



SOLIDARITET OG SAMHOLD
gør SLAGKRAFT og STYRKE

Fagforeninger og kollektive
forhandlinger

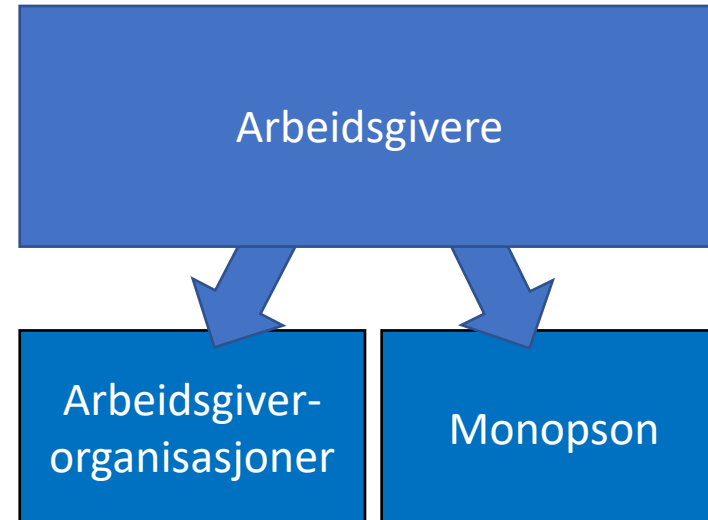
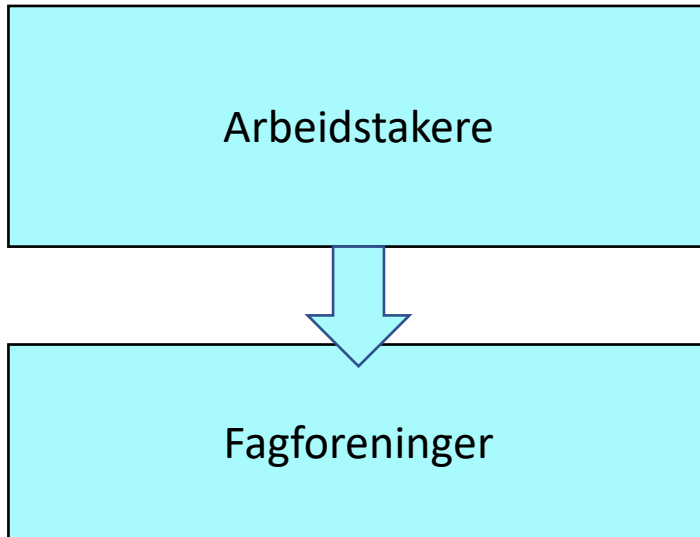
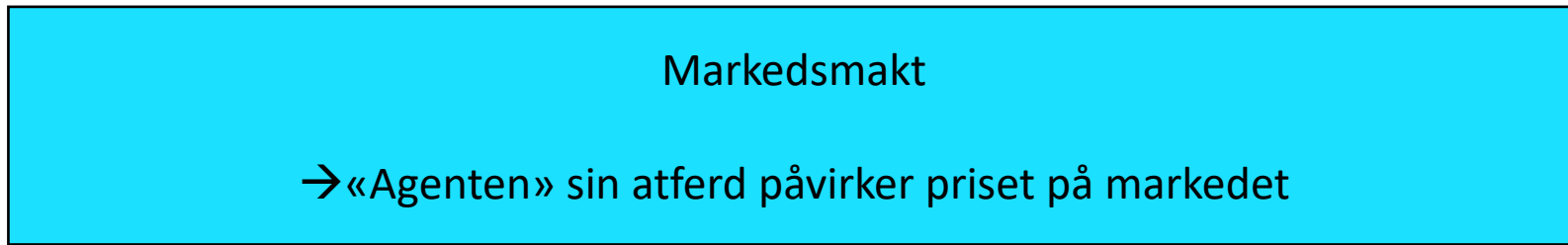


SOLIDARITET OG SAMHOLD
gør SLAGKRAFT og STYRKE

HANDELS- OG KONTOR
STÅR SAMMEN MED
FAGORGANISER
GJØR
BETJENING

Eller...

Markedsmakt på arbeidsmarkedet



Fagforeninger – hva er det snakker om?

Sammenslutning av arbeidstakere innenfor samme fag, yrke eller bransje med hovedformål å vareta medlemmenes felles økonomiske interesser

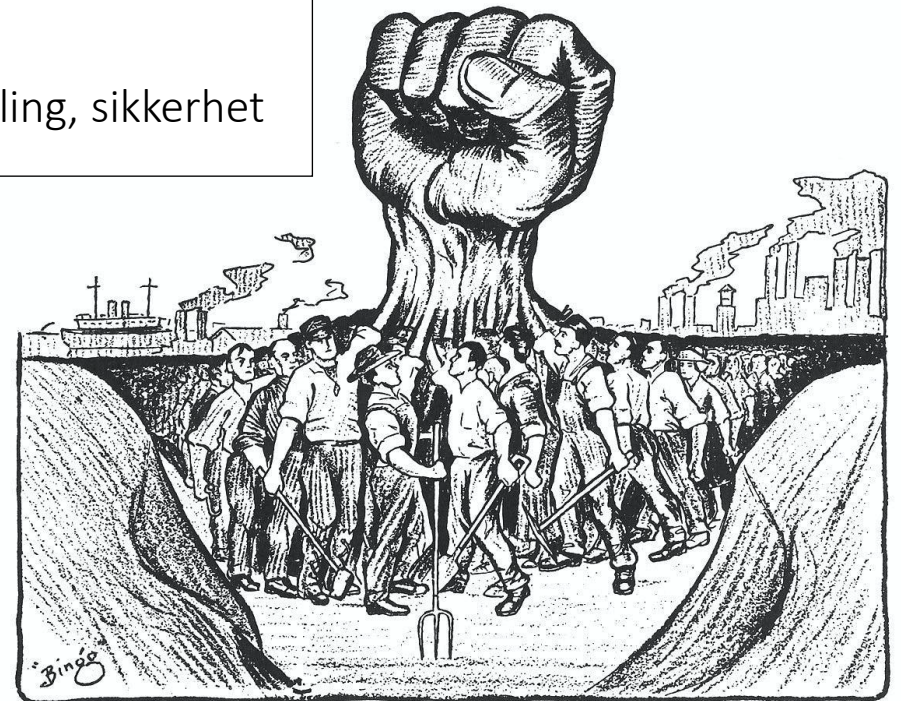
Forhandlingenes omfang:

Alle sider av en arbeids-avtale, f.eks. lønn, arbeidstid, overtidbetaling, sikkerhet

Medlemskap:

Frivillig i Norge.

Konsekvens: Arbeidstakere blir medlem om dette er lønnsomt for dem.



Solidarity, June 30, 1917. The Hand That Will Rule the World—One Big Union.

Fagforeninger

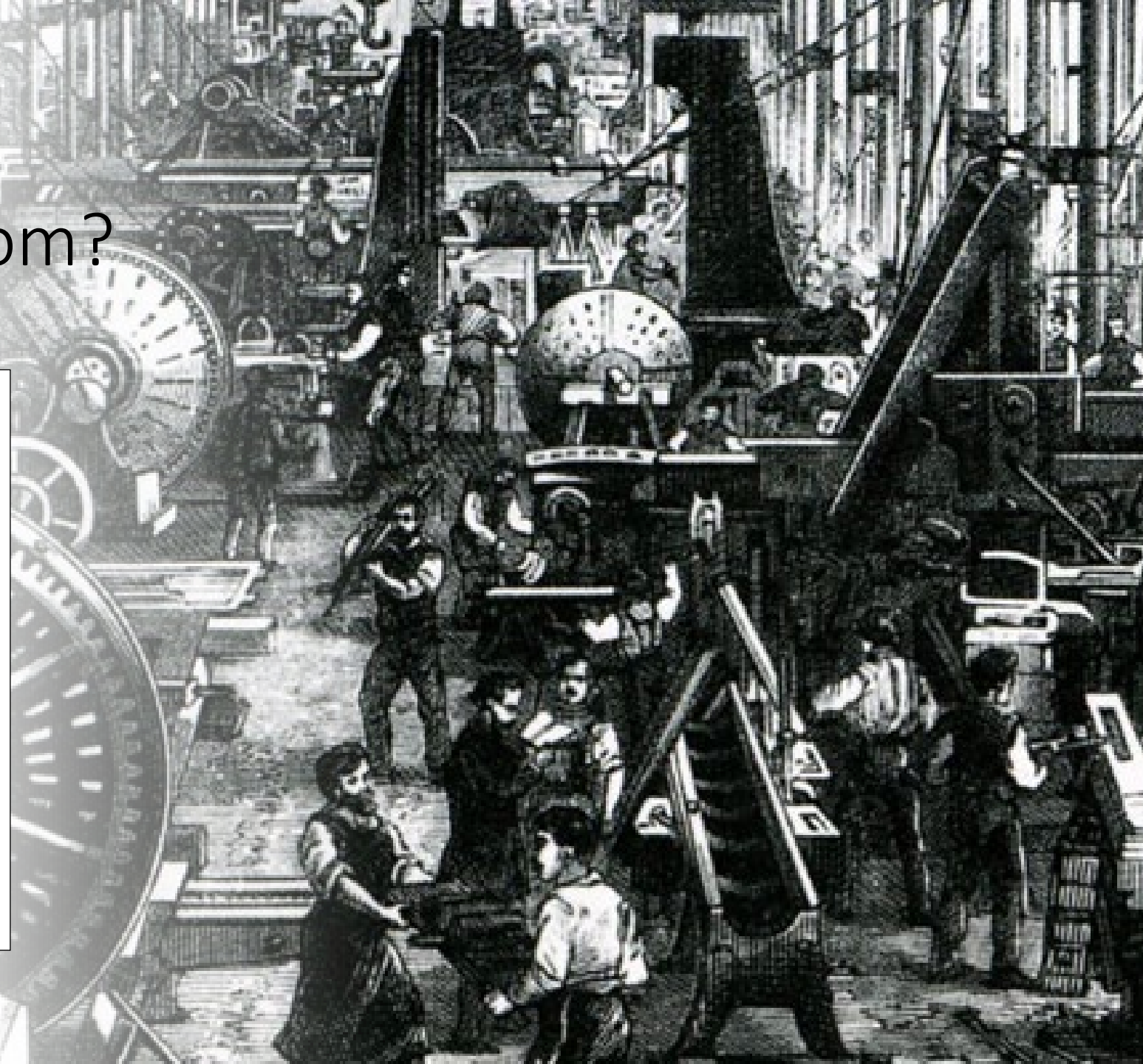
– hva er det snakker om?

Fagforeningenes fremvekst er knyttet til utviklingen av industrisamfunnet:

Den enkelte arbeidstaker sto svakt overfor bedriftene.

Sterk befolkningsvekst ga stort tilbud av arbeidskraft

- Ufullkommen konkurranse mellom bedriftene (monopsoni)
- Den lokale bedriftslederen kunne ofte velge og vrake



Arbeidsgiverorganisasjoner

- Næringslivets hovedorganisasjon (NHO) – 22 k medlemmer
- Virke (hovedsammenslutning for handels og tjenestenæringen) - 16k medlemmer
- Norges Lastbileierforbund – 4k medlemmer
- Maskinentreprenørenes forbund - 2k medlemmer

- Sammenslutning av arbeidsgivere med formål om å ivareta deres interesser overfor arbeidstakerne.
- Arbeider for lønns- og arbeidsvilkår som sikrer medlemmenes konkurranseevne og lønnsomhet
- Oppsto får å hindre at fagforeningene tiltvang seg forbedringer i lønns- og arbeidsvilkår overfor en og en arbeidsgivere.



Teorier om kollektive forhandlinger (tariff forhandlinger)

Fagforeninger gir arbeidstakerne markedsrett på arbeidsmarkedet

På en perfekt arbeidsmarked gir markedsrett opphav til effektivitetstap

På en ufullkommen arbeidsmarked kan kollektive forhandlinger øke både sysselsetting og effektivitet.

Fokus i modellene: Forhandlinger om lønn og/eller sysselsetting



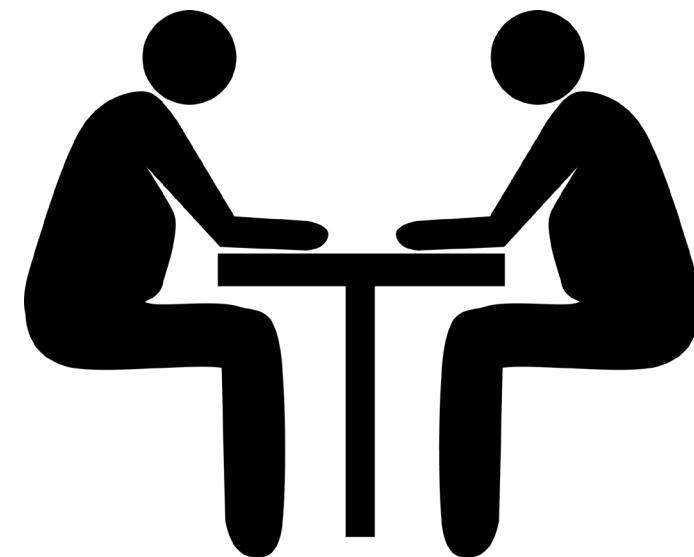
Teorier om kollektive forhandlinger (tariff forhandlinger)

Tre mulige scenarioer:

➔ **Fagforeningsmonopol:** Fagforeningen setter lønn. Arbeidsgivere velger sysselsettingsnivået som maksimerer profitt.

➔ **Styringsrett:** Fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner **forhandler om lønn**. Arbeidsgivere velger det sysselsettingsnivået som maksimerer profitt.

➔ **Effektive forhandlinger:** Fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner **forhandler om både om lønn og sysselsetting**.



Fagforeningsmonopol

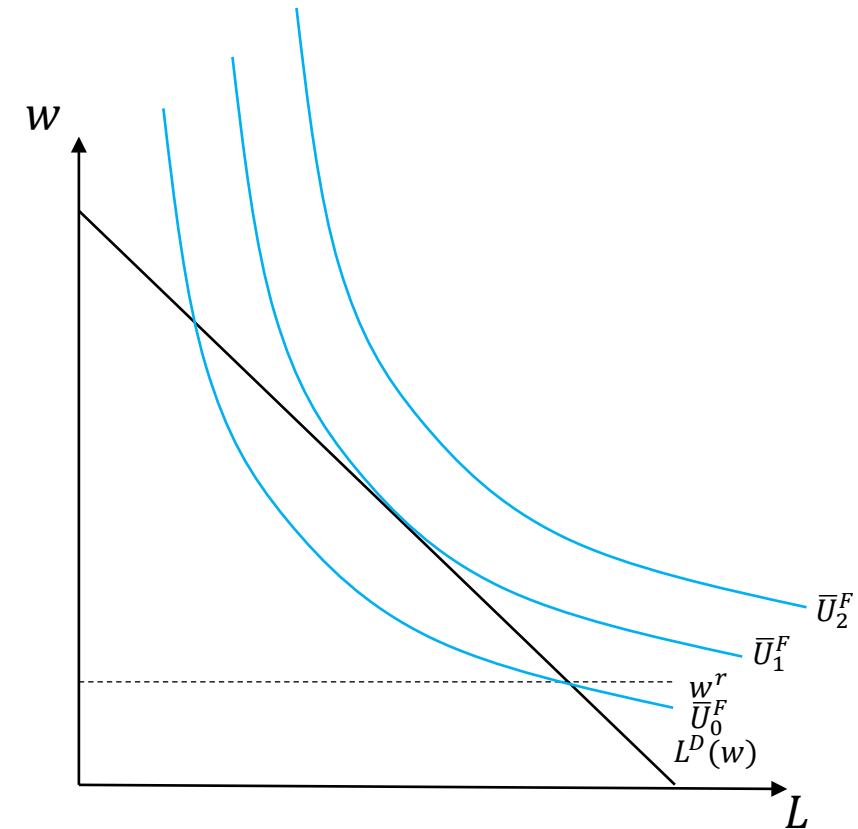
Se video 2.5

Fagforeningen kan sette lønna, men må ta hensyn til markedets etterspørsel på arbeidskraft.

Fagforeningen prøver å maksimere medlemmenes nytte
→ Avveging mellom lønn og sysselsetting.

$$U^F(w - w^r, L)$$

Antakelse: Alle arbeidere er like produktive og har lik reservaslønn

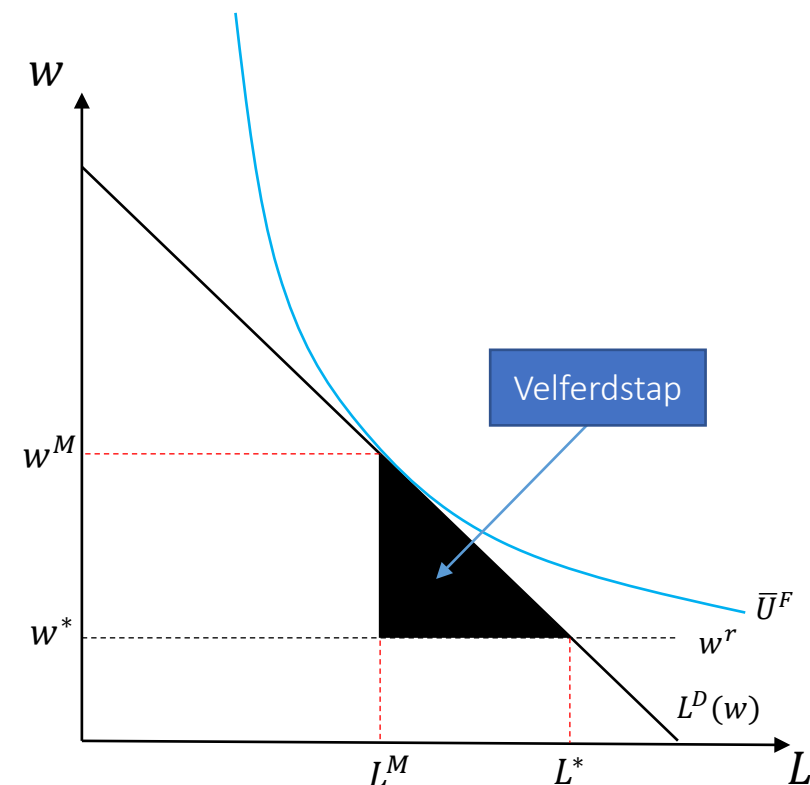


Fagforeningsmonopol

Konklusjon: Fagforeningen vil sette lønna **høyere** enn likevekts-lønna under fullkommen konkurranse. Sysselsettingen vil være **lavere** enn under fullkommen konkurranse.

Årsak: For å øke sysselsettingen må fagforeningen akseptere en lavere lønn for alle medlemmer.

- Kostnaden for å få en til medlem i jobb er at alle andre medlemmer får lavere lønn
- Grensekostnaden av å øke sysselsettingen med en enhet er høyere enn lønna



Styringsrett

Se video 2.6

Fagforeningen **forhandler** med bedriften om **lønn**

- ★ Fagforeningen prøver å maksimere medlemmenes nytte (høy lønn og høy sysselsetting)
- ★ Bedriftene ønsker å maksimere profitten sin og ønsker så lav lønn som mulig
- ➔ Bedriftene alene setter sysselsetting gitt lønna som er blitt forhandlet fram.



Styringsrett

Se video 2.6

Resultatet av forhandlingen avhenger partenes relative forhandlingsmakt (β)

Hvis fagforeningen har all makt ($\beta = 1$):

$$w = w^M, L = L^M \rightarrow \text{effektivitetstap}$$

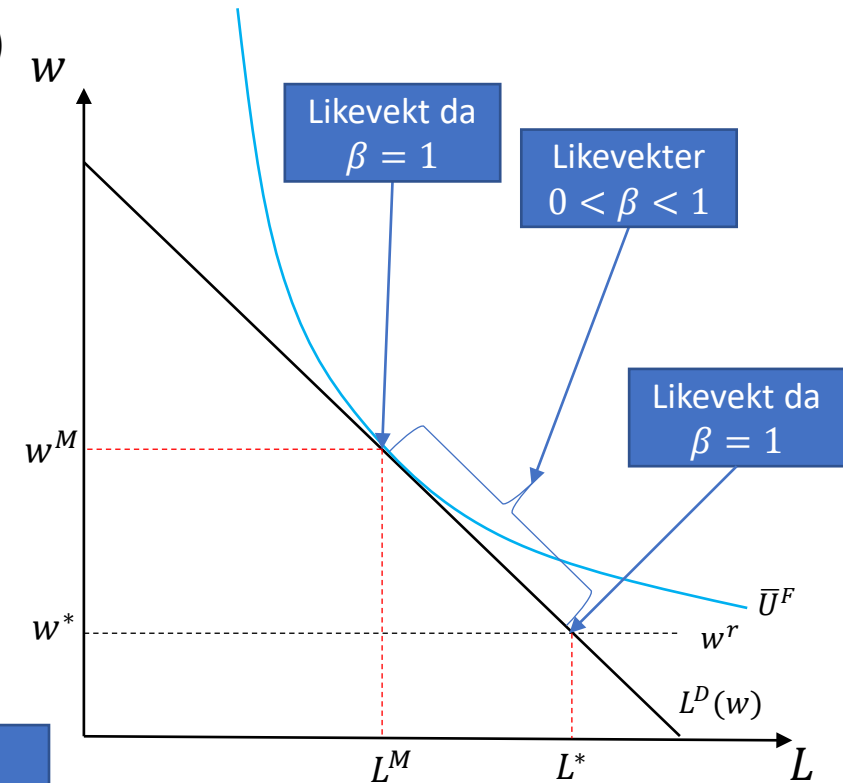
Hvis arbeidsgiverne har all makt ($\beta = 0$):

$$w = w^r, L = L^* \rightarrow \text{Ikke effektivitetstap}$$

Hvis $0 < \beta < 1$:

$$w^r < w < w^M, L^* < L < L^M$$

NB! Dette holder KUN hvis alle arbeidere har lik reservasjonslønn og arbeidsgiverne ikke har markedsrett!

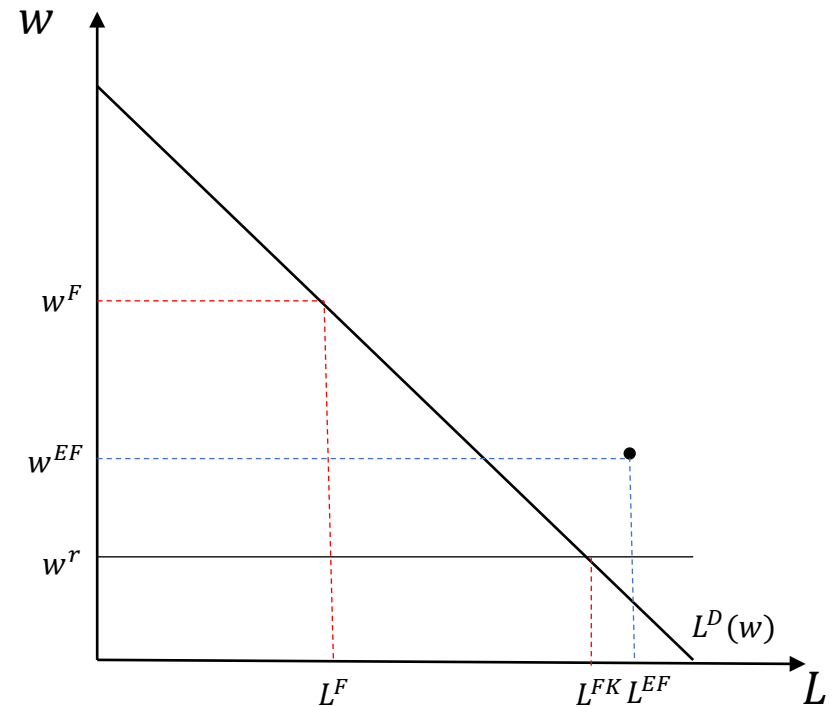


Effektive forhandlinger

Fagforeningen og arbeidsgiverne forhandler både om lønn og sysselsetting

Om fagforeningene har forhandlingsmakt ($\beta > 0$) kan partene forhandle fram en likevekt med **høyere sysselsetting** enn ved fullkommen konkurranse (og lavere lønn enn ved fagforeningsmonopol)!

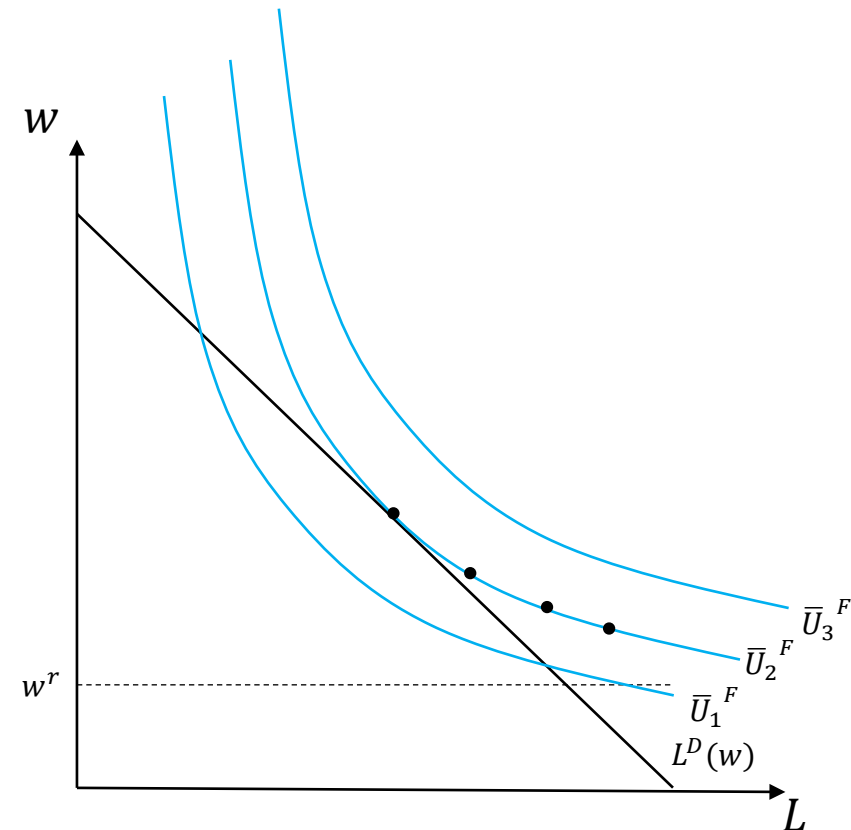
Hvordan kan det komme seg????



Effektive forhandlinger

Det finnes ulike kombinasjoner av sysselsetting og lønn som gir lik nytte til fagforeningens medlemmer (fagforeningens **indifferansekurver**).

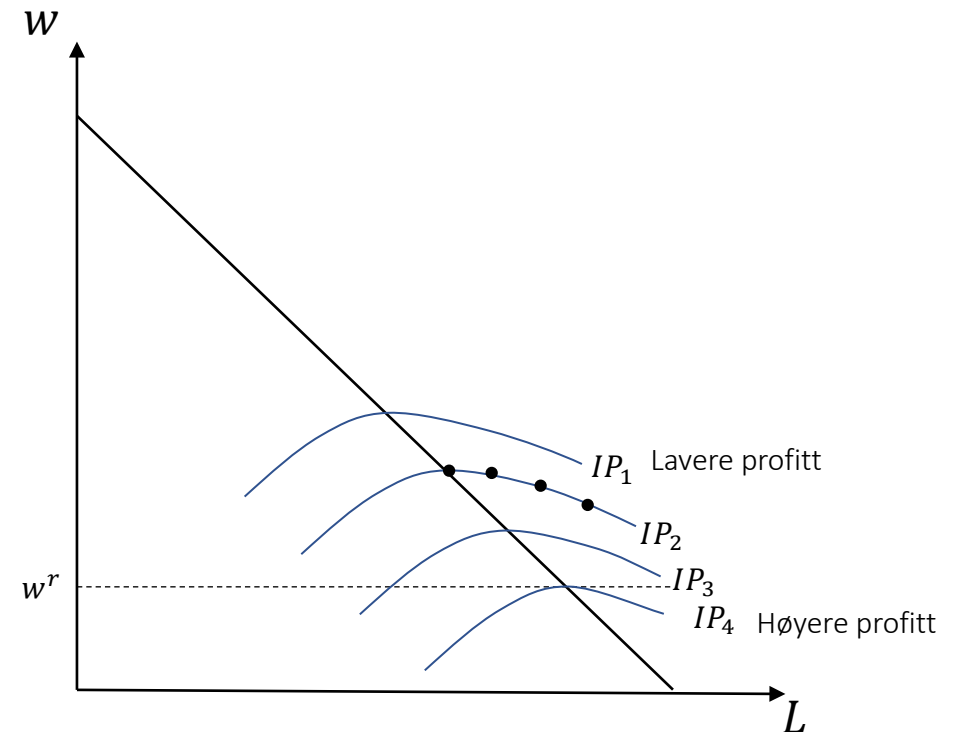
→ En noe lavere lønn kan gi lik nytte om sysselsettingen øker tilstrekkelig mye.



Effektive forhandlinger

Det finnes ulike kombinasjoner av sysselsetting og lønn som gir profitt til bedriften (bedriften sine isoprofittkurver).

→ *En noe høyere sysselsetting kan gi lik profitt om lønna synker tilstrekkelig mye.*

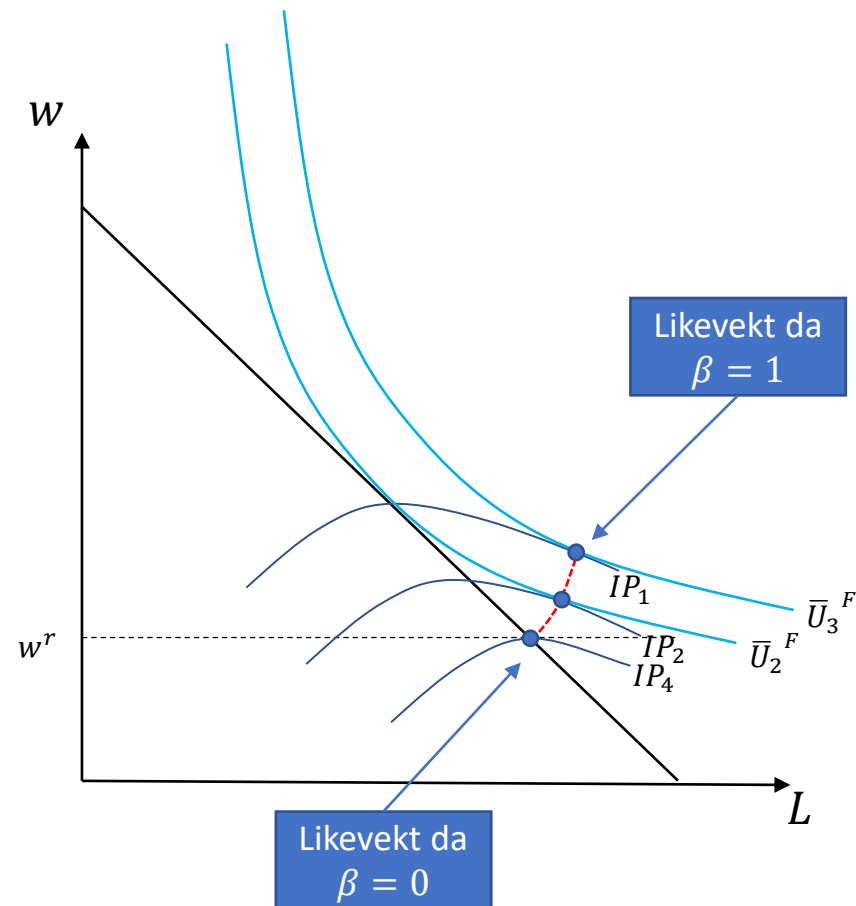


Effektive forhandlinger

Fagforeningen og bedriften kan forhandle slik at minst en part får det bedre uten at den andre parten får det dårligere.

Den eksakte posisjonen på likevekten avhenger forhandlingsmaktene til partene.

*Løsningen er pareto-optimal
(sysselsettingen er ikke effektiv, den er for høy)*



Prediksjoner fra teorien

Effekten av fagforeninger på arbeidsmarkedet avhenger:

Makten til fagforeningene

Makten til arbeidsgiverne

Effektiviteten i forhandlingene

Hva påvirker makten til fagforeningene?

Organisasjonsgrad

Andelen av arbeidsstyrken som er medlem i fagforeningen

«Excess coverage»

Andelen av arbeidsstyrken som omfattes av forhandlet lønn men ikke er medlemmer

Dekningsgrad

Andelen av arbeidsstyrken som omfattes av forhandlet lønn



Solidarity, June 30, 1917. The Hand That Will Rule the World—One Big Union.

Hvor effektive er forhandlingene?

Grad av sentralisering

På hvilket nivå skjer forhandlingene?

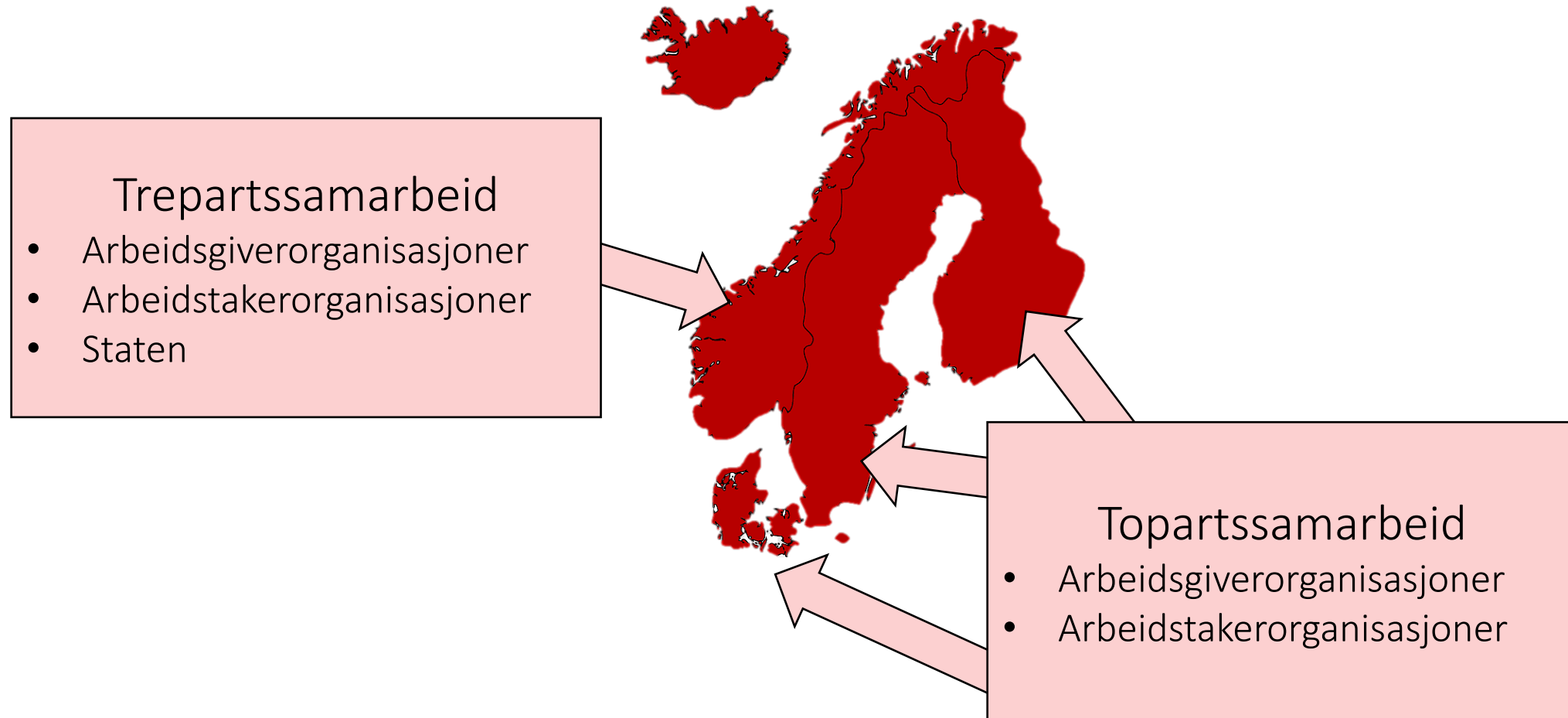


Grad av koordinering

I hvilken grad koordineres forhandlingene rundt om i økonomien?



Den Nordiske modellen



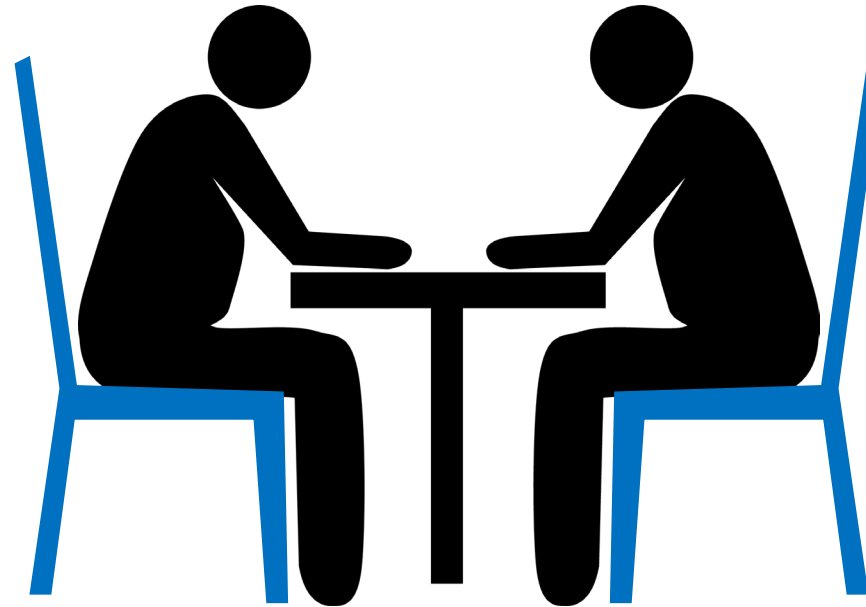
Den Norske modellen

Partene har fullt ansvar for forhandlingene



Arbeidsgiverorganisasjoner

Fagforeninger

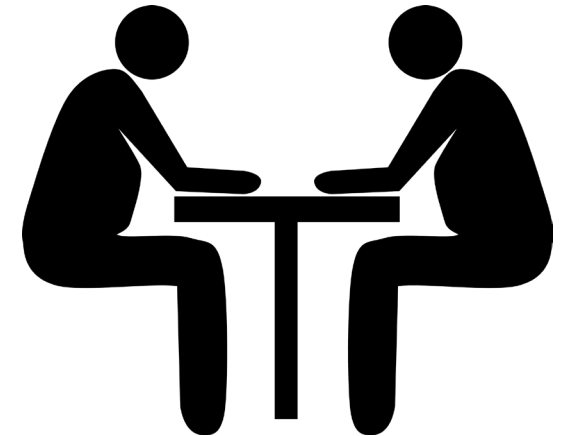
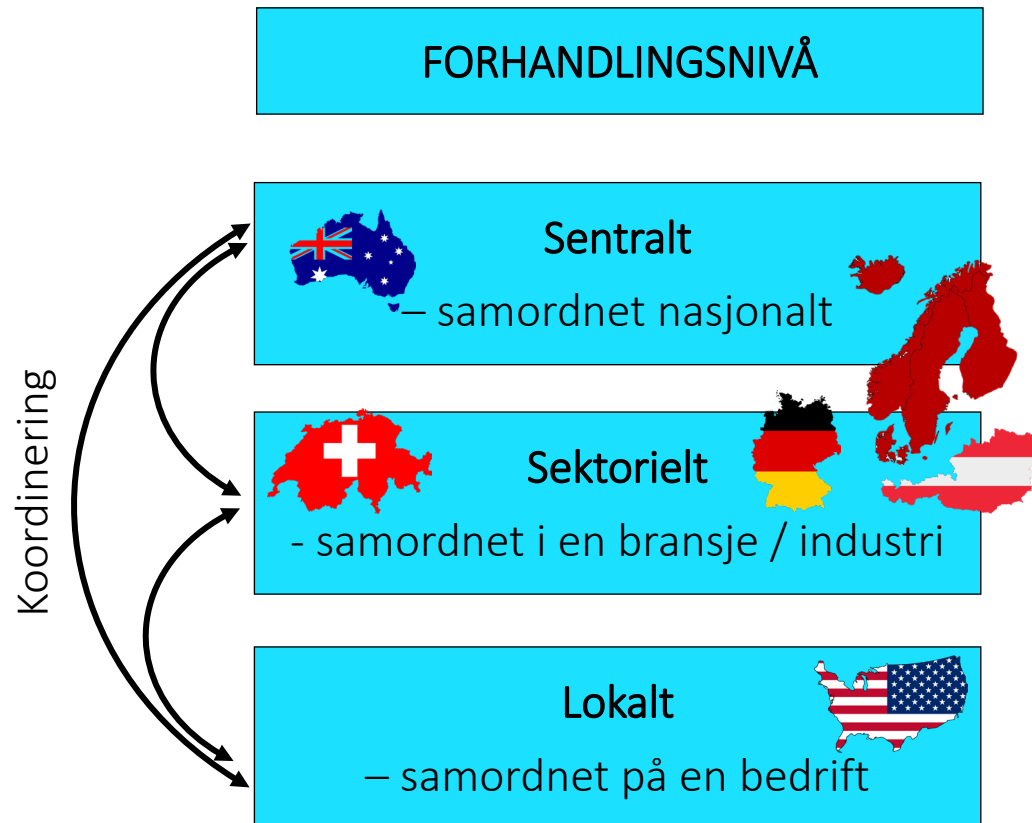


Utfallet av kollektive forhandlinger har gitt opphav til nye lover, f eks. permisjonsrettigheter

Staten tilrettelegger gjennom institusjonene som er etablert rundt lønnsdannelsen.

Forhandlingsnivå og koordinering

- Regler for hvordan forhandlingsresultat på et nivå/ sektor innvirker på andre nivå/ sektorer
 5. «Bindende normer» fra sentralt nivå (regjering eller fagforening)
 4. «Ikke-bindende normer» fra sentralt nivå
 3. Guidelinjer om hvordan forhandlinger skal gå til
 2. Forhandlingene påvirkes av resultat i viktige bedrifter
 1. Ingen eller svært lite koordinering
- Deling av informasjon



Forhandlingsnivå og koordinering

Lønnskrav
Arbeidsledighet

Fagforeningen ser at høy lønn fører til at medlemmer ikke får jobb

→ Lavere lønnskrav

Ser ikke at lønnskrav fører til inflasjon

→ Høyere lønnskrav

Fagforeningen ser ikke at høy lønn fører til arbeidsledighet i andre bedrifter/bransjer og til inflasjon.

→ høyere lønnskrav

Fagforeningen ser at høy lønn fører til arbeidsledighet og til inflasjon.

→ Lavere lønnskrav

Koordinering:
Gir informasjon om effekter på
inflasjon og arbeidsledighet
Setter rammer for
forhandlingene

Bedriftsnivå

Bransjenivå

Sentralt

Grad av sentralisering

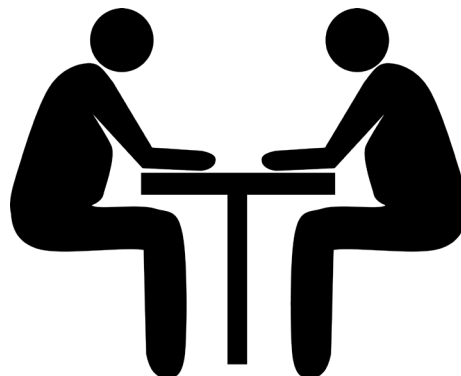
Forhandlingsnivå og koordinering i Norge

Tariffavtale: «en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold », jf. Arbeidstvistloven § 1 bokstav e.

Hovedavtale

Inngås gjerne av landsomfattende organisasjoner

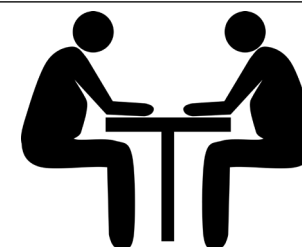
Hovedavtalen 1935 mellom LO og Norsk arbeidsgiverforening: Arbeidsgivernes styringsrett og arbeidernes organisasjonsrett ble gjensidig anerkjent og normert.



Norge har relativt mer koordinerte lønnsforhandlinger enn Sverige og Danmark

Lokale avtaler

Inngås av lokale parter (virksomheten og den lokale arbeidstakerforeningen)



Den Norske modellen - Frontfagsmodellen

Frontfaget: Virksomheter (industri) som i høy grad er konkurranseutsatt på verdensmarkedet (i praksis, Verksted- /Industrioverenskomsten mellom NHO/Norsk Industri og LO/Fellesforbundet).

1 . Forhandlinger i frontfaget



← Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) gir informasjon om den økonomiske situasjonen i Norge og verden



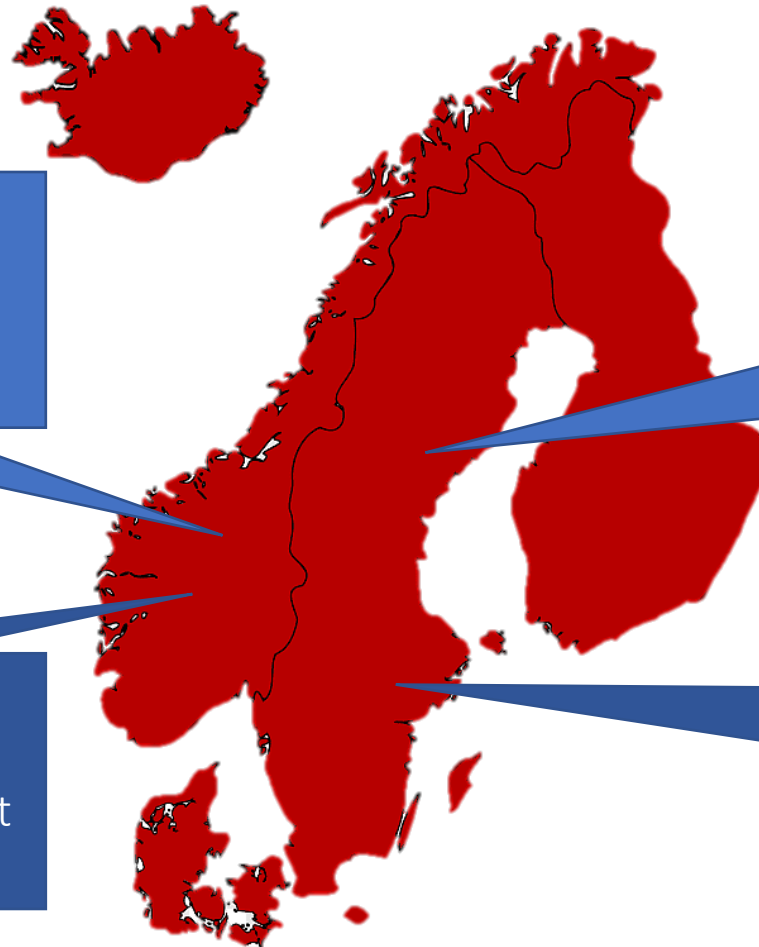
2. Hovedavtaler i andre sektorer basert på rammene satte av Frontfaget.



3. Lokale avtaler



Organisasjonsgrad i Norden



De siste årene har organisasjonsgraden på arbeidstakersiden ligget relativt stabilt på 50% nivå i Norge.

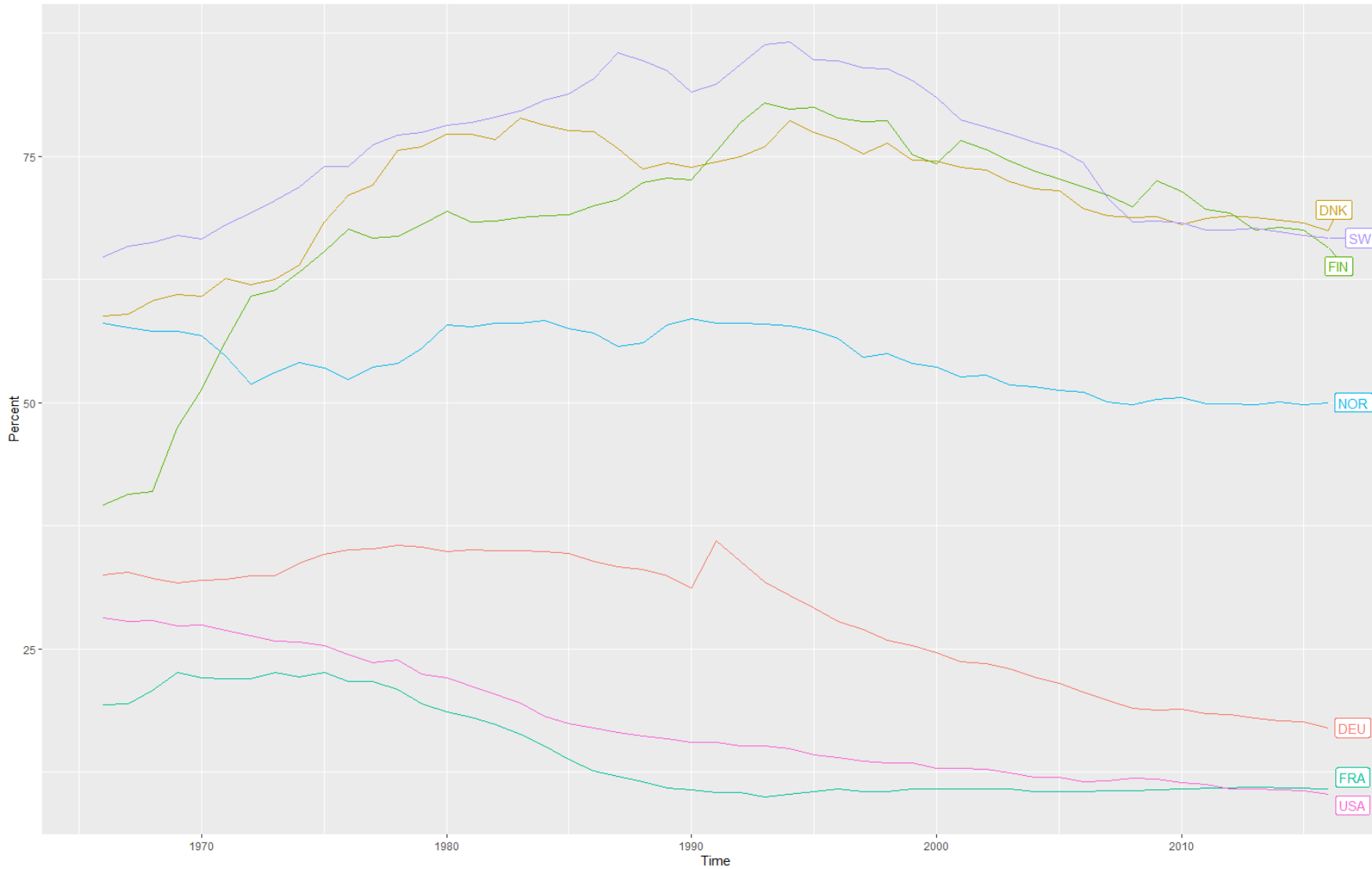
På arbeidsgiversiden har organisasjonsgraden i Norge økt fra om lag 50% i 1980-tallet til i overkant av 70% i 2019

Mulig forklaring: Fagforeningene har ansvar for «arbeidsledighetskasser» → Tilgang til erstatning knyttet til medlemskap.

I Sverige, Finland og Danmark er organisasjonsgraden på arbeidstakersiden 65 -69%

I Sverige er organisasjonsgraden blant arbeidsgivere 83% i privat sektor, og 100% i offentlig sektor

Organisasjonsgraden i Norden er relativt høy sammenliknet med andre land



Organisasjonsgrad i Norge

Organisasjonsgraden er høyere innen offentlig sektor (80%) enn i privat sektor (38%)



Midlertidig ansatte er sjeldnere organiserte enn de med fast stilling (29 prosent-poeng forskjell i offentlig sektor, 18 prosent-poeng forskjell i privat sektor.)

Forhandlinger – for hvem?

DEKNINGSGRAD

I hvilken grad bestemmes arbeidsforholdene til ikke-medlemmer av utfallet av forhandlingene?



Frankrike

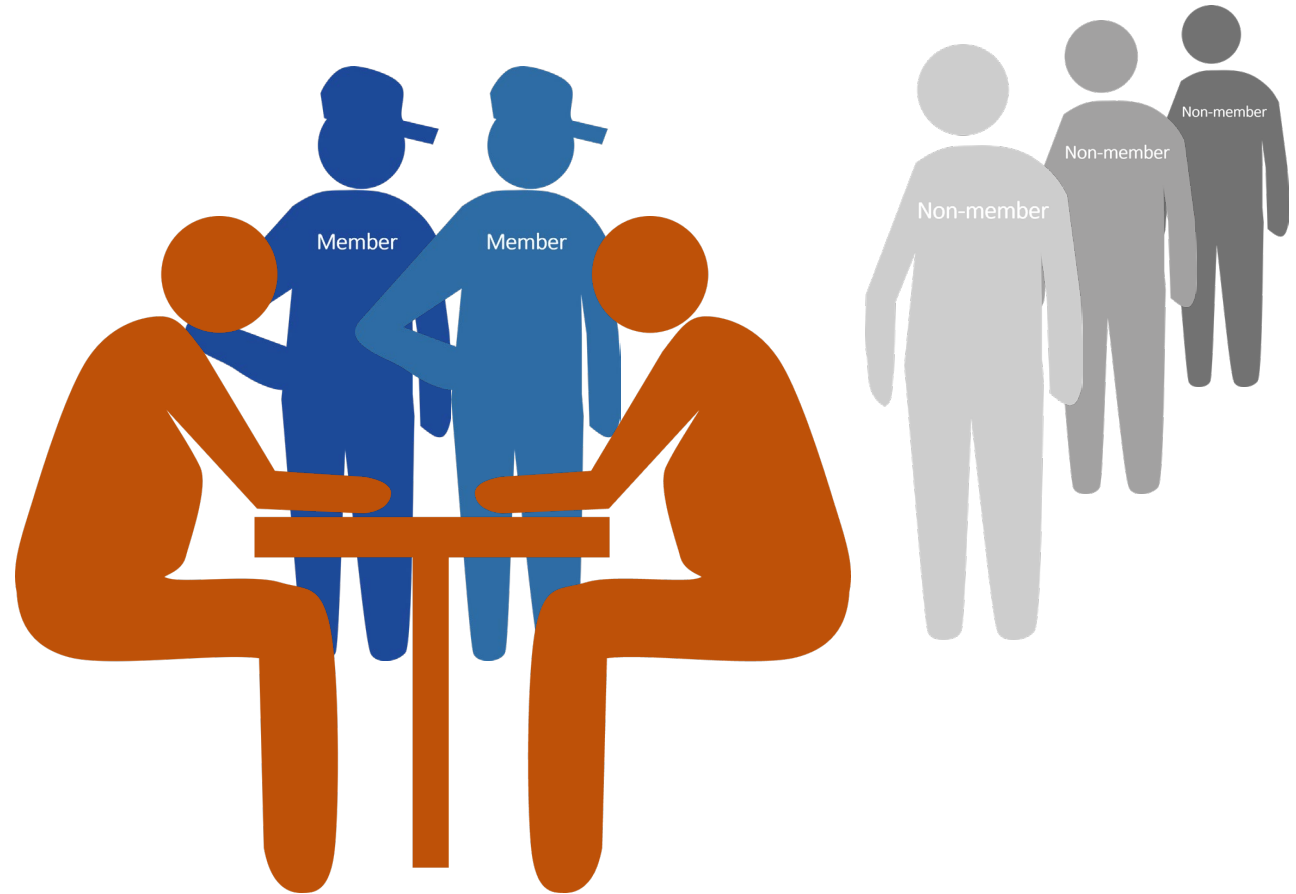
Medlemsrate:
Dekningsgrad:

8%
98%



Norge

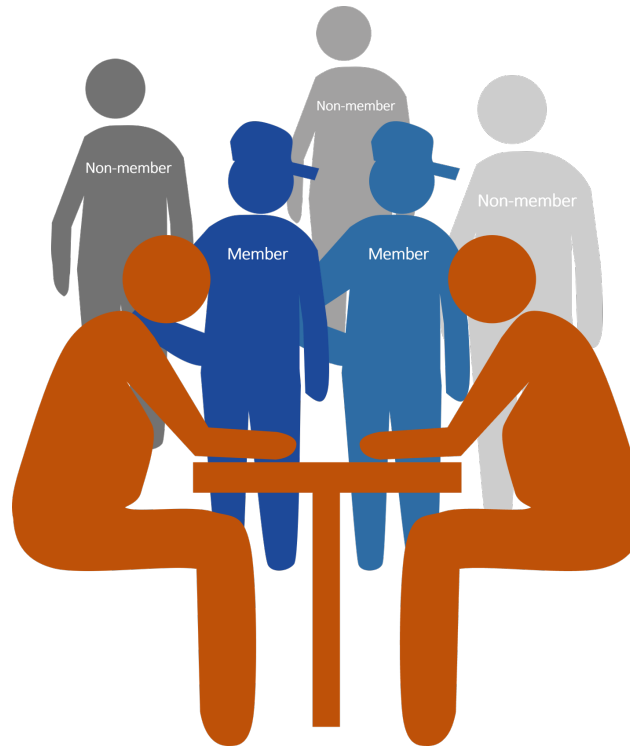
52%
73%



Dekningsgrad i Norge

Generelt:

Tariffbundne arbeidsgivere er forpliktet å legge til grunn vilkårene også for uorganiserte ansatte, hvis de faller inn under tariffavtalens virkeområde.



Allmenngjøring av tariffavtaler:

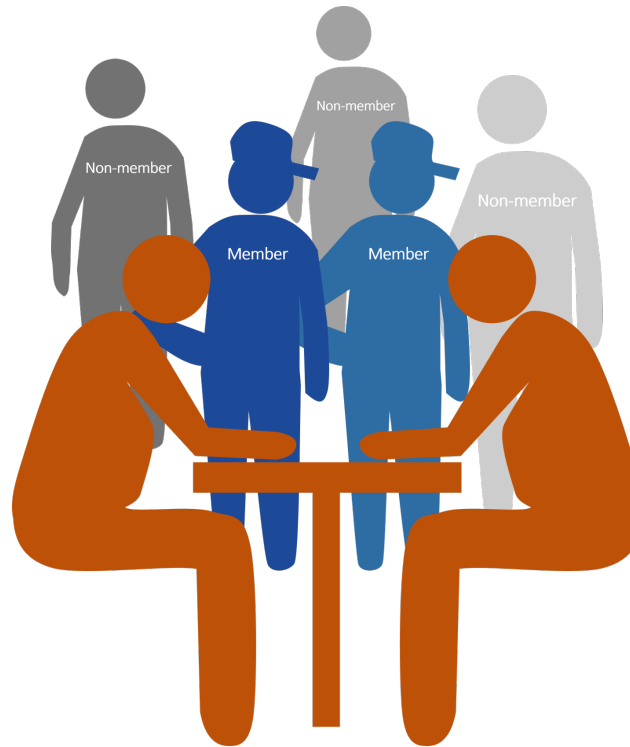
Lovgivning utvider en tariffavtales virkeområde til å gjelde udekkede områder.

Dekningsgrad i Norge

Offentlig sektor: samtlige arbeidstakere er dekket av tariffavtale.

Tidligere: Bedrifter uten tariffavtaler fulgte satsene omtrentlig.

I dag: Større forskjeller.



Dette er en nedgang fra 1998 da 68% hadde tariffavtale.

Største nedgang i bygg og anlegg, overnatting, servering, transport, informasjon og kommunikasjon.

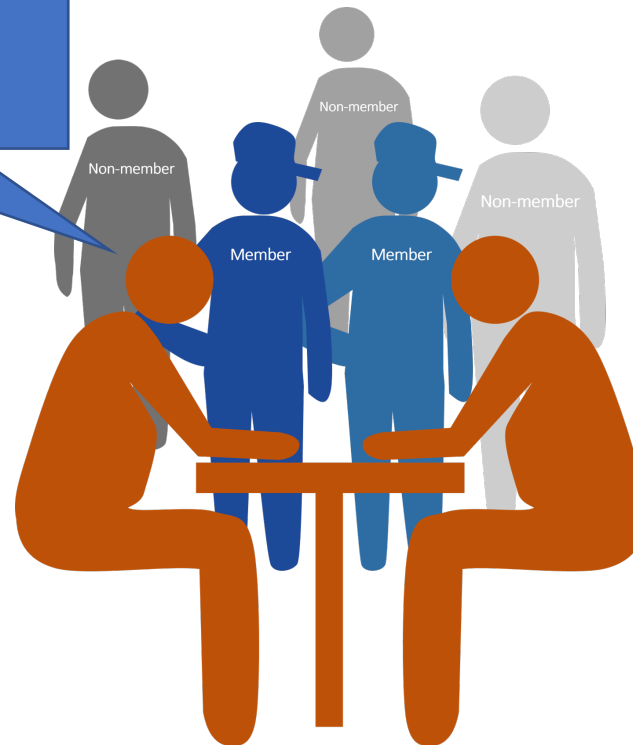
Privat sektor: 50% av arbeidstakerne jobber i en virksomhet med tariffavtale.

Allmenngjøringen fører til at cirka 15% flere av de sysselsatte i privat sektor delvis dekkes av tariffavtaler

Totalt cirka 70% av norske arbeidstakere dekkes av tariffavtaler

Forhandlinger – for hvem?

Hvorfor skal vi bry oss om dekningsgraden?



Påvirker hvor stor makt fagforeningene har.

Påvirker insentivene til å betale fagforeningskontingent (free-riding problem).

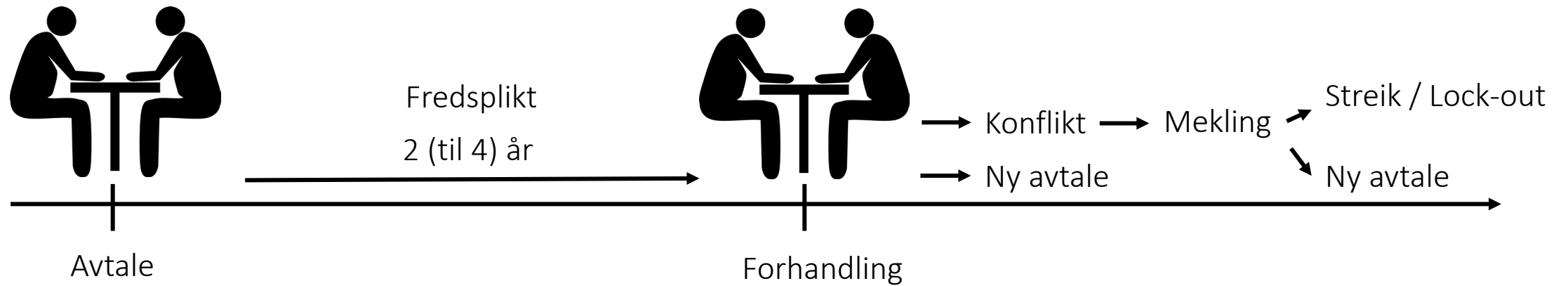
Hva skjer hvis medlemmer har andre preferanser enn de som ikke er medlem, f eks risiko for å miste jobb, produktivitet?



Streik

«En midlertidig arbeidsstans eller stenging av en arbeidsplass som er et resultat av initiativ fra en eller flere grupper av arbeidere eller arbeidsgivere for å håndheve eller motstå krav og uttrykke klager, eller for å støtte andre arbeidstakere eller arbeidsgiveres krav eller klager» (ILO)

Den Norske modellen



Streik

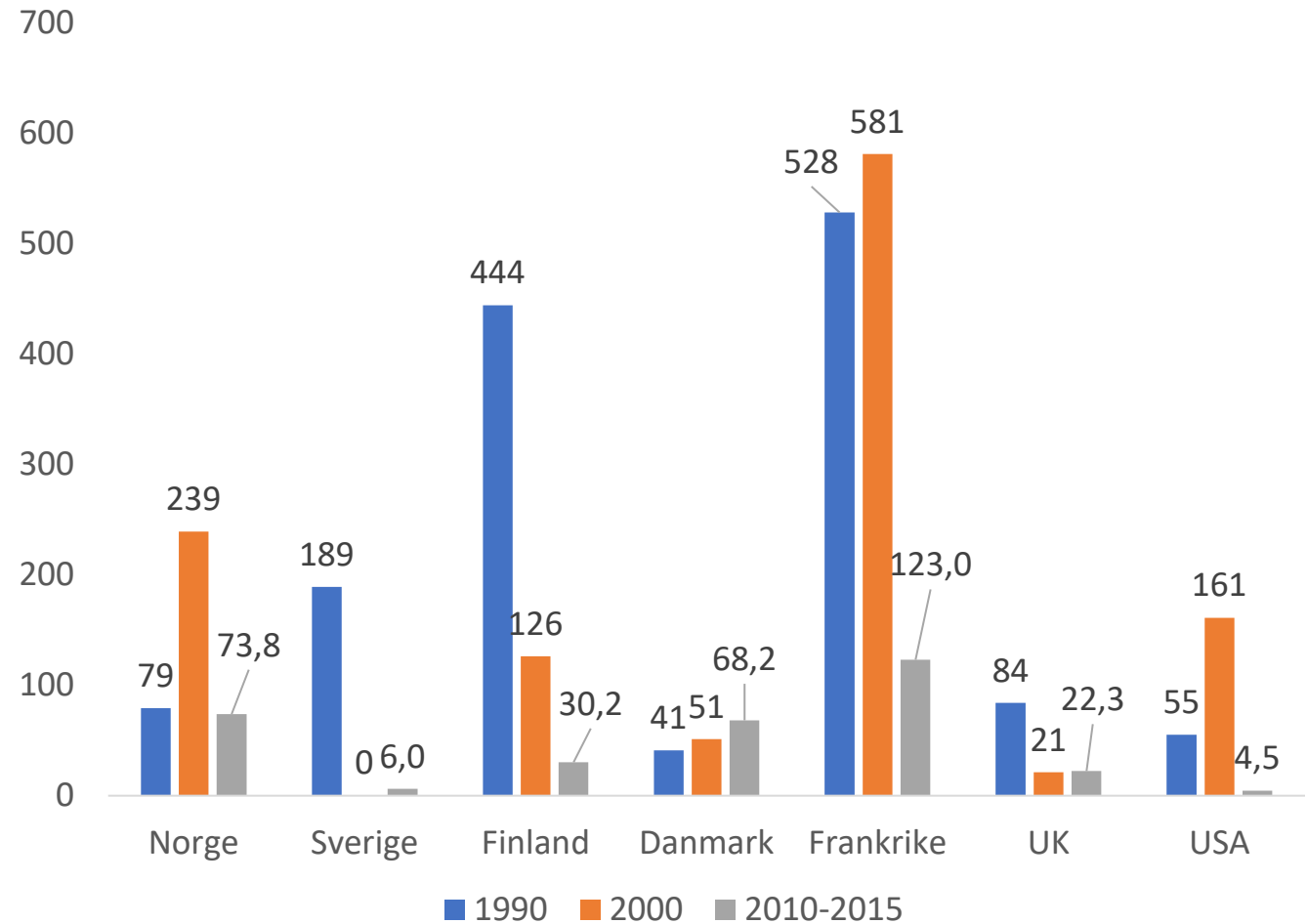
Kostnader av streiker og Lock-outs:

- Tap av produksjon
- Tap av inntekt (og kanskje jobb)

Stor variasjon mellom land og over ulike år.

Generelt færre tapte arbeidsdager siden 2000 enn på 1970 og 1980-tallene.

Tapte arbeidsdager grunnet streik og lock-out

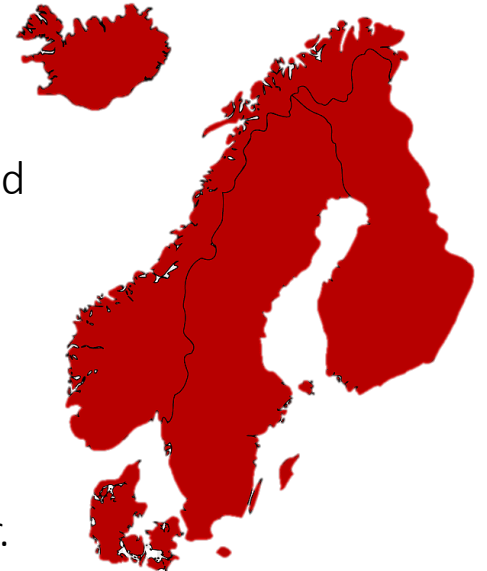


Den Nordiske modellen

Et sterkt samarbeid mellom fagforeninger og arbeidsgivere for å unngå konflikter og fremme vekst.

Ide: Kollektive forhandlinger med formål å lage en lønnsstruktur med små lønnsforskjeller.

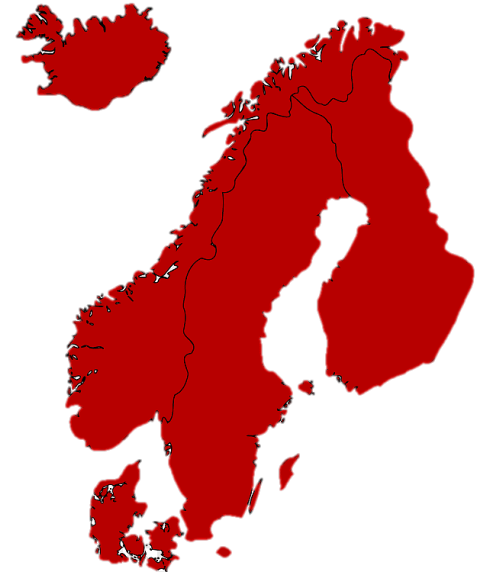
- Bedrifter med **lav produktivitet presses ut** (klarer ikke å betale lønnsnivået). Bedrifter med høy produktivitet kan dra nytte av at de høyeste lønningene er relativt lave.
- Bedriftene tjener mer på å benytte **ny og effektiv teknologi**.
- **Høyproduktive sektorer ekspanderer** og lavproduktive sektorer reduseres eller forsvinner.
- De overflødige arbeidstakerne kan finne **bedre betalte jobber** i de delene av økonomien som vokser.



Den Nordiske modellen

Utfordringer

- Store sprik i lønnsutvikling mellom offentlig og privat sektor
→ Synkende koordinering i privat sektor (økt lønnsglidning)
- Synkende organisasjonsgrad



Fordeler og ulemper med fagforeningsmakt



- Fagforening gir arbeidene en koordinert røst.
- Kollektive forhandlinger reduserer transaksjonskostnader
- Fredsplikt minker sannsynlighet for streik
- Om arbeidsgiverne har monopsoni-makt kan fagforeningen øke både lønn og sysselsetting.



- Rent-seeking: Fagforeninger er sterkere i næringer som er beskyttet fra internasjonal konkurranse på godemarkedet
- Insider-Outsider problematikk: Er medlemmene representative for arbeidsstyrken?