonuser og variable tillegg) vil være brudd med denne konsensusen og medføre endringer i modellene som er utviklet i fellesskap. Dette fordrer godt samarbeid mellom partene.

I et kortsiktig perspektiv kan inkluderingen av bonusvekst som en del av lønnsglidningen føre til mindre rom for fastlønnstillegg i de bedrifter som utbetaler kollektive bonuser. Har virksomheten en høyere bonusutbetaling enn året før, vil dette redusere handlingsrommet for varige tillegg. Dette kan gjøre det vanskelig å gi god lønnsutvikling til høyt ettertraktet arbeidskraft. Insentivet til virksomheten vil være å minke, eller holde neste bonusutbetaling lik, for å opprettholde fleksibiliteten mellom varige tillegg, bonus og annen glidning. Summen av dette vil gi en større fastlønnsandel blant de ansatte, som gjør det

¹⁸ (Barth and Zweimüller, 1992; Edin and Zetterberg, 1992; Gannon et al., 2007; Kahn, 1998; Teulings and Hartog, 1998).

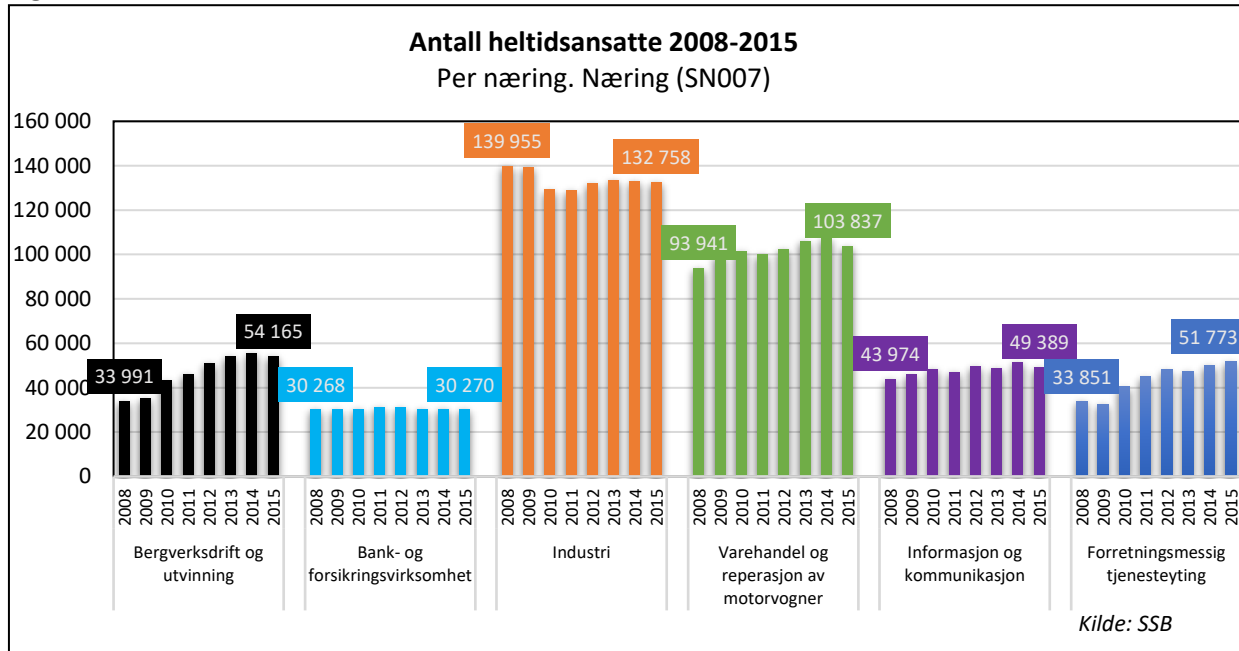
enklere å holde frontfagsrammen over tid. Et alternativ til kollektive bonuser er å la ansatte ta del i verdiskapningen gjennom aksjeprogrammer e.l. Slike ordninger beregnes ikke inn i lønnsrammen.

Frontfagsmodellen er helt avhengig av at alle næringer, også finansnæringen, opptrer troverdig og i tråd med rammen som settes i industrien.

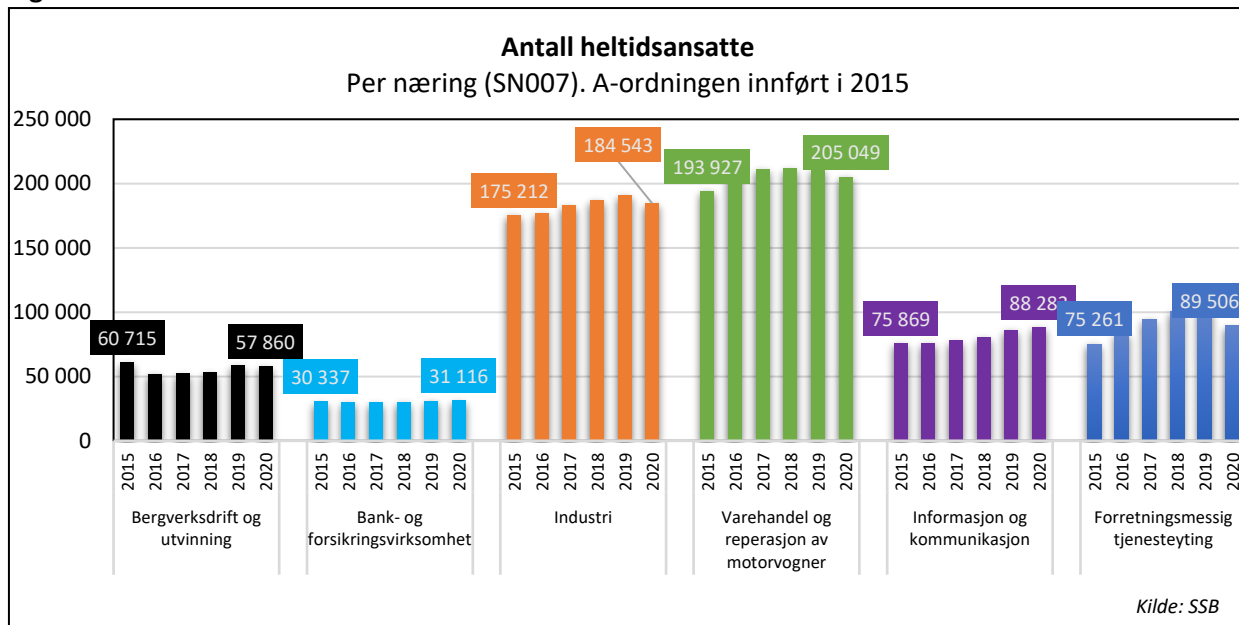
Vedlegg

Vedlegg A: Antall heltidsansatte:

Figur A1

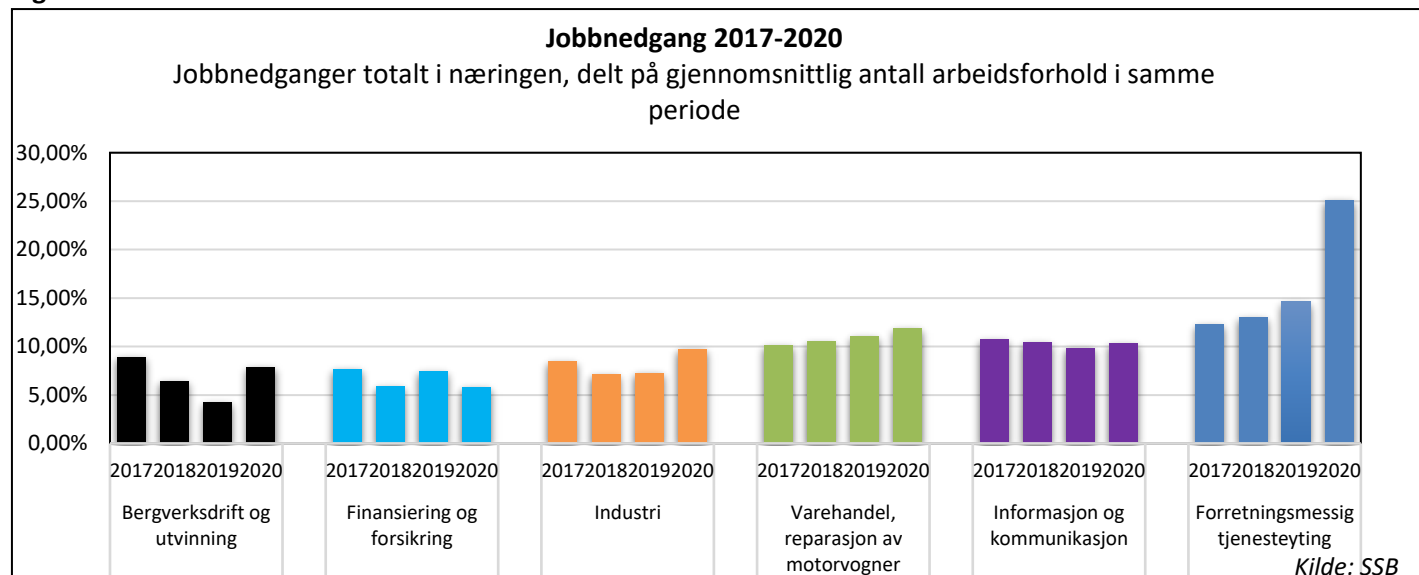


Figur A2

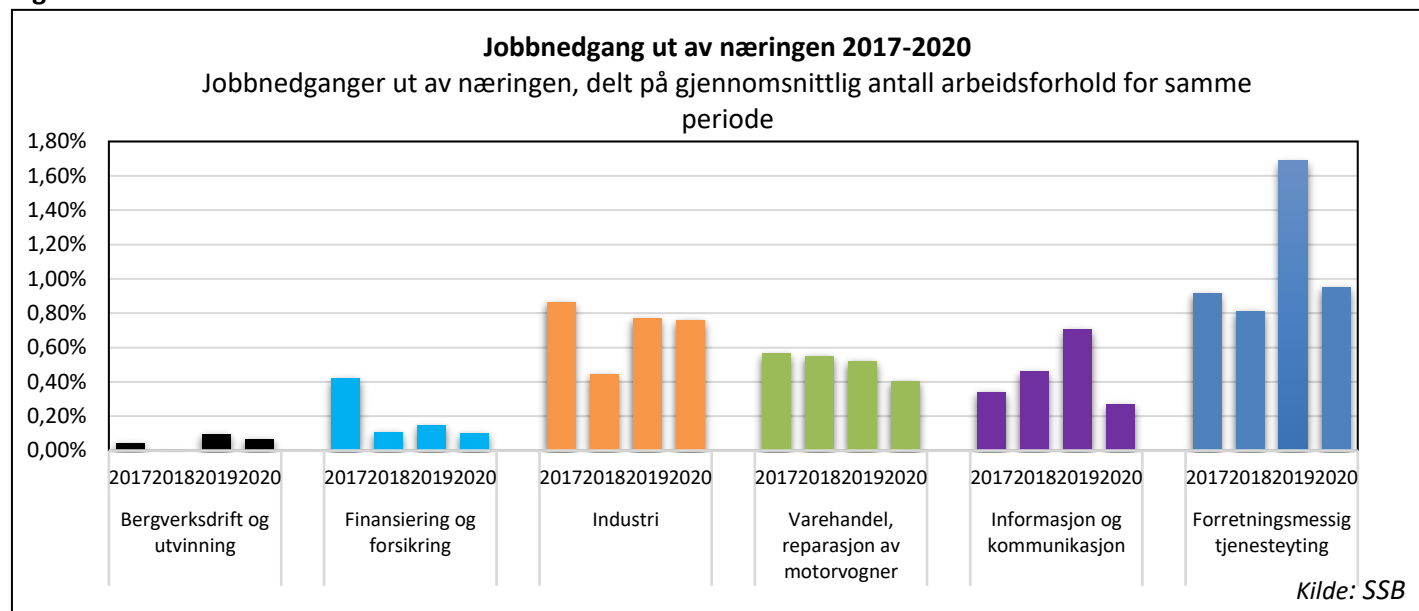


Vedlegg B: Jobbnedgang

Figur B1

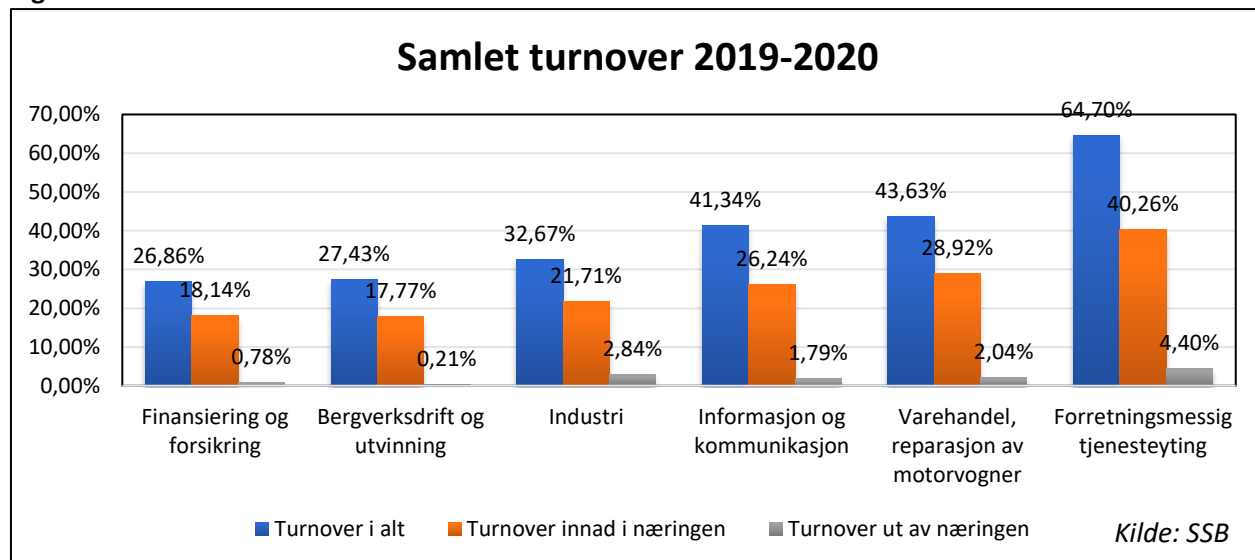


Figur B2

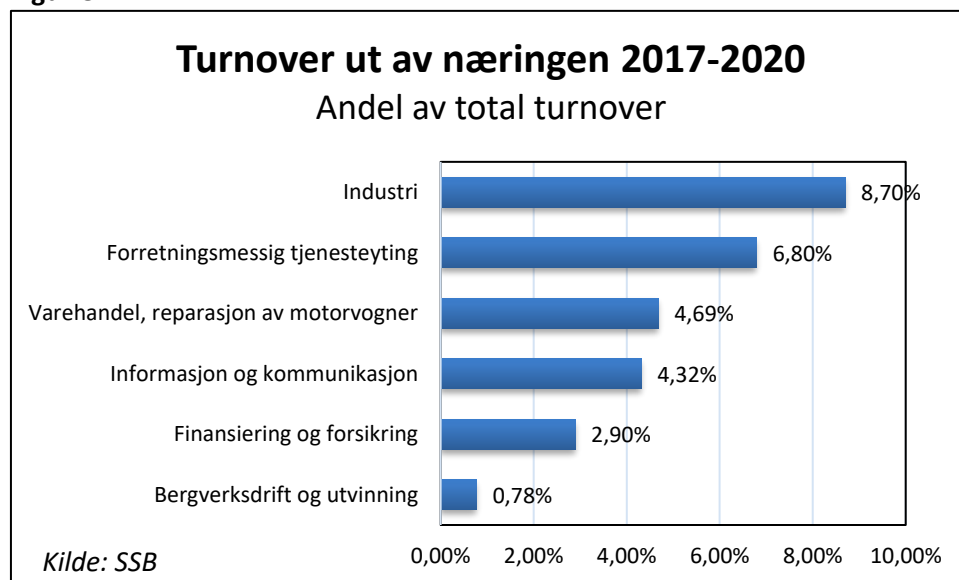


Vedlegg C: Turnover

Figur C1



Figur C2

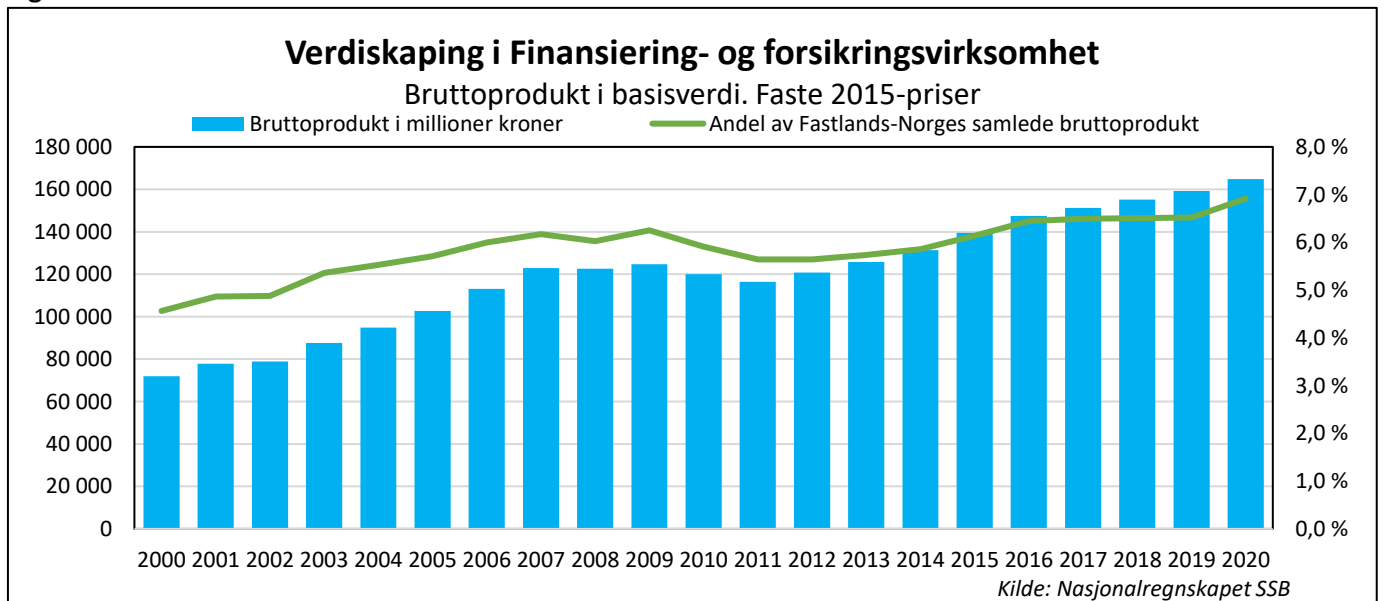


Figur C3

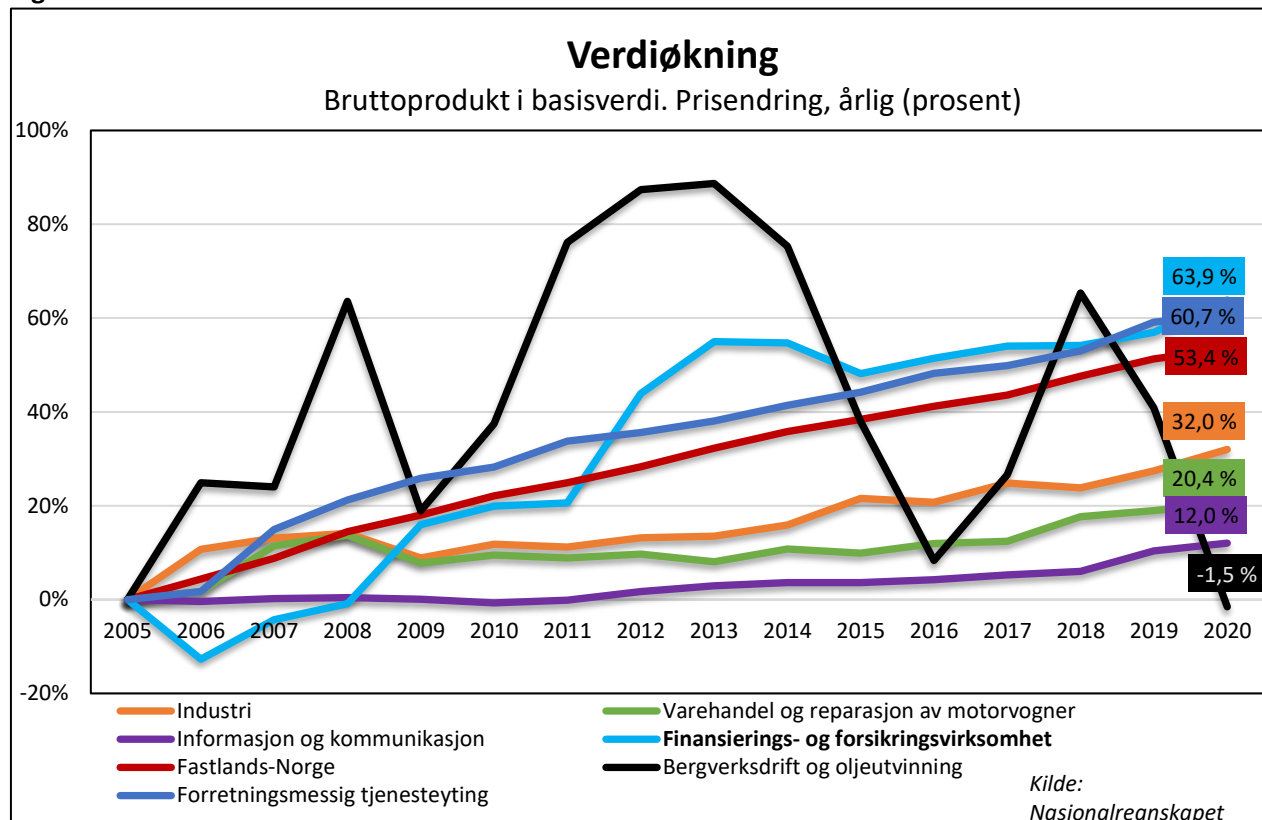


Vedlegg D: Bruttoprodukt

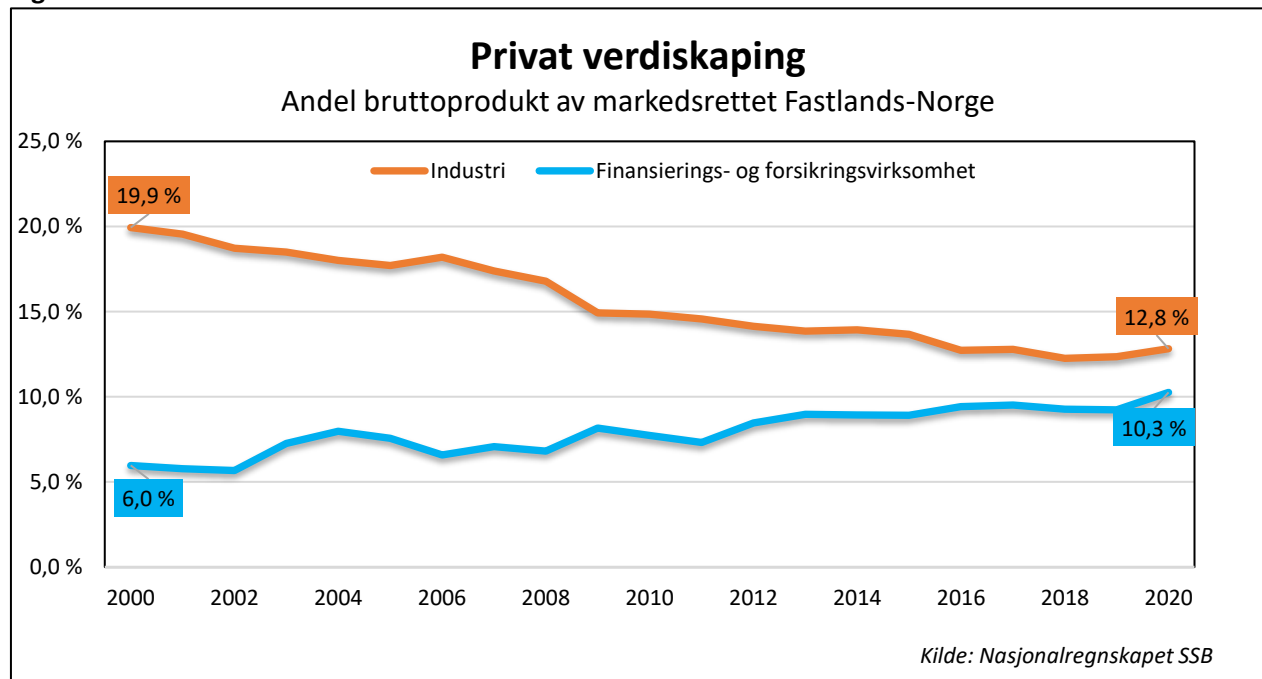
Figur D1

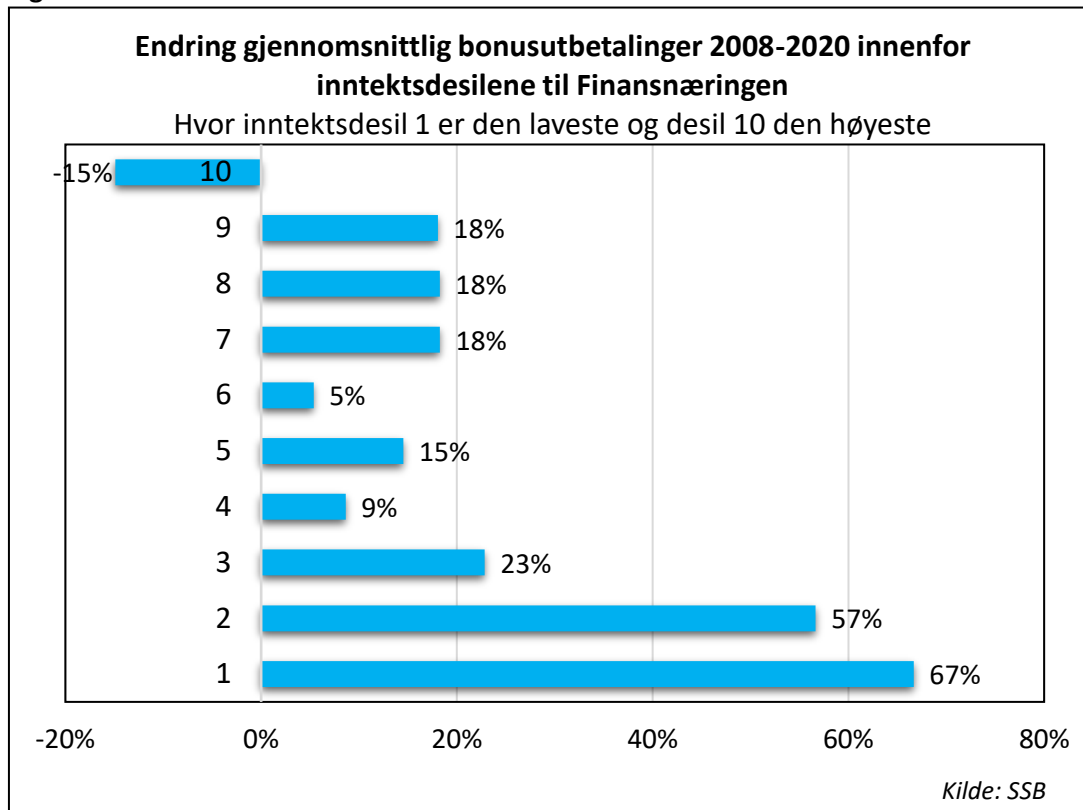


Figur D2



Figur D3:



Vedlegg E: Bonus
Figur E1:


Tabell E2: Gjennomsnittlig bonusandel for inntekstdesilene fordelt etter næring

	Bank- og forsikringsvirksomhet			Bergverksdrift og utvinning			Varehandel, rep motorvogner			Industri			Informasjon og kommunikasjon			Forretningsmessig tjenesteyting		
	2015	2020	Endring	2015	2020	Endring	2015	2020	Endring	2015	2020	Endring	2015	2020	Endring	2015	2020	Endring
Desil 1	3 %	2 %	-1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Desil 2	4 %	3 %	-1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Desil 3	4 %	3 %	-1 %	2 %	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Desil 4	5 %	3 %	-1 %	2 %	2 %	-1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	2 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Desil 5	5 %	4 %	-1 %	3 %	2 %	-1 %	2 %	2 %	0 %	1 %	1 %	0 %	2 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Desil 6	5 %	3 %	-2 %	3 %	2 %	-1 %	3 %	3 %	0 %	1 %	1 %	0 %	2 %	2 %	0 %	1 %	1 %	0 %
Desil 7	5 %	4 %	-1 %	4 %	3 %	-1 %	3 %	3 %	0 %	2 %	1 %	0 %	3 %	3 %	0 %	1 %	1 %	0 %
Desil 8	5 %	4 %	-1 %	5 %	4 %	-1 %	4 %	4 %	0 %	2 %	2 %	0 %	4 %	4 %	-1 %	2 %	1 %	0 %
Desil 9	7 %	5 %	-2 %	7 %	5 %	-2 %	5 %	5 %	0 %	2 %	2 %	0 %	6 %	6 %	0 %	2 %	2 %	-1 %
Desil 10	19 %	15 %	-5 %	14 %	11 %	-4 %	12 %	11 %	-1 %	9 %	7 %	-2 %	14 %	13 %	-2 %	8 %	6 %	-1 %
Totalt	10 %	7 %	-3 %	6 %	5 %	-2 %	5 %	5 %	0 %	3 %	2 %	-1 %	6 %	5 %	-1 %	3 %	2 %	-1 %

	Bank- og forsikringsvirksomhet			Bergverksdrift og utvinning			Varehandel, rep motorvogner			Industri			Informasjon og kommunikasjon			Forretningsmessig tjenesteyting		
	2008	2015	Endring	2008	2015	Endring	2008	2015	Endring	2008	2015	Endring	2008	2015	Endring	2008	2015	Endring
Desil 1	2 %	3 %	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %	2 %	1 %
Desil 2	3 %	4 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Desil 3	4 %	4 %	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Desil 4	5 %	5 %	0 %	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Desil 5	5 %	5 %	0 %	1 %	2 %	1 %	2 %	2 %	0 %	1 %	1 %	0 %	2 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Desil 6	5 %	5 %	0 %	1 %	3 %	1 %	2 %	2 %	0 %	2 %	1 %	-1 %	2 %	2 %	0 %	1 %	1 %	0 %
Desil 7	5 %	5 %	0 %	1 %	4 %	2 %	3 %	3 %	0 %	2 %	1 %	-1 %	3 %	3 %	0 %	2 %	1 %	-1 %
Desil 8	5 %	5 %	0 %	1 %	4 %	3 %	4 %	4 %	0 %	2 %	1 %	-1 %	4 %	4 %	0 %	2 %	2 %	-1 %
Desil 9	7 %	7 %	0 %	2 %	6 %	4 %	6 %	5 %	-1 %	2 %	1 %	-1 %	5 %	6 %	1 %	3 %	3 %	0 %
Desil 10	22 %	18 %	-4 %	9 %	13 %	4 %	10 %	11 %	1 %	5 %	5 %	0 %	10 %	14 %	4 %	7 %	7 %	1 %
Totalt	11 %	9 %	-2 %	3 %	6 %	3 %	5 %	5 %	0 %	2 %	2 %	0 %	4 %	5 %	1 %	3 %	3 %	0 %

Kilde:SSB