



Kartlegging av frynsegoder i Norge

Erik Køber Sandvik og David Jørgensen

Veileder: Sissel Jensen

Selvstendig arbeid innen masterstudiet i økonomi og administrasjon

Hovedprofil: Økonomisk styring

NORGES HANDELSHØYSKOLE

Dette selvstendige arbeidet er gjennomført som ledd i masterstudiet i økonomi- og administrasjon ved Norges Handelshøyskole og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at Høyskolen eller sensorer innestår for de metoder som er anvendt, resultater som er fremkommet eller konklusjoner som er trukket i arbeidet.

Sammendrag

Formålet med denne masterutredningen er å undersøke hvordan frynsegoder blir brukt i Norge. Vår problemstilling er kartlegging av frynsegoder i Norge, og vi har brukt fire tilleggsspørsmål for å gi videre klarhet i hvilke spesifikke områder vi ønsket å undersøke.

For å svare på denne problemstillingen har vi innhentet sekundærdata fra årsrapporter til 112 selskaper, i tidsrommet 2010-2018. Innsamlingen av primærdata har foregått gjennom en spørreundersøkelse som ble sendt ut til 77 HR-ansvarlig i vårt utvalg. Vi fikk tilbake 38 fullverdige svar fra denne undersøkelsen. I tillegg til disse undersøkelsene har vi også analysert arbeidskraftkostnadsundersøkelsen utgitt av SSB for perioden 2008-2016.

De frynsegodene som oftest blir tilbudt av selskapene i vårt utvalg er mobiltelefon/internett betalt av arbeidsgiver, subsidiert kantine og annen mat/drikke, samt julebord og forsikringer. Det viser seg at ansattes trivsel, sosiale mekanismer og selskapers omdømmebygging er de viktigste årsakene for bruk av frynsegoder. Gjennom årsrapportene og arbeidskraftkostnadsundersøkelsen finner vi at andelen frynsegoder i forhold til lønninger blir redusert. For fremtiden tror vi denne trenden kommer til å fortsette, vi tror også at sammensetningen av frynsegodepakkene vil utvikle seg de neste årene.

Forord

Denne masterutredningen er skrevet som avsluttende del av vår 2-årige masterutdannelse i Økonomi og Administrasjon ved Norges Handelshøyskole. Det selvstendige arbeidet utgjør 30 av totalt 120 studiepoeng, og er skrevet innenfor vår hovedprofil Økonomisk Styring (BUS).

Mange av fagene vi har tatt på Handelshøyskolen handler om hvordan man kan motivere ansatte til å yte høy innsats og hvordan man skaper en arbeidsplass hvor de ansatte føler at de bidrar. Da vi startet arbeidet på vår utredning fant vi ganske fort ut av at det var dette fagområdet vi ønsket å undersøke nærmere. Vi har begge en stor interesse av konsepter som omhandler hvordan organisasjoner fungerer og i kjernen av enhver organisasjon er folkene. Samtidig ønsket vi å skrive en relevant oppgave. En oppgave som passet inn i den nåværende situasjonen i samfunnet, men som samtidig var relevant for oss selv. Avsluttende del av masterstudie betyr at vi nå er på vei inn i arbeidslivet og vi ønsket derfor å undersøke noe som var relevant for denne nye fasen vi nå går inn i. Dette er grunnen til at vi valgte lønn som tema og mer spesifikt ønsket å undersøke hva slags frynsegoder som tilbys hos de store selskapene i Norge. Vi ønsket også å finne ut hvilken utvikling som har skjedd på dette området det siste tiåret for å gi oppgaven en ekstra dimensjon, men også fordi dette kan være utslagsgivende for tiden fremover når vi selv er i arbeid.

Under arbeidet med masterutredningen har vi tilegnet oss innsikt i hvorfor bedrifter tilbyr frynsegoder, hvordan utviklingen har vært over tid og hvilke goder som tilbys til ansatte i dag. Prosessen har vært lang og krevende, spesielt ettersom vi har vært avhengig av kontakt med næringslivet som under Covid-19 krisen har vært svært opptatt med andre ting. På den andre siden har dette gjort utredningen til en enda mer lærerik opplevelse som vi til høsten tar med oss inn i arbeidslivet.

Vi ønsker å takke alle personene som gjennom gode råd og innspill har vært med å gjøre denne utredningen mulig. Spesielt stor takk til alle selskapene som i en krevende tid har vært så sjenerøse at de har ønsket å bidra til vår utredning. Til slutt ønsker vi å gi en stor takk til vår veileder, Sissel Jensen, som har gitt oss gode og svært verdifulle tilbakemeldinger.

Oslo/Bergen 19.06.2010

Erik Køber Sandvik & David Jørgensen

Innholdsfortegnelse

Innhold

SAMMENDRAG	III
FORORD	IV
INNHOLDSFORTEGNELSE	V
FIGURLISTE.....	VIII
TABELLISTE	IX
VEDLEGGSLISTE	X
1. INNLEDNING	1
1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV OPPGAVE.....	1
2. TEORI.....	4
2.1 LØNN	4
2.1.1 Ulike typer belønning.....	4
2.1.2 Kompenserende differensial og preferanser	5
2.2 MOTIVASJON.....	6
2.3 FRYNSEGODER	7
2.3.1 Frynsegodenes verdi	8
2.3.2 Hvorfor tilbyr bedrifter frynsegoder?	9
3. EMPIRI	12
3.1 FRYNSEGODERS UTBREDELSE	12
3.1.1 Arbeidskraftkostnadsundersøkelsen fra SSB.....	12
3.1.2 Kvinner og menn - forskjeller i frynsegoder	16
3.1.3 Hvilke typer frynsegoder er viktige?	17
3.1.4 Nye skatteregler for frynsegoder.....	18
3.2 FRYNSEGODERS EFFEKTER.....	19
3.2.1 Frynsegoders effekt på turnover	19

3.2.2	<i>Jobbtilfredshet og produktivitet</i>	20
4.	METODE	22
4.1	METODISKE VALG	22
4.1.1	<i>Forskningsfilosofi</i>	22
4.1.2	<i>Forskningstilnærming</i>	23
4.1.3	<i>Metode for datainnsamling</i>	24
4.1.4	<i>Formål med forskningen</i>	24
4.1.5	<i>Forskningsstrategi</i>	25
4.1.6	<i>Tidshorisont</i>	25
4.1.7	<i>Oppsummering av metodiske valg</i>	26
4.2	DATAINNSAMLING	27
4.2.1	<i>Type data</i>	27
4.2.2	<i>Utvalg</i>	27
4.2.3	<i>Innhenting av årsrapport-data</i>	31
4.2.4	<i>Utarbeiding av spørreundersøkelse</i>	32
4.3	EVALUERING AV FORSKNINGEN	34
4.3.1	<i>Validitet</i>	34
4.3.2	<i>Reliabilitet</i>	36
4.4	ETIKK.....	37
5.	RESULTATER	38
5.1	VÅRE FUNN FRA ÅRSRAPPORTENE.....	38
5.1.1	<i>Informasjon om selskapene</i>	39
5.1.2	<i>Utvikling på aggregert nivå</i>	41
5.1.3	<i>Utvikling for utvalgte næringer</i>	42

5.1.4	<i>Utvikling over tid basert på selskapsstørrelse</i>	43
5.1.5	<i>Utvikling for børsnoterte/ikke-børsnoterte selskaper</i>	46
5.2	VÅRE FUNN FRA SPØRREUNDERSØKELSEN	48
5.2.1	<i>Informasjon om selskapene</i>	48
5.2.2	<i>Frynsegoder i dag</i>	51
5.2.3	<i>Utvikling over tid</i>	56
5.2.4	<i>Fremtiden og øvrige kommentarer</i>	58
6.	DISKUSJON	62
6.1	KRITIKK TIL OPPGAVEN.....	65
6.2	KONKLUSJON	67
6.2.1	<i>Videre forskning</i>	67
	LITTERATURLISTE	69
	VEDLEGG	73

Figurliste

Figur 3.1: Frynsegoder, tidligere masterutredning.....	18
Figur 4.1: Oppsummering av metodiske valg	26
Figur 5.1: Hele utvalget: Prosentandel frynsegoder i forhold til lønn	41
Figur 5.2: Ulike næringer, Prosentandel frynsegoder i forhold til lønn.....	42
Figur 5.3: Små selskaper, Prosentandel frynsegoder i forhold til lønn	43
Figur 5.4: Mellomstore selskaper, Prosentandel frynsegoder i forhold til lønn.....	44
Figur 5.5: Store selskaper, Prosentandel frynsegoder i forhold til lønn.....	45
Figur 5.6: Børsnoterte selskaper, Prosentandel frynsegoder i forhold til lønn	46
Figur 5.7: Ikke-børsnoterte selskaper, Prosentandel frynsegoder i forhold til lønn.....	47
Figur 5.8: Næringer i spørreundersøkelsen	48
Figur 5.9: Antall årsverk i spørreundersøkelsen	49
Figur 5.10: Utelukkende ansatte i Norge	50
Figur 5.11: Andel kvinner i selskapet	50
Figur 5.12: Andel av virksomhetens heltidsansatte i Norge er omfattet av en frynsegodeordning i dag.....	51
Figur 5.13: Hvem har frynsegoder i dag?	52
Figur 5.14: Hvilke frynsegoder blir brukt	53
Figur 5.15: Viktige årsaker til bruk av frynsegoder, gjennomsnittlig score.	54
Figur 5.16: Påstand: Vi mener frynsegodeordningene vi har i dag fungerer godt.....	55
Figur 5.17: Påstand: Våre ansatte ønsker å beholde frynsegodene vi tilbyr i dag, i stedet for økt lønn tilsvarende frynsegodenes kostnad.....	55
Figur 5.18: Andel av virksomhetens heltidsansatte i Norge var omfattet av en frynsegodeordning i 2010.....	56
Figur 5.19: Hvem hadde frynsegodeordninger i 2010?.....	57
Figur 5.20: Hvordan har andelen ansatte med frynsegodeordninger utviklet seg det siste tiåret?	57
Figur 5.21: Hva er den viktigste årsaken til at dere har økt andelen ansatte som omfattes av en frynsegodeordning?.....	58
Figur 5.22: Hvordan tror du bruk av frynseordninger i deres virksomhet vil utvikle seg de neste 5 årene?	59

Tabelliste

Tabell 3.1: Utvikling i naturalytelser: alle næringer	13
Tabell 3.2: Naturalytelser i de ulike næringene 2016	14
Tabell 3.3: Utvikling naturalytelser: Olje- og gassutvinning og bergverksdrift	15
Tabell 3.4: Utvikling naturalytelser: Finanstjenester	15
Tabell 3.5: Utvikling naturalytelser: Varehandel	16
Tabell 3.6: Utvikling naturalytelser: Industri	16
Tabell 5.1: Næringer for selskapene.....	39
Tabell 5.2: Antall årsverk i virksomhetene	39
Tabell 5.3: Andelen børsnoterte	40
Tabell 5.4: Kommentarer fra spørreundersøkelsen	61

Vedleggsliste

Vedlegg 1: Personopplysninger-skjema.....	73
Vedlegg 2: Spørreundersøkelse - Frynsegoder	74
Vedlegg 3: Årsaker til bruk av frynsegoder	87

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av oppgave

En rekke masterutredninger er skrevet om belønning og hvordan bedrifter burde utforme sine arbeidskontrakter for å best mulig motivere sine ansatte. Det har vist seg å være vanskelig å komme med konsensus på hvilken belønning som fungerer best. NHH-professor Iver Bragelien har gjennom flere av sine akademiske publikasjoner vist at bruk av incentivlønn kan ha en positiv effekt (Bragelien, 2018), men han har også møtt motstand. BI-professor Bård Kuvaas viser på sin side at hos personer med høyere utdanning gir en høyere grunnlønn mer motivasjon (Kuvaas, 2006). Dette viser at bedriften har tillitt til den ansatte, et punkt Daniel Pink også påpeker er viktig i sin bok «Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us».

Etttersom det er gjort mye forskning på området rundt incentivlønn valgte vi å sette søkelyset på de andre aspektene med lønn. Det finnes generelt lite informasjon om hva bedrifter tilbyr av andre goder, selv om disse har vist seg å være viktige for motivasjonen til de ansatte. Goder som ytes utover direkte lønn er ofte omtalt som frynsegoder eller naturalytelser. Videre i denne oppgaven brukes disse begrepene om hverandre.

De største teknologiselskapene er kjent for å ha et bredt tilbud av slike goder til sine ansatte. Hos Google har blant annet de ansatte tilgang til gratis mat og snacks, gratis transport til og fra jobb, gratis massasjer og blir gitt tid til å arbeide med sine hjertesaker (D'Onfro, 2015). Dette var også med på å øke vår nysgjerrighet på hva vi selv kan forvente når vi skal ut i arbeidslivet. Etttersom det er de største selskapene i USA som ser ut til å ha de mest omfattende ordningene falt beslutningen på at vi ønsket å undersøke de store og børsnoterte selskapene i Norge.

Etttersom arbeidsmarkedet og måten vi jobber på alltid er under utvikling var vi også interessert i å se om det har forekommet en utvikling i frynsegoder over tid. Er det slik at man nå mottar mer eller mindre frynsegoder enn tidligere, eller har nivået holdt seg stabilt over tid?

Under arbeidet med denne masterutredningen har situasjonen i arbeidsmarkedet endret seg drastisk. Den 13. mars 2020 ble det innført de mest inngripende tiltakene i fredstid i Norge og på et tidspunkt var over 400 000 personer uten jobb (NAV, 2020). De som fortsatt har en jobb,

har nå blitt nødt til å gjennomføre denne på en annen måte enn tidligere. Bedrifter har måtte stenge ned sine kontorer og de ansatte har tatt med seg jobben hjem. Dette er en rekke med helt nye utfordringer for bedriftene, som nå må finne nye måter å jobbe på slik at de ansatte kan være produktive også på hjemmekontoret. I sin tur kan dette ha påvirkning på hvordan bedriften skal lønne sine ansatte.

Mens vi skriver den avsluttende delen av vår utredning ser vi at bedriftene allerede er i gang med å tilpasse seg den nye situasjonen. Telenor varslet den 3. juni at de ser for seg en fremtid der de ansatte ikke engang trenger å møte på jobb, men kan jobbe fulltid hjemmefra (NRK, 2020). Konsernsjef i Telenor, Sigve Brekke, sier til NRK at den tiden vi har vært igjennom har vært en øyeåpner for andre måter å jobbe på, og at hjemmekontor har fungert overraskende bra.

Oppgavens problemstilling

Etter det vi kjenner til er det svært få, eller ingen, studier som faktisk kartlegger hva selskapene i Norge tilbyr av frynsegoder til sine ansatte. Det er dette vi ønsker å bidra med i vår masterutredning, og det gir oss følgende problemstilling:

Kartlegging av frynsegoder i Norge

Presisering av problemstilling og avgrensninger

Ettersom dette er en bred problemstilling, ønsker vi å videre utdype den langs fem dimensjoner:

- 1) *Hvilke frynsegoder er mest brukt blant de store selskapene i Norge?*
- 2) *Hvordan begrunner selskapene bruken av frynsegoder?*
- 3) *Hvordan har bruken av frynsegoder i Norge utviklet seg over tid?*
- 4) *Hvordan vil frynsegodebruken utvikle seg de neste årene?*

Hovedfokuset i oppgaven vil være kartleggingen av de mest brukte frynsegodene blant de store og børsnoterte selskapene i Norge. Vi ønsker også å finne ut av hva selskapene selv

tenker om de ordningene de tilbyr sine ansatte i dag, og hvordan de begrunner sin bruk av frynsegoder. Det er i den forbindelse vi har gjennomført vår egen spørreundersøkelse.

Avgrensninger

Vi har i all hovedsak ønsket å kartlegge hvilke goder som er tilgjengelige for majoriteten av de ansatte. Når vi har gjennomgått årsrapporter for å finne tall på hva selskapene bruker på “andre ytelser” til sine ansatte har vi valgt å utelate toppledelsen. Grunnen til dette er at ledere ofte har spesielle og individuelle kompensasjonspakker og formålet vårt er å finne ut hva man kan forvente seg som en vanlig arbeidstaker.

Redegjørelse for vår forståelse

Som nevnt innledningsvis har vi gjennom våre fem år på universitet og høyskole i Norge hatt en rekke fag hvor lønn har blitt diskutert i større eller mindre grad. Det er imidlertid to fag som skiller seg ut: Styring av større foretak (BUS400N) og Personalpolitikk og incentiver (STR435). Dette er fag vi begge har tatt under vår mastergrad ved NHH og har gitt oss god innsikt i diskusjonen knyttet til forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, samt hvordan lønn brukes i et styringsperspektiv.

Disposisjon

De følgende fem kapitlene av vår masterutredning er delt inn på følgende måte: I Kapittel 2 gjennomgås den mest relevante teorien som skal skape forståelse for leserne, men også danner grunnlaget for resten av utredningen. Empiridelen er vårt tredje kapittel, og her presenterer vi den viktigste tidligere forskningen innen vårt fagfelt. Det er også i denne delen vi tar en detaljert gjennomgang av arbeidskraftkostnadsundersøkelsen, som vi også refererer til senere i oppgaven. I kapittel 4 ser vi på våre metodevalg. Her diskuterer vi blant annet våre strategier for å samle inn og analysere data, samt formålet med den forskningen vi gjennomfører. I kapittel 5 presenterer vi våre resultater, før vi i kapittel 6 diskuterer, kritiserer og konkluderer våre funn.

2. Teori

I denne delen presenterer vi de viktigste teoretiske aspektene ved vårt tema, slik at du som leser skal ha en klarere forståelse av fagområdene som berører kjernen av vår oppgave. Vi vil komme tilbake til teorien som blir presentert her når vi senere diskuterer funnene av våre undersøkelser i slutten av oppgaven.

Vi starter teoridelen med en innledende presentasjon av lønn og motivasjon. Etter dette vil resten av teoridelen dreie seg om frynsegoder. Vi ser på teori som forklarer hvorfor bedrifter velger å tilby frynsegoder fremfor økt lønn, hvordan frynsegoder kan brukes til å styrke spesifikke aspekter som turnover og rekruttering og hvordan ansattes preferanser påvirker hvordan goder verdsettes.

2.1 Lønn

Vi ønsker å undersøke og kartlegge hvilke goder de største og børsnoterte selskapene i Norge tilbyr og derfor er det viktig at vi har en definisjon som passer dette. Vi har valgt å bruke Odd Nordhaug sin definisjon på belønning:

«Materielle midler i form av penger eller andre goder som medarbeidere mottar som motytelse for sin arbeidsinnsats»

(Nordhaug, 2002, s.23)

Vi har valgt å bruke denne definisjonen fordi den inneholder alle aspekter ved lønnsbegrepet som er relevant i vår sammenheng, samtidig som den er kort og konkret. Definisjonen åpner opp for at motytelsen for arbeidskraft ikke bare trenger å bestå av penger, men også andre goder. De ulike typer godene blir presentert i neste avsnitt. Fra bedriftens synspunkt kan lønn sees på som prisen på arbeidskraft (Riis & Moen, 2016, s. 499).

2.1.1 Ulike typer belønning

Som definisjonen over viser til er belønning en motytelse gitt eller utløst av medarbeideren sin arbeidsinnsats. Det man i det daglige tenker på som belønning for sin arbeidsinnsats er lønnen man mottar fra arbeidsgiver, ofte utbetalt månedlig. Dette er riktig, direkte lønn utgjør en stor andel av det som anses som den totale belønningen, men det er likevel ikke hele bildet.

Den ansatte kan motta belønning på mange ulike måter, både direkte gjennom lønn og andre goder, men også indirekte gjennom følelsen av å delta i meningsfylt arbeid. Vi kan dele belønninger inn i to hovedtyper: finansielle og ikke-finansielle goder.

Finansielle goder er den delen av ansattes belønning som har en økonomisk verdi. Dette er for eksempel direkte lønn, gode pensjonsordninger og at arbeidsgiver dekker utgifter til telefon og internett. Ikke-finansielle goder er andre attributter ved jobben som den ansatte verdsetter. Slike attributter kan for eksempel være hvor farlig jobben er (sannsynlighet for å miste livet eller bli hardt skadet i en arbeidsulykke), hvor stor jobbsikkerhet det er (sannsynligheten for å miste jobben eller hvor lærerik jobben er (Riis & Moen, 2016, s. 510)). Avveiningen i valget mellom finansielle goder og ikke-finansielle goder kan delvis forklares ved teorien om kompenserende differensial.

2.1.2 Kompenserende differensial og preferanser

Kompenserende differensial legger til grunn at en jobb har en rekke ulike attributter, og at det ikke bare er den direkte lønnen som bestemmer hvor attraktiv en arbeidstaker syntes jobben er (Riis & Moen, 2016, s. 509). Arbeidstakere vurderer alle aspekter ved jobben og er i mange tilfeller villig til å godta signifikant lavere lønn for spesifikke attributter. En undersøkelse av Felfe (2012) kommer det frem at kvinner som nylig har blitt mødre er villig til å gi opp 22,2 % av lønnen sin for å ha en jobb som ikke er skadelig (smuss, ekstreme temperaturer og andre helseisrikoer). For kvinnene i denne undersøkelsen kompenserer dermed en tryggere jobb for lavere lønn.

Eksempelet over viser at observerbare attributter ved en jobb har en implisitt pris hos arbeidstakerne. Den implisitte prisen på jobbattributtene kommer frem når arbeidstakeren er presentert muligheten til å velge mellom jobber med ulike karakteristikk. Denne måten å prise ulike attributter på kalles implisitt prising eller «hedonic pricing» (Rosen, 1974).

Arbeidstakere vil verdsette godene ulikt basert på individuelle preferanser. En person som er veldig opptatt av naturen og ønsker å tilbringe så mye tid som mulig på tur har helt andre ønsker og krav til sin arbeidsgiver enn en som ønsker å jobbe så mye som mulig. Et friluftsmenneske vil typisk foretrekke fast arbeidstid eller ha muligheten til å jobbe fleksitid og verdsette dette høyere enn gode hjemmekontorløsninger. Den arbeidsnarkomane på sin side har helt andre preferanser og vil ønske at bedriften har incentivordninger som favoriserer dem som arbeider mye.

2.2 Motivasjon

Ulike typer motivasjon. I sosiologien og psykologien skiller man vanligvis mellom indre og ytre motivasjon. Den indre motivasjonen er knyttet til individet og dreier seg dermed om personlige verdier og følelse av selvtilfredsstillelse, mens den ytre motivasjonen ofte drives av økonomiske belønninger (Bragelien, 2016).

Økonomiske belønninger har vist seg å være en svært effektiv måte å motivere ansatte på. En av de mest kjente studiene utført på dette området er Lazear (2000) som undersøkte hvordan produktiviteten i det amerikanske selskapet SafeLite Glass ble påvirket ved innføringen av incentivlønn. Produktiviteten i den amerikanske bedriften økte med hele 44 %, selv om de ansatte bare i gjennomsnitt tjente 10 % mer med den nye lønnskontrakten. Dette viser at selskaper kan ha mye å tjene på en riktig utformet arbeidskontrakt, og at den ytre motivasjonen spiller en stor rolle for hvordan de ansatte utfører sitt arbeid.

De empiriske funnene er imidlertid ikke entydige når det kommer til hvordan økonomisk kompensasjon påvirker motivasjonen. Richard Titmuss (1970) argumenterer for at innføring av betaling for bloddonasjon muligens ville føre til en «crowding-out» effekt. En crowding-out effekt betyr at den ytre motivasjonen går på bekostning av den indre motivasjonen (Lazear & Gibbs, 2014, s. 348). Selv om den ytre motivasjonen øker, reduseres den indre motivasjonen mer enn den ytre motivasjonen gjør opp for, og resultatet blir dermed en endring i motivasjon i negativ retning. Mellstöm & Johannesson (2008) gjennomførte eksperimentet Titmuss tidligere hadde foreslått for å sjekke om det faktisk stemte at færre var villige til å gi blod dersom de fikk betalt for det. Det viste seg å stemme og Mellstöm & Johannesson fant en sterk crowding-out effekt hos kvinner hvor antallet bloddonorer nesten ble halvert, mens denne effekten ikke var signifikant for menn (Mellstöm & Johannesson, 2008). Dette er vist i noen tilfeller å stemme i arbeidsmarkedet også. Ansatte blir mer opptatt av belønningen og dette går på bekostning av den indre motivasjonen (Lazear & Gibbs, 2014, s. 348).

Motstykket til crowding-out effekten er crowding-in effekten. Ved en crowding-in effekt fører incentivene til at den indre motivasjonen styrkes og individene som mottar incentivene føler at disse støtter opp under formålet med oppgaven og gir dem rom til å handle fritt (Frey & Jegen, 2001).

Det er avveiningen mellom disse to effektene som er viktig når en bedrift lager sin kompensasjonsplan. Det er tydelig at riktig utformede incentivordninger kan være svært

effektive, men også at effekter som er vanskelig å måle fører til at de ansatte ikke lenger har like sterk indre motivasjon til å utføre arbeidet.

2.3 Frynsegoder

Frynsegoder, også omtalt som naturalytelser, er et vidt begrep. Begrepet omtaler ikke en spesifikk ytelse eller tjeneste, men beskriver en gruppe goder arbeidstaker mottar fra arbeidsgiver utover den kontante lønnen. Frynsegoder oppsto som fenomen i etterkrigstiden i USA, der omtalt som fringe benefits. Bedrifter var hardt rammet og fringe benefits ble et alternativ for å unngå store lønnsøkninger (Ryen, 1984). Det virker å være en bred konsensus om hva frynsegoder som begrep omhandler, men likevel finnes det ikke en absolutt definisjon. Definisjonene varierer gjerne ut fra formål og omfang på det som skal undersøkes. Ettersom denne oppgaven er beskrivende og har som formål å kartlegge hvilke goder som er i bruk av de store bedriftene i Norge har vi valgt en bred definisjon av begrepet.

«... enhver økonomisk fordel som ytes i annet enn kontanter, sjekker og lignende betalingsmidler»

Skatteloven §5-12 (1)

Dette er også en relevant definisjon å bruke ettersom en del av de tidligere studiene som er gjort baserer seg på tall fra skattemeldinger. Eksempelvis er det denne definisjonen som ligger til grunn for Dale-Olsen (2006) der han baserer deler av sin analyse på tall innrapportert av selskaper til skatteetaten. Det betyr at vår definisjon av frynsegoder stemmer overens med tidligere forskning på området.

Frynsegoder refererer til et bredt spekter av ulike produkter og tjenester tilbudt av arbeidsgiver til arbeidstaker. De ulike godene vil variere fra land til land og bransje til bransje, men Ryen (1983) viser til tre hovedgrupper av frynsegoder:

Lovfestede: Pensjon, rett på sykepenger, permisjon ved fødsel og liknende (som arbeidstaker tar man dette i dag for gitt, men vi skal ikke veldig lagt tilbake i historien før dette ikke var en selvfølge fra alle arbeidsgivere).

Avtalefestede: Disse frynsegodene gjelder ikke alle, men er et resultat av forhandlinger mellom arbeidstakerorganisasjoner og arbeidsgiver. Eksempel på dette kan være tariffavtaler som gjelder spesifikke arbeidstakere eller arbeidstakergrupper.

Frivillige: Frivillige frynsegoder er verken pålagt ved lov, eller resultat av forhandlinger mellom arbeidstakerorganisasjoner og arbeidsgiver. Dette er frynsegoder som bedriftene selv velger å gi til sine ansatte.

Lovfestede og avtalefestede frynsegoder er goder det vil være relativt lett å kartlegge, og det er derfor de frivillige frynsegodene som er hovedfokus for denne oppgaven. Det er bedriftene selv som bestemmer hvilke frynsegoder som skal gis, og hvilke ansatte som skal få disse godene. Kirkeberg (1994) deler de individuelle frynsegodene opp i to: kollektive frynsegoder og individuelle frynsegoder.

Kollektive frynsegoder: De kollektive frynsegodene tilbys til alle de ansatte i bedriften. Dette er frynsegoder hvor det vil være vanskelig og lite effektivt å ekskludere enkeltansatte eller en liten gruppe av arbeidsstyrken, som ulykkesforsikring, gruppelivsforsikring eller støtte til arbeidstøy. Dette er også årsaken til at det er nettopp disse som ofte topper listen over de vanligste frynsegodene.

Individuelle frynsegoder: De individuelle frynsegodene er goder som er mulig å tilby på en lønnsom måte til enkeltindivider eller grupper av ansatte. Disse godene er ofte dyrere og mer eksklusive og tilbys derfor i større grad til ledende ansatte. De best utbredte godene av denne typen er fri bruk av arbeidsgivers bil, kjøp av aksjer til underkurs eller egen pensjonsforsikring.

2.3.1 Frynsegodenes verdi

Estimering av frynsegodenes absolutte verdi kan være vanskelig. Skatteetaten har sin måte å verdsette godene på, men også disse bærer preg av at absolutt verdsetting er komplisert. Eksempel på dette er et vanlig frynsegode som fri telefon i arbeidsforhold, hvor man får et fast inntektstillegg på kr. 4 392 uavhengig av den faktiske verdien av godet mottatt (Skatteetaten, n.d. a).

Godene som tilbys har ikke bare en verdi for arbeidstaker, men kan også ha stor verdi arbeidsgiveren som tilbyr dette godet. Et eksempel på dette er helseforsikring, som ofte tilbys som et kollektivt frynsegode og sikrer rask behandling på private sykehus eller hos spesialister.

Dette gode har åpenbart en verdi for mottaker som får rask behandling og en trygghet dersom man skulle bli rammet av sykdom, vi kan si at verdien er tilsvarende det den ansatte er villig til å betale for å motta godene som tilbys. Godet har imidlertid også en verdi for arbeidsgiver som får sine ansatte raskere tilbake i produktivt arbeid. Denne ordningen vil ha ekstra stor verdi for arbeidsgiver dersom de har investert mye i de ansatte. Kort oppsummert så kan den totale verdien av frynsegodet skrives slik:

$$\text{Frynsegodets verdi} = \text{Ansattes betalingsvillighet} + \text{verdi for bedriften ved å tilby godet}$$

Formelen baserer seg på argumentasjonen over, og er hentet fra forelesningsnotatene i Personalpolitikk og Incentiver (A. O. Ervik, Personalpolitikk & Incentiver, 15. Februar 2019).

Når bedriften kan slå fast frynsegodets faktiske verdi er det også mulighet til å gjennomføre en objektiv vurdering av hvilke frynsegoder man skal tilby og hvilke frynsegoder man skal avstå fra. Det er arbeidsgiver som må dekke kostnadene som løper ved å tilby godene til de ansatte. Lazear & Gibbs (2014, s. 312) argumenterer for at selskaper skal tilby frynsegoder så lenge verdien av godene overgår selskapets kostnader forbundet ved å tilby godene. Betingelsen for å tilby godet blir dermed:

$$\text{Ansattes betalingsvillighet} + \text{verdi for bedriften ved å tilby godet} \geq \text{bedriftens kostnader}$$

(Lazear & Gibbs, 2014, s. 312; A. O. Ervik, Personalpolitikk & Incentiver, 15. Februar 2019)

2.3.2 Hvorfor tilbyr bedrifter frynsegoder?

Direkte lønn har en åpenbar fordel sammenliknet med frynsegoder: Ansatte kan enkelt bruke pengene de mottar for sitt arbeid til å kjøpe de produktene og tjenestene de selv ønsker. Likevel er det slik at mange bedrifter velger å tilby de ansatte frynsegoder utover det som er lovfestet og avtalefestet. I dette avsnittet ser vi på hvorfor dette er tilfellet.

Stordriftsfordeler: Selskaper kan anskaffe goder til en lavere pris ved å kjøpe større kvantum og gjennom dette ha mulighet til å forhandle frem kvantumsrabatt med leverandøren (Lazear & Gibbs, 2014, s. 312). Oyer (2012) poengterer også dette i sin undersøkelse og kaller det en kostnadsfordel for bedriftene sammenliknet med dersom den ansatte skulle kjøpt godet selv. Dette er spesielt lønnsomt for større selskaper og dersom selskapet klarer å fremforhandle en avtale som er god nok og de ansatte i bedriften setter pris på dette produktet vil dette være økonomisk lønnsomt gode å tilby de ansatte.

Skattefordel: En skattefordel oppstår når en gode er skattemessig avdragsberettiget for selskapet som tilbyr godet, men ikke (i like stor grad) skattepliktig for mottakeren (Lazear & Gibbs, 2014, s. 310). Et godt eksempel på dette er dersom et selskap får tilbud om å kjøpe forsikringer til sine ansatte for kr. 20 000 per år. De ansatte verdsetter muligens bare disse forsikringene til kr. 15 000 og ville derfor foretrukket å få utbetalt beløpet tilsvarende bedriftens kostnader i stedet for forsikringen. En inntektsøkning på kr. 20 000 vil med 35 % marginalskatt føre til at den ansatte bare mottar kr. 13 000. Skattleggingen av den økte inntekten fører dermed til at det likevel er lønnsomt å tilby dette godet til de ansatte.

Det finnes også i noen tilfeller goder som subsidieres av myndighetene gjennom skattefordeler. I land som ikke har en velferdsstat som tilbyr hjelp ved sykdom har selskaper et stort incentiv til å tilby dette til sine ansatte, som for eksempel i USA hvor selskaper kan tilby dette skattefritt til sine ansatte (Lazear & Gibbs, 2014, s. 313).

Rekruttering og turnover: Det finnes ingen absolutt definisjon på turnover, men begrepet brukes om graden av gjennomtrekk av ansatte i en bedrift. I en rapport fra SSB omtales turnover som «... *summen av ansettelser og opphør av arbeidsforhold, fratrukket endringer i arbeidsskikken som skyldes at virksomheten øker eller minsker*». Bedrifter ønsker i utgangspunktet å beholde sine ansatte og undersøkelser har vist at frynsegoder kan bidra til at ansatte forblir hos bedriften, fremfor å skifte til en annen arbeidsgiver. En undersøkelse gjennomført av Harald Dale-Olsen viser at høyere lønn og frynsegoder fører til lavere turnover. Den samme undersøkelsen viser også at frynsegoder var en mer effektiv måte å oppnå lavere turnover på sammenliknet med tilsvarende økt lønn (Dale-Olsen, 2006).

Selskaper kan også bruke frynsegoder i rekrutteringsprosesser. Frynsegodene som tilbys av selskapet er med på å sende signaler om hva slags folk som ønskes, og i noen tilfeller kan enkelte goder rettferdiggjøres kun for å tiltrekke seg de rette søkerne (Lazear & Gibbs, 2014, s. 313). Dersom et selskap tilbyr nedbetaling av studielån fremfor en mer avansert pensjonsplan vil dette typisk tiltrekke yngre arbeidssøkere som verdsetter dette godet høyere. Denne formen for sortering av arbeidssøkere kalles selvseleksjon – hvor arbeidssøkeren selv velger om han skal søke på jobben eller ikke.

Økt produktivitet: Mange frynsegoder har som formål å øke bedriftens produktivitet. Et eksempel på dette er å tilby ansatte produktene eller tjenestene selskapet tilbyr gratis eller til sterkt rabatterte priser. Dette vil føre til en effektiv måte å motta tilbakemeldinger på som kan

brukes til å øke kvaliteten og kundeservicen som tilbys (Lazear & Gibbs, 2014, s. 314). Noen selskaper tilbyr også de ansatte en hjemmekontorløsning som fører til en lavere terskel for å jobbe ekstra på kvelder eller dersom man må være hjemme med sykt barn. Andre goder tilbys ofte for å gjøre det lettere for den ansatte å jobbe mer ved å hjelpe den ansatte med saker som er urelatert til arbeidet. Eksempel på dette er å sikre barnehageplass nærme kontoret, tilby gratis parkering eller tilby gratis måltider. Store teknologiselskaper i Silicon Valley har også lagt stor vekt på å gjøre jobben til et trivelig sted å være, og disse selskapene hjelper også de ansatte med dagligdagse ting som klesvask for at de ansatte skal trives på jobb og arbeide mer.

3. Empiri

I forskning brukes begrepet empiri, av det greske *empeira*, som betyr forsøk eller prøve. Empiri er utsagn om virkeligheten som har sitt grunnlag i erfaring, ikke i synsing (Johannesen et al. 2016, s. 32). Empiri betyr kunnskap som er bygd på erfaring (Dalland, 2012, s. 115).

I dette kapitlet ønsker vi å belyse hva som har vært viktig forskning for temaet frynsegoder. Vår utredning handler om hva som skjer i Norge, så hovedfokusets vårt har vært å se på forskningen her. Det er også nyttig å se på hva empirien sier i utlandet, for mye av dette kan være relevant for organisasjoner i Norge. Det er helt nødvendig å ha en god oversikt og forståelse over hva som er blitt konkludert med tidligere. Denne erfaringen er viktig å ta med når man skal lage nye undersøkelser slik som i denne masterutredningen.

3.1 Frynsegoders utbredelse

3.1.1 Arbeidskraftkostnadsundersøkelsen fra SSB

Statistisk sentralbyrå har i flere år gjennomført undersøkelser av arbeidskraftkostnader. Den har blitt gjennomført hvert 4. år fra 1996 til 2016. Statistikken gir en oversikt over norske foretaks totale kostnader ved å sysselsette arbeidskraft. Arbeidskraftkostnader inkluderer kontantytelser, naturalytelser, sosiale kostnader, opplæringskostnader og arbeidsgiveravgift (SSB, 2018).

Populasjonen omfatter alle private og offentlige foretak i Statistisk sentralbyrås virksomhets- og foretaksregister unntatt foretak i primærnæring og offentlig forvaltning. Antall årsverk i undersøkelsen varierer fra år til år, fra om lag 478 000 i 2004 til 1,2 millioner i 2016. Undersøkelsen brukte i utgangspunktet informasjon om lønnskostnader fra lønns- og trekkoppgaverregisteret og arbeidsgiveravgift ble hentet fra skatteregnskapet. Fra 2016 er statistikken utarbeidet på opplysninger fra a-meldingen, hvor arbeidsgiver månedlig rapporterer om ansattes inntekt, arbeidsforhold og forskuddstrekk (Skatteetaten, n.d. B) Vi har sammenfattet de siste 4 arbeidskraftkostnadsundersøkelsene fra SSB. Grunnen til at vi ikke har med de to første utgavene av undersøkelsen er at i 1996 og 2000 er det ikke oppgitt tall for naturalytelser, som gjør det lite interessant for grunnlaget til denne oppgaven. Alle tabellene videre i dette avsnittet er bygget direkte på tall fra arbeidskraftkostnadsundersøkelsen. Det er vi som har beregnet forholdstallene.

Utbredelse av naturalytelser

Vi starter med å se på alle næringene under ett, som gir et gjennomsnitt for utbredelsen av frynsegoder i alle Norges næringer. Deretter gir vi en detaljert oversikt over utbredelsen i hver enkelt næring, før vi avslutter med å se nærmere på noen enkelt næringer som er interessante.

Alle næringer	2004	2008	2012	2016
Antall årsverk med i undersøkelsen	478 323	593 806	732 063	1 197 287
Arbeidskraftkostnader i alt (kr)	464 600	587 000	683 900	761 000
Faste lønninger (kr)	365 500	458 800	537 400	593 800
Naturalytelser (kr)	11 100	15 500	18 900	19 000
Naturalytelser/Arbeidskraftkostnder	2,39 %	2,64 %	2,76 %	2,50 %
Naturalytelser/Faste lønninger	3,04 %	3,38 %	3,52 %	3,20 %

Tabell 3.1: Utvikling i naturalytelser: alle næringer

Tabellen over viser omfanget av frynsegoder i Norge. I 2016 var gjennomsnittlig kostnad for et årsverk kr. 761 000, hvorav naturalytelser utgjorde kr. 19 000. I relative termer er dette 2,5 % av den totale lønnen eller 3,2 % av den ordinære lønnen, som var 593 800 kr. Dette gir oss et godt benchmark på hva som er en normal størrelse på andel naturalytelser i Norge. Absoluttverdien av naturalytelsene stiger i hele perioden, fra kr. 11 100 i 2004 til kr. 19 000 i 2016. I de relative verdiene er det mer svingninger, naturalytelser øker fra 2004 til 2012 før det blir et lite tilbakefall i 2016. Alt tatt i betraktning er det snakk om små svingninger, og naturalytelser som andel av lønn holder seg relativt stabilt over tid.

Variasjon mellom næringer

Selv om det viser seg at det er relativt liten variasjon over tid er det interessant å finne ut av om det er variasjon mellom de ulike næringene i Norge. Ettersom vi senere i vår analysedel også deler selskaper inn etter næringer har vi gjort det samme her. Tallene er presentert i tabellen under.

2016	Årsverk	Faste lønninger	Naturalytelser	Naturalytelser/Lønn
Olje- og gassutvinning og bergverksdrift	53 549	991 900	75 000	7,56 %
Finanstjenester	41 224	819 100	40 800	4,98 %
Varehandel	159 499	501 600	23 800	4,74 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	70 613	544 700	24 300	4,46 %
Omsetning og drift av fast eiendom	8 515	738 200	29 900	4,05 %
Informasjon og kommunikasjon	70 984	735 900	26 100	3,55 %
Industri	195 324	577 000	18 900	3,28 %
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	72 331	745 600	23 000	3,08 %
Personlig tjenesteyting	23 626	521 100	15 900	3,05 %
Forretningsmessig tjenesteyting	90 542	469 700	13 800	2,94 %
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	15 128	691 100	16 600	2,40 %
Vann, avløp, renovasjon	11 090	517 500	11 700	2,26 %
Samferdsel	101 593	599 700	11 100	1,85 %
Hotell- og restaurantvirksomhet	34 446	385 800	6 700	1,74 %
Kultur, underholdning og fritid	11 468	514 700	6 900	1,34 %
Undervisning	54 373	564 400	4 700	0,83 %
Helse- og sosialtjenester	182 982	539 200	2 300	0,43 %

Tabell 3.2: Naturalytelser i de ulike næringene 2016

Rekkefølgen på selskapene i tabellen er presentert høy-lav etter naturalytelser som andel av lønn. Oljenæringen har absolutt høyest andel naturalytelser og det vil være interessant å finne ut mer av hva dette består av, og hvorfor denne er så høy. Deretter kommer finanstjenester, varehandel og bygge- og anleggsvirksomhet som alle viser til andel naturalytelser godt over gjennomsnittet.

Vi ser at helse- og sosialtjenester og undervisning er klart nederst på listen, med henholdsvis 0,43 % og 0,83 % andel naturalytelser per direkte lønnskostnader. I vår undersøkelse har vi utelatt organisasjoner for lærere og sykepleiere, siden de typisk har lite bruk av naturalytelser.

Naturalytelser per næring

I denne delen ser vi nærmere på tallene for fire av næringene presentert over: Olje og gass, finans, varehandel og industri. Dette er næringer som skiller seg ut enten ved at de har en spesielt høy andel frynsegoder og/eller har et høyt antall årsverk. Når vi ser på utviklingen næring for næring er det kun tall fra 2008, 2012 og 2016 som er tilgjengelig. Før dette ble det brukt en annen kategorisering som gjør at det ikke er sammenlikningsgrunnlag.

Olje- og gassutvinning og bergverksdrift	2008	2012	2016
Antall årsverk med i undersøkelsen	38 761,00	52 393,00	53 549,00
Arbeidskraftkostnader i alt (kr)	1 074 900,00	1 215 300,00	1 355 100,00
Direkte personalkostnader (kr)	771 100,00	912 100,00	991 900,00
Naturalytelser (kr)	46 000,00	50 900,00	75 000,00
Naturalytelser/Arbeidskraftkostnader	4,28 %	4,19 %	5,53 %
Naturalytelser/Direkte personalkostnader	5,97 %	5,58 %	7,56 %

Tabell 3.3: Utvikling naturalytelser: Olje- og gassutvinning og bergverksdrift

Naturalytelser har i olje- og gassnæringen en spesielt høy økning i naturalytelser. Det økes fra Kr. 46 000 til Kr. 75 000 fra 2008 til 2016. Lønnsinntektene stiger også i perioden, men frynsegodene stiger relativt sett mer, og dette er grunnen til at andelen naturalytelser øker fra 5,96 % til 7,56 % i perioden. Olje- og gassutvinning og bergverksdrift har høyest absoluttverdi av naturalytelser og høyest relativ andel sett i forhold til lønnskostnader.

Finanstjenester	2008	2012	2016
Antall årsverk med i undersøkelsen	33 103,00	32 768,00	41 224,00
Arbeidskraftkostnader i alt (kr)	852 800,00	963 400,00	1 113 600,00
Direkte personalkostnader (kr)	633 900,00	733 800,00	819 100,00
Naturalytelser (kr)	33 200,00	40 200,00	40 800,00
Naturalytelser/Arbeidskraftkostnader	3,89 %	4,17 %	3,66 %
Naturalytelser/Direkte personalkostnader	5,24 %	5,48 %	4,98 %

Tabell 3.4: Utvikling naturalytelser: Finanstjenester

Fra 2008 til 2012 ser vi en betraktelig økning i absoluttverdien på naturalytelsene i næringen finanstjenester, mens økningen er liten fra 2012 til 2016. Lønnskostnadene stiger omtrent like mye, og forholdstallet forblir relativt jevnt gjennom perioden. Finansnæringen er likevel blant de med høyest naturalytelse-andel.

Varehandel	2008	2012	2016
Antall årsverk med i undersøkelsen	92 583,00	94 969,00	159 499,00
Arbeidskraftkostnader i alt (kr)	494 900,00	552 800,00	633 300,00
Direkte personalkostnader (kr)	393 000,00	438 700,00	501 600,00
Naturalytelser (kr)	14 900,00	20 100,00	23 800,00
Naturalytelser/Arbeidskraftkostnader	3,01 %	3,64 %	3,76 %
Naturalytelser/Direkte personalkostnader	3,79 %	4,58 %	4,74 %

Tabell 3.5: Utvikling naturalytelser: Varehandel

Naturalytelser stiger jevnt i absoluttverdi gjennom hele perioden. Lønningene har også steget jevnt, men i denne næringen stiger naturalytelser relativt mer enn lønningene. I 2016 er naturalytelser-andelen steget med nesten et prosentpoeng opp til 4,74%. Absoluttverdien for naturalytelsene er ikke veldig høye sammenliknet med gjennomsnittet, men lavere lønninger fører til at forholdstallet ligger godt over gjennomsnittet.

Industri	2008	2012	2016
Antall årsverk med i undersøkelsen	127 087,00	108 069,00	195 324,00
Arbeidskraftkostnader i alt (kr)	568 600,00	659 600,00	733 400,00
Direkte personalkostnader (kr)	445 700,00	519 100,00	577 000,00
Naturalytelser (kr)	13 000,00	17 900,00	18 900,00
Naturalytelser/Arbeidskraftkostnader	2,29 %	2,71 %	2,58 %
Naturalytelser/Direkte personalkostnader	2,92 %	3,45 %	3,28 %

Tabell 3.6: Utvikling naturalytelser: Industri

Industrinæringen i Norge er stor og i 2016 var det nesten 200 000 årsverk sysselsatt i næringen. Naturalytelsene stiger i form av absoluttverdi gjennom hele perioden, men forholdstallet utvikler seg likt som i finansnæringen med en økning til 2012 og deretter et lite fall til 2016.

3.1.2 Kvinner og menn - forskjeller i frynsegoder

I en rapport fra 2002 utgitt av Institutt for Samfunnsforskning undersøker Harald Dale-Olsen forskjeller i frynsegoder mellom kvinner og menn i perioden 1992-1997. Rapporten ble finansiert av Arbeids- og administrasjonsdepartementet og formålet var å bedre forstå hvordan lønnsforskjeller mellom menn og kvinner oppstår.

For å undersøke hvordan lønnsforskjellene oppstår undersøker Dale-Olsen data fra over 1 million lønnstakere årlig i perioden 1992-1997. Statistikken er samlet inn av Statistisk Sentralbyrå og Dale-Olsen bruker logistiske- og lineære sannsynlighetsmodeller, samt lineære regresjoner.

Dale-Olsen konkluderer med en rekke spennende funn. Hovedkonklusjon er at menn mottar både mer og oftere frynsegoder enn kvinner. Denne konklusjonen holder innen samme næring, innen samme utdanning og innen samme bedrift. Det blir også vist at ansatte i kvinnedominerte bedrifter mottar mindre frynsegoder enn ansatte i mannsdominerte bedrifter, dette funnet holder for begge kjønn i disse bedriftene. Konklusjonen er imidlertid ikke helt unyansert. Dersom man kontrollerer for enkelte utdanninger så er det også noen utdanninger som skiller seg ut, hvor de ansatte mottar mer og oftere frynsegoder. Enkelte utdanninger skiller seg også ut med at det ikke finnes noen forskjell mellom menn og kvinner.

Det drøftes også en mulig forklaring på den siste forskjellen i frynsegoder mellom menn og kvinner, og den mest nærliggende forklaringen er at frynsegodene kanskje er knyttet til spesielle jobber, og at disse jobben er i større grad besatt av menn enn kvinner. Dale-Olsen understreker at forskjellen i frynsegoder sett under ett er for små til at de påvirker nivået på den generelle lønnsforskjellen mellom menn og kvinner i Norge.

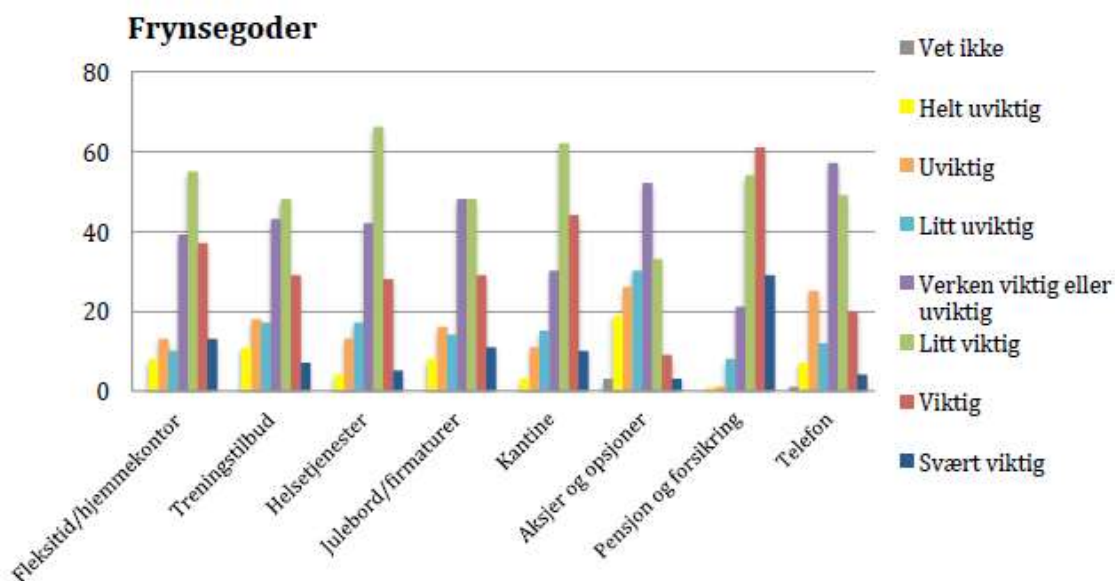
3.1.3 Hvilke typer frynsegoder er viktige?

I sin masterutredning ved Norges Handelshøyskole undersøker Skår og Ferstad hvordan konsultentselskaper tiltrekker seg attraktive kandidater. Som en del av masterutredningen laget de en spørreundersøkelse til avgangsstudentene ved NHH. Formålet med spørreundersøkelsen var å studere om insentivsystemet er avgjørende for studenters valg av arbeidsgiver, samt identifisere hvilke incentiver som eventuelt er mest fremtredende. Deltakerne på undersøkelsen ble spurt om å rangere hvilke frynsegoder som var de viktigste for dem.

Skår og Ferstad finner at de fleste frynsegoder blir vurdert ganske jevnt – verken viktige eller uviktige – se figur 3.1.7. (Skår & Ferstad, 2015, s.45). Pensjon og forsikring peker seg ut som det viktigste frynsegodet for studentene, der nesten halvparten av respondentene har svart at dette er viktig eller svært viktig. De finner også at helsetjenester og kantine blir rangert noe høyere enn de andre frynsegodene. Det godet som blir rangert som det minst viktige blant respondentene er aksjer og opsjoner.

I samme utredning gjør Skår og Ferstad også intervjuer med selskaper i konsulentbransjen. Selskapene ble blant annet spurt om frynsegoder, og det kommer frem at selskapene stort sett tilbyr de samme frynsegodene til sine ansatte (Skår & Ferstad, 2015, s.57). De kommer også frem til at det kan være vanskelig for selskapene å oppnå et konkurransefortrinn gjennom

frynsegoder, men at det likevel kan være negativt for bedriftene dersom de ikke har et tilstrekkelig tilbud av frynsegoder



Figur 3.1: Frynsegoder, tidligere masterutredning

3.1.4 Nye skatteregler for frynsegoder

I teoridelen av oppgaven så vi at skattefordeler kan være en av årsakene til at selskapene ønsker å tilby de ansatte frynsegoder fremfor økt lønn. Vi ønsker derfor å gi en kort oversikt over den nåværende situasjonen i diskusjonen om skattlegging av frynsegoder.

Skattlegging av frynsegoder er et komplisert område. En av grunnene er, som vi kommenterte i teoridelen, at verdsettelse av frynsegodene kan være komplisert. Den 1. januar 2019 tredde nye skatteregler for naturallytelser i kraft. De nye retningslinjene slår fast at arbeidsgiver nå skal trekke skatt og betale arbeidsgiveravgift når ansatte får naturallytelser, også når naturallytelsen kommer fra en tredjepart (Skatteetaten, 2018). Dette er spesielt relevant for varehandel-næringen siden de ansatte i denne næringen ofte har muligheten til personalrabatter. Ettersom disse oppdateringene kom i 2019 foreligger det lite empiriske undersøker om hvilken innvirkning denne spesifikke endringen har, men det er gjort undersøkelser på hvilke effekter en slik endring kan ha for bedriftene.

En av disse undersøkelsene er utført i en bacheloroppgave av Aarvik, Førde, Knutsen (2019). Undersøkelsen deres viser at forslagene som omhandler bonuspoeng og personalrabatt i realiteten vil føre til større administrative kostnader for arbeidsgiver fremfor en forenkling. Høringssvarene rundt skattereglene viser at det fortsatt er behov for å ta en ny vurdering av flere av elementene ved den nye lovgivningen, og da særlig personalrabatter (Aarvik, Førde, Knutsen, 2019, s. 34). Flere av informantene i oppgaven uttrykte at de håper den øvre beløpsgrensen på personalrabatter ikke er ferdig diskutert og fortsatt vil bli tatt opp til ny vurdering. Det er deres inntrykk at beløpsgrensen på kr 8 000 fremdeles er for lav (Aarvik, Førde, Knutsen, 2019, s. 35). Per i dag, 7. mai 2020 er personalrabattgrensen ikke endret.

3.2 Frynsegoders effekter

3.2.1 Frynsegoders effekt på turnover

Dale-Olsens «Wages, fringe benefits and worker turnover» (2016) undersøker hvordan arbeidsgivere bruker lønn og frynsegoder til å styre sine ansatte. Formålet til studien er hvordan organisasjoner bruker lønn og frynsegoder til å oppnå ønsket produktivitet fra sine ansatte. Dale-Olsen påpeker også at empiriske studier på temaet frynsegoder er få, og at hans undersøkelse er et supplement til en ellers tynn litteratur.

For å tilnærme seg dette formålet baserer Dale-Olsen seg på samme datagrunnlag som i sin undersøkelse fra 2002, som er presentert over. Datamaterialet er innhentet fra SSB og den spesifikke data som blir brukt i undersøkelsen er fra tidsrommet 1996-1997. Dale-Olsen har også valgt å fokusere på fulltidsansatte i privat sektor, som gir et datamateriale med ca. 1 million observasjoner.

Det kommer fram at det er en klar korrelasjon mellom høy lønn og frynsegoder, som betyr at ansatte som har høy lønn også har mer frynsegoder. Dale-Olsen konkluderer også med at lønn og frynsegoder påvirker turnover i bedriftene han undersøkte, samt at frynsegoder faktisk var et mer effektivt virkemiddel for å redusere turnover enn økt lønn.

3.2.2 Jobbtilfredshet og produktivitet

Benjamin Arts (2010) har som formål å finne sammenhengen mellom frynsegoder og jobbtilfredshet. Teorien rundt denne sammenhengen har vært det han selv betegner som tvetydig, og han ønsker derfor gjennom en empirisk studie å vise hvilke sammenhenger som finnes.

Undersøkelsen ble gjennomført i USA og baserer seg på tall fra NLSY (National Longitudinal Survey of Youth), som er en offisiell del av det Amerikanske «Bureau of Labour Statistics» (BLS, 2020). Datasettet er samlet inn i perioden 1996 til 2004 og består av over 24 000 observasjoner. Dette er en longitudinell undersøkelse, som betyr at undersøkelsen samler inn data på flere enn et tidspunkt. Det er den samme gruppen personer som har gjennomført undersøkelsen alle årene. Arts bruker regresjonsmodeller for å analysere datasettet.

Den generelle konklusjonen er at det finnes positiv korrelasjon mellom frynsegoder og jobbtilfredshet. Arts fant i hovedsak to grunner til dette, for det første at frynsegoder er billigere for arbeidsgivere på grunn av blant annet skattefordeler, som gjør at bedriftene har en fordel sammenliknet med dersom arbeidstakerne skulle kjøpt godet selv. For det andre så finner han at arbeidstakerne som ble undersøkt faktisk ønsket frynsegoder og når dette ønsket ble oppfylt var det med på å øke tilfredsheten.

Det fremkommer også at frynsegoder i noen sammenhenger kunne være negativt. Et eksempel på dette var dersom ektefellen også mottok det samme godet, ettersom dette fører til at arbeidstakeren har «dobbel opp» av ett gode, dette oppfattes som sløseri. Det viste seg også at frynsegoder kunne ha en negativ effekt ettersom enkelte arbeidstakere kunne føle seg låst til jobben. Dette fører til at arbeidstakere muligens forble i en jobb de ellers hadde forlatt, som igjen fører til lavere jobbtilfredshet.

Baughman, DiNardi og Holtz-Eakin (2003) undersøker effekten av såkalte familievennlige frynsegoder. Bakgrunnen for undersøkelsen er, som de beskriver selv, at frynsegoder har blitt mer populært, samt at den økte andelen av kvinnelig deltagelse i arbeidsmarkedet har ført til et større fokus på balansen mellom arbeidsliv og fritid. De ønsker også å teste sin antagelse om at bedrifter som tilbyr goder som foreldrepermisjon, barnepass og liknende tjener på dette gjennom økt produktivitet og at de ansatte vil godta en lavere lønn i bytte mot disse godene.

Undersøkelsen ble gjennomført i Onondaga, en delstat i New York, og 120 arbeidsgivere deltok på undersøkelsen, som i alt hadde over 19 500 ansatte. For å analysere svarene fra arbeidsgiverne ble det brukt regresjonsmodeller.

Baughman, DiNardi og Holtz-Eakin konkluderer med at de ikke finner støtte for at familievennlige frynsegoder øker produktivitet, med unntak av at arbeidsgivere som tilbyr fleksible sykedager og «child care assistance» har lavere turnover. De finner imidlertid støtte for antakelsen om at godene kompensere for lavere lønn, og dette er med på å dekke noen av kostnadene forbundet med å tilby de familievennlige godene.

4. Metode

En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener dette formålet, hører med i arsenal av metoder (Aubert, 1985, s. 196). Metode er de teknikker som anvendes for å tilegne seg kunnskap om virkeligheten (Jacobsen, 2015, s. 23). Å bruke en metode, av det greske *methodos*, betyr å følge en bestemt vei mot et mål (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016, s. 25). Målet vårt er å kartlegge hvilke frynsegoder som tilbys i Norge, og i dette kapitlet skal vi se på hvilken type metode som er mest hensiktsfull for å belyse denne problemstillingen.

Vår tilnærming tar utgangspunkt i Saunders, Lewis & Thornhill (2009, s. 108) sin «forskningsløk». Den inneholder flere lag: Filosofi, tilnærminger, strategier, metodiske valg, tidshorisont og teknikk/prosedyrer. Vi har imidlertid selv gjort noen modifiseringer når det kommer til inndelingen, for å bedre kunne legge vekt på de metodiske valgene vi selv mener er mest relevant.

4.1 Metodiske valg

4.1.1 Forskningsfilosofi

Forskningsfilosofi er forskerens tanker og meninger om å utvikle kunnskap og om naturen til denne kunnskapen. (Saunders et al. 2009, s. 107).

Innen forskningsfilosofien anses det å være to hovedretninger: Positivistisk tilnærming og fortolkningsbasert tilnærming. Den positivistiske tilnærmingen henviser til “det som faktisk finnes”, og er med andre ord det som kan sanses eller erfares direkte (Jacobsen, 2015, s. 25). Denne tilnærmingen til metode antar at forskeren på en objektiv og nøytral måte kan studere det fenomenet som er ønskelig. Forskeren og samfunnet er under denne tilnærmingen to separate elementer, og det er da mulig å opparbeide kunnskap objektivt om verden rundt.

Den andre retningen er den fortolkningsbaserte tilnærmingen. Det sentrale i denne tilnærmingen er at virkeligheten ikke er stabil, men under kontinuerlig endring, som fører til at eldre kunnskap blir mindre relevant over tid (Jacobsen, 2015, s. 24). I motsetning til den positivistiske tilnærmingen mener man at det ikke finnes en objektiv virkelighet, men heller

ulike forståelser av virkeligheten. Ettersom virkeligheten ikke er objektiv observerbar, må empirien settes inn i en større forståelsesramme av forskeren (Jacobsen, 2015, s. 28).

Selv om det i det siste har blitt hevdet at det er en relativt liten prinsipiell forskjell mellom de ulike tilnærmingene, så har tradisjonelt den fortolkningsbaserte tilnærmingen vært knyttet til kvalitativ metode, mens den positivistiske tilnærmingen har vært knyttet til kvantitativ metode (Jacobsen, 2015, s. 31). I vår oppgave vil vi bruke en blanding av kvantitative og kvalitative undersøkelser, og vi har på grunnlag av dette valgt å ha en pragmatisk tilnærming til forskningen og forskningsfilosofien. De resterende forskningsspørsmålene vil vi besvare med en praktisk og ikke et prinsipielt perspektiv.

4.1.2 Forskningstilnærming

Det refereres ofte til to klassiske retninger innen forskningstilnærming: deduktiv og induktiv metode. Den deduktive metoden handler om å få utviklet teori som blir utsatt for nøye testing (Saunders et al. 2009, s. 124). Denne typen tilnærming ser vi typisk i naturkunnskapen, hvor man gjennom grundig testing undersøker om sine hypoteser og antagelser finner støtte i empirien.

Induktiv metode handler om at teorien kommer etter empirien (Saunders et al. 2009, s. 126). Ved en induktiv tilnærming kommer man inn i forskningen uten en teori eller antagelser. Dette gjør at man ikke søker støtte for sin egen teori, men heller bygger sin teori basert på undersøkelsene man gjennomfører.

Praktisk kunnskap utvikles både gjennom det induktive, observasjoner eller sanser, og gjennom det deduktive, teorier og antakelser (Jacobsen, 2015, s. 35). Dette kalles en abduktiv tilnærming og vil være mest nyttig til vår problemstilling.

I vårt tilfelle om frynsegoder i Norge er det fortsatt relativt lite teori og forskning på området, og da spesielt i Norge de siste årene. Dette gjør at vi vil være avhengig av å se resultatene av empirien vår, før vi lager en teori og konklusjon. Samtidig er vi også avhengig av den teorien som allerede finnes for å kunne lage relevante undersøkelser. Ettersom vi har valgt en pragmatisk tilnærming til forskningsfilosofien vil det naturlige valget være en abduktiv tilnærming til forskningsmetoden.

4.1.3 Metode for datainnsamling

Som alle andre undersøkelser har vi måtte ta valg om hvilket datamateriale vi ønsker å basere vår masterutredning på. Det finnes også innenfor datainnsamling to hovedretninger: kvantitative og kvalitative data. Ian Dey (1993, s. 10) sier følgende om de to ulike data: «Mens kvantitative data opererer med tall og størrelser, opererer kvalitative data med meninger som uttrykkes gjennom språk og handlinger.»

Kvalitativ og kvantitativ metode er ikke nødvendigvis to harde motsetninger. Jacobsen (2015, s. 126) illustrerer med følgende eksempel: La oss si at den rene kvantitative metoden er et spørreskjema der alle svar gis via faste svaralternativer, og den kvalitative metoden skjer ved en helt åpen samtale om et tema mellom bruker og undersøker. Spørreskjemaer kan åpnes ved at vi legger inn noen åpne spørsmål, dvs. der brukeren kan svare med egne ord.

I vår undersøkelse ønsker vi å benytte både kvantitative og kvalitative data. Den første delen av vår analyse vil bestå av å undersøke hvordan utviklingen i bruk av frynsegoder har utviklet seg over tid og i hovedsak basere seg på kvantitative data. Ettersom frynsegoder er et motivasjonsverktøy, har vi kvalitative data fra vår egen spørreundersøkelse for å tilføye selskapers motivasjon og erfaring. Dette vil også etter vår mening gjøre analysen mer nyansert.

4.1.4 Formål med forskningen

Den mest brukte klassifiseringen når det kommer til formålet med forskningen er om den er såkalt eksplorativ, beskrivende eller forklarende (Saunders et al. 2009, s. 139).

Hensikten med eksplorativ forskning er å finne ut hva som er situasjonen, finne ny kunnskap, stille nye spørsmål, og til å bedømme fenomen i et nytt perspektiv. Den beskrivende forskningen har som formål å illustrere et nøyaktig bilde av situasjoner, hendelser eller personer, mens den forklarende forskningen ønsker å etablere årsak-virkning relasjoner mellom variabler (Robson, 2002, s.59). Fokuset her er å studere en situasjon eller et problem for å kunne forklare sammenhengen mellom variabler (Saunders et al. 2009, s. 140).

Av disse tre så kjennetegnes vår oppgave mest som beskrivende forskning. Vi ønsker å kartlegge frynsegoder i Norge og beskrive hvordan situasjonen er i dag, og hvordan utviklingen har vært gjennom forrige tiår. For å gjøre oppgaven enda mer relevant vil vi også undersøke med en forklarende hensikt. Vi ønsker også å forklare hvorfor selskaper tilbyr

frynsegoder og hvilke grunner de har. Dette gjør at forskningen vår har to hensikter, være beskrivende og forklarende.

4.1.5 Forskingsstrategi

Det finnes mange forskjellige strategier man kan bruke i forskning. Hver strategi kan brukes for eksplorativ, beskrivende eller forklarende forskning. Noen passer godt til deduktive metode, mens andre strategier passer bedre til induktive metode (Saunders et al. 2009, s. 141).

Det er også relevant å tenke over om man ønsker å bruke en eller flere strategier. Saunders et al. Saunders et al. (2009, s. 151-152) gjør følgende beskrivelse: mono-metode er å bruke én datainnsamlingsstrategi og tilsvarende analyser. Kombinerte metoder er å bruke flere enn en datainnsamlingsstrategi, og bruke samme analyser for strategiene – kvantitativt eller kvalitativ analyse. Blandet metode er å bruke både kvantitativ og kvalitativ datainnsamlingsstrategi og analyse.

Tashakkori and Teddlie (2003) argumenterer for at det er nyttig å bruke kombinerte eller blandede metoder dersom det gir bedre muligheter for å svare på problemstillingen, og dersom det hjelper deg å bedømme om resultat og konklusjoner er til å stole på. Derfor har vi landet på å bruke en kombinert metode, med bruk av spørreskjema og datainnsamling fra årsrapporter (arkivforskning) som strategier. Å velge to strategier vil også hjelpe oss med å tydeliggjøre formålene. Arkivforskningen vil ha en beskrivende effekt, mens spørreskjema vil kunne ha mer enn forklarende effekt.

Som beskrevet ovenfor ønsket vi både kvantitative og kvalitative undersøkelser. Derfor har vi designet spørreundersøkelsen til å omfatte begge deler. De fleste spørsmål samler kvantitative data, mens noen spørsmål om meninger samler inn kvalitative data. Gjennom arkivforskningen er det rene kvantitative data som er samlet inn.

4.1.6 Tidshorisont

Hvilken periode man skal hente sin data fra er også et svært interessant og viktig spørsmål. Man kan for eksempel bestemme seg for å analysere et spesifikt punkt i historien, såkalt tversnittundersøkelse, eller man kan velge å undersøke over en gitt tidsperiode, såkalt longitudinell undersøkelse. Tidshorisonten dikterer blant annet hvordan man samler inn sin data. De fleste forskere ønsker nok å kunne gjøre longitudinelle undersøkelser, men for

studenter som har en kortere undersøkelsesperiode må nøye seg med tversnittundersøkelse (Johannessen et al. 2016, s. 71). I vår oppgave har vi valgt å se på tall fra en gitt tidsperiode, mens spørreundersøkelsen også sjekker tidligere og fremtidige forhold. Ettersom vi bare gjennomfører undersøkelsen over en tidsperiode, må den anses å være en tversnittundersøkelse. For at det skal være en longitudinell undersøkelse må den samme undersøkelsen gjennomføres flere ganger, på ulike tidspunkt.

4.1.7 Oppsummering av metodiske valg

I denne delen har vi tatt en rekke metodiske valg, og for å vise valgene på en så oversiktlig måte som mulig har vi laget pyramiden under. Pyramiden er basert på “forskningsløken” til Saunders, som vi nevnte innledningsvis.



Figur 4.1: Oppsummering av metodiske valg

Nederst i pyramiden finner vi forskningsfilosofien. Den pragmatiske tilnærmingen dannet et solid fundament for de andre metodiske valgene. Ettersom det finnes noe forskning på området tidligere og en god del teori innenfor de relevante fagfeltene er den abduktive tilnærmingen et fornuftig valg når det kommer til forskningstilnærming. Videre har vi valgt å bruke både

kvantitative og kvalitative data, og grunnen til dette er at dette vil gi oss mulighet til en mer nyansert analyse rundt vårt tema. Beskrivende formål er brukt for å kartlegge hvilke frynsegoder som er i bruk, mens forklarende formål er brukt for å analysere hvorfor nettopp disse godene blir brukt. Strategien vår er både spørreskjema og arkivforskning i form av årsrapporter, og vi syntes dette er den mest hensiktsmessige måten å gjøre det på for å få kartleggingen så god som mulig. Når vi ser på tidshorisonten, er vår undersøkelse en tverrsnittsundersøkelse ettersom vår masterutredning blir utarbeidet over bare en tidsperiode.

4.2 Datainnsamling

4.2.1 Type data

Det er en rekke ulike valg vi har måtte ta stilling til i forbindelse med datamateriale vi har valgt å basere vår analyse på. Det første valget var hvorvidt vi ønsket å samle inn data selv, eller om vi skulle basere oppgaven på datamateriale som allerede er tilgjengelig. På fagspråket omtales dette som henholdsvis primærdata og sekundærdata. Dersom man velger å samle inn primærdata er det forskeren selv som går til den primære kilden for informasjon, for eksempel gjennom observasjon, intervju eller spørreskjema (Jacobsen, 2015, s. 139). Det andre alternativet er å bruke sekundærdata. Dersom man tar i bruk sekundærdata samler ikke forskeren informasjonen selv, men baserer seg på informasjon som er samlet inn tidligere, av andre (Jacobsen, 2015, s. 140).

Det er ikke slik at disse to data-typene er gjensidig utelukkende og vi har valgt å samle inn begge deler. For vår del vil sekundærdataen vi samler inn i stor grad være med på å belyse problemstillingen fra en annen side og gi en ekstra dimensjon til vår diskusjon. Våre primærdata vil bli samlet inn gjennom spørreundersøkelsen, som forklares i mer detalj i avsnitt 4.2.4, mens sekundærdata blir i hovedsak samlet inn gjennom årsrapporter.

4.2.2 Utvalg

Når vi har bestemt hvilken type data vi skal bruke i vår analyse, må vi bestemme hvor denne informasjonen skal komme fra. Det er kanskje naturlig å tenke at dersom gode og troverdige svar er det man ønsker, at man må undersøke hele populasjonen. For vårt vedkommende ville det vært alle selskapene i Norge, men det er verken hensiktsmessig eller nødvendig, fordi det er mulig å undersøke et utvalg av populasjonen og få gode svar (Johannessen et al. 2016, s.

241). Samtidig burde utvalget bestå av selskaper som representerer alle viktige egenskaper til selskapene i den større populasjonen. Et slikt utvalg kaller man et representativt utvalg, det vil si et utvalg som kan representere samtlige enheter (Johannessen et al. 2016, s. 243).

Populasjonen i vår undersøkelse er alle selskaper i Norge, men vår problemstilling krever også at selskapene har ansatte og til en viss grad et sofistikert lønssystem. Det finnes ingen generell oversikt over selskaper med lønssystemer, men i 2020 er det 203 000 selskaper i Norge hvor det er registret en eller flere ansatte (SSB, 2020a). Majoriteten av disse selskapene kun har en eller svært få ansatte.

I kvantitative undersøkelser trekkes utvalget ofte tilfeldig, slik at vi skal kunne gjøre statistiske generaliseringer. Dette er derimot ikke vanlig i kvalitative undersøkelser. Hensikten er snarere å få mest mulig kunnskap om fenomenet og fenomenets kontekst, og ikke å føre statistiske generaliseringer (Johannessen et al. 2016, s. 116). Siden vi i vår utredning har en blandet metode velger vi å bruke en strategisk utvelgelse av informanter. Dette er også mest hensiktsmessig for oss for at vi skal klare å få tak i den informasjonen vi trenger.

Vi har valgt å bruke ekstreme og/eller avvikende utvalg. Dette består av personer eller tilfeller som er rike på informasjon fordi de er ekstreme, spesielle eller avvikende i forhold til andre (Johannessen et al. 2016, s. 117). Derfor velger vi børsnoterte selskaper og de største selskapene i Norge. Fordelen med å velge disse selskapene er at de mest sannsynlig har et sofistikert lønssystem som tilbyr frynsegoder, samt at disse selskapene ofte står ovenfor strengere regnskapskrav. Dette fører til at regnskapene vi henter tallene fra vil variere lite fra selskap til selskap når det kommer til formelle krav og hvordan enkelte elementer verdsettes og rapporteres.

Proessen med å velge utvalget til årsrapportene og spørreundersøkelsen

Basert på argumentene over bestemte vi oss for at vårt utvalg skulle bestå av selskaper notert på Oslo Børs, samt de 150 største selskapene i Norge. Et annet avgjørende moment når det kom til utvalget var at vi ønsket selskaper hvor det var relativt enkelt å få tak i informasjonen vi trengte til vår analysedel. Det er vanlig for børsnoterte og store selskaper å gi ut årsrapporter årlig, hvor regnskapstall er lett tilgjengelig. Ettersom vi følte at en analyse av kun de selskapene som var notert på Oslo Børs muligens ble litt få, anså vi de 150 største selskapene i Norge som en naturlig forlengelse av dette utvalget. Vi var også forberedt på at en del av de 150 største selskapene også vil være notert på børsen, og dette er grunnen til at vi valgte de

150 største selskapene fremfor for eksempel bare de 100 største. Listen over de største selskapene i Norge fant vi som del av Hegnar sin liste over de 500 største selskapene i Norge.

Pr. 27. Januar 2020 var det 175 selskaper notert på Oslo Børs. Vi har imidlertid valgt å ekskludere alle selskaper som ble notert etter 2010, ettersom vi ønsker kontinuitet i vårt datasett og sammenlikne de samme selskapene over tid. Dette førte til at det var 109 selskaper som var notert i hele perioden vi ønsket å undersøke, og det er vårt utvalg for børsnoterte selskaper. For å videre sikre kontinuitet utelukket vi også selskaper som ikke hadde tilgjengelige data for alle år. I alt var dette 35 selskaper, som ga oss 74 selskaper som var notert på børsen i hele perioden og hadde tilgjengelige data til analyse.

Vi ønsket å ha flere selskaper, og valgte derfor å inkludere de 150 største selskapene i Norge. Av disse 150 selskapene var det allerede 41 som var børsnoterte, som medførte at det var 109 selskaper vi forsøkte å finne data på. Denne prosessen viste seg å være vesentlig mer komplisert for selskaper som ikke var notert på børsen, og resultatet ble at vi kun fant komplett data for perioden for 38 av de 109 selskapene.

Til sammen for børsnoterte og de 150 største selskapene i Norge satt vi igjen med 112 selskaper. Vi hadde tidlig satt 100 som et minimumsantall for selskaper, og alt tatt i betraktning var vi fornøyde med selskapene i utvalget. Ettersom vi samlet inn tall for 9 år for hvert selskap, satt vi til slutt igjen med 1005 observasjoner.

Selskapene i vårt utvalg er presentert i tabellen under, og gir et inntrykk av hvilke typer selskap vi har analysert.

ABG Sundal Collier	Kitron ASA	PCI Biotech	Nokas
AF Gruppen	Kongsberg Automotive ASA	PGS	Nordea Bank Norge
Aker ASA	Kongsberg Gruppen ASA	Petrolia	Norges Råfisklag
Aker BP ASA	Lerøy Seafood Group ASA	Philly Shipyard	Norges Statsbaner
Aker Solutions	Magnora ASA	Photocure	NorgesGruppen
AKVA Group ASA	Agder energi	Polarcus	Norsk Tipping
American Shipping Company ASA	Coop Vestfold & Telemark		Nortura
Austevoll Seafood ASA	Felleskjøpet Agri	Prosafe	NRK
Bakkafrost Pf	Ferd Holding	Protector Forsikring	O N Sunde
Belships ASA	Hafslund	Q-Free	OBOS
Bonheur ASA	Jotun	REC Silicon	Posten
Bouvet ASA	Kommunalbanken	SalMar	Reitangruppen
Byggma ASA	Medistim ASA	Schibsted	Ruter
DNB	Mowi ASA	SeaBird Exploration	Selvaag Gruppen
DNO	Navamedic	Siem Offshore	Sparebank 1 Gruppen
DOF	NEL	Stolt-Nielsen	Sparebank 1 SMN
Electromagnetic Geoservices ASA	TTS Group	StrongPoint	Sparebank 1 SR-Bank
Endúr ASA tidl. Bergen Group	Nordic Semiconductor	Telenor	Sparebanken Vest
Equinor	Norsk Hydro	TGS	Sporveien
FLEX LNG LTD	Norwegian Air Shuttle	Thin Film Electronics	Statkraft
Funcom SE	Norwegian Energy Company	Tomra	Statnett
GC Rieber Shipping ASA	Norwegian Property	Veidekke	TeliaSonera Norge
Gjensidige Forsikring ASA	Oceanteam	Voss Veksel- og Landmandsbank	Tine Gruppen
Goodtech ASA	Odfjell	Wallenius Wilhelmsen ASA	Torghatten
Grieg Seafood ASA	Olav Thon	Wilson ASA	Tryg Forsikring
Gyldendal ASA	Orkla	Lyse	Umoe Gruppen
IDEX Biometrics ASA	Otello	MøllerGruppen	Vinmonopolet
Interoil Exploration and Production ASA	Panoro	Nexans Norway	Visma

Tabell 4.1: Utvalget til årsrapportundersøkelsen, 112 selskaper.

Utgangspunktet for utvalget til spørreskjemaet var det samme som for årsrapportene. Den største forskjellen var at vi også inkluderte selskaper som ble notert på børsen etter 2010. Grunnen til dette er at vi ønsket å finne ut så mye som mulig om utbredelsen av frynsegoder i dag, og problemet med kontinuitet i data over tid var derfor ikke til stede. Dette førte til at vi hadde 175 børsnoterte selskaper og 109 selskaper fra de 150 største selskapene i Norge, totalt 284 selskaper.

Vi kunne imidlertid ikke bare sende spørreundersøkelsen til disse 284 selskapene og håpe det var noen med kunnskap om lønssystemet som svarte på den. Selv om dette mest sannsynlig hadde ført til langt flere svar på undersøkelsen mener vi det drastisk hadde gått ut over kvaliteten på svarene. For å sikre kvaliteten kontaktet vi selskapene og spurte om kontaktinformasjon til HR-ansvarlig i bedriften, eller noen i HR-avdelingen. På denne e-posten fikk vi en del svar med epost-adresser til HR-ansvarlige. Vi kunne nok hatt et høyere antall e-postadresser dersom vi hadde brukt tid på å ringe selskapene, men dette ble prioritert vekk siden vi gjennomførte datainnsamling fra årsrapporter samtidig. Noen selskaper hadde HR-ansvarlig sin e-postadresse på nettsiden, og denne e-postadressen sendte vi spørreundersøkelsen direkte til.

Bruttoutvalget består av 77 selskaper for spørreskjemaet. Dette er et utvalg som ikke er representativt for hele populasjonen, men et strategisk utvalg for å få samlet god data med høy kvalitet. Det er flere grunner for at dette utvalget ikke er representativt. For det første har dette utvalget bare børsnoterte og/eller er blant de største selskapene i Norge. For det andre har selskapene i utvalget gått gjennom en selvseleksjonsprosess med å svare at de er interessert i å ta en undersøkelse om frynsegoder. De selskapene som synes frynsegoder er lite viktig vil muligens velge å se bort i fra denne type undersøkelser.

Det er også verd å nevne at vi søkte kontakt med selskapene i begynnelsen av mars, og som vi vet var dette en ekstremt vanskelig tid for mange. Noen bedrifter måtte stenge dørene over natten som følge av de svært inngrepene tiltakene som ble iverksatt for å redusere smittespredningen av Covid-19 viruset. Dette tatt i betraktning valgte vi å gjennomføre undersøkelsen selv om vi hadde noe mindre respondenter enn vi ønsket.

4.2.3 Innhentning av årsrapport-data

Data fra årsrapporter ble samlet fra 112 selskaper, og vi fant at alle årsrapportene hadde detaljerte tall som ble kalt «andre ytelser» eller noe tilsvarende som dette. I Hydro sin årsrapport for 2018 blir dette forklart som: Andre ytelser utgjør alle andre kontante og ikke-kontante fordeler mottatt i året, og inkluderer skattbar del av forsikringspremier, fri bil og bilgodtgjørelse og telekommunikasjon (Hydro, 2019, s. 57). Denne definisjon er nærliggende til frynsegoder og vi vil bruke disse tallene for å kunne si noe om bruken av frynsegoder til selskapene.

De aller fleste selskaper brukte andre ytelser som en egen post eller på engelsk «other benefits». Noen selskaper omtalte dette som andre lønnskostnader. Poenget var å finne fram til lønnskostnadene som ikke omhandlet fast lønn, arbeidsgiveravgift, bonuser og pensjonskostnader for å sitte igjen med tall på frynsegodene. Vi samlet også inn tall for lønn utbetalt, bonus, pensjon, totale lønnskostnader og antall årsverk. Dette er fordi vi ønsket å ha noen tall vi kunne sammenligne størrelsen på frynsegodene med.

For å senere finne likhetstrekk basert på næring, ble denne informasjonen hentet inn samtidig og vi bestemte oss for å følge standarden for næringsgruppering NACE (SSB, 2020b). For at næringsinndelingen skulle samsvare mellom årsrapportene og undersøkelsen vi selv gjennomførte er NACE grupperingen brukt begge steder.

Noen selskaper brukte ikke norske kroner som valuta i sin årsrapport, og vi ble derfor nødt til å finne en felles valuta for alle selskapene. Ettersom de fleste årsrapportene brukte norske kroner, var det naturlig å konvertere de andre valutaene til denne. Noen selskaper rapporterte i amerikanske dollar, andre i euro, danske- eller svenske kroner. Ettersom valutaen ikke er stabil over tid valgte vi å konvertere de utenlandske valutaene år for år basert på gjennomsnittlig valutakurs dette året. Gjennomsnittlig valutakurs er lett tilgjengelig på Norges Bank sine nettsider (Norges Bank, 2020).

4.2.4 Utarbeiding av spørreundersøkelse

Når vi startet planleggingen av vår spørreundersøkelse var vi klare over at grunnarbeidet med undersøkelsen kunne ha stor betydning for hvordan sluttresultatet ble. Vi valgte derfor å bruke en god del tid på planlegging og prøving-og-feiling før vi sendte ut undersøkelsen. I tillegg til at grunnarbeidet er svært viktig, finnes det også lite muligheter for å endre undersøkelsen underveis dersom man skulle finne feil eller mangler (Jacobsen, 2015, s. 252).

Ifølge Johannesen et al. (2016, s. 276) kan en spørreundersøkelse bli i overkant omfattende dersom den inneholder over 30 spørsmål. Gitt den pågående situasjonen med Covid-19 viruset ønsket vi ikke at respondentene skulle føle at spørreundersøkelsen ble for omfattende, og dermed velge å kun svare på noen av spørsmålene. I utgangspunktet hadde vi et mål om en undersøkelse som ikke tok mer enn 5-10 minutter å besvare på en utfyllende måte. Dette førte til at vi endte opp med 18 spørsmål. Hele spørreundersøkelsen ligger vedlagt som vedlegg 2.

Før undersøkelsen ble helt ferdigstilt og sendt ut til respondentene, ble den sendt til et utvalg personer for kommentarer. Vi spurte først og fremst de to foreleseren vi hadde i faget Personalpolitikk og Incentiver, Sissel Jensen og Astrid Oline Ervik, og de kom med sine tilbakemeldinger og innspill. Dette var til stor hjelp for å sikre at det faglige var på plass, og at data som ble samlet inn var hensiktsmessig med tanke på analysearbeidet. Vi spurte også bekjente om de hadde tilbakemeldinger på språk eller den logiske oppbyggingen av spørreskjemaet.

Den ferdigstilte versjonen av vår undersøkelse inneholder fire deler, hvor hver del har et spesifikt formål. I den første delen ønsker vi å samle inn generell informasjon om selskapet. Dette er spørsmål om næring, selskapets størrelse, ansatte i Norge og andel kvinner i Norge. Den andre delen av undersøkelsen setter søkelys på frynsegodeordningene hos selskapene i dag. Dette er spørsmål som omhandler hvem, og hvor stor andel som får frynsegoder, hvilke

frynsegoder som tilbys og årsaker til bruken av disse frynsegodene. Den tredje delen er i stor grad lik den andre delen, men fokuserer på frynsegodeordningene i 2010. Formålet her er å finne ut om det er en bevisst utvikling over tid fra selskapenes side, og vi spør derfor blant annet om årsaker til eventuelle endringer. Den fjerde og avsluttende delen av undersøkelsen består av diverse spørsmål og påstander om hva respondentene syntes om frynsegodene i selskapet de representerer, og deres tanker om frynsegodenes fremtid. Helt til slutt er det åpnet for øvrige kommentarer.

Det er ikke bare spørsmålene vi stiller som er viktig under utarbeidelsen av undersøkelsen, ettersom det ikke er rom for direkte interaksjon er det også viktig å tenke nøye gjennom hvordan respondenten kan svare. Det finnes i hovedsak tre forskjellige former for svaralternativer – nominal, rangordning og forholdstall (Johannesen et al. 2016, s. 256). I vår undersøkelse har vi benyttet de tre for å kunne lage en variert spørreundersøkelse. Den første typen er kjent som kategorisk eller nominal. Her kan bruke svar til å gruppere enheter i ulike kategorier. Denne typen spørsmål vi har er for eksempel om selskapet bruker frynsegoder i dag. Den andre formen kaller vi for rangordning eller ordinal. Her kan vi bruke svarkategoriene til å rangere brukergrupper i forhold til hverandre. Denne formen blir brukt mye brukt vår undersøkelse fordi den brukes til å fange opp frekvens eller hyppighet, intensitet i en vurdering, sammenligning og prioritering. Vi har 11 av denne typen svaralternativer. Et eksempel på dette er at vi spør om prioriteringer av årsaker til bruk av frynsegoder. Den tredje typen svaralternativ kalles for metrisk eller forholdstall, hvor respondenten kan rangere gruppene nøyaktig ved tall som svaralternativer. Vi har fire av denne typen svaralternativer, for eksempel hvor stor andel av de ansatte har frynsegoder.

Åpne spørsmål bør i hovedsak avgrenses til to situasjoner når det kommer til spørreskjema. Den første situasjonen er når man ikke har oversikt over alle tenkelige svaralternativer, og den andre er når det finnes så mange alternativer at det ikke er hensiktsmessig å liste opp alle (Couper et al. 2011; Schuman & Presser, 1996). I vår undersøkelse er dette relevant ettersom vi ønsket en kartlegging, og det derfor ikke riktig av oss å begrense respondenten med kun våre alternativer. Samtidig fører et begrenset antall respondenter til at vi har muligheten til å sjekke hvert enkelt svar individuelt. Vi la derfor til muligheten for øvrige kommentarer etter spørsmål hvor dette virket naturlig.

Spørsmål kan utformes ved direkte spørsmål eller som en påstand som respondenten må ta stilling til (Johannesen et al. 2016, s. 268). Selv om forskningen er uklar på hva som er best,

ser det ut at den siste måten benyttes stadig mer. Spesielt gjelder det når forskere ønsker å måle abstrakte og komplekse fenomener som holdninger og følelser. Dette er grunnen til at vi både har direkte spørsmål og påstander i vår undersøkelse.

Undersøkelsen ble sendt ut for første gang til alle 77 respondenter den 25. Mars. Dette er de respondentene, som forklart over, hadde vist interesse for å delta i en undersøkelse av denne typen. Etter det har gått et par uker, er det vanlig å sende en purring til dem som ikke har svart (Johannesen et al. 2016, s. 278), og vi sendte derfor ut første purring den 6. April. På dette tidspunktet hadde 29 respondenter svart, som gir en svarprosent på omtrent 38 %. Andre purring ble sendt ut 21. April, og på dette tidspunktet hadde vi fått inn 40 svar - en svarprosent på om 52 %. Med den andre og siste purringen satt vi også svarfrist, søndag 26. April. Ettersom vi allerede hadde vært i kontakt med respondentene før undersøkelsen ble sendt ut hadde vi håpet på en høyere svarprosent, men etter andre purring endte vi opp med 45 svar – en svarprosent på 58 %.

Mandag 27. April stengte vi undersøkelsen, og den hadde da vært tilgjengelig for respondentene i 4,5 uker. Ettersom spørreundersøkelsen hadde vært tilgjengelig såpass lenge mener vi det er rimelig å anta at det ikke var på grunn av manglende tid fra vår side at noen som ønsket å svare på undersøkelsen ikke fikk svart.

4.3 Evaluering av forskningen

4.3.1 Validitet

Gyldighet er viktig uansett hvilken teoretisk innfallsvinkel, eller bruk av kvantitative eller kvalitative data (Silverman, 1993, s. 156). Validiteten dreier seg om empirien er gyldig og relevant, med dette menes hvorvidt empirien som samles inn faktisk gir svar på de spørsmålene som har blitt stilt. Validitet deles gjerne inn i intern gyldighet og ekstern gyldighet, hvor intern gyldighet går på hvorvidt vi har dekning i våre data for de konklusjonene vi trekker, mens ekstern gyldighet er om resultater er gyldige også i andre sammenhenger (Jacobsen, 2015, s. 17).

Et spørsmål til intern gyldighet er om vi har fått tak i de riktige kildene, og også om disse kildene gir riktig informasjon. Våre hovedkilder er årsrapporter og kontakt med HR-ansvarlige som respondenter til spørreskjemaet. Vi mener at årsrapportene er den riktige kilden til

informasjonen vi ønsket å samle inn, men det kan stilles spørsmål rundt hvorvidt rapportene ga den riktige informasjonen. Vi hentet tall fra regnskapsposten «andre ytelser» og det kan tenke seg at noen selskaper fører andre diverse lønnsutgifter på denne posten. De fleste selskapene spesifiserte ikke hva de definerte som «andre ytelser», så det gjorde det vanskelig å kontrollere hva dette faktisk inneholdt.

Når det kommer til vår egen undersøkelse så har den blitt sendt ut til HR-ansvarlige, og vi mener at dette er de rette folkene å hente informasjonen fra. En svakhet er imidlertid at vi aldri har møtt disse personene og vi vet ikke hvor seriøst de tar undersøkelsen vår. Noen av spørsmålene våre krever at de undersøker litt, og det kan være at de ikke er så nøye med å gi helt nøyaktig informasjon. Dette er vanskelig å kontrollere, men vi har grunn til å tro at de fleste tar undersøkelser fra NHH seriøst og vil svare grundig, spesielt når de vet informasjonen skal brukes i en masterutredning.

Et annet spørsmål til intern validitet er om forskeren gir en sann representasjon av data. For å være sikker på at vi ga respondentene tilstrekkelig med tid til å svare på undersøkelsen, samt at vi hadde nok tid til å senere analysere svarene, ble vi nødt til å utarbeide spørreundersøkelsen tidlig. Som et resultat av dette hadde vi på det tidspunktet ikke all kunnskapen vi sitter med i dag, og dette er en svakhet med undersøkelsen.

Det kan også stilles spørsmål om i hvilken grad våre resultater gjenspeiler virkeligheten. Dette er validering gjennom å konfrontere andre fagfolk og annen forskning med de resultatene man har kommet fram til i egen forskning (Jacobsen, 2015, s. 237). Vi vil sammenligne resultatene for frynsegoder vi kommer fram til, med annen forskning som omhandler samme temaet.

Begrepsmessig gyldighet er om målene våre faktisk måler det vi ønsker å måle (Jacobsen, 2015, s. 351). I løpet av konkretiseringsprosessen må vi hele tiden spørre oss selv: Måler de indikatorene vi velger ut, egentlig det vi er interessert i? I forhold til vår spørreundersøkelse var det viktig å tenke gjennom dette når vi redigerte spørreskjemaet. Var spørsmålene vi stilte gode nok til å svare på problemstillingen kartlegging av frynsegoder i Norge? Kunne vi konkretisere spørsmålene enda bedre, eller kunne vi formulert det på en annen måte for å fram riktig respons?

Hvorvidt våre funn fra enkeltelskaper på et gitt tidspunkt kan overføres til andre selskaper eller andre tidspunkt, går på den eksterne gyldigheten (Jacobsen, 2015, s. 17). Dette kan også kalles overførbarhet.

I kvantitative metoder generaliserer vi fra utvalg enheter som vi har studert, til en større populasjon som vi ikke har studert (Jacobsen, 2015, s. 363). Siden vi har en blandet metode valgte vi å benytte et strategisk utvalg som diskutert tidligere. Dette gjør at vi kan kontakte de selskapene som kan gi oss best mulig informasjon, selv om dette nødvendigvis ikke kan generaliseres til et større utvalg.

4.3.2 Reliabilitet

Reliabilitet handler om at empirien må være pålitelig og troverdig, og med dette mener vi at undersøkelsen må være til å stole på (Jacobsen, 2015, s. 17). Vi må spørre oss selv om det er trekk ved vår spørreundersøkelse som har vært med å påvirke resultatene vi har kommet frem til.

En trussel for reliabilitet er at forskeren har vært lite oppmerksom og slurvete i nedtegningen og analysen av data (Jacobsen, 2015, s. 245). Selv om vi hele veien har svært nøye ved innhenting av data fra årsrapporter, og dobbeltsjekket rare observasjoner, kan det være at vi har notert ned noen feil tall. Analysen av data fra årsrapporter og spørreskjemaet krever et element av skjønn.

Utformingen av selve spørreskjemaet er et viktig spørsmål om pålitelighet. Jo flere feil vi gjør i utformingen av spørreskjemaet, desto mindre kan vi stole på de svarene vi får. Derfor var det viktig å gå gjennom undersøkelsen mange ganger og få tilbakemeldinger fra veileder og bekjente.

Det kan også være stor forskjell mellom hva en respondent svarer på et spørsmål, og hva han eller hun faktisk mener eller har gjort. Ifølge Jacobsen (2015, s. 379) er det tre forhold som kan skyldes dette: strategiske svar, «tvungne» svar og svar i «hytt og vær». Strategiske svar kan skje når respondenten har noe å vinne på å snakke usant. «Tvungne» svar er at vi tvinger respondentene til å gjøre seg opp en mening om noe de egentlig ikke har spesielt mye kunnskap om. Svar i «hytt og vær» er at respondentene kan svare helt uten sammenheng. Vår spørreundersøkelse er anonym, og det er derfor lite sannsynlig med strategiske svar. Vi spør HR-ansvarlige så det er rimelig å anta at de har gode kunnskaper om frynsegoder. Jo mer kunnskap respondenten har om det temaet vi spør om, desto mindre er faren for «hytt-og-vær-svar». Dette gjør at respondentene til vår spørreundersøkelse er pålitelige.

4.4 Etikk

Forskningsetikk handler om å ivareta personvernet og sikre troverdigheten av forskningsresultatene (Dalland, 2012, s. 96). Når vi utarbeidet undersøkelsen hadde vi også i bakhodet hvem som kunne dra nytte av den nye kunnskapen, og hvilken verdi vår undersøkelse kunne ha for dem som valgte å delta i prosjektet.

Det er nok mest sannsynlig at vi som gjennomfører undersøkelsen som får mest igjen for den, men vi håper og at vi kan kunne bidra med noe nytt og interessant til de som er involvert i prosjektet. Flere HR-ansvarlige har vist interesse for temaet og spurt om en kopi av oppgaven eller tilsendt resultatene. Dette er positivt med et etisk hensyn at vi ikke bare utnytter respondentene sine erfaringer, men også at vi kan noe tilbake til dem. Når oppgaven er levert ønsker vi å sende tilbake konklusjoner og hva som kunne vært interessant for respondentene å få høre om.

Personopplysningslover sier hvordan opplysninger om oss kan og skal behandles. Den sier også om hva som kreves av oss når vi arbeider med personopplysninger i studentprosjekter og forskning (Dalland, 2012, s. 100). Vi har benyttet Personvernombudet for Forskning ved Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) sitt skjema om behandling av personopplysninger. Resultatet var at ingen personopplysninger skal behandles i prosjektet. Se vedlegg 1. Dette er fordi vi ikke spør om noen opplysninger direkte om respondenten, men bare om selskapet som respondenten responderer.

Vi samler ikke inn e-postadresser, og kan ikke finne ut hvilket selskap som er knyttet til hvert enkelt svar i undersøkelsen. Dette betyr at både respondenten, og selskapet denne personen representerer er helt anonyme. Innhenting av data fra årsrapporter er gjort på en annen måte og vi har valgt å opplyse om hvilke selskaper disse tallene kommer fra. Dette er på grunn av at alle data hentet inn fra årsrapportene er offentlig tilgjengelig og bryter dermed ikke med noen etiske retningslinjer.

5. Resultater

I denne delen av oppgaven vil vi presentere resultatene av vår spørreundersøkelse og den data vi har samlet inn og analysert fra årsrapporter. Vi starter med å presentere våre funn fra analysen av årsrapporter, hvor formålet er å studere frynsegodenes utvikling over tid. Deretter presenterer vi resultatene fra vår egen spørreundersøkelse. Dette avsnittet har som formål å gi en objektiv presentasjon av resultater, mens diskusjonen av resultatene og deres betydning i hovedsak er forbeholdt neste kapittel.

5.1 Våre funn fra årsrapportene

Vi starter vår resultatdel med å presentere funn fra selskapenes årsrapporter. Som presentert i metoddelen i kapittel 4 har vi samlet data fra 112 årsrapporter, og gjort dette over en periode på 9 år, fra 2010 – 2018. Totalt har vi i denne delen av oppgaven analysert 1005 observasjoner.

I empiridelen av oppgaven har vi gått gjennom arbeidskraftkostandsundersøkelsen fra SSB. Denne er veldig interessant fordi den omfatter en stor andel av alle selskap i Norge. Denne gir oss mye informasjon, men den blir bare gjennomført hvert 4. år og er ikke oppdatert siden 2016. I tillegg går det ikke an å se tallene for et enkelt selskap. Derfor kan det vært lurt å supplere med tall fra årsrapporter som vi har gjort. Vi får se utviklingen fra år til år og har også muligheten til å se tall på selskapsnivå.

Innledningsvis presenterer vi informasjon om hva slags selskaper utvalget består av. Dette er informasjon om næring, størrelse og hvor mange som er notert på Oslo Børs. Formålet med dette er at det skal komme enda tydeligere frem hvilke selskaper vi har analysert. Deretter presenterer vi utviklingen i frynsegoder på aggregert nivå, for alle selskapene vi har samlet data for. Dette vil gi en oversikt over den generelle trenden for alle selskaper sett under ett. For å fremheve forskjeller basert næring og størrelse følger vi opp den generelle trenden med å presentere våre funn basert på størrelse og trekker frem de mest interessante næringene. Avslutningsvis ser vi på om det er en forskjell på selskaper som er børsnotert, og dem som ikke er det.

5.1.1 Informasjon om selskapene

Næringskode	Antall
Industri	19
Transport og lagring	15
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	13
Varehandel, reparasjon av motorvogner	13
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	11
Bergverksdrift og utvinning	9
Informasjon og kommunikasjon	9
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	6
Bygge- og anleggsvirksomhet	5
Jordbruk, skogbruk og fiske	4
Omsetning og drift av fast eiendom	4
Forretningsmessig tjenesteyting	1
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	1
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	1
Overnattings- og serveringsvirksomhet	1

Tabell 5.1: Næringer for selskapene

I tabell 5.1 over, er utvalget av selskapene delt inn etter næring etter NACE-inndelingen. Kolonnen til venstre viser alle næringer som er representert i vårt datasett, mens kolonnen til høyre viser hvor mange selskaper som hører til hver enkelt næring. De største næringene er som vi kan se industri, transport og lagring, finansierings- og forsikringsvirksomhet, samt varehandel, reparasjon av motorvogner. Hver av disse næringene er representert med minimum 13 selskaper, mens industri er den næringen med flest representerte selskaper. Når vi senere skal gjøre analyse basert på næring er det disse fire næringene vi ser nærmere på.

Virksomhetens størrelse	Antall
1-20 årsverk	6
21-99 årsverk	13
100-249 årsverk	10
250-999 årsverk	26
1000-9999 årsverk	46
Over 10 000 årsverk	11
Median ansatte	1099
Gjennomsnitt ansatte	3469

Tabell 5.2: Antall årsverk i virksomhetene

Tabellen over viser selskapene representert etter antall årsverk. Vi ser at de fleste selskapene har relativt mange årsverk, og over halvparten av selskapene er veldig store med over 1000 årsverk. Medianen for antall årsverk er 1099, mens gjennomsnittlig antall årsverk er 3469.

Dette forteller oss at de selskapene som er store er veldig store, og drar derfor opp gjennomsnittet betraktelig.

Antall børsnoterte selskaper	Antall	Andel
Børsnoterte selskaper	74	66 %
Ikke-børsnoterte selskaper	38	34 %

Tabell 5.3: Andelen børsnoterte

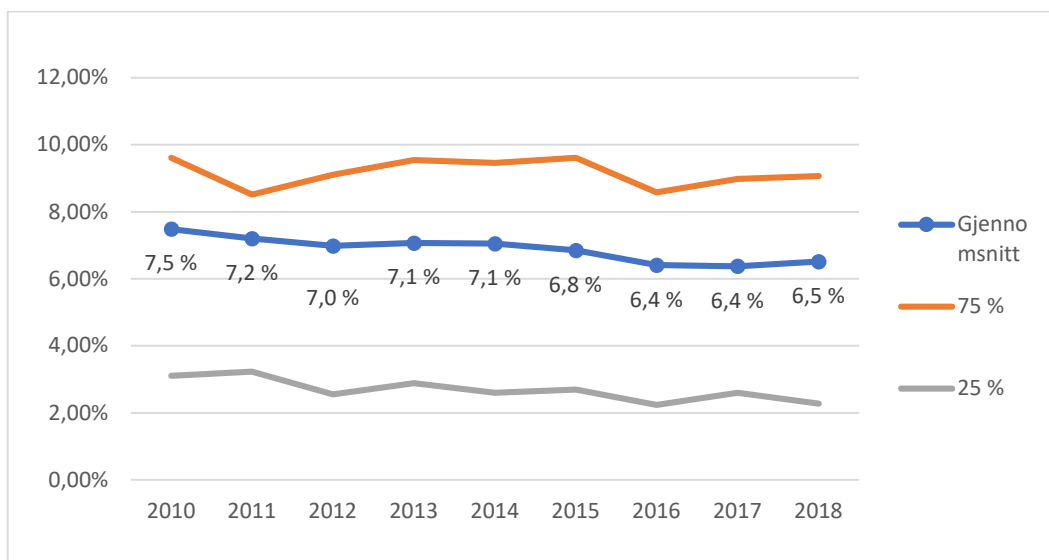
Tabell 5.3 viser en klar overvekt av børsnoterte selskaper, sammenliknet med ikke-børsnoterte selskaper. Det er henholdsvis 66 % av selskapene som er notert på Oslo Børs, mot 34 % som ikke er børsnoterte.

I de følgende underavsnittende analyserer vi frynsegoder delt på totale direkte lønnskostnader. For å analysere disse tallene bruker vi gjennomsnittstallene for hvert år, og i tillegg til dette viser vi 75%- og 25% -prosentiler som vi kaller henholdsvis øvre og nedre kvartil. Vi bruker øvre og nedre kvartil for å vise fordelingen av statistikken. Fordelen med å analysere frynsegoder som andel av totale direkte lønnskostnader er at vi da ikke trenger å ta hensyn til inflasjon. Forholdstallet vil gi et svar på om det er en økning eller reduksjon i den relative andelen av totale direkte lønnskostnader som blir brukt på frynsegoder. Dette mener vi viser på en god måte hvordan bruken av frynsegoder har utviklet seg.

Vi bruker bokstaven N over grafene nedenfor. Dette viser hvor mange selskap vi har hentet data fra for den spesifikke grafen.

5.1.2 Utvikling på aggregert nivå

Tall for alle selskaper i utvalget over tid. N = 112



Figur 5.1: Hele utvalget: Prosentandel frynsegoder i forhold til lønn

Grafen i figur 5.1 viser utviklingen for frynsegoder som andel av totale lønnskostnader for alle 112 selskapene i perioden 2010 til 2018. Vi kan lese av diagrammet at gjennomsnittet for de selskapene vi har undersøkt starter på 7,5 % i 2010. Det er generelt lite svingninger i gjennomsnittstallet gjennom hele perioden, men generelt ser vi en nedadgående trend. Fra 2010 til 2018 synker gjennomsnittet med et helt prosentpoeng, og gjennomsnittet i 2018 var 6,5 %. Gjennomsnittlig andel frynsegoder for alle årene var for øvrig 6,9 %, mens median var 5,3 %.

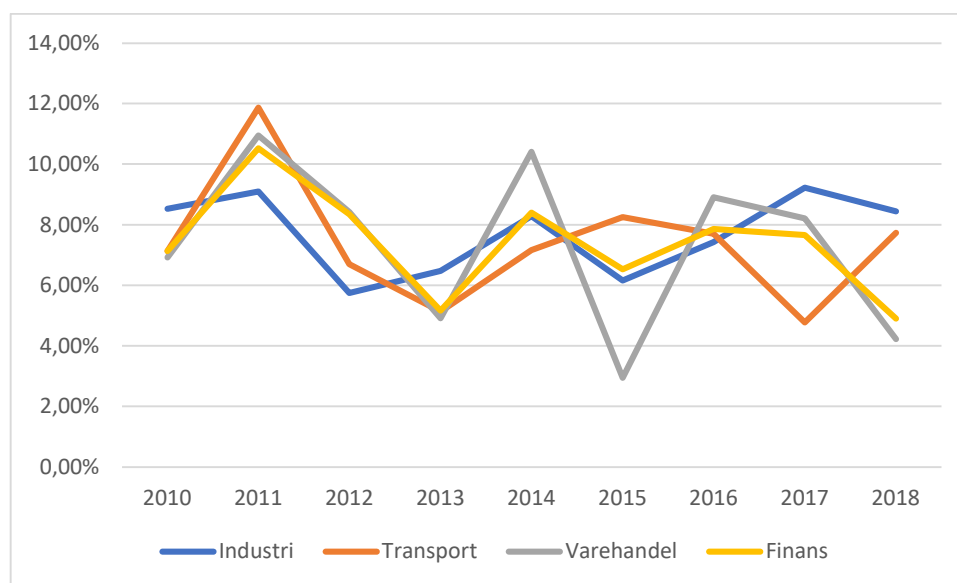
Vi kan også lese at det er stor variasjon mellom selskapene vi har samlet data fra, og dette kommer frem gjennom forskjellen på den øverste og nederste kvartil. Det fremkommer også en større variasjon fra år til år. Dette er på grunn av at datagrunnlaget er tynnere for denne inndelingen, og svingninger for enkeltelskaper påvirker derfor kvartilen i større grad. Generelt sett kommer det likevel frem at både den øverste og nederste kvartilen hadde høyere andel frynsegoder i 2010 enn i 2018.

Disse resultatene er i stor grad sammenfallende dersom vi sammenlikner tallene med arbeidskraftkostnadsundersøkelsen, som vi presenterte i empiridelen av oppgaven. Ifølge den har andelen frynsegoder økt fra 2004 til 2012, også har andelen sunket fram til 2016. Dette samsvarer godt med våre resultater.

For øvrig ser vi at gjennomsnittstallet ligger nærmere øvre kvartil (75 %) enn nedre kvartil (25 %). Dette er et typisk trekk for lønnsstatistikk - at gjennomsnittet er høyere enn medianen. Forklaringen på dette er at den øvre lønnen kan være svært stor mens den nedre lønnen er begrenset av for eksempel null eller minstetariff-lønner (SSB, 2017). De samme prinsippene gjelder for frynsegodestatistikk at nedre delen er mer begrenset enn den øvre delen. Derfor vil det ikke være unaturlig at gjennomsnittet ligger tettere opp mot den øvre kvartil.

5.1.3 Utvikling for utvalgte næringer

Tall for utvalgte næringer, N = 13-19



Figur 5.2: Ulike næringer, Prosentandel frynsegoder i forhold til lønn

Her har vi sammenlignet fire ulike næringer: Industri, transport, varehandel og finans. Grunnen til at vi undersøker enkelt næringer er at, selv om gjennomsnittstallet for alle selskapene er relativt stabilt over tid, er det interessant å se om enkelte næringer skiller seg ut.

Den næringen som varierer mest er varehandelsnæringen som varierer mye fra år til år, og da spesielt i 2015 hvor andelen frynsegoder synker til om lag 3 %. Det fremkommer også at industri, transport og finans i stor grad ser ut til å følge hverandres variasjon over tid, og den generelle utviklingen i disse næringene er relativ lik. Alle næringene har til felles at de har en lavere andel frynsegoder i 2018 enn toppåret 2011, mens finans og varehandel har en vesentlig lavere andel frynsegoder i 2018 enn 2010. Både finans og varehandel starter med om lag 7 % i 2010, men faller til mellom 4 og 5 % i 2018.

Gjennomsnittet for disse næringene over tid er 7,4 %, mot 6,9 % for hele vårt utvalg. Industri har et noe høyere gjennomsnitt med 7,7 %, som er overraskende dersom vi sammenlikner med arbeidskraftkostnadsundersøkelsen hvor industri har et lavere gjennomsnitt enn de andre næringene.

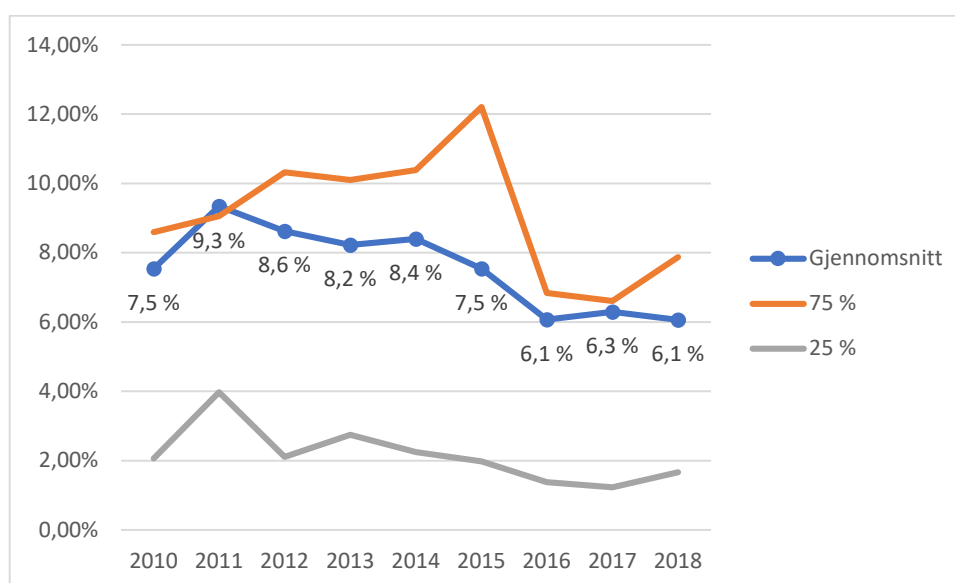
5.1.4 Utvikling over tid basert på selskapsstørrelse

I denne delen ser vi på våre funn basert på størrelsen til de selskapene vi har hentet data fra. Vi måler størrelsen etter antall årsverk, og har delt selskapene inn i 3 kategorier: små, mellomstore og store selskaper. For å sikre at datagrunnlaget ble noenlunde likt i de tre kategoriene har vi kategorisert selskapene på følgende måte:

- Små selskap: under 415 årsverk
- Mellomstore selskap: 415 – 2 829 årsverk
- Store selskap: over 2 830 årsverk

Grunnen til at vi undersöker utviklingen i frynsegoder over tid knyttet opp mot selskapsstørrelse er at vi mener det vil være svært interessant å se om selskapsstørrelsen har en klar påvirkning på hvor stor andel frynsegoder som tilbys. Under er utviklingen vist grafisk for hver av disse kategoriene, inkludert øverste og nederste kvartil.

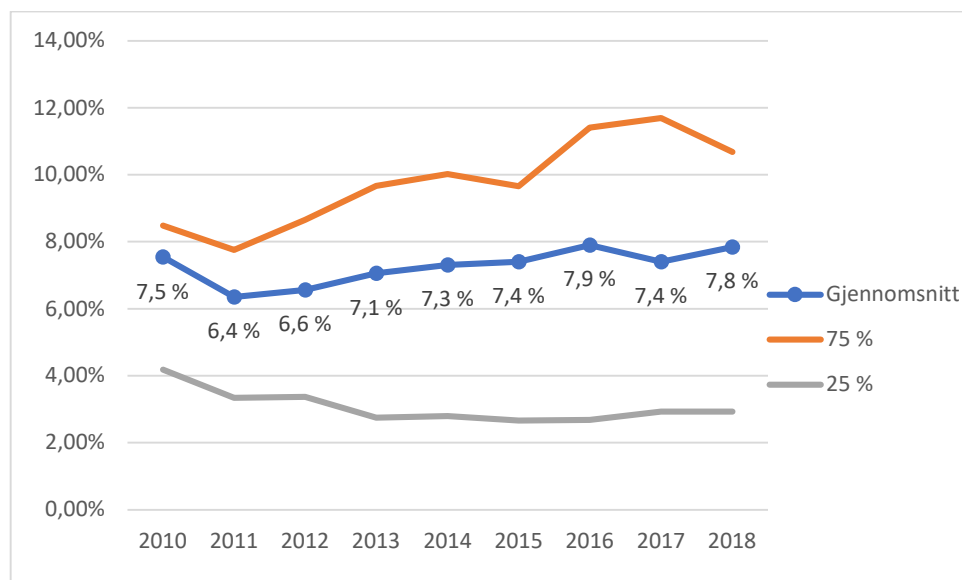
Små selskaper (under 415 årsverk). N = 37



Figur 5.3: Små selskaper, Prosentandel frynsegoder i forhold til lønn

For selskaper med under 415 årsverk ser vi at den gjennomsnittlige andelen frynsegoder stiger brått fra 2010 til 2011. Etter denne stigningen ser vi et relativt stort fall på 3,3 prosentpoeng i perioden frem til 2018. Trenden stemmer overens med det som fremkommer fra arbeidskraftundersøkelsen og våre egne aggregerte tall, men fallet er vesentlig større enn det vi finner andre steder. Det ser også ut til at forskjellen mellom gjennomsnittet og nederste kvartil er større når vi undersøker mindre selskaper. Grunnen til dette er nok at det er en del av de mindre selskapene som ikke tilbyr noen goder. Utviklingen over tid for den nederste kvartilen er i tråd med de andre selskapene, men det ser ut til at disse jevnt ligger 4-5 prosentpoeng under gjennomsnittet.

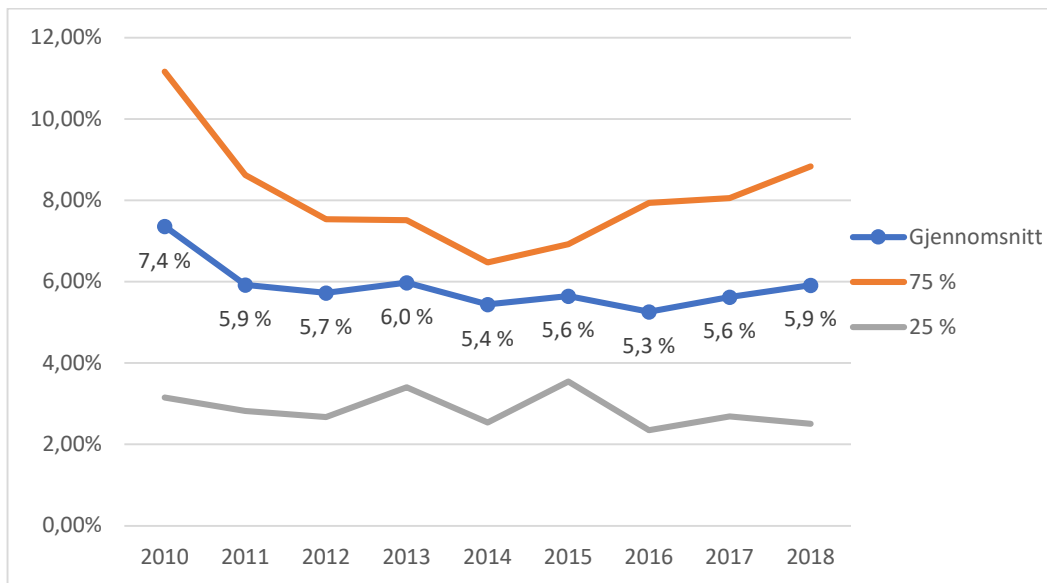
Mellomstore selskaper (415 – 2 829 årsverk). N = 37



Figur 5.4: Mellomstore selskaper, Prosentandel frynsegoder i forhold til lønn

For selskapene med mellom 415 og 2 829 årsverk ser vi en utvikling som ikke tidligere er vist. Etter et relativt stort fall fra 2010 til 2011 stiger andelen frynsegoder hvert år, med unntak av i 2017. Selv om andelen frynsegoder stiger i perioden 2011-2016 og 2017-2018 er ikke andelen veldig mye høyere enn i 2010. Totalt i perioden øker andelen frynsegoder med 0,3 prosentpoeng. Det er også blant de mellomstore selskapene stor forskjell på gjennomsnittet og nederste kvartil, men her kan vi også observere en større forskjell mellom gjennomsnittet og øverste kvartil enn det vi så hos de små selskapene.

Store selskaper (Over 2 830 årsverk). N = 38



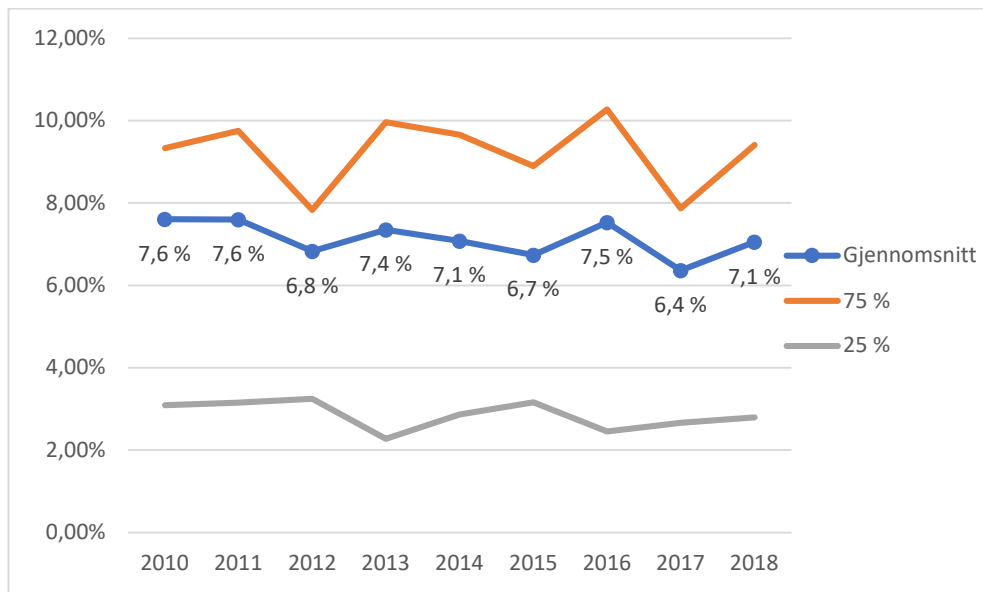
Figur 5.5: Store selskaper, Prosentandel frynsegoder i forhold til lønn

For de store selskapene ser vi at den gjennomsnittlige andelen frynsegoder er lavere enn gjennomsnittet for både små og mellomstore bedrifter. Det er et relativt stort fall fra 2010 til 2011, men etter dette holdes andelen stabil med samme nivå i 2018 som 2012, og kun små endringer fra år til år. Vi kan også se at den nederste kvartilen ligger nærmere gjennomsnittet for de store selskapene enn hva den gjør for de små og mellomstore selskapene. Den øverste kvartilen nærmer seg gjennomsnittet frem til 2014, hvor den kun ligger om lag 1 prosentpoeng over. Etter dette øker forskjellen igjen, en trend som fortsetter ut 2018.

5.1.5 Utvikling for børsnoterte/ikke-børsnoterte selskaper

Avslutningsvis ser vi på om det er forskjeller på selskapene som er børsnoterte, og dem som ikke er det. Som vi påpekte innledningsvis, har vi om lag dobbelt så mange børsnoterte selskaper som ikke-børsnoterte selskaper i vårt datasett.

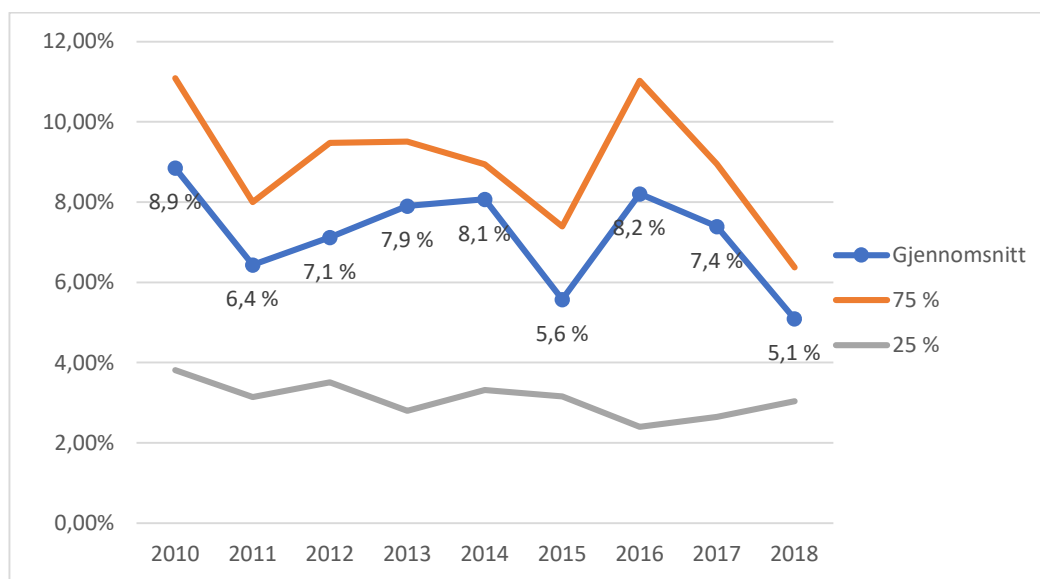
Børsnoterte selskaper. N = 74



Figur 5.6: Børsnoterte selskaper, Prosentandel frynsegoder i forhold til lønn

For de børsnoterte selskapene er den gjennomsnittlige andelen frynsegoder relativt stabil over tid. Over hele tidsperioden ser vi likevel at andelen frynsegoder synker med 0,5 prosentpoeng fra 7,6 % i 2010 til 7,1 % i 2018. De børsnoterte selskapene har også jevnt over en høyere andel frynsegoder enn både de store selskapene og gjennomsnittet for alle selskap, med et gjennomsnitt for perioden på 7,1 %. Gjennomsnittet ligger også her nærmere øverste kvartil enn nederste kvartil.

Ikke-børsnoterte selskaper. N = 38



Figur 5.7: Ikke-børsnoterte selskaper, Prosentandel frynsegoder i forhold til lønn

For de ikke-børsnoterte selskapene ser vi samme trend som vi har gjort for de fleste andre fremstillingene så langt. Andelen frynsegoder er høyere i 2010 enn i 2018, men de ikke-børsnoterte selskapene skiller seg ekstra ut på dette området med et fall på 3,8 prosentpoeng. Fra en andel på 8,9 % i 2010, som er langt over gjennomsnittet for alle selskap, faller det tilbake til 5,1 %, som er en god del under gjennomsnittet for alle selskapene. Gjennomsnittet gjennom hele perioden er imidlertid nesten identisk som for børsnoterte selskap, med 7,2 %.

Selv om det er større svingninger fra år til år når vi ser på de ikke-børsnoterte selskapene kommer det ikke frem en tydelig forskjell mellom dem som er notert på børsen, og dem som ikke er det. De økte svingningene henger nok heller i stor grad sammen med at datagrunnlaget er tynnere for de ikke-børsnoterte selskapene.

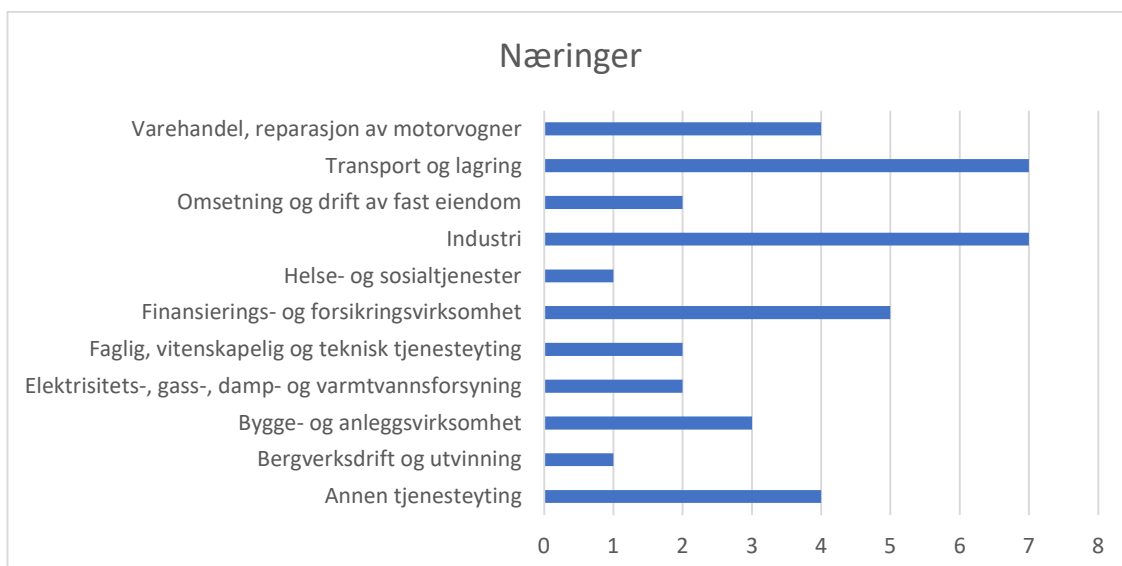
5.2 Våre funn fra spørreundersøkelsen

I denne delen deler vi funnene fra de primærdata vi har samlet inn gjennom vår spørreundersøkelse. Undersøkelsen er, som forklart i metodedelen, delt i fire deler og våre funn vil også bli presentert på denne måten. Vi starter med en presentasjon av den informasjonen respondentene har gitt oss om sitt selskap, før vi ser på hvilke frynsegoder selskapene tilbyr i dag. Deretter ser vi på hvordan situasjonen har endret seg over tid, ved å presentere situasjonen for 10 år siden. Avslutningsvis vil vi se hvilke tanker respondentene har om fremtiden, og eventuelle andre kommentarer de måtte ha omkring temaet frynsegoder.

Som vi gjorde rede for i metodedelen ble spørreundersøkelsen gjennomført på et vanskelig tidspunkt for mange bedrifter. Vi endte opp med 45 respondenter, og 7 av svarene vi samlet inn var ufullstendige. I disse tilfellene valgte respondenten å bare svare svært få, eller ingen av spørsmålene. Disse svarene er utelatt fra den videre presentasjonen, som da består av 38 fullverdige svar.

5.2.1 Informasjon om selskapene

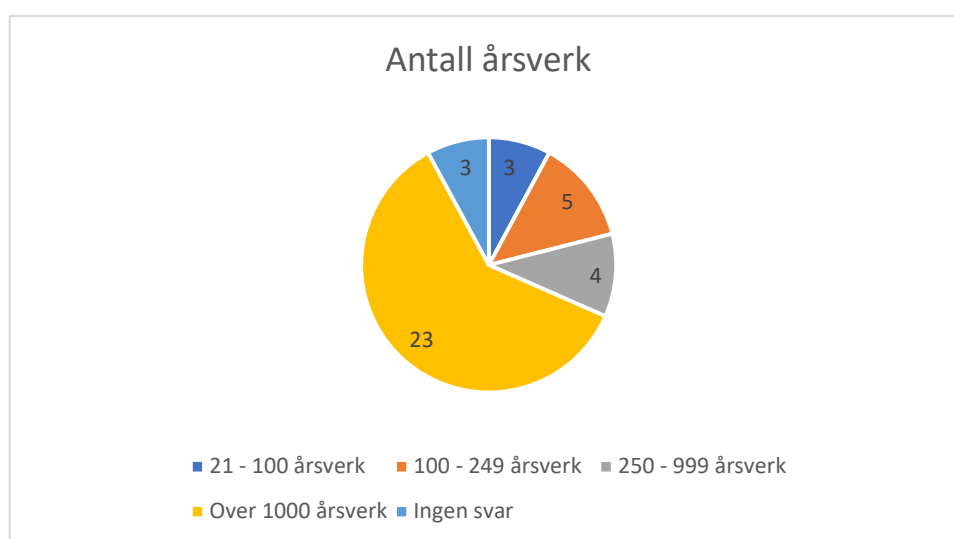
Det første spørsmålet i undersøkelsen dreier seg om hvilken næring selskapet tilhører. Her fikk respondenten presentert en liste med alle NACE-næringene, samme inndeling som vi har brukt for å analysere årsrapportene.



Figur 5.8: Næringer i spørreundersøkelsen

Vi kan se at transport og lagring, og industri er de næringene som er representert med flest respondenter. Varehandel og finansnæringen er også relativt godt representert, og spørreundersøkelsen ser dermed ut til å ha fanget opp mange av de samme type selskapene som vi undersøkte med årsrapportene. Ellers er det en god fordeling på de ulike næringene blant våre respondenter, og totalt er 11 næringer representert i undersøkelsen.

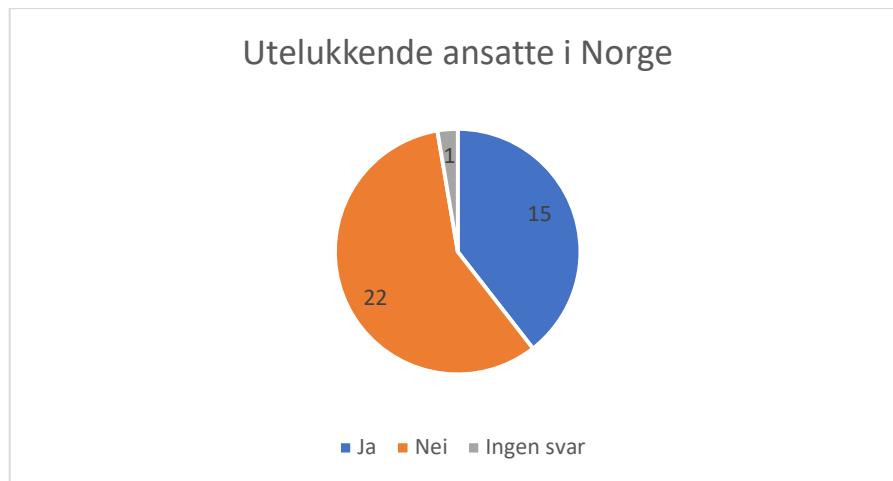
Videre spurte vi selskapene om antall årsverk i Norge i deres selskap. Her brukte vi SSB sin rangering på selskapene sine størrelsesgrupper, med kun små modifikasjoner (SSB, 2020a). I ettertid ser vi at dette muligens ikke var den beste løsningen med tanke på svaralternativer.



Figur 5.9: Antall årsverk i spørreundersøkelsen

De fleste selskapene som er representert i undersøkelsen har over 1 000 årsverk. Over 60 % av respondentene representerer et selskap som passer inn i denne kategorien. Videre har vi 4 selskap med mellom 250 og 999 årsverk, 5 selskap med mellom 100 og 249 årsverk og 3 selskap med mellom 21 og 100 årsverk. Det var 3 respondenter som ikke oppga svar på dette spørsmålet.

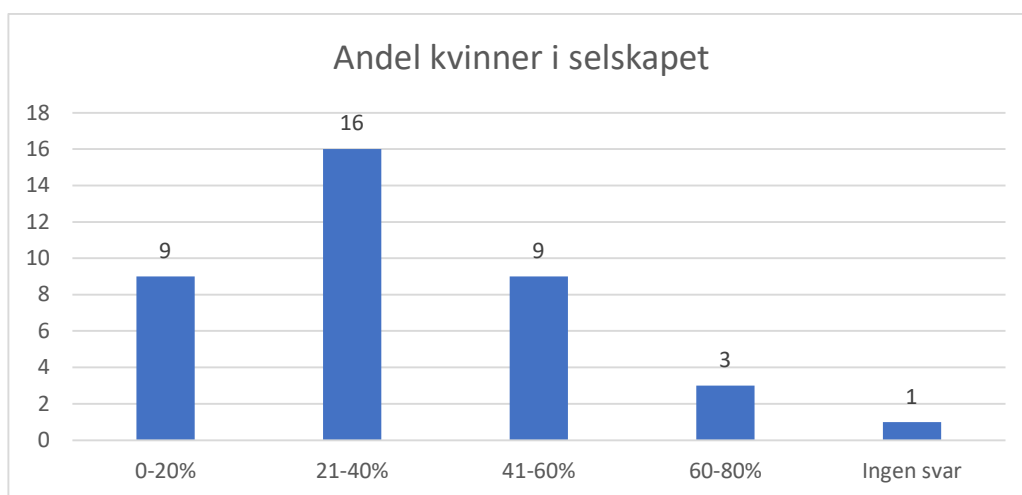
Selv om respondentene ble fortalt at undersøkelsen dreide seg om deres frynsegodeordninger i Norge, og kun for norske ansatte, syntes vi det var interessant å finne ut hvor mange av selskapene som utelukkende hadde ansatte i Norge. Dette fordelte seg på følgende måte:



Figur 5.10: Utelukkende ansatte i Norge

Vi kan se at det er en god blanding av selskaper som utelukkende har ansatte i Norge, og selskaper som også har ansatte i utlandet. Det er faktisk en overvekt av selskaper som også har ansatte i utlandet, her representert med 22 selskaper, mot 15 selskaper som utelukkende har ansatte i Norge. Det var 1 respondent som valgte å ikke svare på dette spørsmålet.

Avslutningsvis på den første delen av undersøkelsen ble respondentene spurt om å oppgi andelen kvinner ansatt i selskapet.

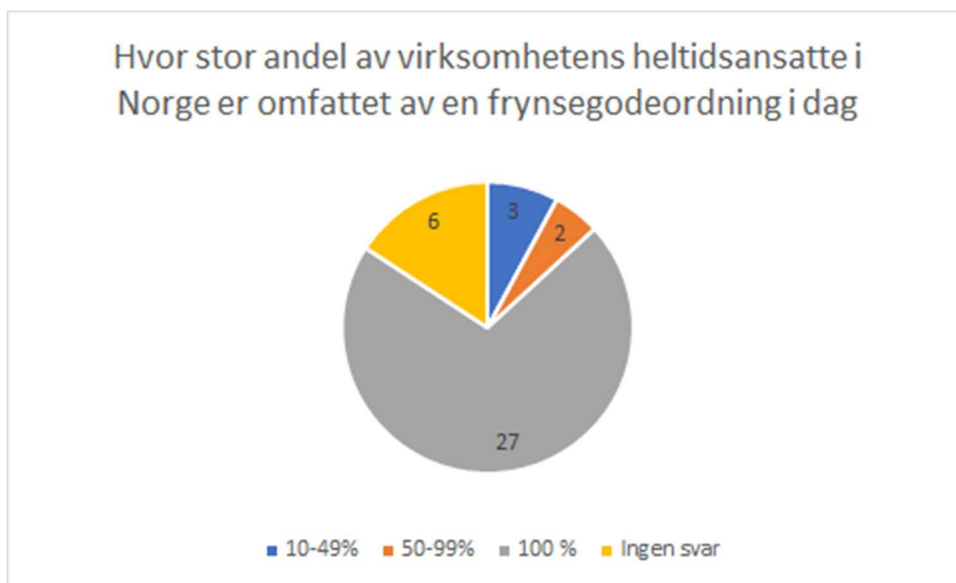


Figur 5.11: Andel kvinner i selskapet

Gjennomsnittlig hadde selskapene en kvinneandel på 32 %. De fleste svarte at selskapet hadde 21-40 % kvinner, og 34 av 37 selskaper hadde en kvinneandel på under 60 %. Vi kan altså se at det er svært få selskaper representert med en klar overvekt av kvinner blant de ansatte. Det var 1 selskap som valgte å ikke svare på dette spørsmålet.

5.2.2 Frynsegoder i dag

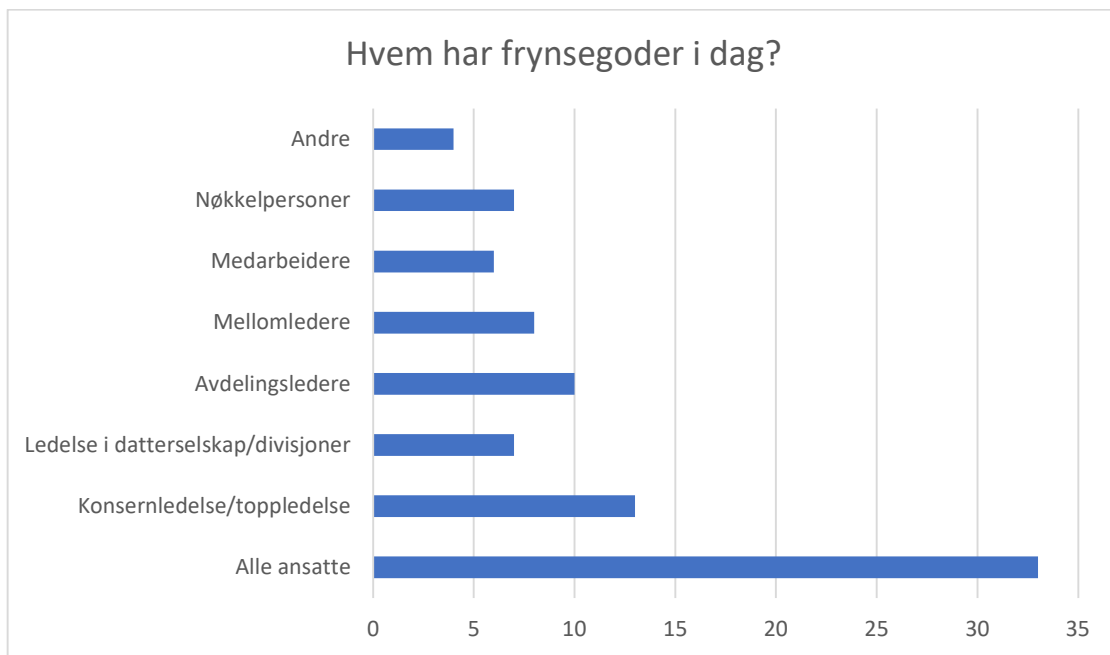
Det første spørsmålet på denne delen av undersøkelsen var om selskapet i dag hadde frynsegodeordninger. Alle 38 selskapene svarte at de hadde en form for frynsegodeordning på plass i dag. Videre ble respondentene spurt om hvor stor andel av de heltidsansatte som er omfattet av frynsegodeordning i dag.



Figur 5.12: Andel av virksomhetens heltidsansatte i Norge er omfattet av en frynsegodeordning i dag

Som vi kan se fra diagrammet over svarer 27 respondenter at alle fulltidsansatte er omfattet av en frynsegodeordning. Når vi sammenlikner med de andre alternativene hvor mellom 10 % og 50 % er omfattet av en ordning (3 respondenter), eller mellom 50 % og 99 % (2 respondenter), kommer det tydelig frem at normen helt klart er å tilby frynsegoder til sine fulltidsansatte. Det var 6 respondenter som valgte å ikke svare på dette spørsmålet, som i og for seg er forståelig ettersom det kan være noe vanskelig å ha oversikt over akkurat hvor mange som er omfattet av ordningene selskapet tilbyr.

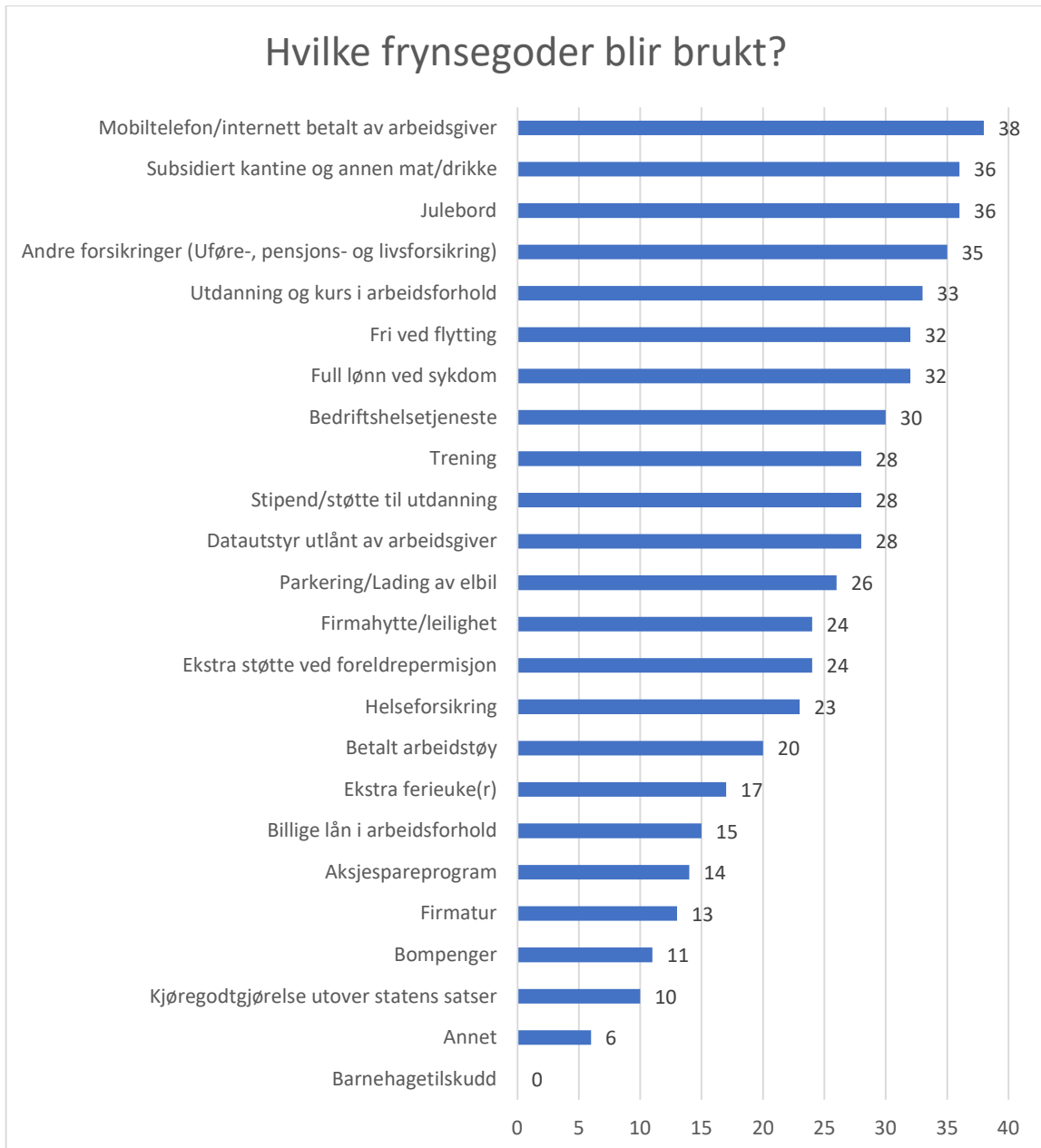
Videre fikk våre respondenter spørsmål om hvilke typer ansatte som var omfattet av frynsegodeordningene.



Figur 5.13: Hvem har frynsegoder i dag?

Figuren kan gi inntrykk av at det var langt flere enn 38 respondenter som svarte på dette spørsmålet, men her var det mulig for respondenten å krysse av for flere alternativer. Det kommer likevel tydelig frem en klar overvekt av at alle ansatte i selskapet er omfattet av en frynsegodeordning. Av 38 respondenter svarte 33 at alle får frynsegoder, mens det var 5 respondenter som svarte at bare enkelte lederstillinger som var omfattet av ordningene. Det var også muligheter for å legge inn kommentar, og de kommentarene vi fikk inn dreide seg i hovedsak om to ting: alle ansatte har frynsegoder, mens noen typer av goder er forbeholdt konkrete grupper eller ledere. Enkelte goder er utvidet i størrelse/beløp for ledelsen.

Etter vi har fått en oversikt over hvem som mottar frynsegoder går vi videre og undersøker hva slags goder disse ansatte mottar. I diagrammet under var det mulig for respondenten å svare på flere alternativer, og de ble bedt om å krysse av for alle godene som ble tilbudt i deres selskap.



Figur 5.14: Hvilke frynsegoder blir brukt

Vi kan se at det er mange forskjellige frynsegoder som blir hyppig brukt av selskapene, og hele 8 frynsegoder var til stede i 30 eller flere av selskapene. Mange av frynsegodene som er til stede hos de fleste selskapene er goder som typisk treffer bredt hos de ansatte, og er lett å tilby til mange ansatte samtidig. Dette er det teorien omtaler som kollektive frynsegoder, og er her representert med for eksempel forsikringer, subsidiert kantine og julebord. Her var det også muligheter for respondentene å legge ved kommentarer dersom de ikke fant alternativet de ønsket i listen over. Disse kommentarene var som følger: bedriftsidrett, sommerfest, ansattrabatt, «seniority markings», støtte til faglitteratur, ekstra feriedager, bilgodtgjørelse på

pensjonsgrunnlag, opsjonsprogram for alle ansatte. Det ble også her nevnt at ikke alle godene var tilgjengelig for alle ansatte.

I tillegg til å finne ut hvem som får frynsegoder, og hvilke frynsegoder disse personene får ønsket vi også å finne ut hvordan selskapene selv forklarer sin bruk av frynsegoder.

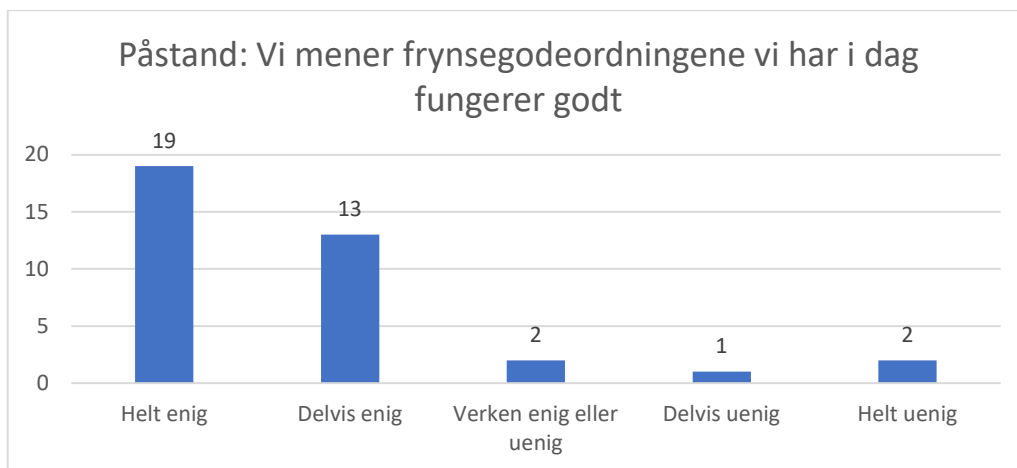


Figur 5.15: Viktige årsaker til bruk av frynsegoder, gjennomsnittlig score.

Her ble respondentene bedt om å rangere hver enkelt faktor basert på hvor viktige de var for at selskapet tilbydde frynsegoder. Respondentene hadde en skala fra 1-7, der 1 representerer ekstrem liten/ingen viktighet, mens 7 representerer veldig viktig.

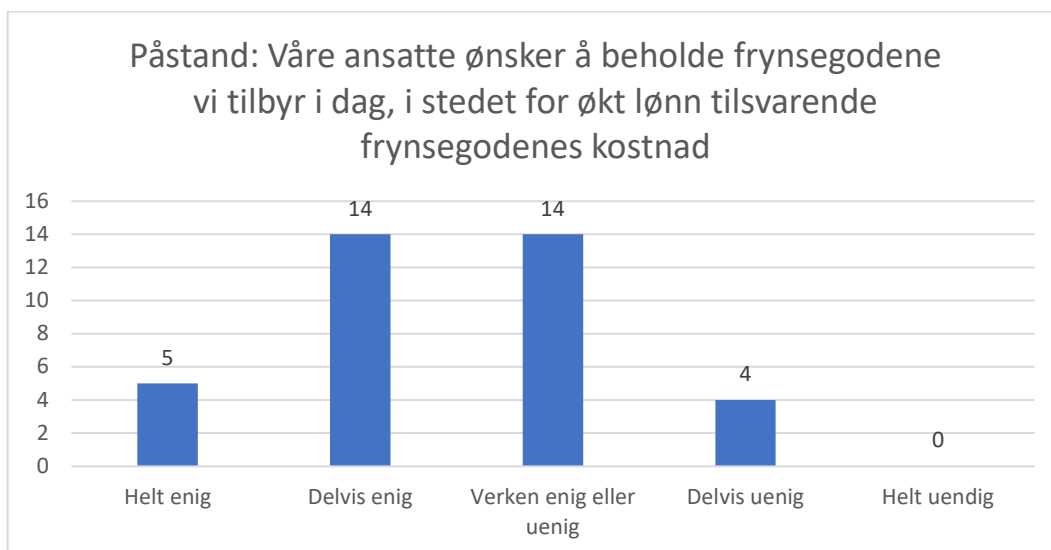
Det fremkommer at selskapene har hovedfokus på mekanismer som går på å beholde og tiltrekke seg attraktiv arbeidskraft, samt holde de ansatte fornøyde gjennom økt trivsel. Vi ser også at faktorer som er tungt vektlagt i teorien er av lav prioritet hos selskapene, og kostnad- og skattefordel havner nederst på listen. For en mer detaljert oversikt over hva respondentene svarte, se vedlegg 3.

Avslutningsvis på denne delen av spørreundersøkelsen spurte vi respondentene om hvor godt de mente at ordningene de hadde på plass i dag fungerte. Vi fulgte opp dette spørsmålet med et spørsmål som gir en indikasjon på hvor godt fornøyd de ansatte er med ordningene som tilbys.



Figur 5.16: Påstand: Vi mener frynsegodeordningene vi har i dag fungerer godt

Det kommer frem at majoriteten mener at ordningene som er på plass i dag fungerer godt. Det var 32 respondenter som svarte at de helt eller delvis var enig i vår påstand. Vi ser også at noen få respondenter innrømmer at frynsegodeordningene i dag ikke fungerer særlig godt. Det var 1 respondent som valgte å ikke svare på dette spørsmålet.



Figur 5.17: Påstand: Våre ansatte ønsker å beholde frynsegodene vi tilbyr i dag, i stedet for økt lønn tilsvarende frynsegodenes kostnad

Når vi ser det fra arbeidstaker sin side, får vi mer delte svar fra våre respondenter. Av de 37 som valgte å svare på dette spørsmålet var 19 helt eller delvis enig i vår påstand. Det er også relativt mange som har svart “verken enig eller uenig”, og dette kan tyde på at mange av respondentene faktisk er noe usikre på hva de skulle svare her.

5.2.3 Utvikling over tid

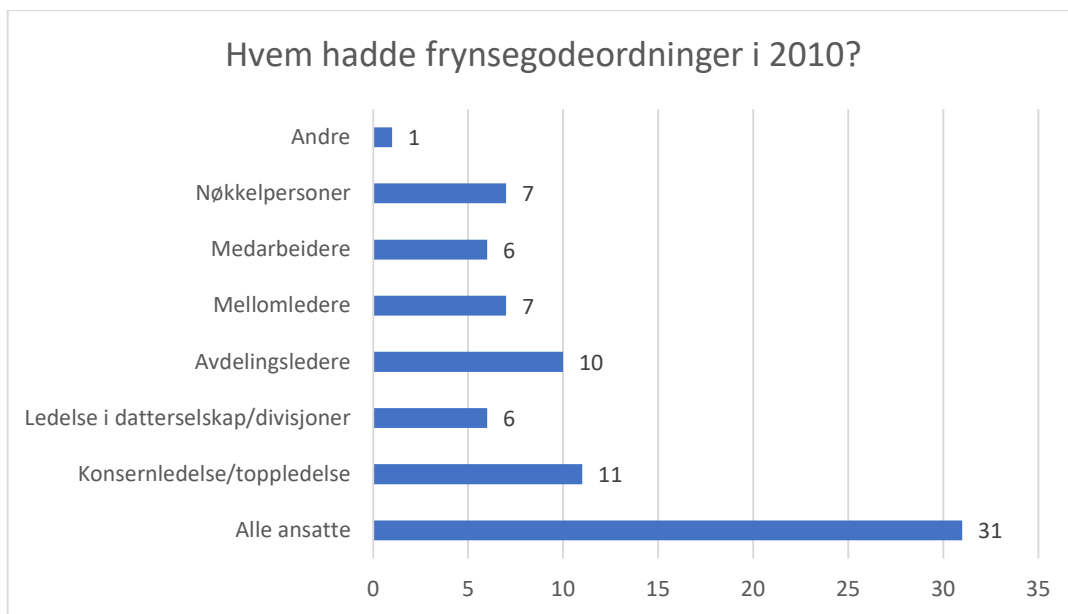
Der alle respondentene svarte at de hadde frynsegoder i 2018, var det tre av de samme respondentene som bekreftet at dette ikke var tilfellet i 2010. De påfølgende spørsmålene er ikke relevante for disse tre respondentene, og de hadde dermed ikke muligheten til å svare på resten av undersøkelsen.



Figur 5.18: Andel av virksomhetens heltidsansatte i Norge var omfattet av en frynsegodeordning i 2010

Svarene her stemmer i stor grad overens med det vi ser fra i dag. Majoriteten av selskapene hadde også i 2010 frynsegodeordninger som omfattet alle ansatte i selskapet. Sammenliknet med resultatet fra i dag ser vi imidlertid at det er flere som har valgt å ikke svare på dette spørsmålet. Dette kan muligens forklares med at respondentene ikke har informasjon om hvordan ordningene var i 2010.

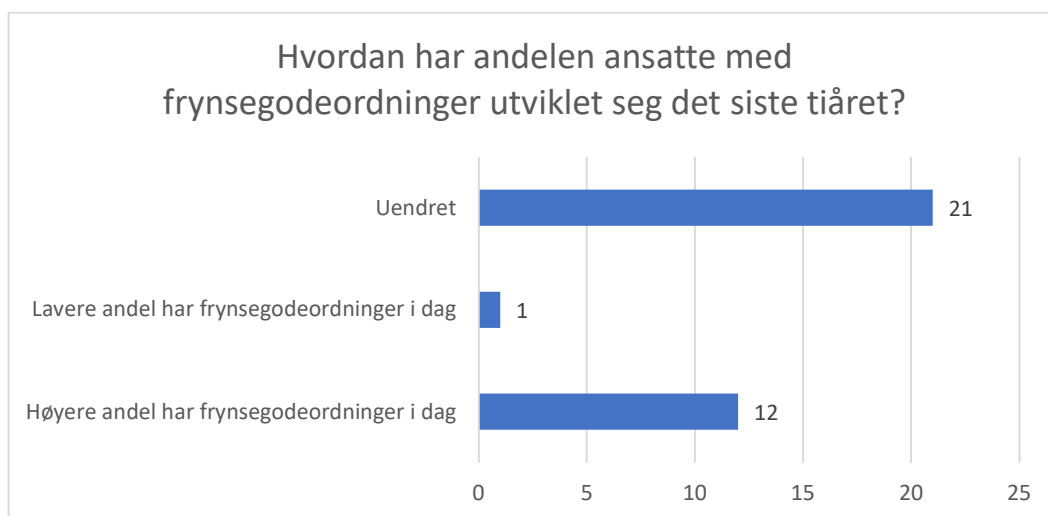
Også for 2010 fulgte vi opp med spørsmålet om hvem som var omfattet av frynsegodeordningene, og respondenten kunne krysse av for flere svaralternativ.



Figur 5.19: Hvem hadde frynsegodeordninger i 2010?

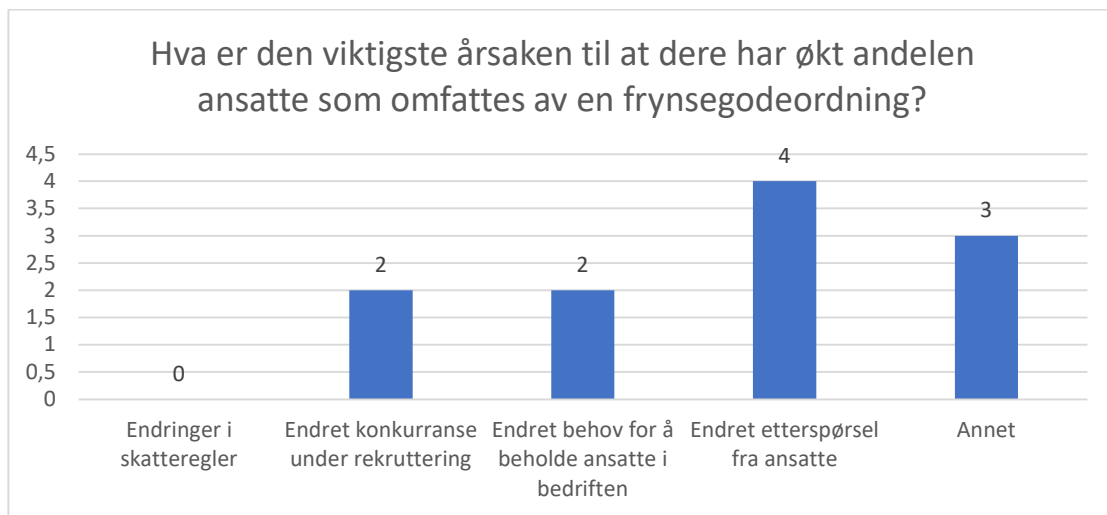
Vi ser at for selskapene som også tilbydde frynsegoder i 2010 er fordelingen stort sett den samme som for 2018. Hele 31 av de 35 respondentene i denne delen av oppgaven oppgir at alle ansatte var omfattet av en ordning i 2010. Det var også mulig for respondenten å legge inn kommentar, og i kommentarene ble det også her nevnt at ulike frynsegoder ble tilbudt på ulike nivåer i selskapene. Det var 2 respondenter som valgte å ikke svare på dette spørsmålet.

For å unngå at det skulle være for mye synsing omkring hvor mange ansatte som var omfattet av frynsegodeordninger i 2010 sammenliknet med dagens situasjon, spurte vi respondentene direkte hvordan utviklingen hadde vært i deres selskap.



Figur 5.20: Hvordan har andelen ansatte med frynsegodeordninger utviklet seg det siste tiåret?

De fleste svarer at det ikke har vært endringer på området. Forklaringen her ligger nok mye i at dem som i 2010 hadde frynsegoder for alle ansatte, og fortsatt har det i dag, ikke har opplevd endring på dette området. Det er likevel interessant at over en tredjedel sier at det i dag er flere i bedriften som er omfattet av en ordning enn tidligere. For å finne årsakene til dette spurte vi også om hva som var den viktigste årsaken til økningen i andelen ansatte som nå får frynsegoder. Her var det kun mulig med ett svar.



Figur 5.21: Hva er den viktigste årsaken til at dere har økt andelen ansatte som omfattes av en frynsegodeordning?

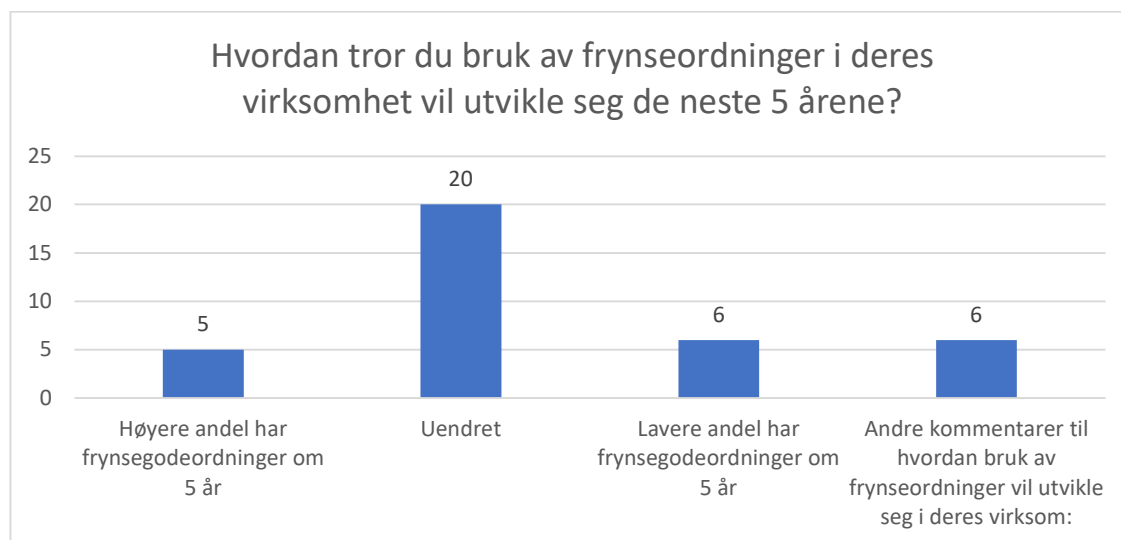
Det var kun de 12 som svarte at andelen hadde økt som fikk dette spørsmålet. Den største årsaken er at de ansatte har etterspurt endring for frynsegodeordningene. Dersom respondenten svarte “annet” var det mulig å legge inn kommentar. Her skrives det blant annet at selskapet nå har flere ansatte i administrative stillinger enn tidligere, og dette fører til at disse nå er omfattet av frynsegodeordningene.

Den respondenten som svarte at andelen ansatte med frynsegoder nå er lavere enn tidligere hadde mulighet til å forklare hvorfor dette er tilfellet. Svaret fra denne respondenten var at frynsegodene hadde blitt kuttet for å spare kostnader.

5.2.4 Fremtiden og øvrige kommentarer

Til nå har vi sett på hvordan bruken av frynsegoder er i dag, og hvordan den var tilbake i 2010. Ettersom respondentene som svarer på denne undersøkelsen jobber i HR i et stort selskap, syntes vi det også var interessant å få frem deres tanker om fremtiden og eventuelle andre kommentarer de måtte ha på området.

Respondentene ble derfor spurt om hvordan de tror bruken av frynsegoder vil utvikle seg de neste fem årene i deres selskap.



Figur 5.22: Hvordan tror du bruk av frynseordninger i deres virksomhet vil utvikle seg de neste 5 årene?

Majoriteten av respondentene mener at bruken av frynsegoder vil forbli uendret de neste fem årene. Det er også interessant å notere at det er ganske lik fordeling på dem som mener bruken vil øke, og dem som mener at andelen frynsegoder vil bli redusert.

Dersom respondenten følte at deres svar ikke passet inn i en av disse kategoriene, hadde de mulighet til å selv legge inn en kommentar. Det var seks av respondentene som selv ønsket å kommentere utviklingen, og dette er noen av deres tanker om fremtiden:

- Kostanden for bedriften er uforholdsmessig høy, for eksempel innskuddssatser for pensjonsordning. Dette kan skape press for å kutte ned på noe.
- Verdien på hvert enkelt gode kan endre seg over tid, og kan tenkes at det blir noen utbyttinger.
- Antall frynsegoder vil reduseres.
- Vi vil ha det enklest mulig og ikke ha så mange tillegg utover lønn.

Det ble også nevnt at regjeringens nye skjerpede regler om skatt på naturalytelser vil ha en innvirkning.

Det avsluttende spørsmålet på vår spørreundersøkelse var om respondenten hadde øvrige kommentarer til frynsegoder som del av et belønningssystem. Her fikk vi svar fra 17

respondenter, og vi har kategorisert disse etter næringen de representerer. Ettersom en av respondentene hadde flere kommentarer er det under listet totalt 19 øvrige kommentarer om frynsegoder.

Næring	Kommentarer fra spørreundersøkelsen
Annen tjenesteyting	Tendensen vil heller være at man ønsker å forenkle administrative rutiner, derfor bør man heller kompensere for bortfall av slike frynsegoder for de som mottar dette. Vi har jobbet for og jobber med å forenkle, og ønsker heller at man mottar en total lønn, for å unngå noen av frynsegodene, eks dekning av avis. Gå vekk fra administrative frynsegoder og over på mer globale bonusordninger, for å tilpasse seg internasjonale forhold.
Bygge- og anleggsvirksomhet	Frynsegoder som bonus og medeierskap (aksjer/opsjoner) skaper lojalitet og stimulerer til å jobbe mot felles mål, samtidig som du deler verdiskapning med alle medarbeidere. For at dette skal gi effekt må alle ansatte inkluderes og du må ha disiplin ift. en prestasjonsrettet kultur.
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	Mye er hygienefaktor og tas som en selvfølge i bedrifter som går godt
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	Utfordringen er å sette en riktig total krone verdien på alle frynsegodene. Dette er spesielt behov for i rekrutteringssammenheng der kandidater sammenligner tilbud fra ulike aktører. Her er det mange varianter og vanskelig å etterprøve!
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	Arbeidstakere i dag har høye forventninger til hva arbeidsgiver skal dekke.
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	Tror at total kostnaden vil være det samme. Men hva vi tilbyr vil variere over tid. Moderniseres etter utviklingen i samfunnet.
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	Vår forventning er at pensjon vil bli viktigere og viktigere og pga kostnadselementet vil denne utkonkurrere det meste av andre goder.
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	Mye er markedsstandard og nødvendig å tilby for å henge med. (Mobil, helseforsikring, full lønn under sykdom/permisjon, personalforsikring). Utover dette tror jeg andelen frynsegode vil synke over tid.
Helse- og sosialtjenester	Vi har også et opsjonsprogram for alle ansatte

Industri	Trenden har vel vært mindre og mindre i flere år
Industri	I dag har vi et minimum føler vi, vi kommer til å måtte ta en gjennomgang og matche konkurrenter og se på hva de ansatte ønsker for å bruke i employer branding og lignende i fremtiden.
Industri	Viktig å kunne være konkurransedyktig i vårt marked for å tiltrekke og beholde. Viktig å følge med på markedet og ha goder som oppleves som best mulig. Savnet spørsmål om pensjon her, det er det viktigste frynsegodet ansatte har.
Omsetning og drift av fast eiendom	Viktig for å være konkurransedyktig i markedet og beholde ansatte.
Transport og lagring	Endel av de punktene dere har satt opp, er også tariffregulert, og er derfor gjengs for hele bransjen.
Transport og lagring	Når arbeidstøy og mobiltelefon er klassifisert som frynsegoder, blir andelen 100 %. Andre frynsegoder er kuttet helt bort på grunn av nye skattereglene i 2018 og 2019.
Varehandel, reparasjon av motorvogner	Jeg tror ikke frynsegoder i seg selv er med på å skape høyere produktivitet og lojalitet
Varehandel, reparasjon av motorvogner	Mer fokus negativt om bonus vil gi heller overføring til fast lønn. Høy negativt fokus på bil, vil redusere bruk av firmabiler
Varehandel, reparasjon av motorvogner	Likhet og gjennomsiktighet - økt krav, - vil redusere frynsegoder
Varehandel, reparasjon av motorvogner	Ingen lengre skattemessige fordeler, - reduserer bruk av frynsegoder da dette ofte startet med at det netto lønte seg fremfor økt lønn

Tabell 5.4: Kommentarer fra spørreundersøkelsen

Det er en rekke ulike kommentarer fra våre respondenter. Mange legger vekt på at frynsegodene som blir tilbudt i dag er forventet av arbeidstakeren, og selskapet blir nødt til å ha disse godene for å beholde sine ansatte. Det er også en del selskaper som viser at de ønsker å gjøre mer ut av frynsegoder fremover, slik at de kan bli en mer attraktiv arbeidsplass. Noen har kommentarer knyttet til at bruken av frynsegoder vil reduseres i verdi, mens andre påpeker at endringer i skattesystemet har gjort det mindre lønnsomt fra et skatteperspektiv, og at dette også reduserer bruken av frynsegoder.

6. Diskusjon

I denne avsluttende delen av oppgaven har vi som formål å svare på vår problemstilling. Vi starter diskusjonsdelen med å bruke det vi har lært og observert gjennom hele oppgaven til å svare på de fire spørsmålene vi stilte innledningsvis, og dette vil danne bildet om hvordan bruken av frynsegoder er i Norge. De fire spørsmålene vi stilte innledningsvis, som var vår måte å utdype og konkretisere vår problemstilling var følgende:

1. Hvilke frynsegoder er mest brukt blant de store selskapene i Norge?
2. Hvordan begrunner selskapene bruken av frynsegoder?
3. Hvordan har bruken av frynsegoder i Norge utviklet seg over tid?
4. Hvordan vil frynsegodebruken utvikle seg de neste årene?

Vi går gjennom spørsmålene hver for seg, diskuterer og svarer basert på det vi har funnet tidligere. Da vi startet oppgaven mente vi at vårt hovedfokus ville være å finne svaret på hvilke frynsegoder som er mest brukt blant de store og børsnoterte selskapene i Norge, men gjennom oppgaven har de andre spørsmålene også vist seg svært interessante. Alle er derfor tungt vektlagt i denne diskusjonsdelen. Avslutningsvis følger et delkapittel med kritikk, hvor vi diskuterer svakheter med vår oppgave, før vi helt til slutt avslutter dette siste kapittelet med å konkludere de viktigste funnene og lærdommene vi har gjort oss gjennom oppgaven.

(1) Hvilke frynsegoder er mest brukt blant de store selskapene i Norge?

Vi har gjennom oppgaven funnet at selskapene som deltok på vår undersøkelse tilbyr en rekke ulike frynsegoder til sine ansatte. Totalt har selskapene oppgitt 30 ulike typer frynsegoder de tilbyr sine ansatte, og vi finner at selskapene tilbyr blant annet mobiltelefon/internett betalt av arbeidsgiver, julebord, forsikringer og trening. Den komplette oversikten presenterte vi i kapittel 5.2.2.

Frynsegodene som oftest blir tilbudt er mobiltelefon/internett betalt av arbeidsgiver, subsidiert kantine og annen mat/drikke, julebord og forsikringer. Disse er tilbudt hos minst 35 av 38 respondenter, og fremstår som svært vanlige frynsegoder å tilby. Det er imidlertid ikke særlig overraskende at disse frynsegodene topper listen, da mobiltelefonen ofte er et av de viktigste arbeidsverktøyene man har. Både subsidiert kantine og julebord er goder som skaper sosialt samhold og er med på å bygge kulturen i selskapene, og er derfor viktig for mange selskaper.

En av respondentene nevner at en del av frynsegodene faktisk i enkelte næringer er tariffregulerte, og vil derfor score høyt i denne kartleggingen. Eksempler på dette er enkelte forsikringer, eller at arbeidsgiver dekker arbeidstøy.

Vår undersøkelse viser at kjøregodtgjørelse utover statens satser, bompenger og firmaturer er de frynsegodene som blir minst brukt blant selskapene i vår undersøkelse. Dette er heller ikke spesielt overraskende, da en del av dette er "luksusgoder" og de aller fleste har en jobb hvor de ikke er avhengig av bil. Selv om såkalte familievennlige goder har vist seg å kunne øke produktiviteten hos de ansatte, er det ingen i vår undersøkelse som tilbyr barnehagetilskudd.

Alle respondentene svarer at de ansatte får mobiltelefon eller internett. Dette betyr ikke at alle ansatte i selskapet får egne mobiltelefoner, men at i alle fall noen ansatte får mobiltelefon. Kommentarene vi har fått fra våre respondenter er at det finnes ulike nivåer innad i selskapene, og frynsegodene ser ut til å følge stilling og ikke person.

(2) Hvordan begrunner selskapene bruken av frynsegoder?

Det andre punktet vi spesifiserte i innledningen at vi ønsket å se nærmere på var hvordan selskapene begrunnet sin bruk av frynsegoder. Dette er et område hvor det finnes veldig lite informasjon fra før. Der noen undersøkelser prøver å finne effektene av å tilby frynsegoder, er det få studier hvor bedriftene selv får fortelle hvorfor de tilbyr sine ansatte gitte goder.

Det teoretiske grunnlaget bygger i stor grad på at det gjennom kostnadsfordeler og skattefordeler skal være lønnsomt for bedriftene å tilby frynsegoder til sine ansatte. Selskapene kan oppnå kostnadsfordeler gjennom å kjøpe store kvantum og dermed benytte seg av stordriftsfordeler, og noen skatteregler gjør det gunstigere å tilby goder fremfor økt lønn. En del andre studier har undersøkt vekst i produktivitet ved å innføre spesifikke goder. På bakgrunn av dette var det typisk disse svarene vi forventet å se når vi ga selskapene mulighet til å begrunne sin bruk av frynsegoder.

Resultatene fra vår undersøkelse, representert i figur 5.15, viser imidlertid at det i stor grad er helt andre faktorer bedriftene legger vekt på. Det fremstår som selskapene ikke har særlig stort fokus på at frynsegodene skal lønne seg, i hvert fall ikke direkte. De viktigste faktorene for bruken av frynsegoder var for å beholde de ansatte i selskapet og tiltrekke seg ønsket arbeidskraft. Videre fulgte blant annet økt trivsel, øke selskapets omdømme og for å holde tritt med sine konkurrenter. Det vi altså kan se er at selskapene i større grad fokuserer på trivsel,

sosiale mekanismer og “employer branding” når de velger hvilke frynsegoder de tilbyr sine ansatte.

De tre årsakene vi trodde selskapene la vekt på, viser seg gjennom vår undersøkelse å være de årsakene bedriftene faktisk vektlegger minst. Vår mening er at dette er ganske overraskende funn. Det vil være på sin plass å stille spørsmålet om arbeidsgivere overser en god mulighet til å lønne sine ansatte på en mer effektiv og lønnsom måte ved å ha såpass lite fokus på produktivitet, samt skatte- og kostnadsfordeler.

(3) Hvordan har bruken av frynsegoder i Norge utviklet seg over tid?

Vi ønsket også å undersøke hvordan bruken av frynsegoder hadde utviklet seg i Norge over tid. Dette var et av områdene hvor det faktisk var tilgjengelig en del informasjon fra tidligere undersøkelser, og da spesifikt arbeidskraftkostnadsundersøkelsen. Den undersøker utviklingen i bruk av frynsegoder i Norge, og blir utgitt hvert fjerde år - sist i 2016. Selv om arbeidskraftkostnadsundersøkelsen undersøker utviklingen ønsket vi likevel å innhente data selv. Grunnen til dette var at vi da hadde mulighet til å kontrollere at det i relativt stor grad var samsvar mellom datagrunnlaget for analysen av årsrapporter og spørreundersøkelsen. Arbeidskraftkostnadsundersøkelsen dannet grunnlaget for hvordan vi tenkte utviklingen kom til å være hos selskapene vi selv analyserte gjennom innsamling av data fra årsrapporter.

Selv om vår analyse baserte seg på svært få observasjoner sammenliknet med arbeidskraftkostnadsundersøkelsen finner vi i stor grad den samme utviklingen i vårt utvalg. Der arbeidskraftkostnadsundersøkelsen finner en nedgang i frynsegoder som andel av lønn i perioden 2008 – 2016, finner vi i stor grad det samme i tidsperioden 2010 – 2018. Likevel fant vi noen tilfeller hvor frynsegoder faktisk økte som andel av lønn, og spesielt selskapene vi kategoriserte som “mellomstore selskaper” hadde en kraftig økning fra 2011-2018, etter et stort fall fra 2010 – 2011.

Vår spørreundersøkelse forsøker også å finne ut hvordan utviklingen har foregått over tid. Her finner vi at respondentene i all hovedsak mener at det ordningene er stabile over tid, mens noen svarer at det har vært en økning i bruken. Dette stemmer til en viss grad overens med det arbeidskraftundersøkelsen finner. Der andelen frynsegoder er synkende over tid, er absoluttverdien økende, og dette kan forklare hvorfor noen respondenter oppfatter en økende bruk av frynsegoder over tid.

(4) Hvordan vil frynsegodebruken utvikle seg de neste årene?

Vi hadde i utgangspunktet ingen klare formeningar om hvordan utviklingen i bruken av frynsegoder vil være i fremtiden, og det var nettopp derfor vi valgte å stille dette spørsmålet til våre respondenter.

Vår undersøkelse viser at de fleste respondentene ikke hadde inntrykk av at andelen ansatte med frynsegoder var blitt endret over tid. Årsaken til dette kan vi til dels finne ved å se på påstandsspørsmålene vi stilte respondentene. Her svarer majoriteten at ordningene de har på plass fungerer godt, og det er da også naturlig at dette ikke er viktig punkt på agendaen for endring. Samtidig er denne fordelingen noe mer variert når vi ber respondentene se det fra de ansattes perspektiv. Totalt sett tolker vi det imidlertid dit hen at selskapene i stor grad er fornøyde med de nåværende frynsegodeordningene.

Vårt generelle inntrykk fra respondentene er at frynsegoder ikke har fått økt prioritet de senere årene. På bakgrunn av dette er vår antagelse at utviklingen i frynsegoder som andel av lønn vil fortsette å synke i tiden fremover. Årsaken til dette er at lønnsøkningen er større enn den relative økningen i frynsegoders verdi.

De øvrige kommentarene trekker frem at frynsegoder i større selskaper vil måtte tilpasse seg internasjonale forhold. Det er også lagt vekt på å redusere den administrative byrden ved å tilby mange goder, samt at endringer i ansattes preferanser kan føre til skift i hvilke goder selskapene ser seg nødt til å tilby. Pensjon trekkes frem som det dyreste og viktigste godet, kostnader forbundet med dette godet vil kunne påvirke andre goder selskapene velger å tilby. Selv om vi antar at frynsegodenes absolutte verdi holder seg stabilt i tiden fremover, tror vi sammensetningen av frynsegodene som tilbys variere mer. En annen grunn til disse endringene kan være de nye skattereglene som ble skrevet om i kapittel 3.1.4. Det er ventet at frynsegoder som personalrabatter eller bonuspoeng vil bli redusert eller fjernet fordi det er for mye administrativt arbeid rundt dette, eller fordi det ikke lenger har en skattefordel.

6.1 Kritikk til oppgaven

Når man gjennomfører et prosjekt på størrelse med en masterutredning, er man nødt til å ta en rekke valg, avgrensninger og forutsetninger underveis. Valgene man tar åpner muligheten for diskusjon og kritikk fra personer som muligens ser situasjonen fra et annet synspunkt. I dette

avsnittet vil vi åpent diskutere de valgene vi har tatt, og i hovedsak fokusere på hvilke svakheter som har oppstått som følge av disse.

Vi var tidlig klare på at vi ønsket å selv samle inn data for å kartlegge utviklingen i frynsegoder over tid. Gjennom oppgaven har vi argumentert for hva som er fordelene med å gjøre dette, men det er helt klart også negative sider. Konkrete tall på frynsegoder i enkeltselskaper er vanskelig å finne frem, og dette medfører at datainnsamlingen blir en svært arbeidsintensiv oppgave å gjennomføre. Resultatet av dette er et begrenset datamateriale som gir utslag i stor variasjon. Dette påvirker reliabiliteten til oppgaven, ettersom andre som vil undersøke det samme muligens vil komme til andre konklusjoner basert på et større datagrunnlag.

Det kan også stilles kritiske spørsmål rundt validiteten på oppgaven, og da spesielt datagrunnlaget fra årsrapportene. Selv om vi har gjort det ytterste for å samle inn sammenliknbare data fra alle selskapene, kan vi ikke være helt sikker på at alle selskapene benytter posten “andre ytelser” eller “other benefits” på helt lik måte. Dette kan medføre store variasjoner mellom selskapene vi har undersøkt.

Tradisjonelt har undersøkelser på dette området vært preget av svært kvantitative tester for å bekrefte sammenhenger, men vi har valgt en annen tilnærming. Dette fører til at vi ikke kan vise til resultater som er statistisk signifikante for de konklusjonene vi trekker, men dette var heller ikke formålet med oppgaven.

Når det kommer til spørreundersøkelsen, vil det være naturlig å diskutere om dette var den mest hensiktsmessige måten å samle inn data på. På den ene siden er dette en metode som er svært effektiv med tanke på tidsbruken. Dersom vi imidlertid hadde hatt mer tid til rådighet ser vi at dybdeintervjuer med HR-personale muligens er en bedre metode, som antagelig vis også ville fått frem mer nyanserte svar fra våre respondenter. Dybdeintervjuer åpner også for kontinuerlig læring fra vår side, der et spørreskjema er statisk og ikke kan tilpasses i særlig grad underveis.

6.2 Konklusjon

Vi runder av vår masterutredning med en konklusjon basert på diskusjonsdelen over. Her vil vi kort presentere de viktigste funnene som ble gjort underveis for å svare på vår problemstilling. Ettersom vi gjennom de siste 5 månedene har fått en dyp innsikt på dette området gjør vi oss også opp meninger om hva vi tror det kan være interessant å forske videre på.

De frynsegodene som blir tilbudt mest av store selskaper er mobiltelefon/internett betalt av arbeidsgiver, subsidiert kantine og annen mat/drikke, julebord og forsikringer. Disse frynsegodene blir brukt av minst 35 av 38 selskaper. Årsaken til bruken av disse spesifikke frynsegodene bygger i stor grad på trivsel, sosiale mekanismer og “employer branding”. Dette er ganske overraskende funn, og står i motsetning til mye av den tradisjonelle teorien som vektlegger kostnadsfordeler, skattefordeler og økt produktivitet.

Våre undersøkelser basert på selskapers årsrapporter bekrefter i stor grad den nedgangen i relativ andel frynsegoder som fremkommer av arbeidskraftkostnadsundersøkelsen. Begge peker på at andelen frynsegoder i forhold til lønninger blir redusert i tidsrommet 2010-2018 for årsrapportene og 2008-2016 for arbeidskraftkostnadsundersøkelsen. Det er dog enkelte unntak som mellomstore selskap som har en økning i perioden 2011-2018.

For framtiden konkluderer vi med at det er rimelig å anta at prosentandel frynsegoder i forhold til lønninger vil fortsatt synke de neste årene. Vi forventer at absoluttverdien vil holde seg stabil fremover, men regner med at sammensetningen av frynsegodene vil endre seg på grunn av ansattes endrede preferanser og nye skatteregler.

6.2.1 Videre forskning

Dersom vi hadde hatt muligheten til videre forskning på dette teamet har vi kommet opp med følgende aspekter som hadde vært interessante å undersøke.

Først ville vi hatt mer fokus på intervjuer av HR-personale som jobber tett med frynsegoder. Alle rapportene og forskningene vi har skrevet om i denne oppgaven har hatt lite fokus på hva selskapene selv mener og tenker. Det hadde vært spesielt interessant å gjennomføre dybdeintervjuer med personer som jobber i rekrutteringsbransjen og HR-avdelinger, ettersom disse har mye erfaring med hva arbeidstakerne ser etter hos en arbeidsgiver. Det ville vært

lærerikt å samle alle disse erfaringene, og på bakgrunn av dette kartlegge frynsegoder basert på arbeidstakers preferanser.

Det er også spennende å se hva som vil fremkomme av arbeidskraftkostnadsundersøkelsen for 2020, og denne vil kunne skape grunnlag for mange nye og interessante problemstillinger. Denne undersøkelsen vil antageligvis bli publisert i løpet av 2021, og vil da gjøre det mulig å videre studere utviklingen over tid.

Videre studie av enkeltfunn gjort gjennom oppgaven hadde også vært interessant. Spesielt tenker vi på funnet om at det vi kategoriserer som “mellomstore selskap” hadde vesentlig økning i andel frynsegoder i perioden 2011-2018. For masterstudenter som skal skrive utredning høsten 2021 eller senere er dette en interessant problemstilling å ta med videre. Med et godt grunnlag i arbeidskraftkostnadsundersøkelsen fra 2020, denne masterutredningen, samt nye grundige intervjuer tror vi det er muligheter for nye og interessante funn på området.

Litteraturliste

- Aarvik K., Førde K. A., Knutsen V. A., (2019). *Naturalytelser - påvirkninger av nye rapporteringsregler* (Bacheloroppgave). Høgskulen på Vestlandet, Haugesund.
- Artz, B. (2010), "*Fringe benefits and job satisfaction*", International Journal of Manpower, Vol. 31 No. 6, 626-644.
- Aubert, W. (1985) *Det skjulte samfunn*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Baughman, R., DiNardi, D. and Holtz-Eakin, D. (2003), "*Productivity and wage effects of "family-friendly" fringe benefits*", International Journal of Manpower, Vol. 24 No. 3, 247-259
- Bragelien, I. (2018). *Utskjelt bonuslønn fortsatt utbredt – fordi den virker?* Hentet fra <https://www.magma.no/utskjelt-bonusloenn-fortsatt-utbredt-fordi-den-virker>
- Couper, M.P., C. Kennedy, F.G. Conrad & R. Tourangeau (2011). *Designing Input Fields for Non-Narrative Open-Ended Responses in Web Surveys*. Journal of Official Statistics, 27(1): 65-85
- D'Onfro, J. (n.d.). *An Inside Look at Google's Best Employee Perks*. Business Insider. Hentet fra: <https://www.inc.com/business-insider/best-google-benefits.html>
- Dale-Olsen, H., (2002). Forskjeller i frynsegoder mellom menn og kvinner i perioden 1992-97. *Institutt for samfunnsforskning*. Rapport 2002:4
- Dale-Olsen, H., (2006). *Wages, fringe benefits and worker turnover*. Labour Economics 13 (2006), 87–105
- Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving* (5. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Dey, I. (1993) *Qualitative Data Analysis*. London: Routledge.
- Ervik, A. O. (15. Februar 2019) Personalpolitikk & Incentiver [PowerPoint-lysbilder]
- Felfe, C. (2012). *The Willingness to Pay for Job Amenities: Evidence from Mothers' Return to Work*. ILR Review, 65(2), 427–454. <https://doi.org/10.1177/001979391206500210>
- Frey, B. S. & Jegen, R. (2001). Motivation Crowding Theory. Hentet fra https://www.bsfrey.ch/articles/_359_2001.pdf
- Hegnar. (2018) *Norges 500 største bedrifter*. Hentet fra <https://kapital.no/norges-500-storste>
- Hydro. (2019). *Årsberetning og årsregnskap 2018*, Hentet fra <https://www.hydro.com/Document/Index?name=2018%20%C3%85rsberetning%20og%20%C3%A5rsregnskap%20%28Norwegian%29.pdf&id=9188>

- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5 utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Kirkeberg, M. I. 1994, *Hvem får frynsegoder og hvor mye?* Samfunnspeilet 1994-1 Hentet fra <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/attachment/69687?ts=137daa616f8>
- Kuvaas, B. (2006). *Work Performance, Affective Commitment, and Work Motivation: The Roles of Pay Administration and Pay Level*. Journal of Organizational Behavior. 27. 365 - 385. 10.1002/job.377.
- Lazear, E.P. & Gibbs, M. (2014). *Personnel Economics in Practice*. (3. Utg.). Wiley
- Lazear, Edward P., *Performance Pay and Productivity* (2000). NBER Working Paper 5672. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=490> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.490>
- Mellström, C. & Johannesson, M. (2008). *Crowding Out in Blood Donation: Was Titmuss Right?* Hentet fra <https://econweb.ucsd.edu/~jandreon/PhilanthropyAndFundraising/Volume%202/32%20Mellstrom%20Johannesson%202011.pdf>
- NAV. (03.04.2020). *Mer enn 400 000 registrert som arbeidssøkere hos NAV*. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/nyheter/mer-enn-400-000-registrert-som-arbeidssokere-hos-nav>
- Nordhaug, O. (2002) *Strategisk personalledelse utvalgte emner* (2. Utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Norges Bank. (2020). *Valutakurser*, Hentet fra <https://www.norges-bank.no/tema/Statistikk/Valutakurser/?tab=api>
- NRK. (2020, 6. juni). *Telenors ansatte trenger ikke møte fysisk på jobb i fremtiden – får selv bestemme arbeidssted*. Hentet fra <https://www.nrk.no/norge/telenors-ansatte-trenger-ikke-mote-fysisk-pa-jobb-i-fremtiden--far-bestemme-arbeidssted-selv-1.15038899>
- Oyer, Paul. *"Salary or Benefits?"* Research in Labor Economics 28 (2008): 429-467.
- Pink, D. (2009). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. New York City: Riverhead Books
- Riis, C. & Moen, E.R. (2017). *Moderne mikroøkonomi*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Robson, C. (2002) *Real World Research* (2nd edn). Oxford: Blackwell.

-
- Rosen, S. (1974). *Hedonic Prices and Implicit Markets: Product Differentiation in Pure Competition*. *Journal of Political Economy*, 82(1), 34-55. Retrieved June 13, 2020, from www.jstor.org/stable/1830899
- Ryen, Anne (1984): *Frynsegoder norsk næringsliv*. Agder DH. Forskningsserien 6.
- Saunders, M. N. K., Lewis, P. & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students* (5th ed.). Harlow: FT Prentice Hall.
- Schuman, H. & M. Roach (2013). *Increasing Web Survey Response Rates in Innovation Research: An Experimental Study for Static and Dynamic Contact Design Features*. *Research Policy*, 42(1): 273-286
- Silverman, D. (1993). *Interpreting Qualitative Data. Methods for Analyzing Talk, Text and Interaction*. London: Sage
- Skatteetaten. (2018, 15.november). *Nye regler om rabatter i arbeidsforhold og arbeidsgiverforpliktelser gjeldende for inntektsåret 2019*. Hentet 07.05.2020 fra <https://www.skatteetaten.no/rettskilder/type/uttalelser/prinsipp/uttalelser/nye-regler-om-rabatter-i-arbeidsforhold-og-arbeidsgiverforpliktelser-gjeldende-for-inntektsaret-2019/>
- Skatteetaten. (n.d. A). *Skatt på telefon og bredbånd betalt av arbeidsgiver*. Hentet fra: <https://www.skatteetaten.no/person/skatt/hjelp-til-riktig-skatt/arbeid-trygd-og-pensjon/utstyr-betalt-av-arbeidsgiver/skatt-pa-telefon/>
- Skatteetaten. (n.d. B). *A-meldingen*. Hentet fra: <https://www.skatteetaten.no/bedrift-og-organisasjon/arbeidsgiver/a-meldingen/>
- Skatteloven. (1999). *Lov om skatt av formue og inntekt (skatteloven) §5-12 (1) (LOV-1999-03-26-14)*. Hentet fra <https://lovdata.no/lov/1999-03-26-14/§5-12>
- Skår, B., Ferstad, S., (2015). *Hvordan tiltrekkes attraktive kandidater til konsulentselskaper?* (Masteroppgave). Norges Handelshøyskole, Bergen.
- Solomon W. Polachek, Konstantinos Tatsiramos, in (ed.) *Work, Earnings and Other Aspects of the Employment Relation* (Research in Labor Economics, Volume 28), Emerald Group Publishing Limited, pp. 429 – 467
- Statistisk sentralbyrå. (2014). *Turnover i det kommunale barnevernet* Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/turnover-i-det-kommunale-barnevernet>
- Statistisk sentralbyrå. (2017). *Gjennomsnitt, median eller kvartiler?* Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/gjennomsnitt-median-eller-kvartiler>
- Statistisk sentralbyrå. (2018). *Arbeidskraftkostnader*, Hentet fra <https://www.ssb.no/arbkost>
- Statistisk sentralbyrå. (2020a, 9. januar) *Virksomheter*, Hentet fra <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/statistikker/bedrifter/aar>

- Statistisk sentralbyrå. (2020b). *Standard for næringsgruppering (SN)* Hentet fra <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/6>
- Statistisk sentralbyrå. 07685: 06178: *Gjennomsnittlige arbeidskraftskostnader per årsverk, etter næring (SN2002) (avslutta serie) 2004 - 2008*. Hentet fra <https://www.ssb.no/statbank/table/06178>
- Statistisk sentralbyrå. 07685: *Gjennomsnittlige arbeidskraftskostnader per årsverk, etter næring (SN2007) 2008 – 2016*. Hentet fra <https://www.ssb.no/statbank/table/07685>
- Stoltz, T. & Tollersrud, T. (2020, 3. Juni) *Telenors ansatte trenger ikke møte fysisk på jobb i fremtiden – får selv bestemme arbeidssted*. Hentet fra: https://www.nrk.no/norge/telenors-ansatte-trenger-ikke-mote-fysisk-pa-jobb-i-fremtiden-_-far-bestemme-arbeidssted-selv-1.15038899
- Tashakkori, A. and Teddlie, C. (1998) *Mixed Methodology: Combining Qualitative and Quantitative Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Titmuss, Richard M. (1970). *The Gift Relationship*. Allen and Unwin.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2020, 28. April.). *National Longitudinal Surveys*. Hentet fra: <https://www.bls.gov/nls/>

Vedlegg

Vedlegg 1: Personopplysninger-skjema

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

Hva er personopplysninger?

Hva er behandling?

Navn (også ved signatur/samtykke) ?

 Ja Nei

Fødselsnummer eller andre nasjonale identifikasjonsnumre ?

 Ja Nei

Fødselsdato

 Ja Nei

Adresse eller telefonnummer

 Ja Nei

E-postadresse, IP-adresse eller annen nettidentifikator ?

 Ja Nei

Bilder eller videoopptak av personer ?

 Ja Nei

Lydopptak av personer ?

 Ja Nei

Gps eller andre lokaliseringsdata (elektroniske spor) ?

 Ja Nei

Bakgrunnsopplysninger som vil kunne identifisere en person ?

 Ja Nei

Genetiske opplysninger ?

 Ja Nei

Biometriske opplysninger ?

 Ja Nei

Andre opplysninger som vil kunne identifisere en fysisk person ?

 Ja Nei

Du har oppgitt at ingen personopplysninger skal behandles i prosjektet.

Dersom du kun skal behandle anonyme opplysninger, skal du ikke melde prosjektet. Et anonymt datamateriale består av opplysninger som ikke på noe vis kan identifisere enkeltpersoner, hverken direkte, indirekte eller via e-post/IP-adresse eller koblingsnøkkel.

Vi gjør oppmerksom på at dette ikke er en formell vurdering, men en veiledning basert på svarene du har gitt over.

Vedlegg 2: Spørreundersøkelse - Frynsegoder

Spørreundersøkelse - Frynsegoder

Hei!

Tusen takk for at du tar deg tid til å bidra til vår masterutredning.

Denne undersøkelsen er helt anonym for både deg som respondent og selskapet du representerer. Data vil kun bli brukt på aggregert nivå.

Denne spørreundersøkelsen handler om frynsegoder. Frynsegode er en fordel arbeidstakere mottar i lønn, men ikke i kontante penger. Dette kan komme i mange ulike former - alt fra at arbeidsgiver dekker kostnader til mobil og bredbånd hjemme til ekstra ferie eller mer generøs kompensasjon ved foreldrepermisjon.

I denne undersøkelsen ønsker vi å kartlegge hvordan frynsegoder blir brukt i Norge, og hvilke grunner som ligger til bakgrunn for hvorfor det brukes. Vi ønsker i tillegg til å se hvordan det har blitt brukt tidligere og om det har utviklet seg over tid. Vi spør om hvordan frynsegodene ble brukt i 2010. Dersom dere ikke har oversikt for 2010 ber vi dere om å bruke tall fra tidligste årstall dere har tilgjengelig.

Med Vennlig Hilsen
David Jørgensen
Erik Sandvik

Informasjon om virksomheten

Q1 Hvilken bransje tilhører virksomheten?

- Jordbruk, skogbruk og fiske
- Bergverksdrift og utvinning
- Industri
- Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning
- Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet
- Bygge- og anleggsvirksomhet
- Varehandel, reparasjon av motorvogner
- Transport og lagring
- Overnattings- og serveringsvirksomhet
- Informasjon og kommunikasjon
- Finansierings- og forsikringsvirksomhet
- Omsetning og drift av fast eiendom
- Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting
- Forretningsmessig tjenesteyting
- Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning
- Undervisning
- Helse- og sosialtjenester
- Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter
- Annen tjenesteyting
- Lønnet arbeid i private husholdninger

Internasjonale organisasjoner og organer

Q2 Virksomhetens størrelse

- 1 - 20 årsverk
- 21 - 100 årsverk
- 100 - 249 årsverk
- 250 - 999 årsverk
- Over 1000 årsverk
-

Q3 Har virksomheten utelukkende ansatte i Norge?

- Ja
- Nei
-

Q4 Hvor stor andel av de sysselsatte er kvinner? (oppgi hele %)

Frysegodeordninger i dag

Q5 Har dere frysegodeordninger i dag?

(Dersom respondent svarer nei på dette spørsmålet, vil den bli sendt direkte videre til Q10.)

Ja

Nei

Q6 Hvor stor andel av virksomhetens heltidsansatte i Norge er omfattet av en frysegodeordning i dag

Andel ansatte omfattet av frysegodeordning
(oppgitt i %)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Q7 Hvem har frynsegodeordninger i dag? (Mulig med flere kryss)

- Alle ansatte
 - Konsernledelse/toppledelse
 - Ledelse i datterselskap/divisjoner/forretningsenheter
 - Avdelingsledere
 - Mellomledere
 - Medarbeidere
 - Nøkkelpersoner
 - Annet, vennligst spesifiser
-

Q8 Vennligst kryss av for alle alternativ som gjelder deres virksomhet.

Hvilke av disse frynsegodene blir brukt?

- Mobiltelefon/internett betalt av arbeidsgiver
- Datautstyr utlånt av arbeidsgiver
- Betalt arbeidstøy
- Julebord
- Subsidiert kantine og annen mat/drikke
- Firmatur
- Firmahytte/leilighet
- Utdanning og kurs i arbeidsforhold
- Stipend/støtte til utdanning
- Bompenger
- Parkering/Lading av elbil
- Kjøregodtgjørelse utover statens satser
- Trening (støtte til treningssenter, treningsfasiliteter på arbeidsplassen, fellestreninger, etc.)
- Bedriftshelsetjeneste
- Full lønn ved sykdom
- Helseforsikring

Andre forsikringer (Uføre-, pensjons- og livsforsikring)

Billige lån i arbeidsforhold

Aksjespareprogram

Fri ved flytting

Ekstra ferieuke(r)

Barnehagetilskudd

Ekstra støtte ved foreldrepermisjon (utover 6G)

Annet: _____

Q9 Årsaker til bruk av frynsegoder.

Vennligst ranger hver enkelt årsak fra 1-7, der 1 er lavest og 7 er høyest.

	1	2	3	4	5	6	7
Beholde ansatte i bedriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiltrekke ønsket arbeidskraft (rekruttering)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konkurrerende bedrifter tilbyr disse frynsegodene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Øke bedriftens omdømme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Øke produktivitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Øke trivsel - motivere til aktiviteter og holdninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frynsegodene tilbyr en skattefordel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frynsegoder representerer en kostnadsfordel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Frynsegodeordninger i 2010

Q10 Hadde dere frynsegodeordninger i 2010?

(Dersom respondent svarer nei på dette spørsmålet, vil den bli sendt direkte videre til Q16.)

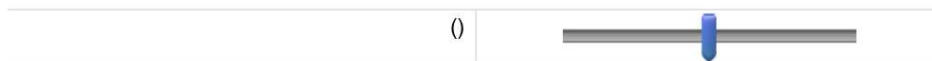
Ja

Nei

Q11 Hvor stor andel av virksomhetens heltidsansatte i Norge var omfattet av en frynsegodeordning i 2010?

Andel ansatte omfattet av frynsegodeordning i 2010 (oppgitt i %)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Q12 Hvem hadde frynsegodeordninger i 2010? (Mulig med flere kryss)

- Alle ansatte
 - Konsernledelse/toppleidelse
 - Ledelse i datterselskap/divisjoner/forretningsenheter
 - Avdelingsledere
 - Mellomledere
 - Medarbeidere
 - Nøkkelpersoner
 - Annet, vennligst spesifiser:
-

Q13 Hvordan har andelen ansatte med frynsegodeordninger utviklet seg det siste tiåret?
(Avhengig av svaret på dette spørsmålet vil respondenten sendt videre til Q14, Q15 eller Q16.)

- Høyere andel har frynsegodeordninger i dag
- Lavere andel har frynsegodeordninger i dag
- Uendret

Q14 Hva er den viktigste årsaken til at dere har økt andelen ansatte som omfattes av en frynsegodeordning?

- Endringer i skatteregler
- Endret konkurranse under rekruttering
- Endret behov for å beholde ansatte i bedriften
- Endret etterspørsel fra ansatte
- Annet _____

Q15 Hva er den viktigste årsaken til at dere har redusert andelen ansatte som omfattes av en frynsegodeordning?

- Endringer i skatteregler
- Endret konkurranse under rekruttering
- Endret behov for å beholde ansatte i bedriften
- Endret etterspørsel fra ansatte
- Annet _____

Påstander

Q16 Påstand:

Vi mener frynsegodeordningene vi har i dag fungerer godt

- Helt enig
 - Delvis enig
 - Verken enig eller uenig
 - Delvis uenig
 - Helt uenig
-

Q17 Påstand:

Våre ansatte ønsker å beholde frynsegodene vi tilbyr i dag, i stedet for økt lønn tilsvarende frynsegodenes kostnad

- Helt enig
- Delvis enig
- Verken enig eller uenig
- Delvis uenig
- Helt uenig

Framtiden og øvrige kommentarer

Q18 Hvordan tror du bruk av frynseordninger i deres virksomhet vil utvikle seg de neste 5 årene?

- Lavere andel har frynsegodeordninger om 5 år
 - Høyere andel har frynsegodeordninger om 5 år
 - Uendret
 - Andre kommentarer til hvordan bruk av frynseordninger vil utvikle seg i deres virksomhet:

-

Q19 Vi ønsker gjerne å høre mer om dine tanker rundt frynsegoder

Har du øvrige kommentarer rundt frynsegoder som belønningssystem?

- Kommentar: _____

Vedlegg 3: Årsaker til bruk av frynsegoder

