





Lønn og lønnsdannelse

Kristine Nergaard, Fafo. 9. februar 2017



Disposisjon

- Den norske modellen for lønnsdannelse
 - Frontfaget og konsekvensene av dette
 - En norsk oppfinnelse (for å plage dere andre)?
 - Lønn og lønsspredning
- Spekter – SAN
 - Spekterområdet
 - SAN i Spekter. Muligheter og utfordringer

Frontfagsmodellen

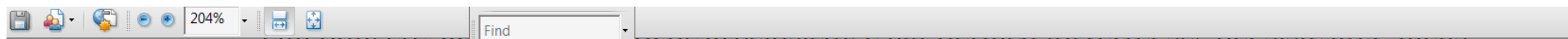
- Også kalt Aukrust-modellen eller hovedkursteorien
- Rammen for lønnsvekst i økonomien fastsettes av produktivitetsvekst og internasjonal prisvekst i konkurranseutsatt sektor
- Kodifisert til å gjelde Industri-overenskomsten eller LO/NHO-området
- Modifisert til at man nå ser både på arbeider- og funksjonærlønner

Det går fram av hva vi har sagt at vi legger betydelig vekt på den rolle arbeidslivets organisasjoner spiller i de «mekanismene» som bidrar til å motvirke store avvik mellom faktisk utvikling og hovedkurs. Men helt avgjørende er denne rolle neppe. Vi regner med at uansett hvilken utvikling disse organisasjonene (eller myndighetene) prøver å få realisert, vil avvikene mellom faktisk utvikling og hovedkurs måtte ligge innen visse grenser. Vi tror at tilstrekkelig store avvik fra hovedkursen vil måtte føre til mangel på balanse både i arbeidsmarkedet og i produktmarkedet, og vi tror at denne mangelen på balanse vil utløse avvikskorrigerende mekanismer uavhengig av hvordan organisasjonene opptrer. De avvikskorrigerende mekanismene som gjør seg gjeldende under slike forhold, vil imidlertid ikke i særlig grad tre i funksjon så lenge arbeidslivets organisasjoner opptrer som beskrevet ovenfor.



Implikasjoner for norsk lønnsdannelse

- Rammen for lønnsveksten fastsettes av Fellesforbundet/NI eller LO/NHO
 - På basis av kostnader i oppgjøret, overheng og anslått lønnsglidning (inkludert anslag for lokale tillegg)
- Resultatet sterke føringer for påfølgende lønnsoppgjør
 - Hva arbeidsgiversiden vil være villig til å gi
 - Hva man kan oppnå hos Riksmekleren
 - Krevende å streike seg til noe mer



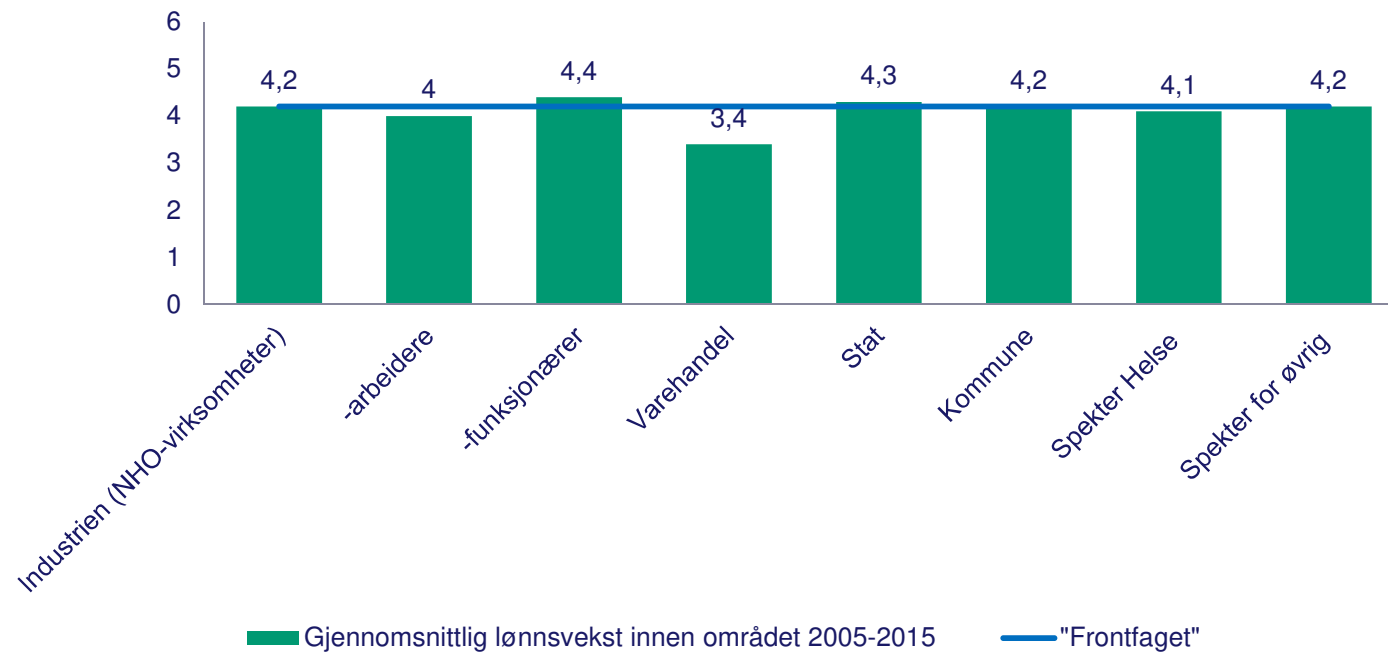
arbeidsgivere har lettere for å rekruttere.

- ✓ Norsk økonomi er fortsatt inne i en konjunkturedgang. SSB anslår en vekst i BNP Fastlands-Norge på 1,4 prosent mot 1 prosent i fjor. Ifølge Norges Banks regionale nettverk vurderes kapasitetsutnyttningen som lav og tilgangen på arbeidskraft som god.
- ✓ Lønnsveksten i industrien i NHO har vært avtakende for både arbeidere og funksjonærer etter 2011 ifølge lønnsstatistikken per 1. oktober. Lønnsveksten var ved denne målingen i fjor høst, lavest for funksjonærene. Sysselsettingen vil fortsatt reduseres i leverandørindustrien som følge av pågående nedbemanninger av blant annet ingeniører og sivilingeniører. Dette vil, sammen med moderate oppgjør i virksomheter som rammes av nedgangen, bidra til å dempe lønnsveksten. I andre deler av industrien vil lønnsveksten normalt øke når driftsresultatene bedres.

Ramme

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, anslås årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 2,4 prosent i 2016. Rammen er basert på 1,1 prosentpoeng overheng for industriarbeidere og industrifunksjonærer i LO-NHO-området og 0,3 prosentpoeng bidrag fra tariff tillegg. Resterende bidrag til rammen er glidning. Dette er lønnsvekst fra lokale forhandlinger basert på de fire kriterier, bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne, samt økt lønnsnivå og andre mekanismer som hever det gjennomsnittlige lønnsnivået. Eksempler på disse er ansiennitet, kompetanseutvikling og sammensetningen mellom høyere og lavere lønte jobber.

Noenlunde lik lønnsvekst i ulike sektorer



Det norske forhandlingssystemets paradokser

- Frontfagsmodellen oppleves som en tvangstrøye av forbund i offentlig sektor
 - Men alle har underskrevet på Holden I, II og III
- Et stadig mindre frontfag legger føringer på voksende tariffområder i offentlig sektor
 - Jo sterkere forhandlingsområder utenfor industrien blir, jo mer vektlegges koordinering og rammetenking
- En 50-år gammel modell som stadig er blitt mer aktuell
 - Færre alternativer og færre muligheter for å korrigere «feil» lønnsvekst

Ikke kun i Norge

- Samme frontfagslogikk i Danmark og Sverige
- Forsterket på slutten av 1990-tallet
 - Støttet av meklingsinstituttene, avtaler mellom partene, lønnsstatistikk med mer.
- *Förordning med instruktion för Medlingsinstitutet)*

”Medlingsinstitutet ska tillvarata och upprätthålla den samsyn som finns på arbetsmarknaden om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll”

Sverige

- Lønnsdannelsen følger ramme (märket) som settes av «facken inom industrin»
- En langt mer desentralisert lønnsdannelse har ikke gitt høyere lønnsvekst for offentlig sektor
- Det kan nok være misnøye, men også partene i offentlig sektor har forpliktet seg

... De centrala parterna är vidare överens om att förloppet och utfallet av löneförhandlingarna på det statliga avtalsområdet ska bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden om en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld.



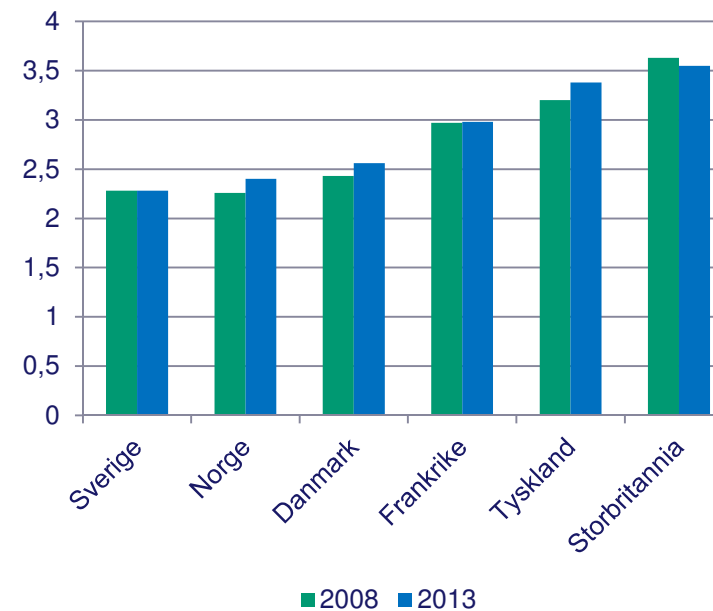
Lønn og lønnsutvikling



Mindre lønnsforskjeller...

- De nordiske landene er blant landene med lavest lønsspredning
 - desil 9/desil 1
- Knyttes til forhandlingssystem og arbeidslivsmode
- Noe økt lønnsforskjeller over tid

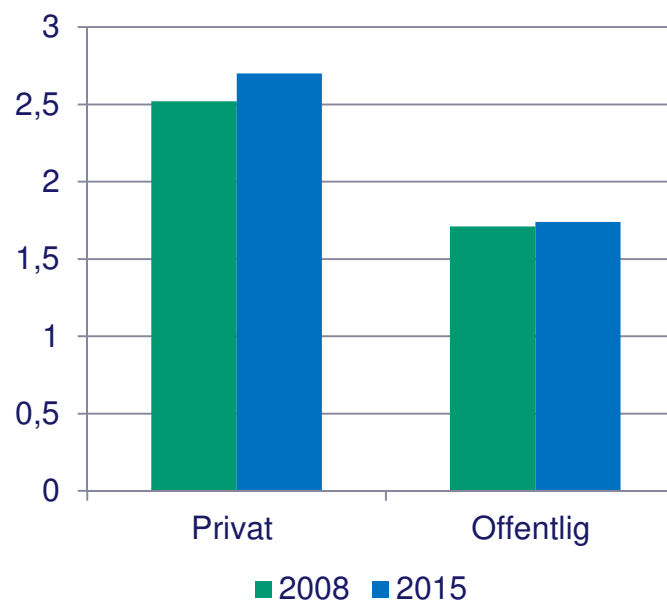
Lønsspredning (D9/D1) i ulike land (OECD)



Klare forskjeller mellom privat og offentlig sektor

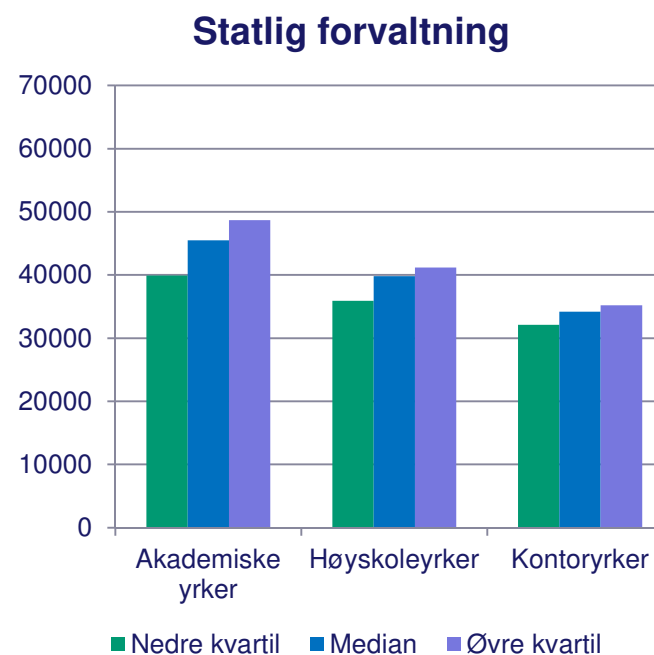
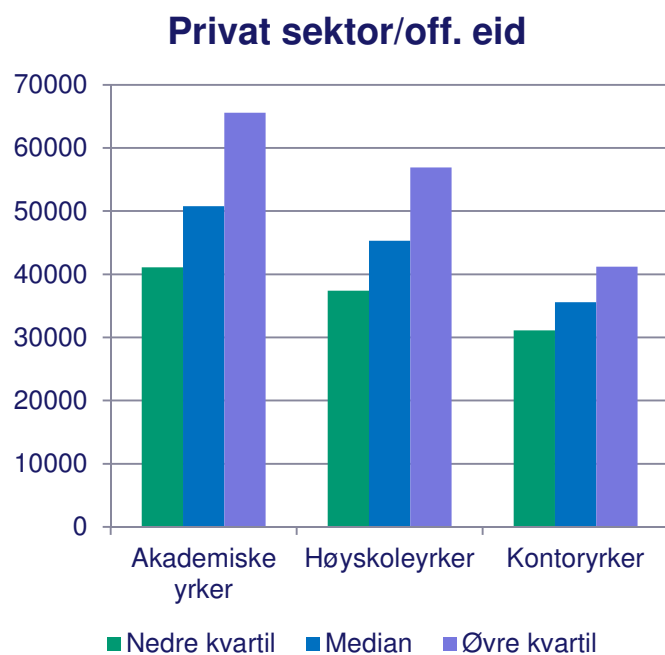
- Klart størst lønsspredning i privat sektor
- Over tid, større lønnsforskjeller i privat sektor
 - Særlig blant de lavest lønte
 - Mot et mer todelt arbeidsmarked? Unge og innvandrere
 - Mange uten tariffavtale blant de med lav lønn

Lønsspredning (D9/D1) i norsk arbeidsliv (TBU)



Lønn etter yrke og sektor – 2016

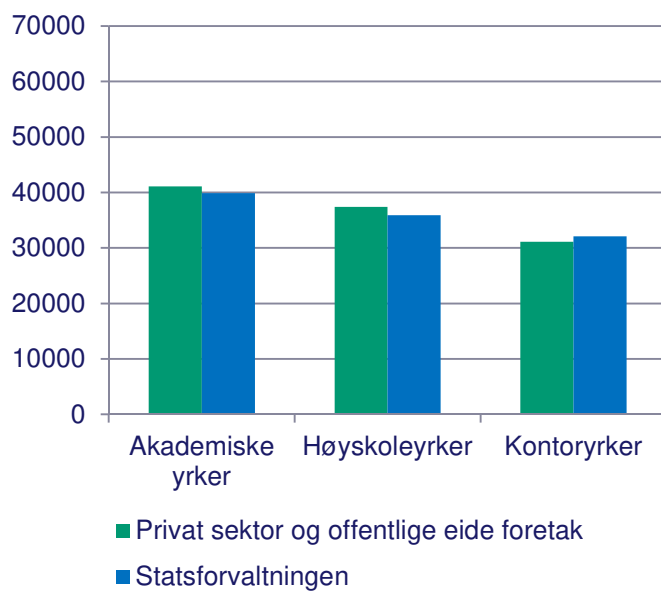
SSB lønnsstatistikk 2016



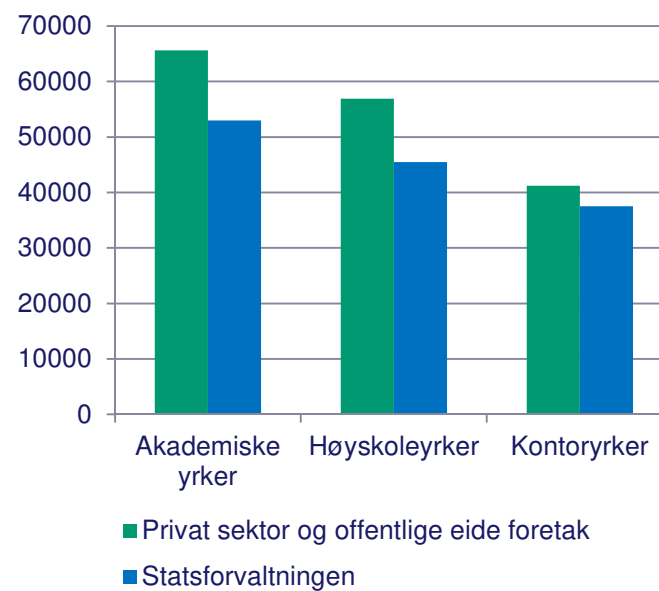
Forskjellene størst blant de som tjene best

SSB lønnsstatistikk

Laveste kvartil



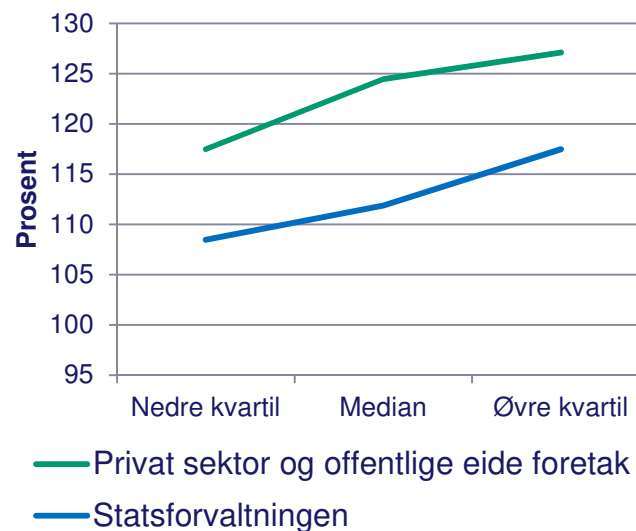
Øverste kvartil



Akademikeryrker – kjønn, lønn og sektor

- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er størst i privat sektor
- Lønnsforskjellene størst i gruppen som tjener mest (øvre kvartil)
- Hvorfor?
 - Menn i yrker med raskere lønnsvekst?
 - Ulikt karrieremønster?

KAM (kvinnens andel av menns lønn)



Dvs.

- Større lønnsforskjeller i privat sektor enn i statlig sektor
 - Mellom yrkesnivåene
 - Mellom kvinner og menn på samme yrkesnivå
- Størst sektoreffekt for yrker som krever høyere utdanning
 - Brattere lønnsvekst over yrkeskarrieren for arbeidstakere i privat sektor
 - Kommer menn mest til gode



Så over til Spekter og SAN



Hva gir makt i lønnsforhandlinger?

- Medlemstall
- Organisasjonsgrad innen tariffområdet
- Evne til å ramme arbeidsgiver gjennom konflikt
- Vilje til å ramme arbeidsgiver(troverdige trusler)
- Sentrale posisjoner i forhandlingsspillet (f.eks. frontfaget)
- Medlemmene riktig plassert
- Allianser
- Styrke på arbeidsplassene
- Kontroll over sentrale yrker/oppgaver i samfunnet?
- Sympati?

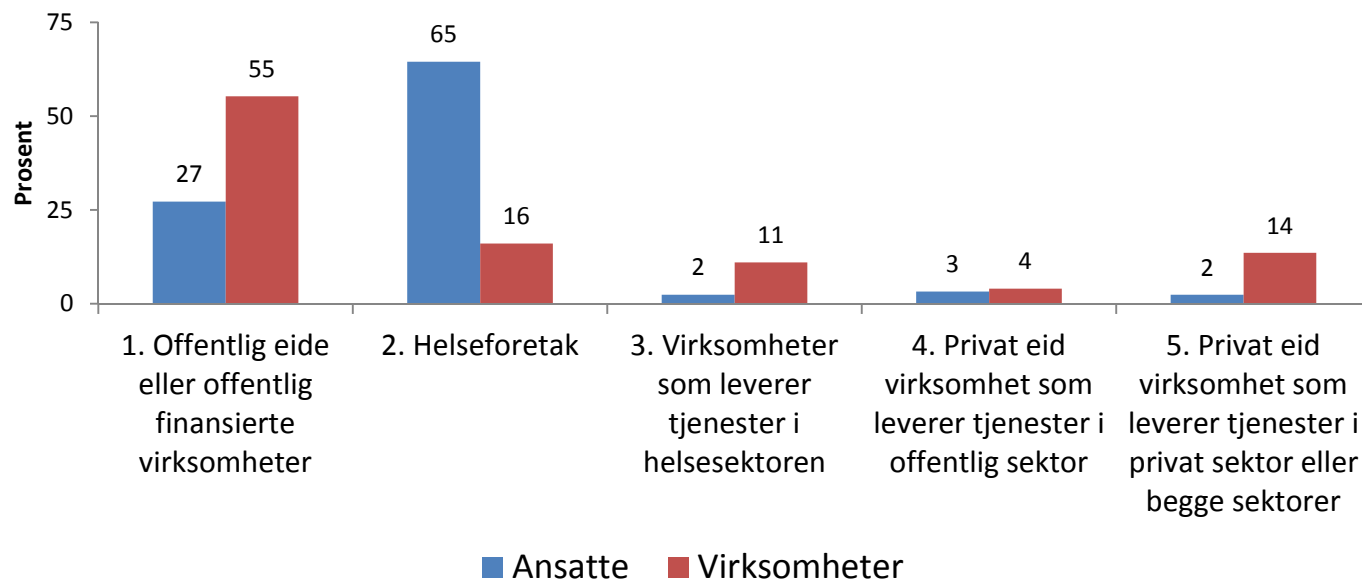
Fra NAVO til Spekter

- En arbeidsgiverforening for statlig eide virksomheter
 - Hermansen-utvalget, fristilling av NSB og Posten osv.
- Helseforetakene inn
- Framveksten av dagens Spekter
 - Rekrutterer ganske bredt (delvis i konkurranse med Virke og NHO)
 - Stort spenn i hva medlemsvirksomhetene driver med

	Spekter i alt	Spekter Helse (4 og 10)	Spekter 1—9 (minus 4)
Antall medlemmer (2015)			
LO	52 290	23 797	28 493
Unio	43 748	42 728	1 020
Akademikerne	19 381	19 381	0
YS	14 091	9 052	5 039
SAN	11 842	7 756	4 086
	8 %	8 %	11 %
I alt	141 352	102 714	38 638

Per i dag: et sammensatt tariffområde/arbeidsgiverforening

Kilde LO Stat



Overenskomstområde 9: Øvrige virksomheter

4 H Norge

AIM Norway SF

Baneservice AS

Boklink AS

Broadnet AS

Electronic Chart Centre AS

Enova SF

Felleskjøpet Agri SA

Finnmarkseiendommen

Fürst (AS Med-Lab)

Gassnova SF

Geomatikk AS

Geomatikk IKT AS

Graminor AS

Helseforetakenes senter for pasientreiser AS

Helse Vest IKT AS

Hålogaland Kraft AS

Innovasjon Norge

Nasdaq Oslo ASA/Nasdaq NUF/Nasdaq

Nasjonalt kunnskapssenter om vold og

Nord Pool AS

Nordisk Institutt for Odontologiske Ma

Norges Bondelag

Norges Forskningsråd

Norsk Helsenett SF

Norsk Medisinaldepot (NMD) AS

Norsk senter for studier av problematikk

Norsk Tipping AS

Nye Veier AS

Rehabiliteringssenteret AiR AS

Relacom AS

Ruter AS

Sophies Minde Ortopedi AS

Sporveien Oslo AS

Statnett SF

Statskog SF

Studentsamskipnaden i Bergen (SiB)

Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus

Trøndelag Ortopediske Verksted AS

Ett skritt tilbake ... hvordan fastsettes lønn for funksjonærer i norsk arbeidsliv?

- Privat sektor
 - Tariffavtale → lokal lønn, langt på vei individuell, men innen et kollektivt rammeverk
 - Ikke tariffavtale → individuell lønn og personlige lønnsforhandlinger
- Offentlig sektor
 - Stat og kommune → ulik grad av individualisering, men innenfor en økonomisk ramme og med sterk kollektiv tarifftradisjon
 - Spekter ?

Spekters organisering

- 10 overenskomstområder
- Noen med et bransjepreg (helse, teatre)
- Andre samler et konsern (Posten, NSB, Avinor)
- Område 9 – spenner bredt
 - Drøye 70 virksomheter
 - Mange ulike typer virksomheter /aktiviteter
 - Spenner vidt når det gjelder tarifftradisjon

En spesiell forhandlingsmodell

- I motsetning til privat sektor
 - Ikke organisert etter bransje. Mulighet til å gå til konflikt på lokal uenighet
- I motsetning til offentlig sektor
 - Ikke ramme og lite materielt på sentralt nivå
 - Helseforetakene er et unntak
- I motsetning til rene bedriftsavtaler
 - Felles overbygning (A-del) og «ingen er ferdige før alle er ferdige!

Det Spekter-unike

- Hovedsammenslutningsmodellen legges til grunn
- A-deler som sikrer felles bestemmelser
- Bedriftsspesifikke B-deler
 - Lønn, arbeidstid, annet materielt innhold forhandles lokalt
 - Forbundene har en viktig rolle
- Uenigheter tas med til fase tre (sentralt nivå)
 - Dvs. mulighet for streik gitt at man ikke kommer fram til enighet

Muligheter og utfordringer for SAN Sett utenfra!

- Det er lett å få partsforhold i B-delene
 - Fagforbund med en sterk posisjon kan beholde og videreutvikle denne
 - Hovedavtalen sikrer forbundene en viktig rolle som part i B-delene
- Man har ansvar for B-deler i virksomheter med få medlemmer
 - Hvordan ivareta disse?
 - Det hjelper lite å stå sterkt i andre deler av Spekter

I helseforetakene er SAN en ganske liten gruppe

- Dere har flest medlemmer i Spekter Helse
 - Men her legger likevel andre forbund føringene
 - I hvilken grad dette er en utfordring vil antakelig variere fra gruppe til gruppe
- For grupper med tradisjon for kollektiv lønnsdannelse
 - Andre forbund vil ha lagt sterke føringer på profil og prioriteringer

En lønnstradisjon fra tidligere kan delvis beholdes

- Muligheter med svært ulike B-deler
 - LO, YS og SAN kan ha ulike lønnssystemer og ulike former for lønnsdannelser
- Noen virksomheter beholder en kollektiv tradisjon, andre beholder en tradisjon om at funksjonærgruppene har individuell lønn

En troverdig streiketruassel?

- Ganske få konflikter i Spekter-området
 - Til tross for mange konfliktpunkter
 - Fordi dere blir enige? Eller fordi det er krevende å gå til konflikt og vinne fram?
- SAN-forbundene vil ha få medlemmer i en del virksomheter
 - Reelle lokale forhandlinger?
 - En utfordring hvis mer prinsipielle saker kommer på dagsordenen lokalt
 - Hvem kan man samarbeide med?

Tilbake til spørsmålet om hva som gir makt i lønnsforhandlinger

- Medlemstall
- Organisasjonsgrad innen tariffområdet
- Evne til å ramme arbeidsgiver gjennom konflikt
- Vilje til å ramme arbeidsgiver(troverdige trusler) ???
- Sentrale posisjoner i forhandlingsspillet (f.eks. frontfaget)
- Medlemmene riktig plassert
- **Allianser ???**
- Styrke på arbeidsplassene
- **Kontroll over sentrale yrker/oppgaver i samfunnet?**
- Sympati?

Avslutning

- De grunnleggende prinsippene i lønnsdannelsen gjelder også i Spekter
 - Frontfagsrammen, fire kriterier osv.
- En fleksibel forhandlingsmodell
 - Alle kommer til forhandlingsbordet
 - Gode muligheter til å finne skreddersydde løsninger der det er felles vilje
- En fragmentert forhandlingsmodell
 - Klarer fagbevegelsen å utnytte en høy organisasjonsgrad?
Eller er arbeidsgiver flinkere til å samordne seg?