



SOLIDARITET OG SAMHOLD
gir SLAGKRAFT og STYRKE

Fagforeninger og kollektive forhandlinger

Boeri og van Ours, kap. 3. NOU 2021:9 s.30-49

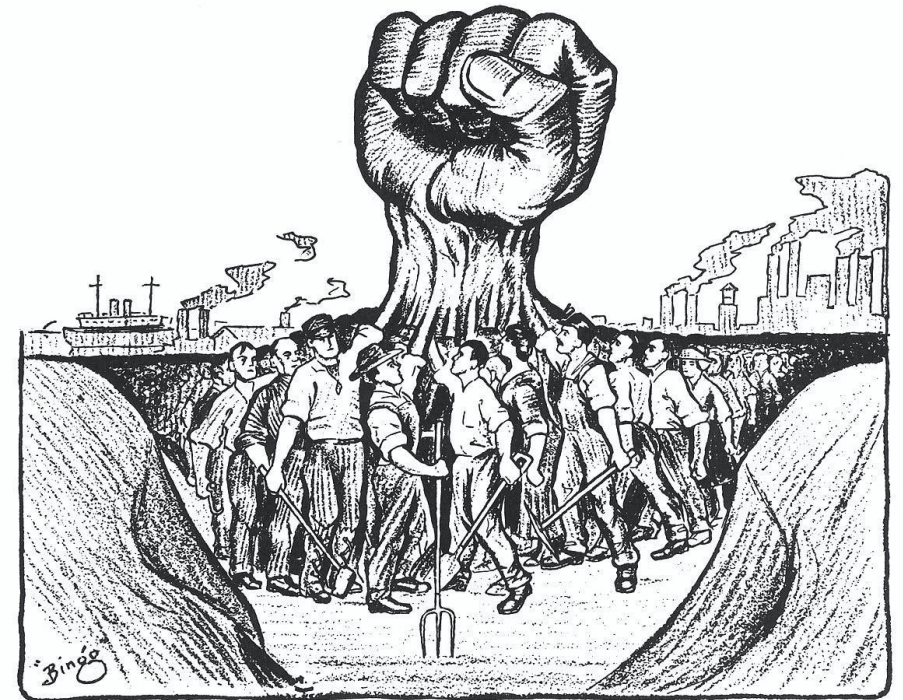
Fagforeninger – hva er det snakker om?

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

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

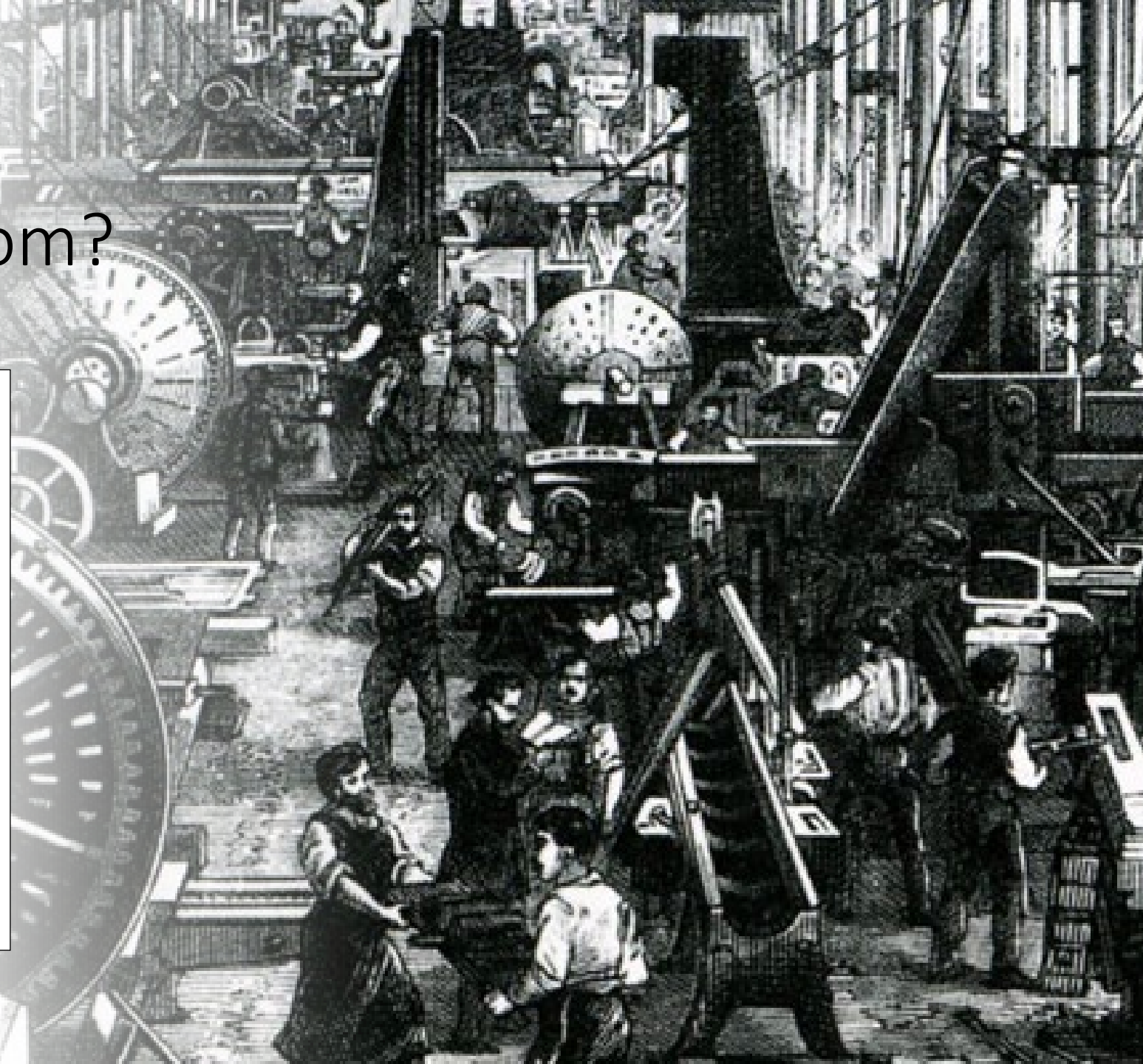
– hva er det snakker om?

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.



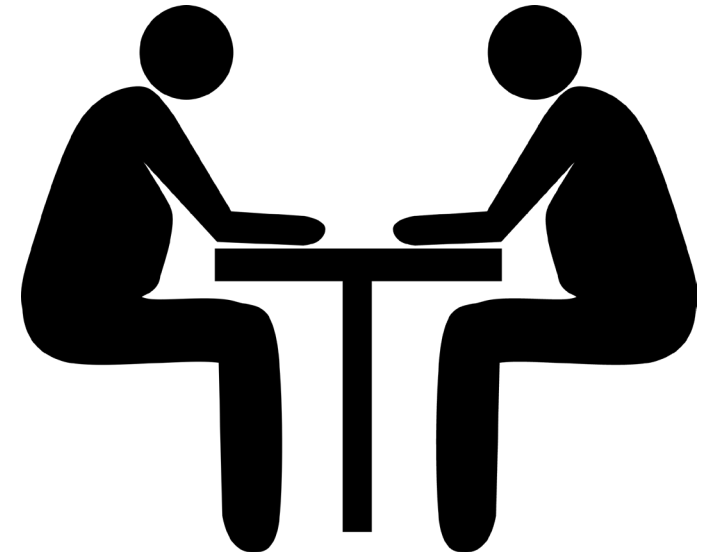
Teorier om kollektive forhandlinger (tariff forhandlinger)

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 eksempler (modeller):

1

Fagforeningsmonopol:

- Fagforeningen setter lønn.
- Arbeidsgivere velger sysselsettingsnivået som maksimerer profitt.

2

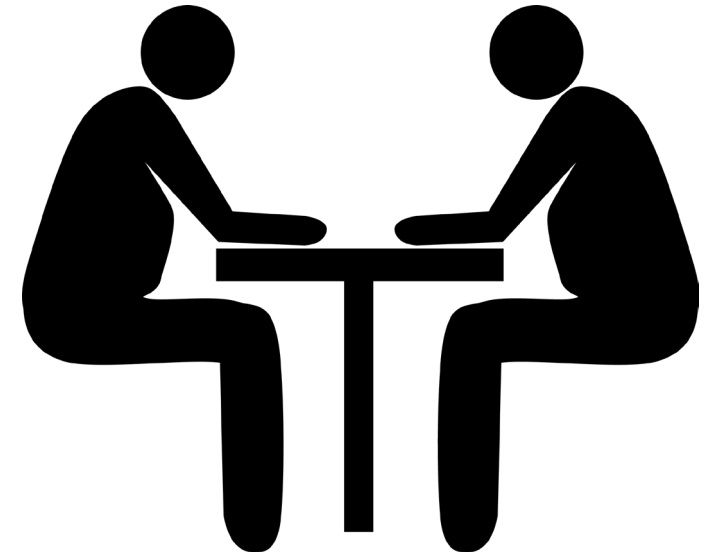
Styringsrett:

- Fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner **forhandler om lønn.**
- Arbeidsgivere velger det sysselsettingsnivået som maksimerer profitt.

3

Effektive forhandlinger:

- Fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner **forhandler om både om lønn og sysselsetting.**



Fagforeningsmonopol

Hoved-antakelse:

Fagforeningen prøver å maksimere nytten til medlemmene

Andre antakelser:

- Medlemmene har kun nytte av inntekt (konsum) og fritid
- Alle medlemmer har lik produktivitet
- Alle medlemmer har lik reservasjonslønn (identiske preferanser)



Fagforeningsmonopol

Hoved-antakelse:

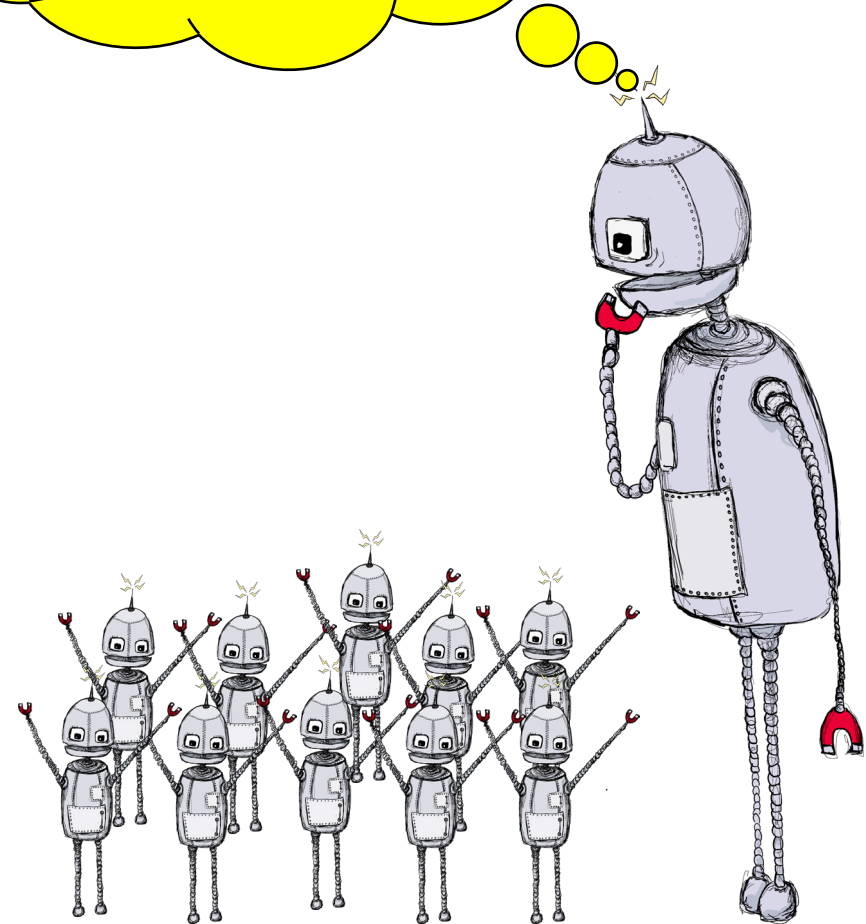
Fagforeningen prøver å maksimere nytten til medlemmene

Andre antakelser:

- Medlemmene har kun nytte av inntekt (konsum) og fritid
- Alle medlemmer har lik produktivitet
- Alle medlemmer har lik reservasjonslønn (identiske preferanser)

$$\max_{w,L} U^F(w - w^r, L)$$

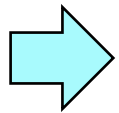
Se video 3.4



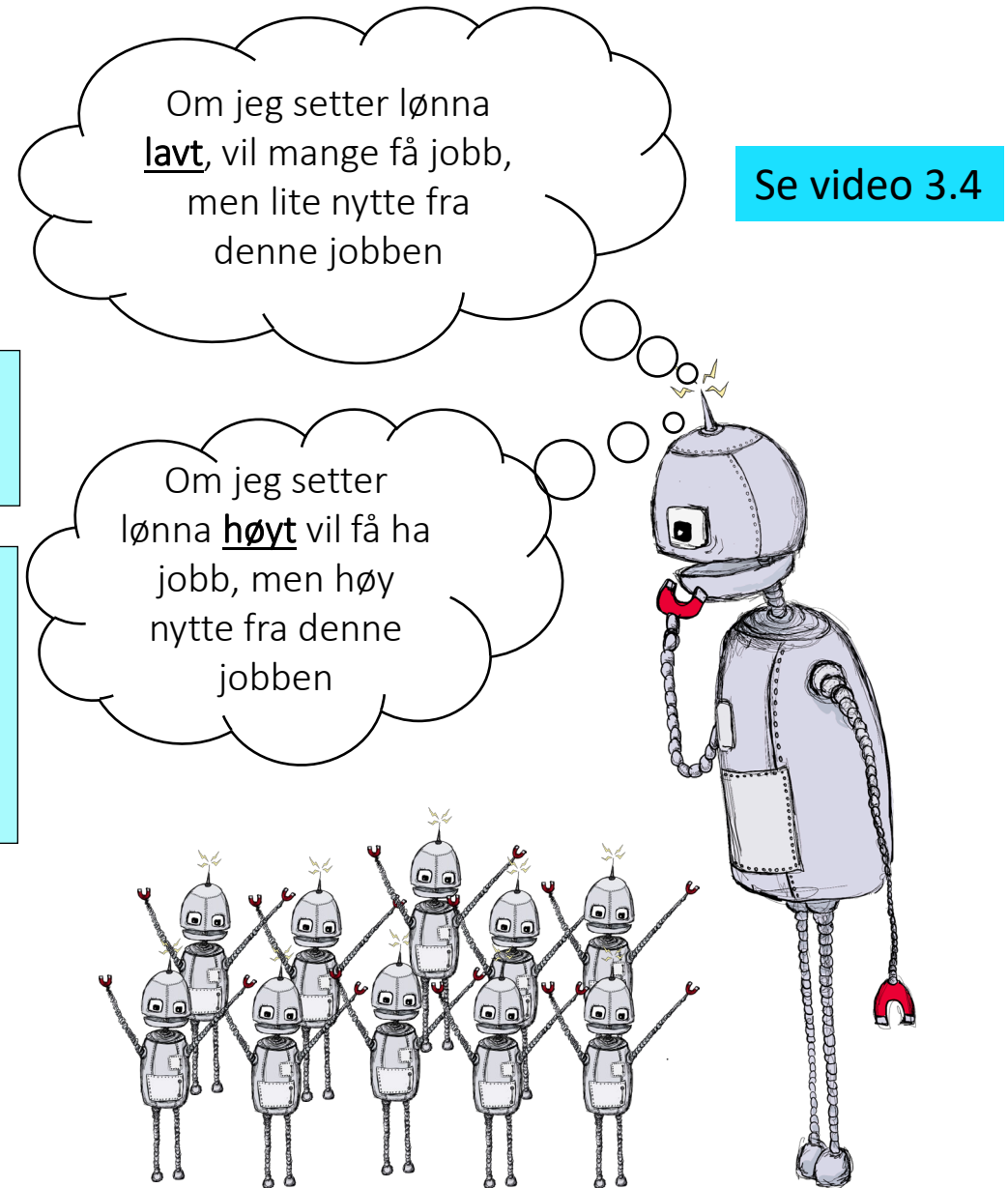
Fagforeningsmonopol

Fagforeningen prøver å maksimere nytten til medlemmene

Fagforeningen setter lønna, men kan ikke påvirke hvor mange arbeidere som arbeidsgivere ansetter må ta hensyn til markedets etterspørsel på arbeidskraft.

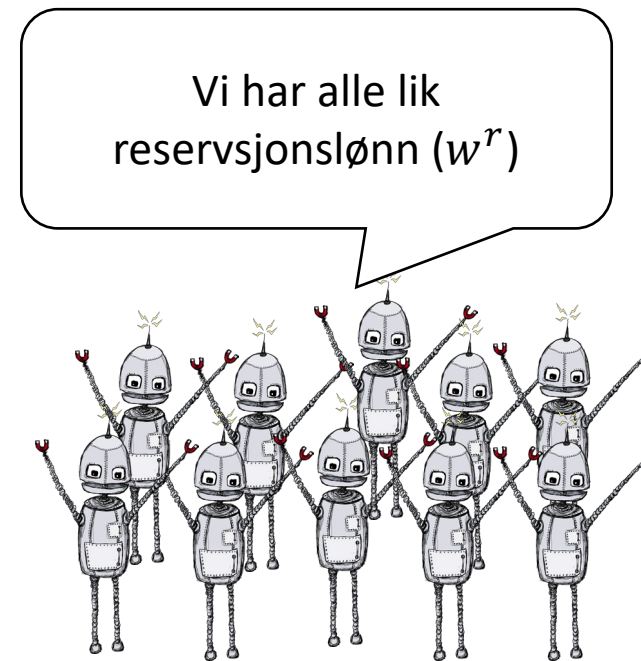
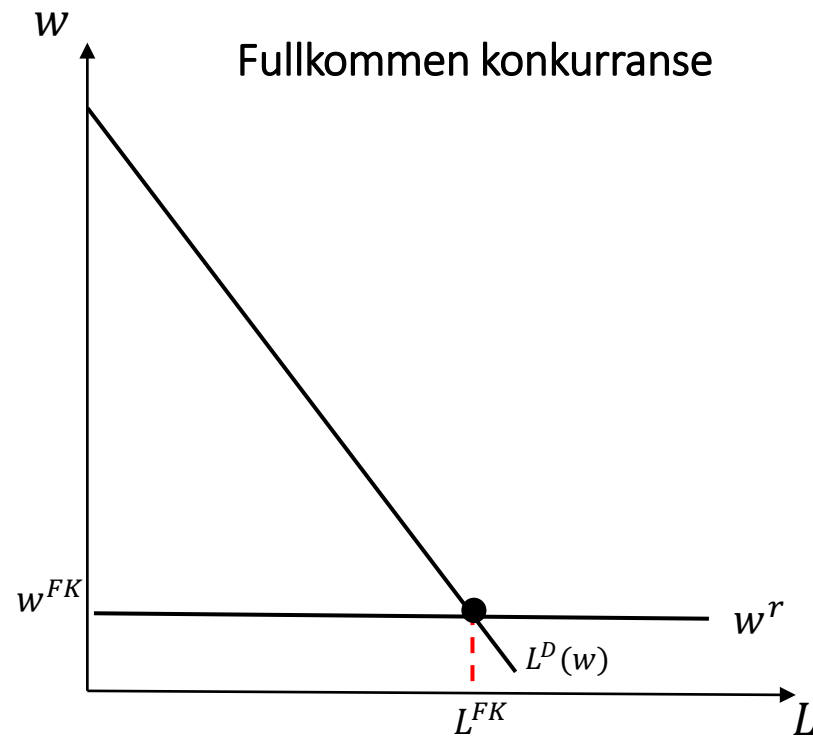


Trade-off mellom høy lønn og høy sysselsetting

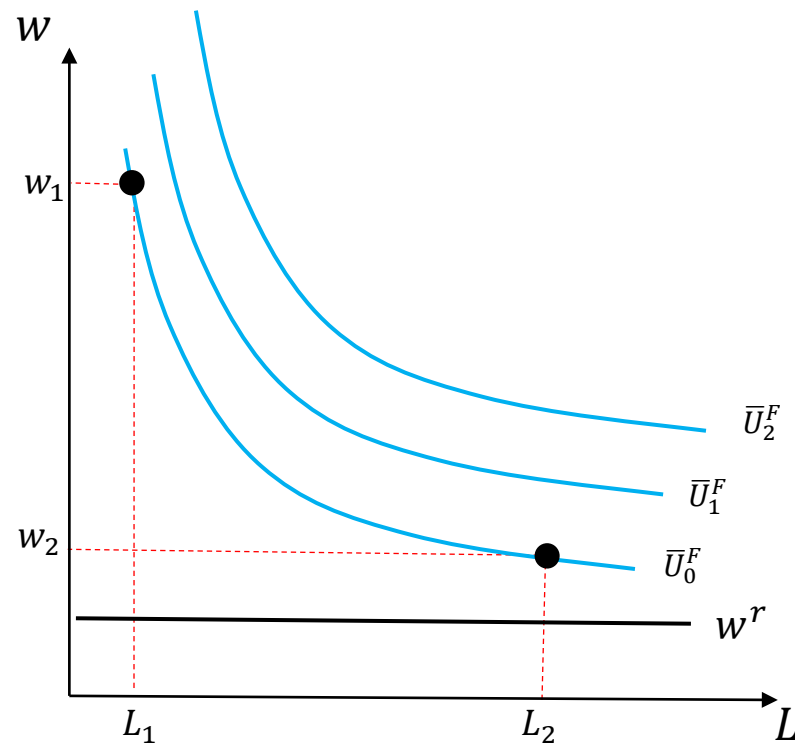


Fagforeningsmonopol

Se video 3.4



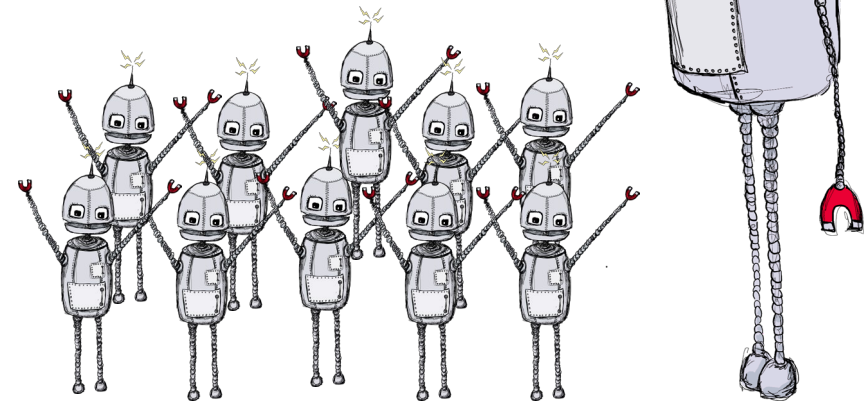
Fagforeningsmonopol



Om jeg setter lønna lavt, vil mange få jobb, men lite nytte fra denne jobben

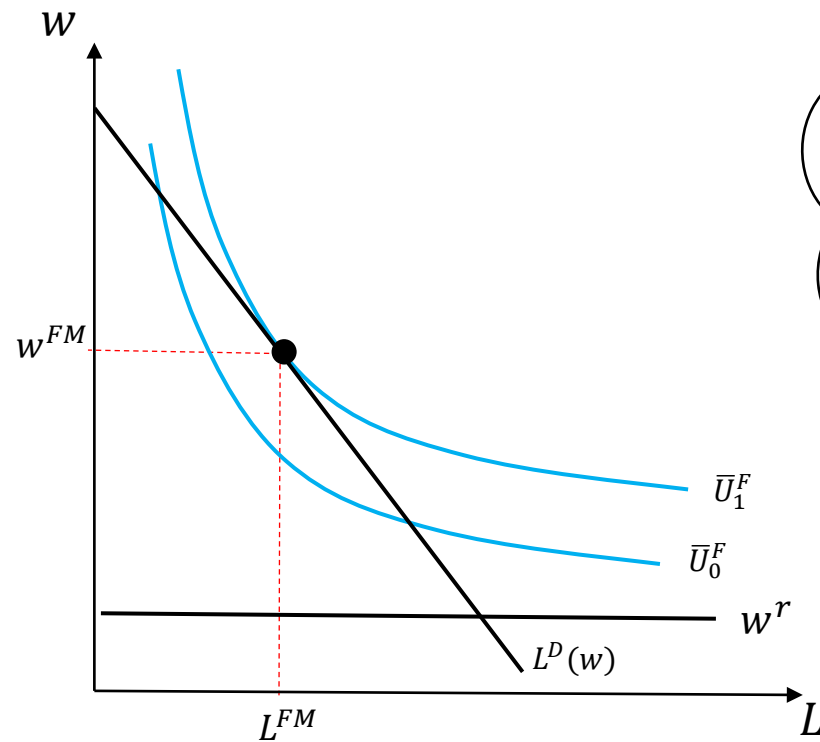
Se video 3.4

Om jeg setter lønna høyt vil få ha jobb, men høy nytte fra denne jobben

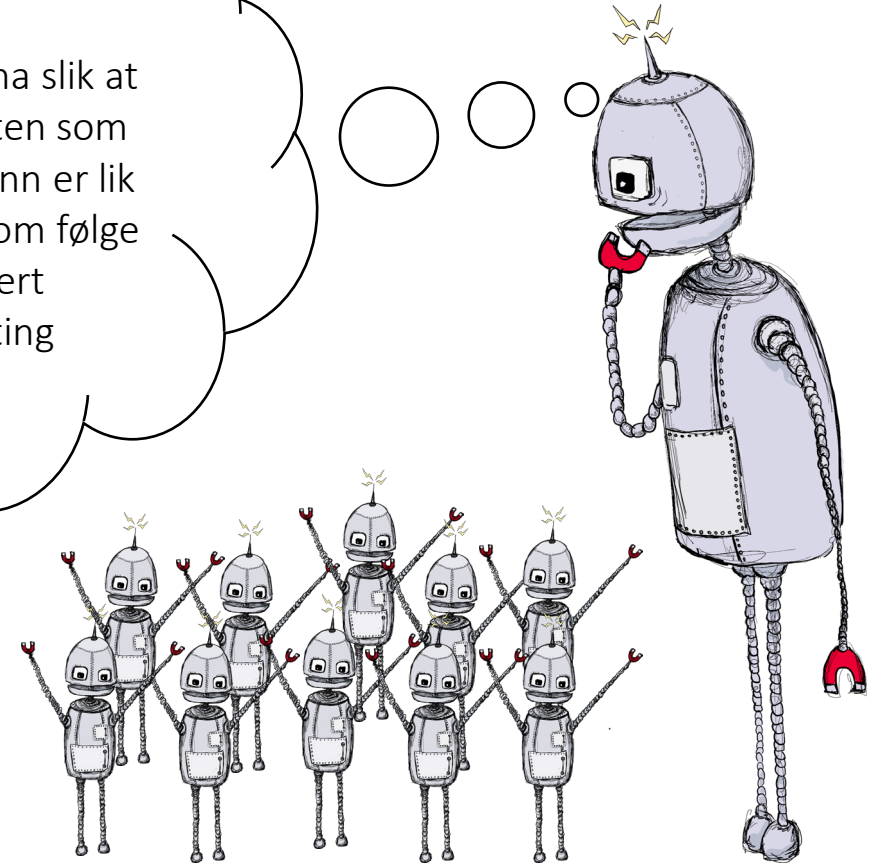


Fagforeningsmonopol

Se video 3.4



Jeg velger lønna slik at
økningen nytten som
følge av økt lønn er lik
tapet i nytte som følge
av redusert
sysselsetting



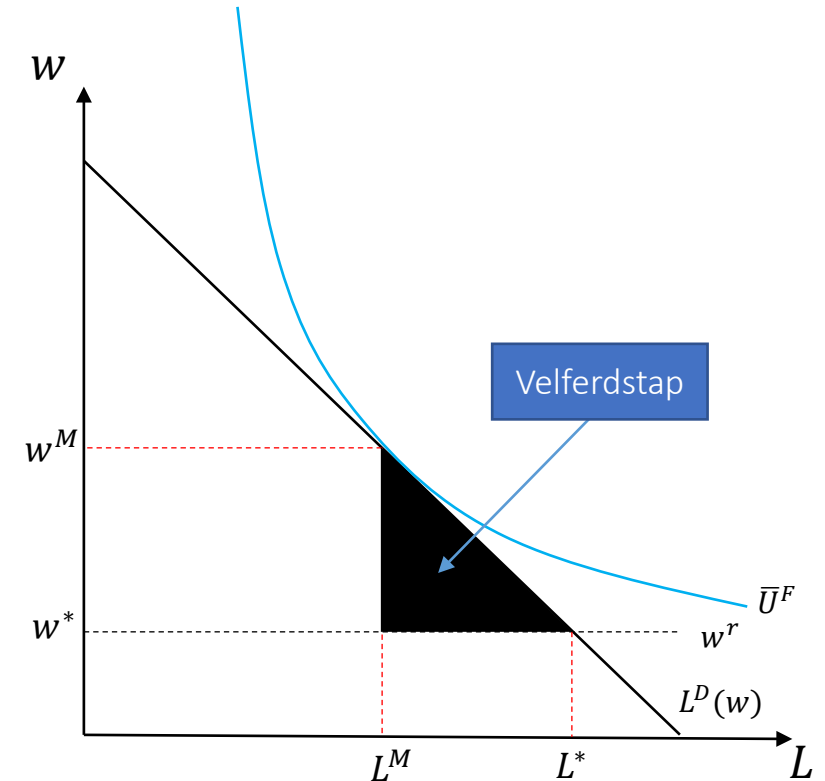
Fagforeningsmonopol

Se video 3.4

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

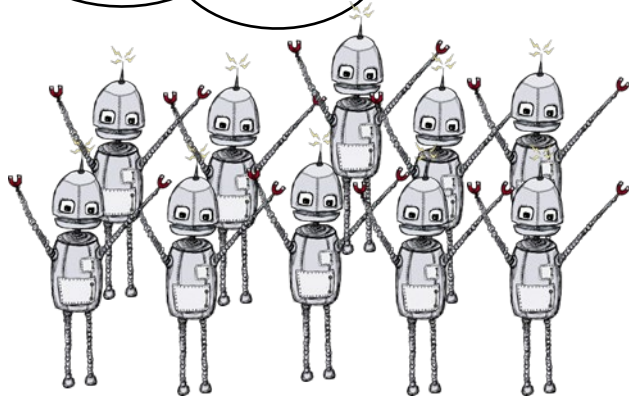


Styringsrett

Se video 3.5

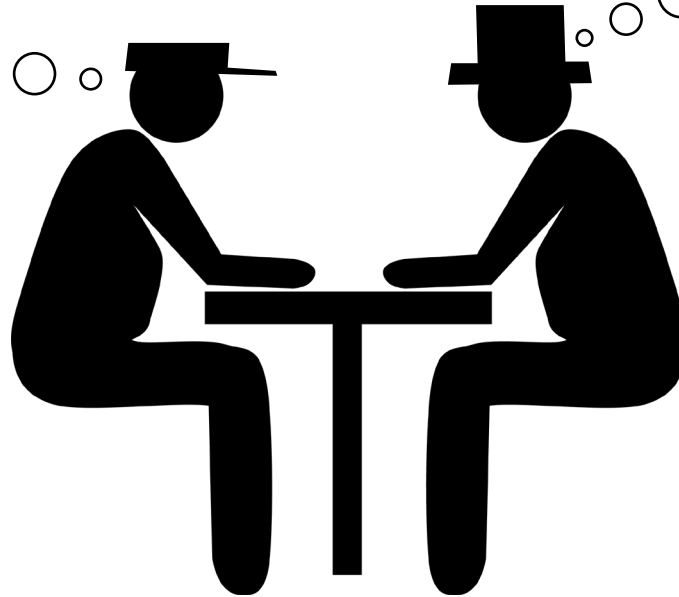
Fagforeningen **forhandler** med bedriften om **lønn**

Jeg må prøve å
maksimere nytten til
medlemmene mine
→ Høgst mulig **lønn**

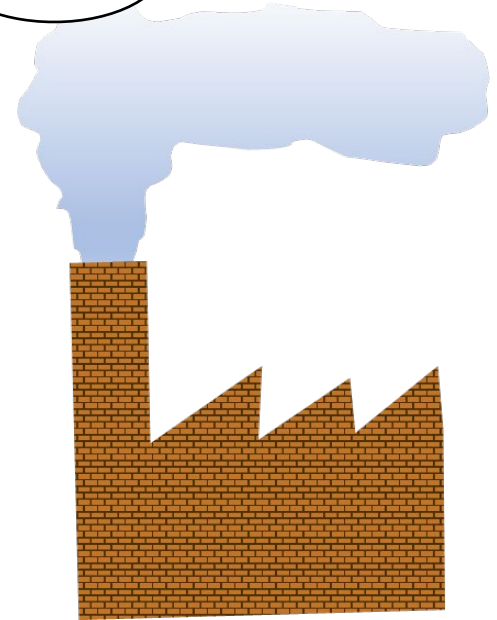


Uansett lønna som
blir satt, bestemmer
jeg hvor mange jeg
ansetter

Jeg må prøve å
maksimere profitten min
→ Lavest mulig **lønn**



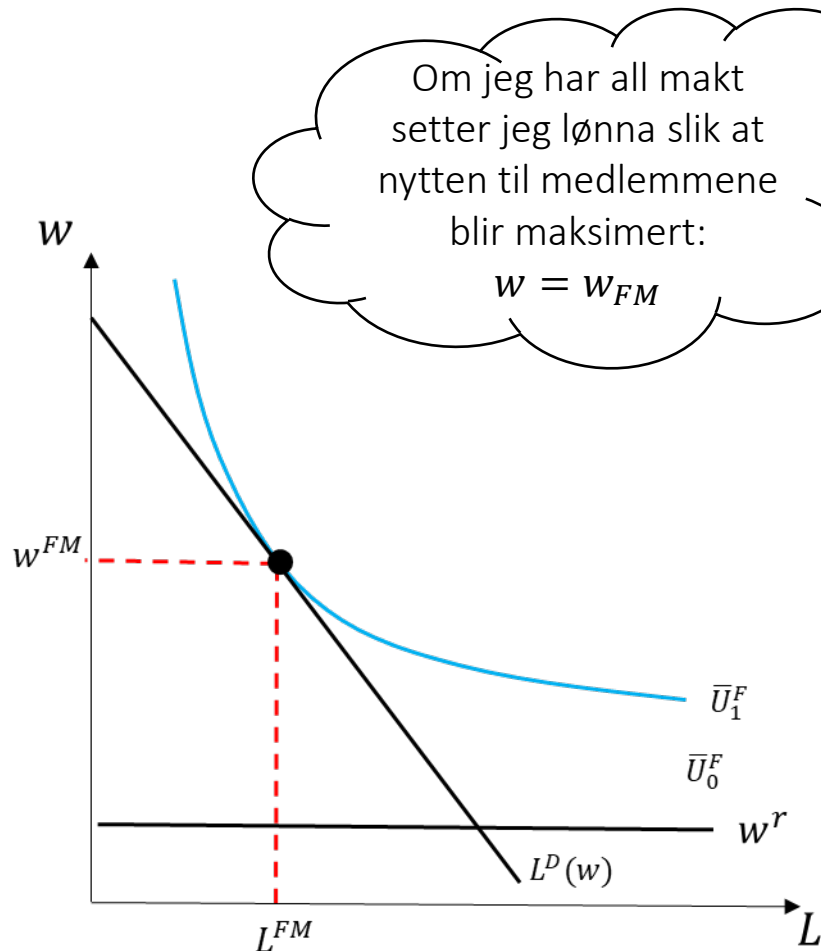
Forhandlingen omhandler kun **lønn**



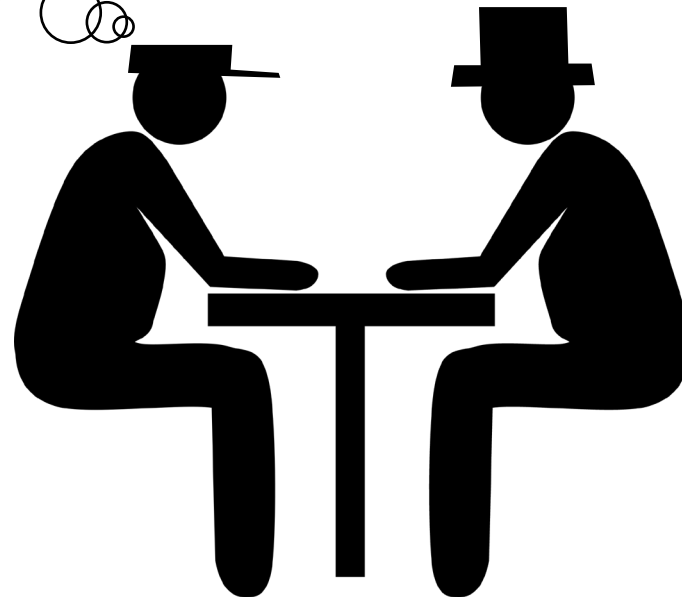
Styringsrett

Se video 3.5

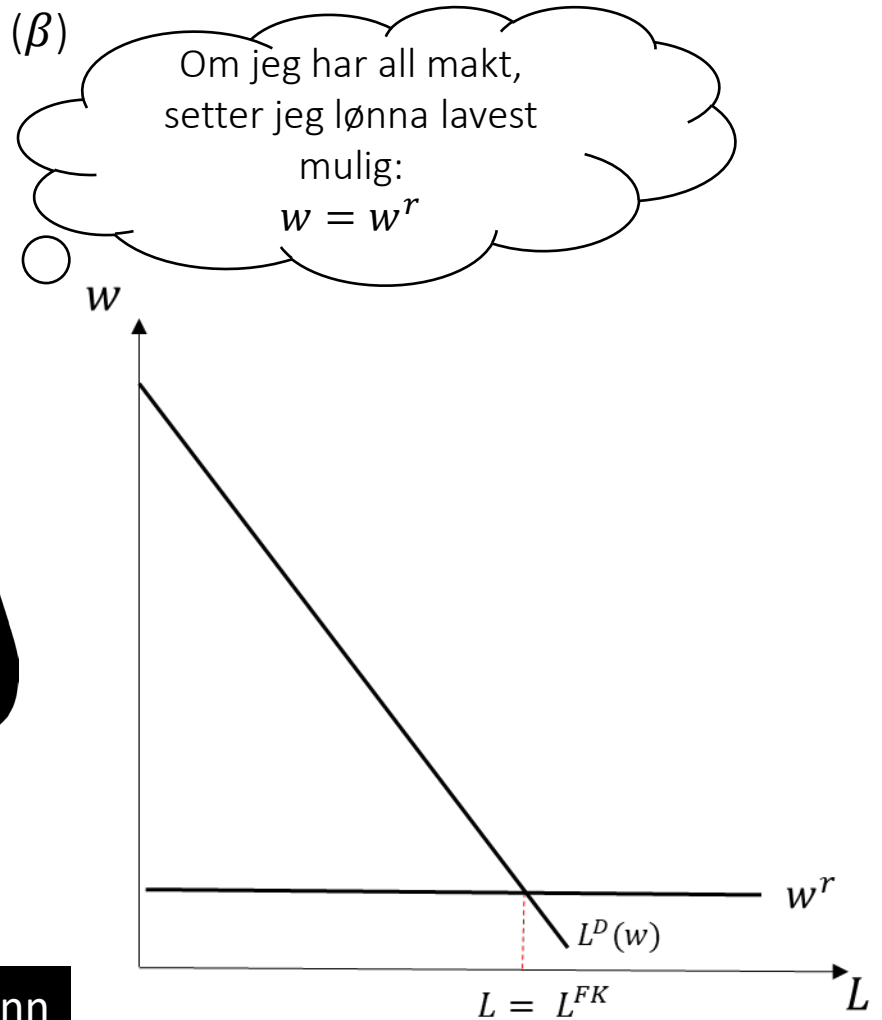
Resultatet av forhandlingen avhenger partenes relative forhandlingsmakt (β)



$\beta = 1$



Forhandlingen omhandler kun lønn



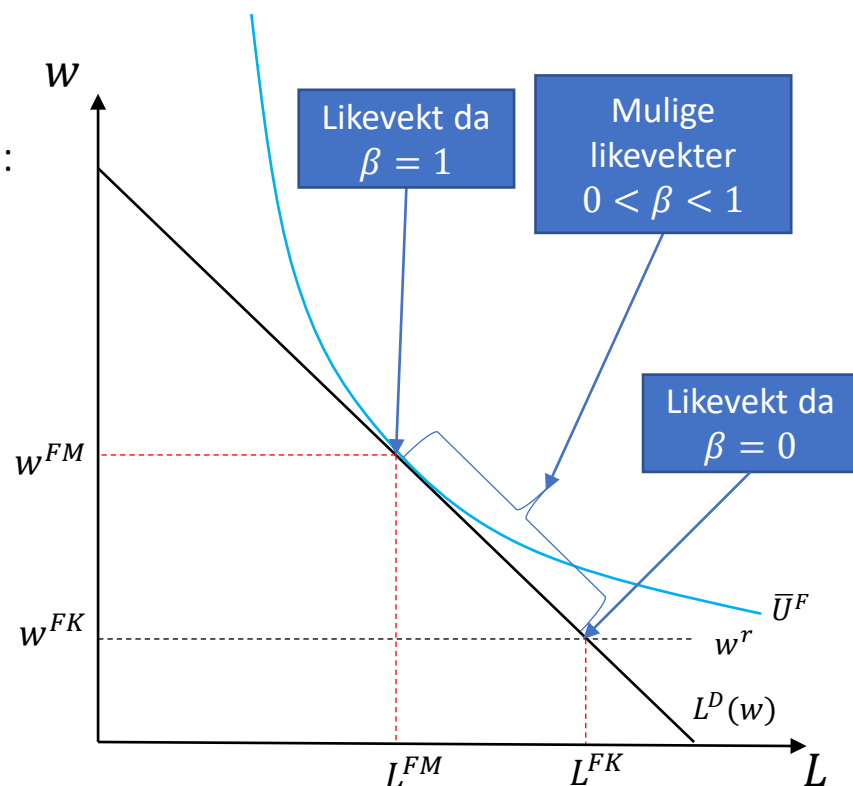
$\beta = 0$

Styringsrett

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

$$w = w^M, L = L^M$$

→ effektivitetstap



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

$$w = w^r, L = L^*$$

→ Ikke effektivitetstap

$$\text{Om } 0 < \beta < 1: w^r < w < w^M, L^* < L < L^M$$

NB! Dette holder under antakelsen at alle arbeidere har lik reservaslønn og arbeidsgiverne ikke har markedsmakt.

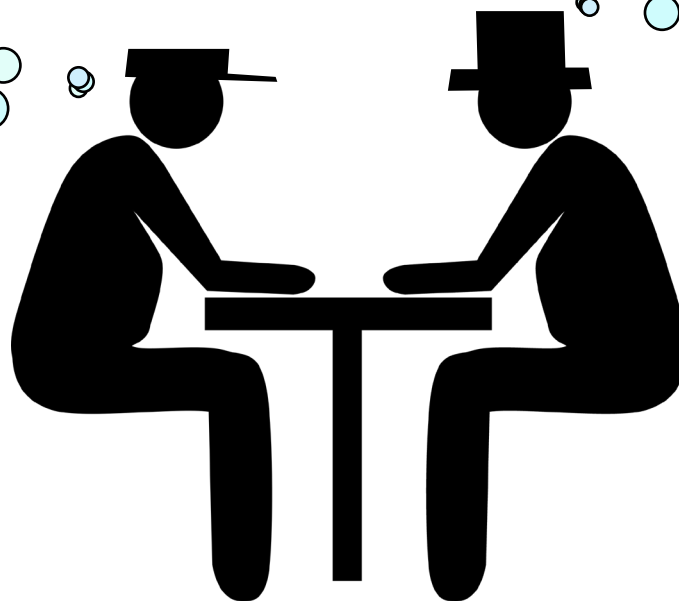
Effektive forhandlinger

Fagforeningen og arbeidsgiverne forhandler både om lønn og sysselsetting

Jeg må prøve å
maksimere nytten til
medlemmene mine
→ Høgst mulig lønn

Jeg kan tenke meg å
akseptere en lavere
lønn dersom
tilstrekkelig mange flere
blir ansatt

Så lenge nytten til
medlemmene ikke blir
redusert er jeg villig til å
forhandle!



Jeg må prøve å
maksimere profitten min
→ Lavest mulig lønn

Jeg kan tenke meg å
ansette flere så lenge
fagforeningen akseptere
en noe lavere lønn

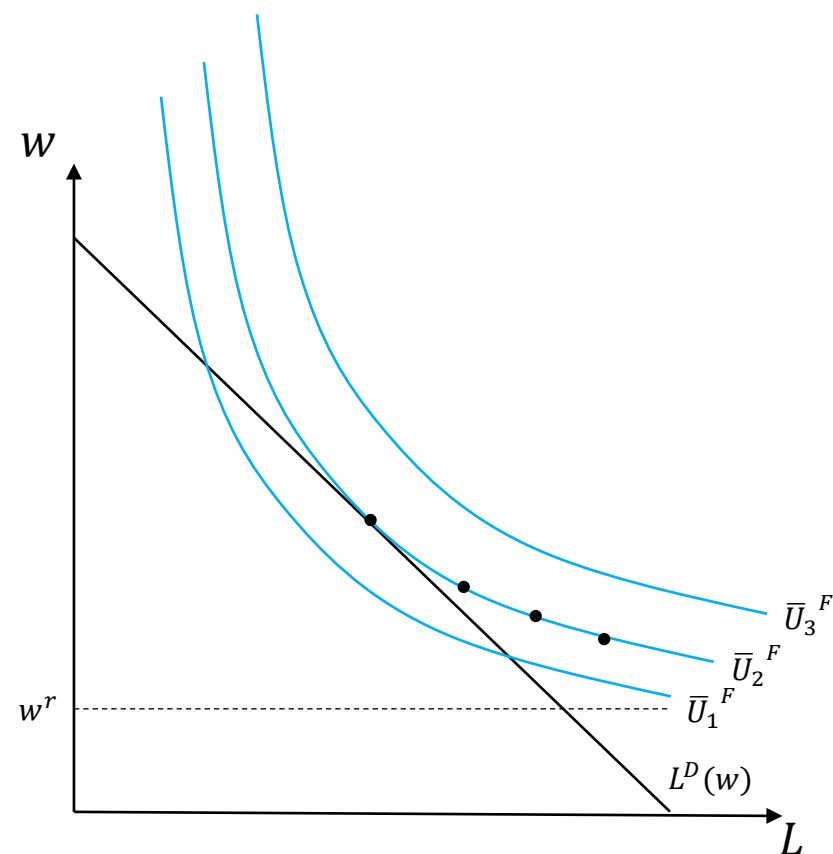
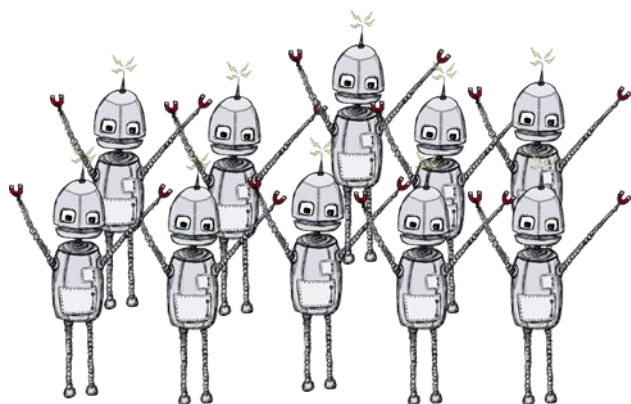
Så lenge profitten min
ikke blir lavere er jeg villig
til å forhandle!

Forhandlingen omhandler både
lønn OG sysselsetting

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.



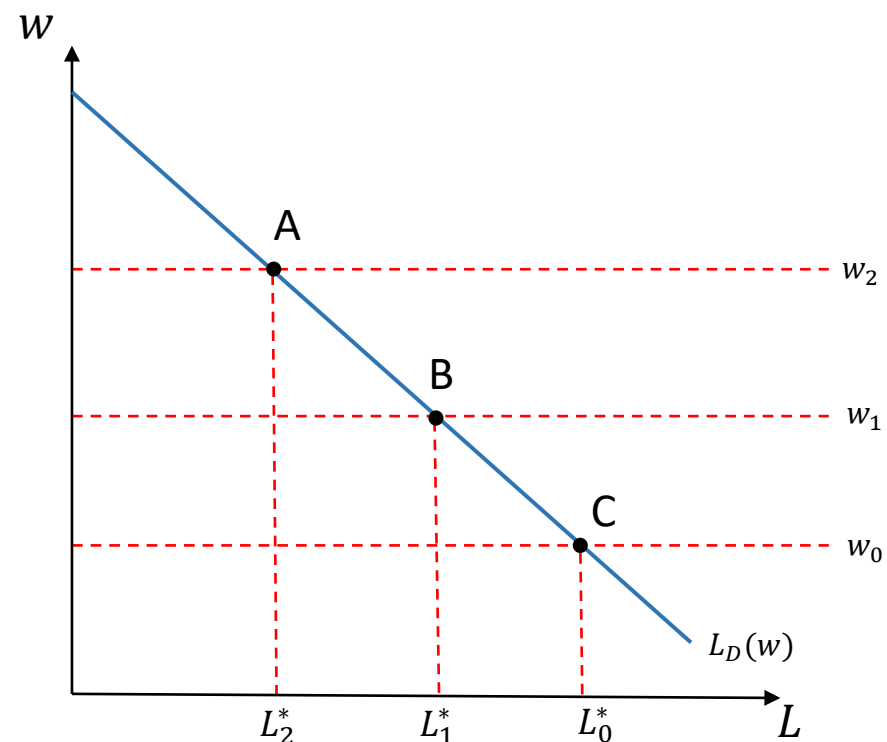
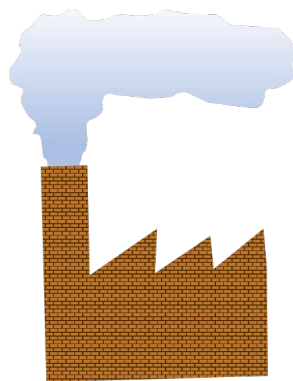
Effektive forhandlinger

Bedriftene maksimerer profitten sin ved å velge antall arbeidstimer slik at $MRP_L = w$

Etterspørselskurven viser alle punkter som maksimerer profitten til bedriften, ved ulike lønnsnivåer

NB: Punktene A, B og C representerer ulike nivå på profitt!

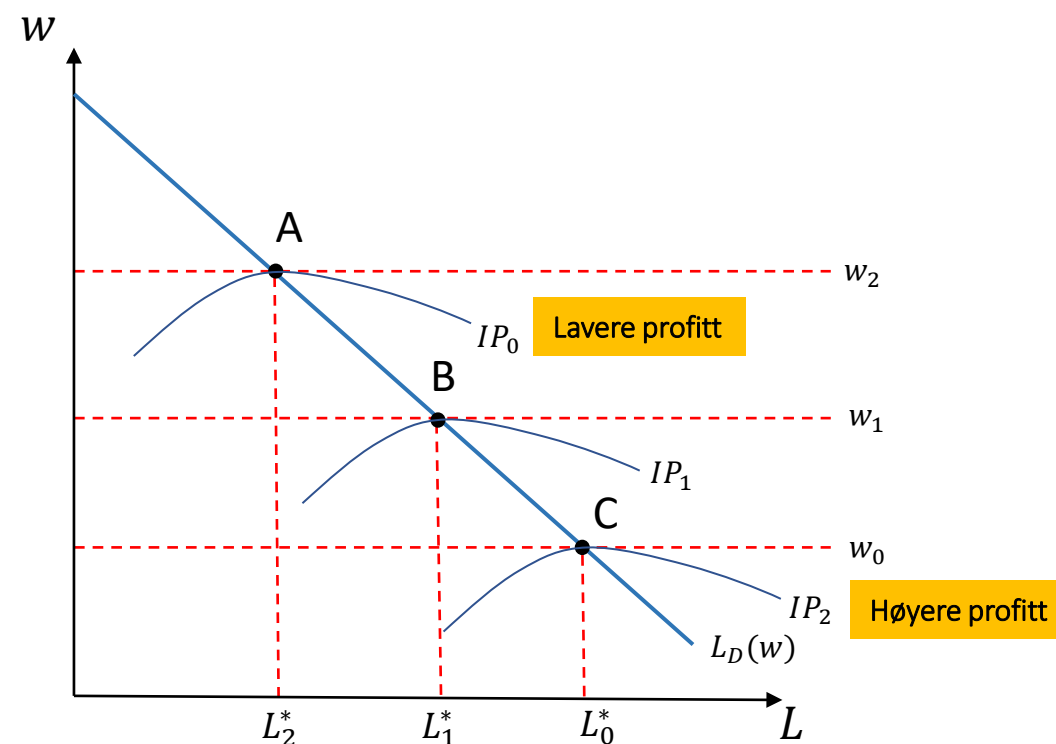
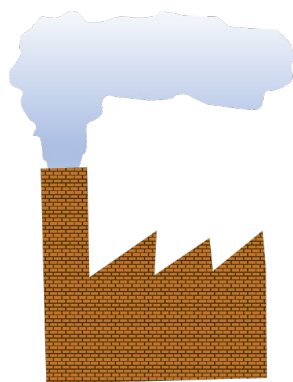
$$\pi(A) < \pi(B) < \pi(C)$$



Effektive forhandlinger

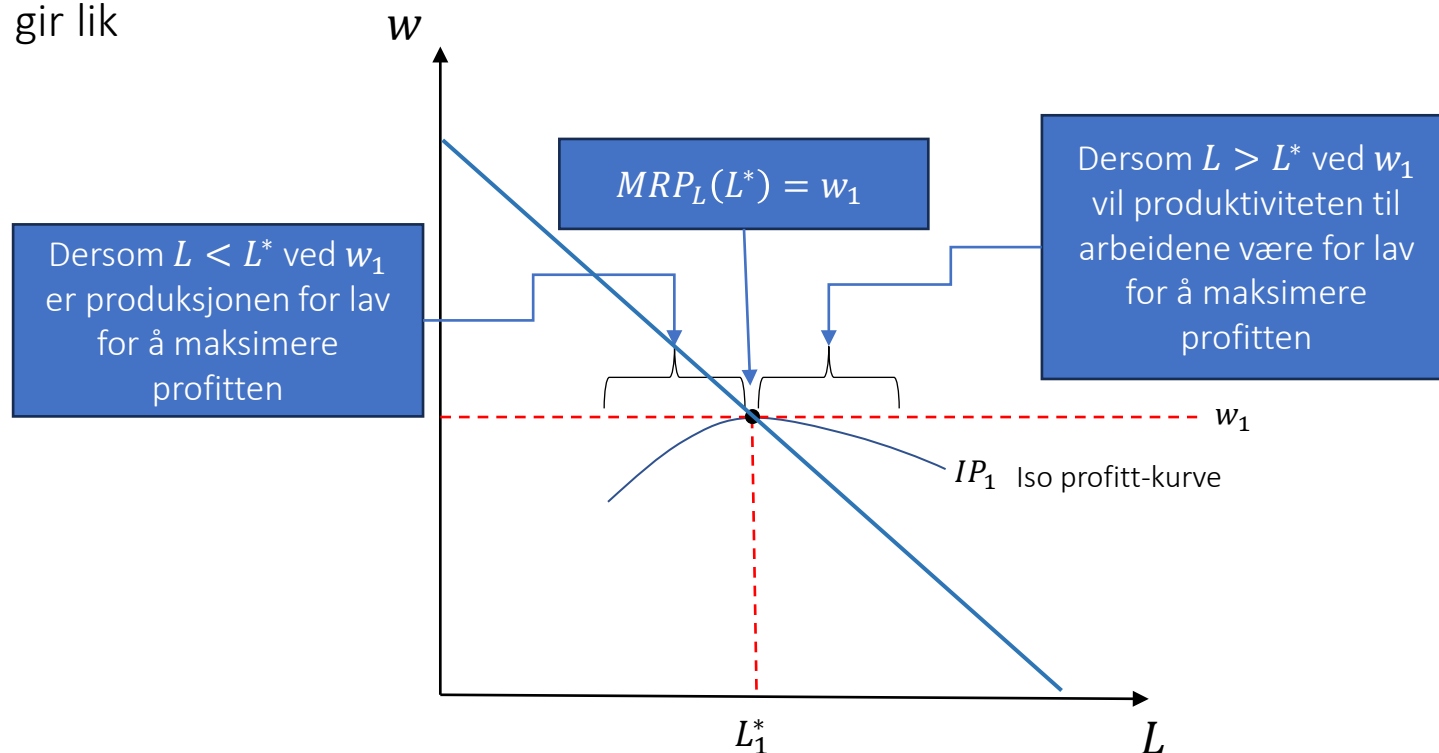
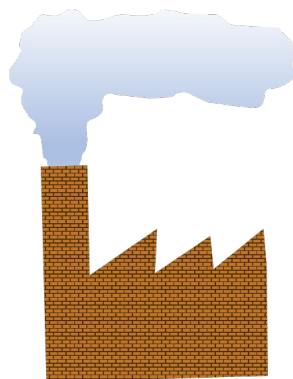
Bedriften sine iso profitt-kurver beskriver ulike kombinasjoner av lønn og sysselsetting som gir lik profitt

$$\pi(A) < \pi(B) < \pi(C)$$



Effektive forhandlinger

Bedriften sine iso profitt-kurver beskriver ulike kombinasjoner av lønn og sysselsetting som gir lik profitt

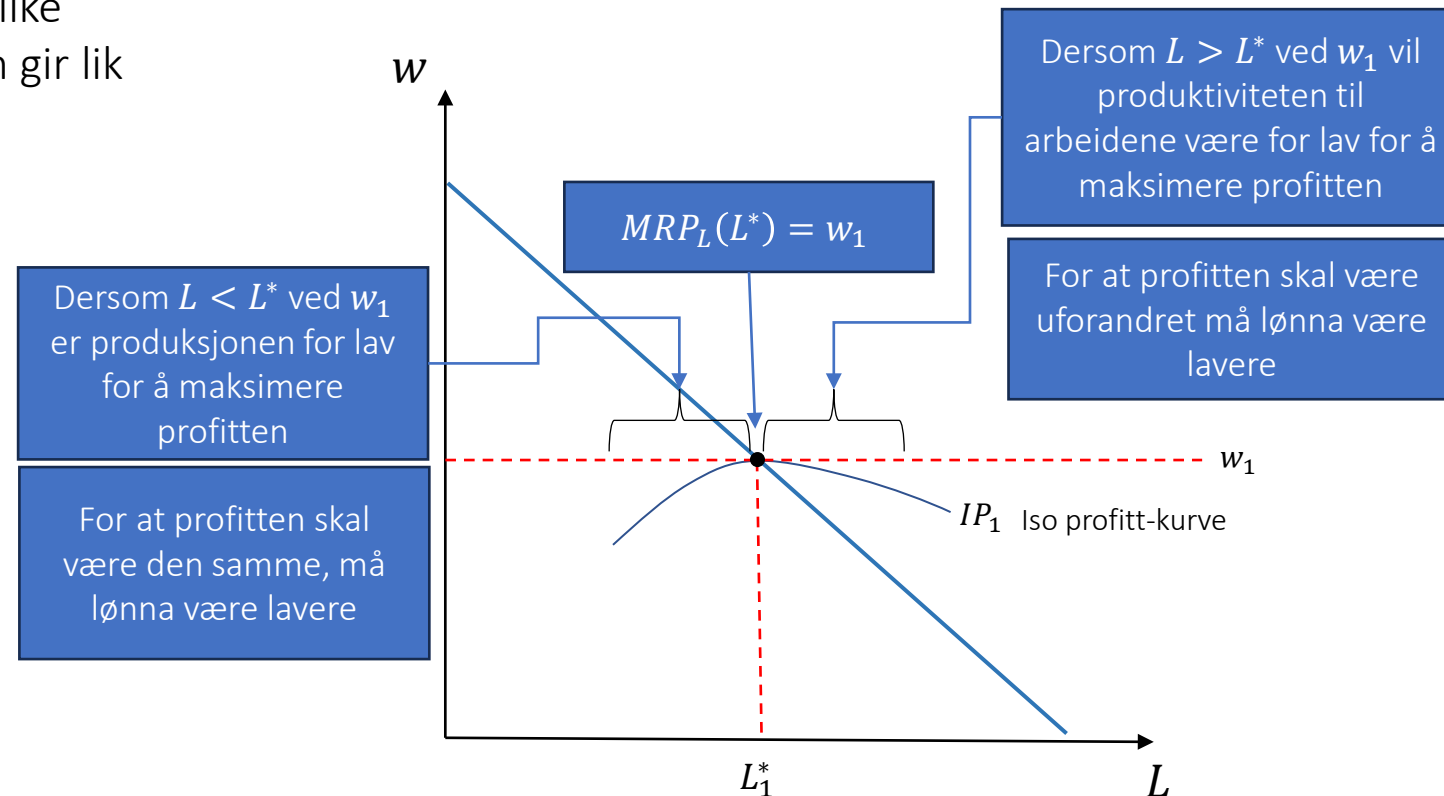


Effektive forhandlinger

Bedriften sine iso profitt-kurver beskriver ulike kombinasjoner av lønn og sysselsetting som gir lik profitt

Helningen til en iso profitt-kurve

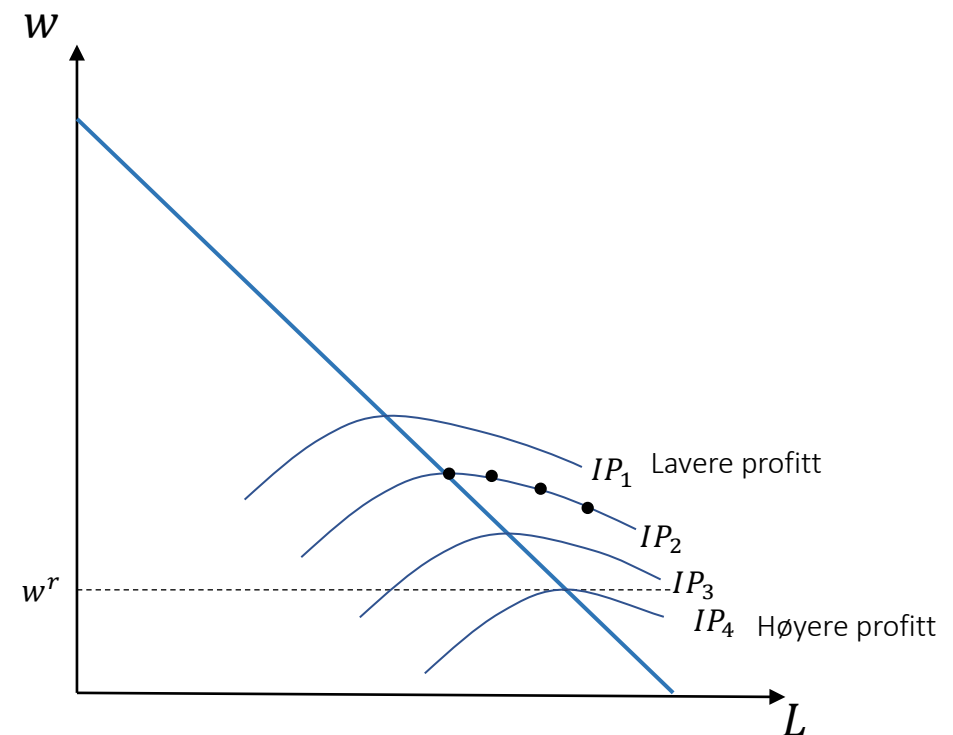
$$\left. \frac{dw}{dL} \right|_{d\Pi=0} = \frac{pMP_L - w}{L}$$



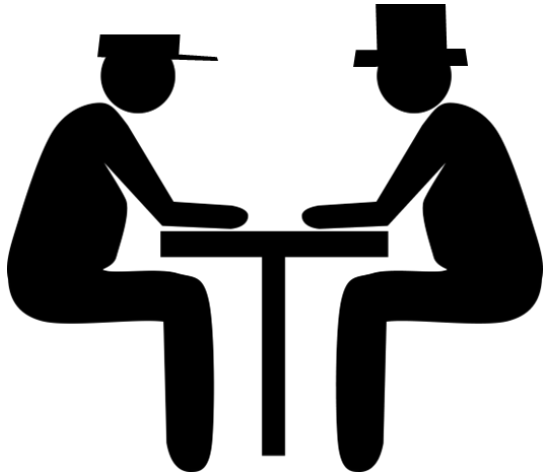
Effektive forhandlinger

Bedriften sine iso profitt-kurver beskriver ulike kombinasjoner av lønn og sysselsetting som gir lik profitt

→ En noe høyere sysselsetting kan gi lik profitt, så lenge lønna synker tilstrekkelig mye.

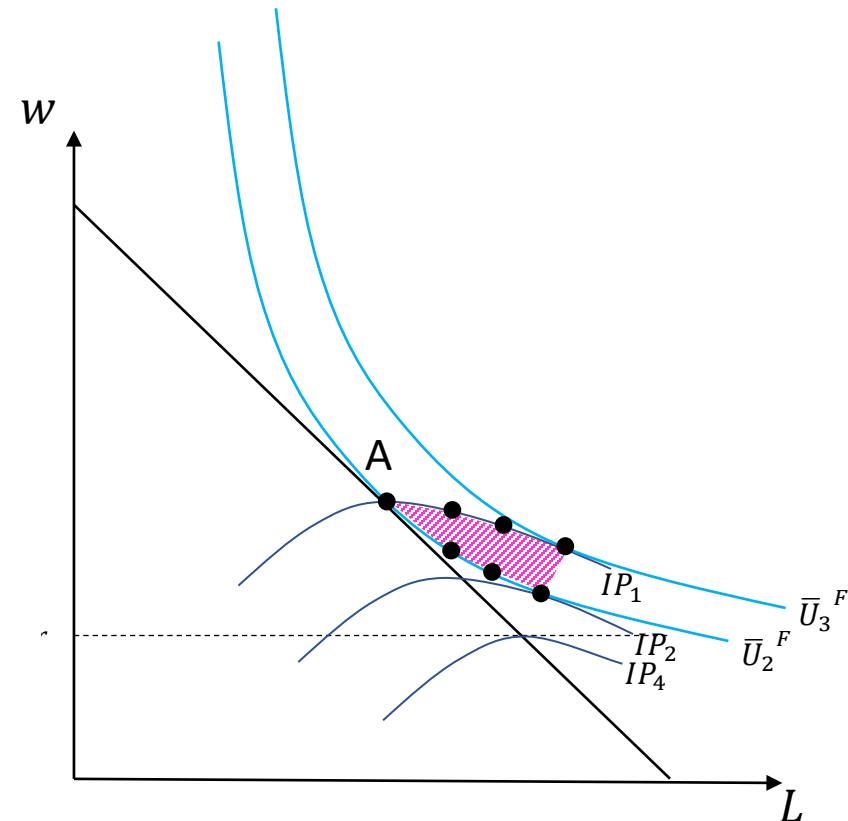


Effektive forhandlinger



Dersom forhandlingen starter i punktet **A**:

- Bedriften kan akseptere alle punkter langs ved IP_1
- Fagforeningen kan akseptere alle punkter langs ved \bar{U}_3^F
- I det skraverte området er nytten til fagforeningen, og profitten til bedriften, høyere enn i punkt A

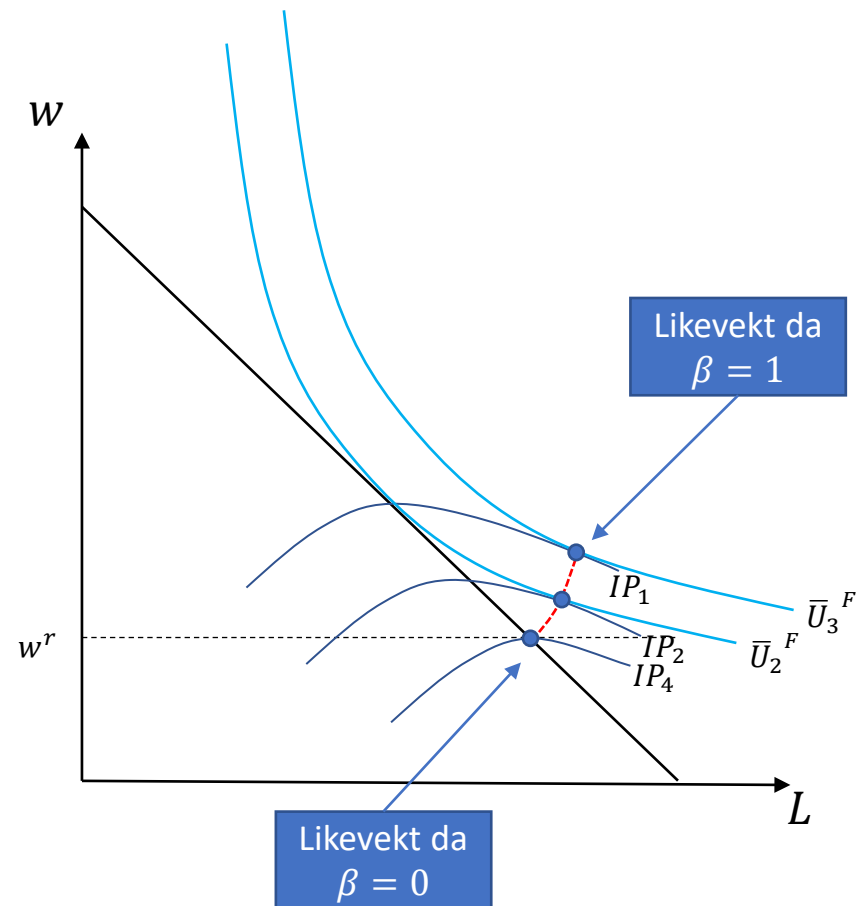


Effektive forhandlinger

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.

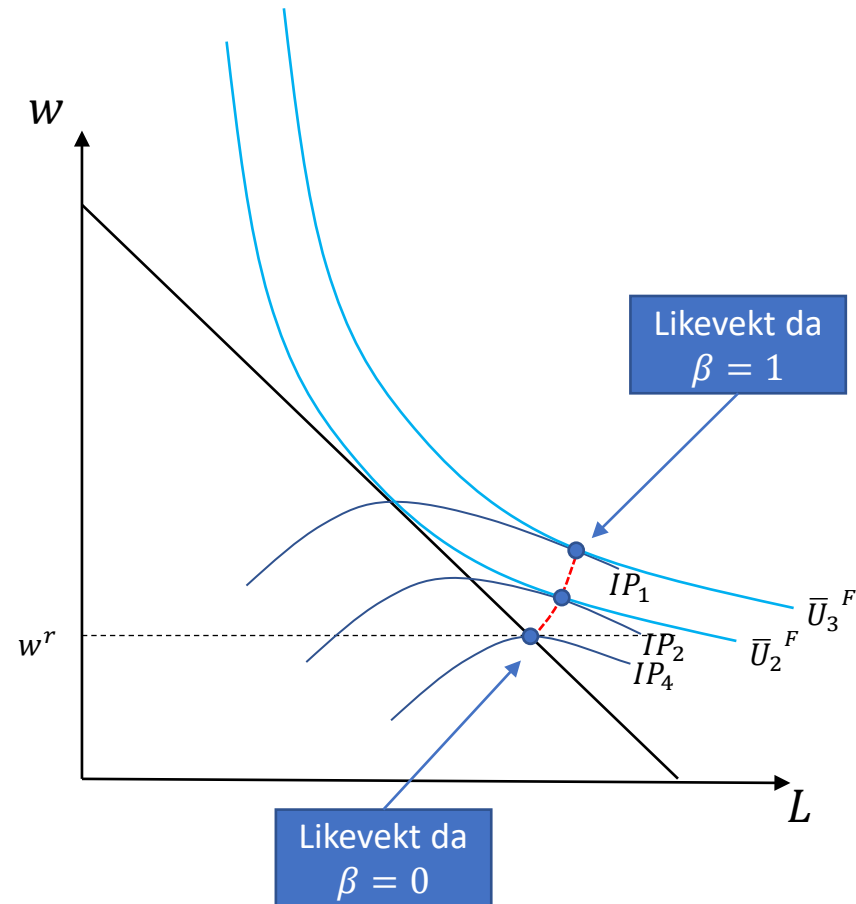
*Løsningen er pareto-optimal
(sysselsettingen er ikke effektiv, den er for høy)*



Effektive forhandlinger

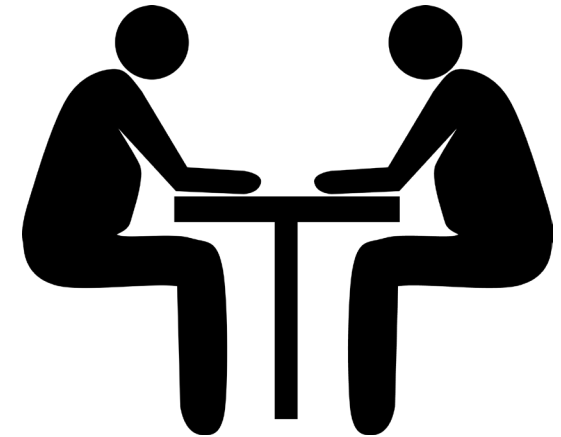
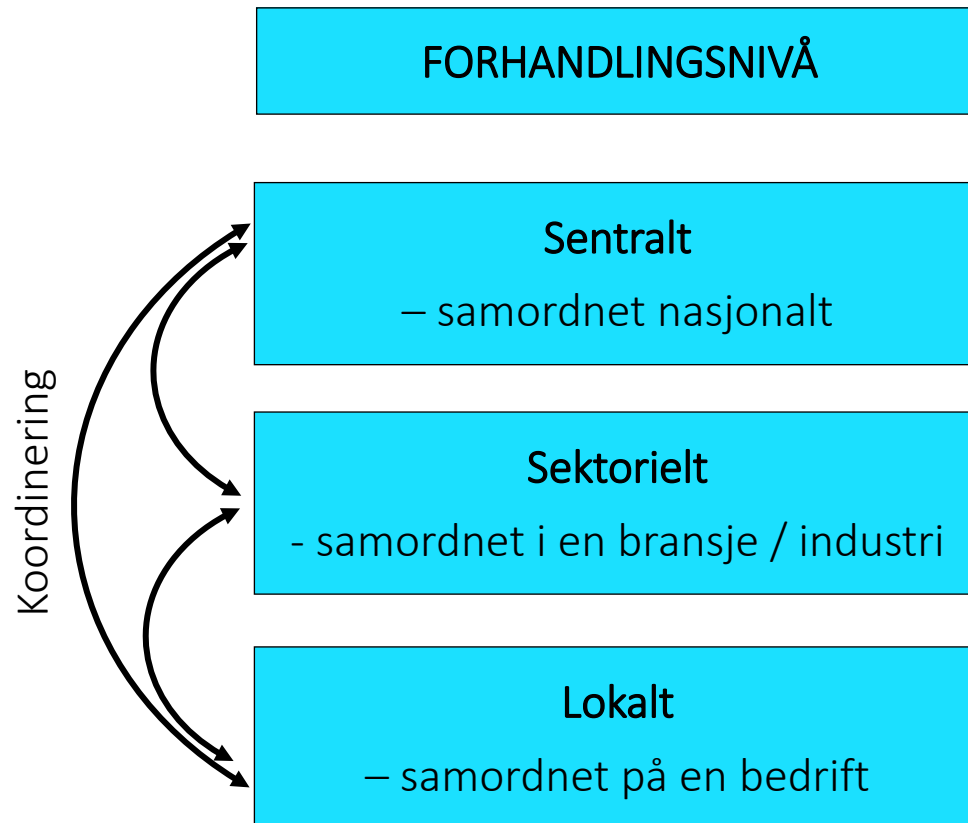
Konklusjon:

Ved effektive forhandlinger kan sysselsettingen være høyere enn ved fullkommen konkurranse



Forhandlingsnivå og koordinering

- Regler for hvordan forhandlingsresultat på et nivå/sector innvirker på andre nivå/sectorer
 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



Prediksjoner fra teorien

Effekten av fagforeninger på arbeidsmarkedet avhenger:

Makten til arbeidsmarkedets parter

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.

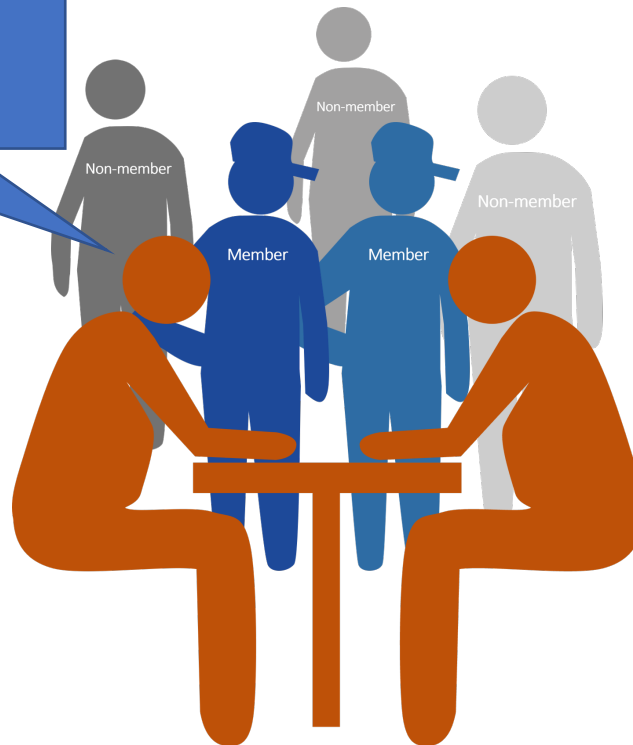
Hvor mye makt har fagforeningene?

Dekningsgrad og "excess coverage"

Hvorfor skal vi bry oss om dekningsgraden?

Påvirker hvor stor makt fagforeningene har.

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



Hvem sin nytte prøver fagforeningen å maksimere?

Hva skjer hvis medlemmer har andre preferanser enn de som ikke er medlem?

Hvor effektive er forhandlingene?

Grad av koordinering

I hvilken grad koordineres forhandlingene rundt om i økonomien?

Hvor mye samarbeid er det mellom ulike aktører på arbeidsmarkedet?



Grad av sentralisering

På hvilket nivå skjer forhandlingene?



Hva viser empirisk forskning?

Generelt vanskelig å studere effekten av fagforeninger på lønn, arbeidsledighet og sysselsetting

- ➔ Arbeidere som velger å gå med i fagforeninger er forskjellig fra arbeidere som ikke er med
- ➔ Fagforeninger kan velge å satse på beskyttede bransjer der det finnes over-profitert som kan fordeles mellom fagforening og bedrift
- ➔ Mange ting skjer samtidig: økning i monopsoni-makt til bedrifter (f.eks Amazon) OG økt tilstedeværelse til fagforeninger



Hva viser empirisk forskning?

Funn:

Organisasjonsgrad og dekningsgrad har generelt lite effekt på arbeidsledighet/sysselsetting

- ➔ I noen grupper ser det ut at medlemskap i fagforeninger gir høyere lønn, men dette gjelder ikke for alle grupper, eller land (Breda, 2015; Merkle and Phillips, 2018; Bryson et al., 2020)
- ➔ Norsk studie (Barth et al., 2020) bruker en skattereform som førte til at det ble mer attraktivt å bli medlem i fagforeninger og fant at både lønn og produktivitet økte



Koordinering og sentralisering av forhandlinger

- ➔ Generelt funn: Jo mer **koordinering**, desto lavere arbeidsledighet og høyere sysselsetting
- ➔ **Sentralisering**: uklart. Tidlige studier viste at sentralisering reduserte arbeidsledighet, nyere studier peker på det motsatte

Fordeler og ulemper med fagforeningsmakt



- Fagforening gir arbeidene en koordinert stemme
- 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?



Den nordiske modellen

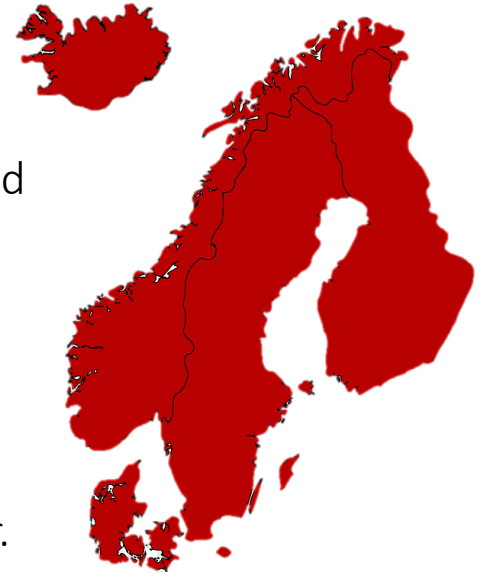
Et organisert arbeidsliv

Den Nordiske modellen

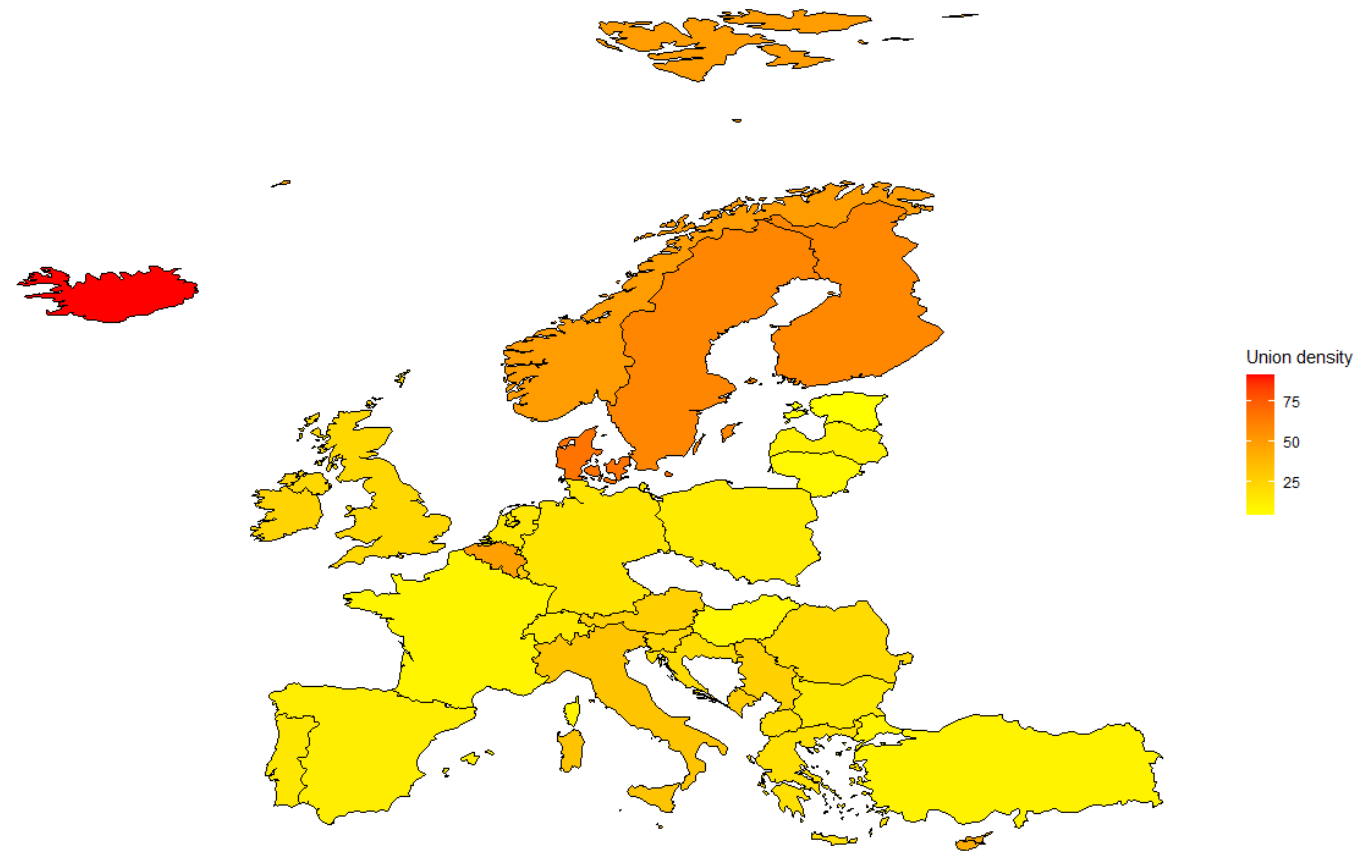
Et sterkt samarbeid mellom fagforeninger og arbeidsgivere for å unngå konflikter og fremme vekst.

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.

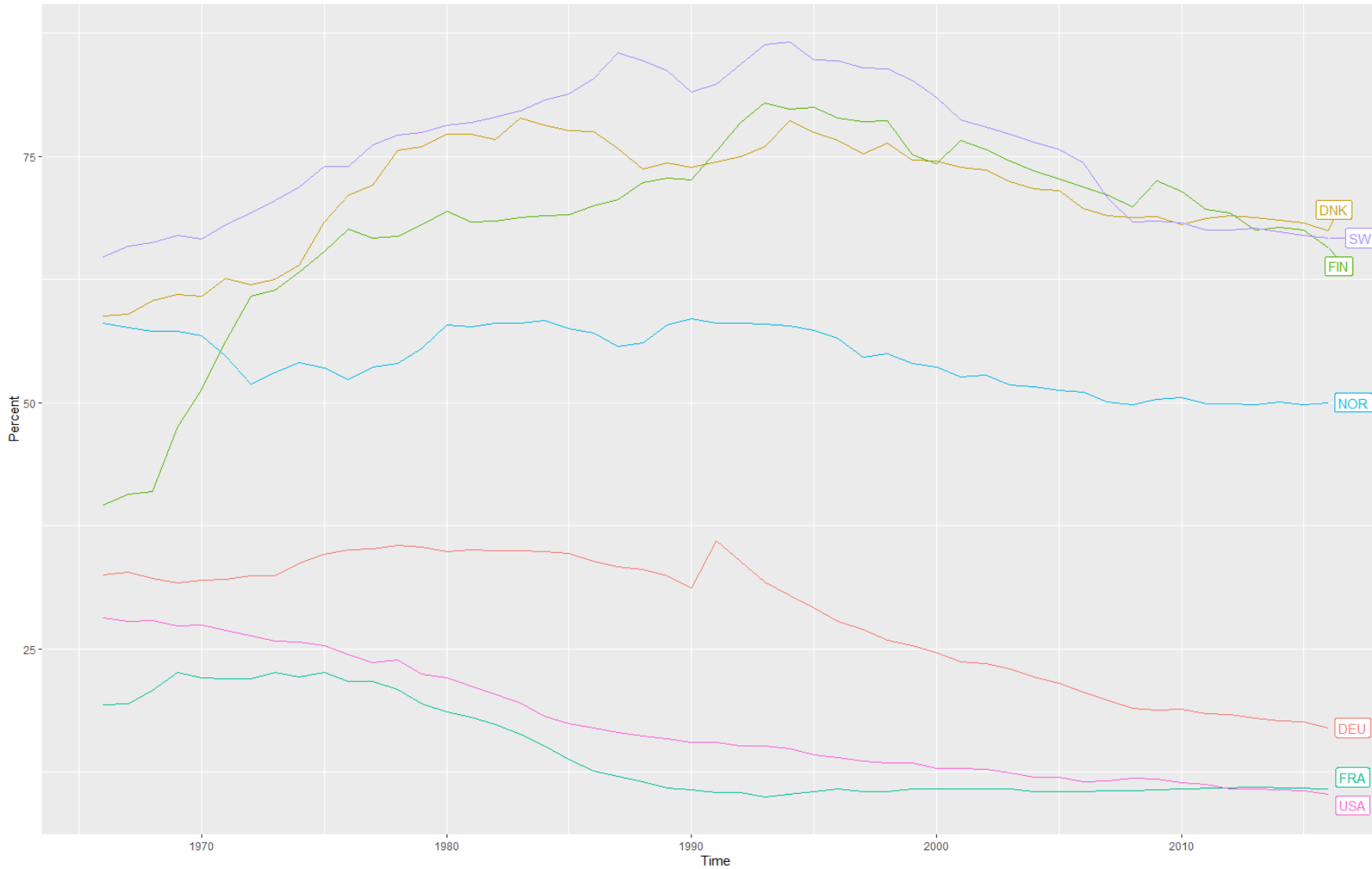


Organisasjonsgraden i Norden er relativt høy sammenlignet med andre land

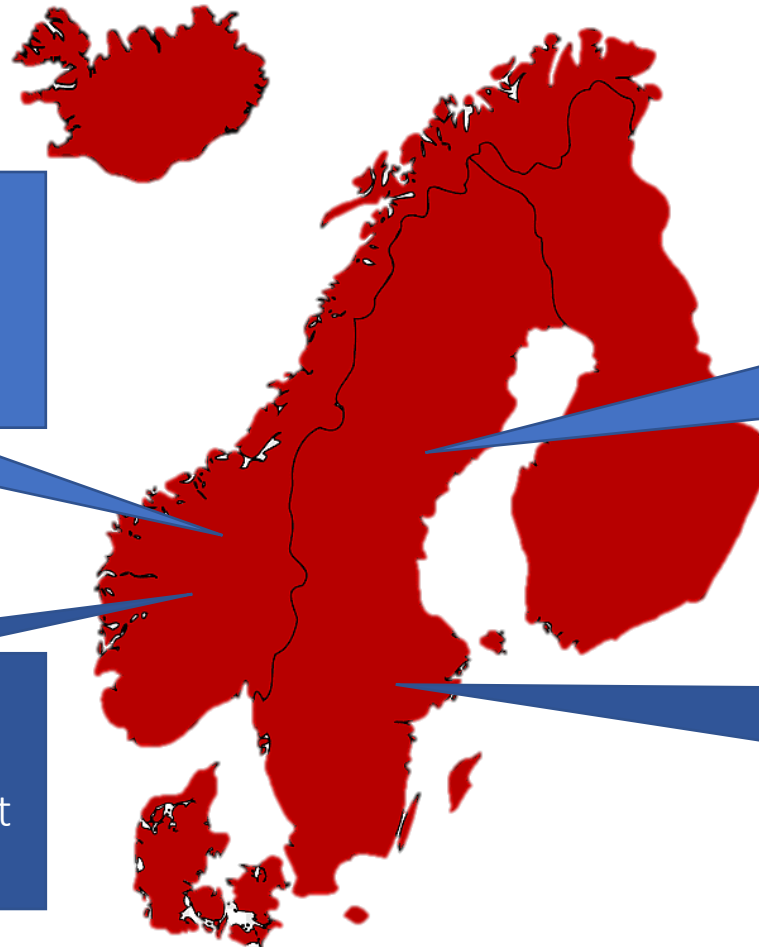


Kilde: OECD

Organisasjonsgraden i Norden er relativt høy sammenliknet med andre land



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

Organisasjonsgrad i Norge

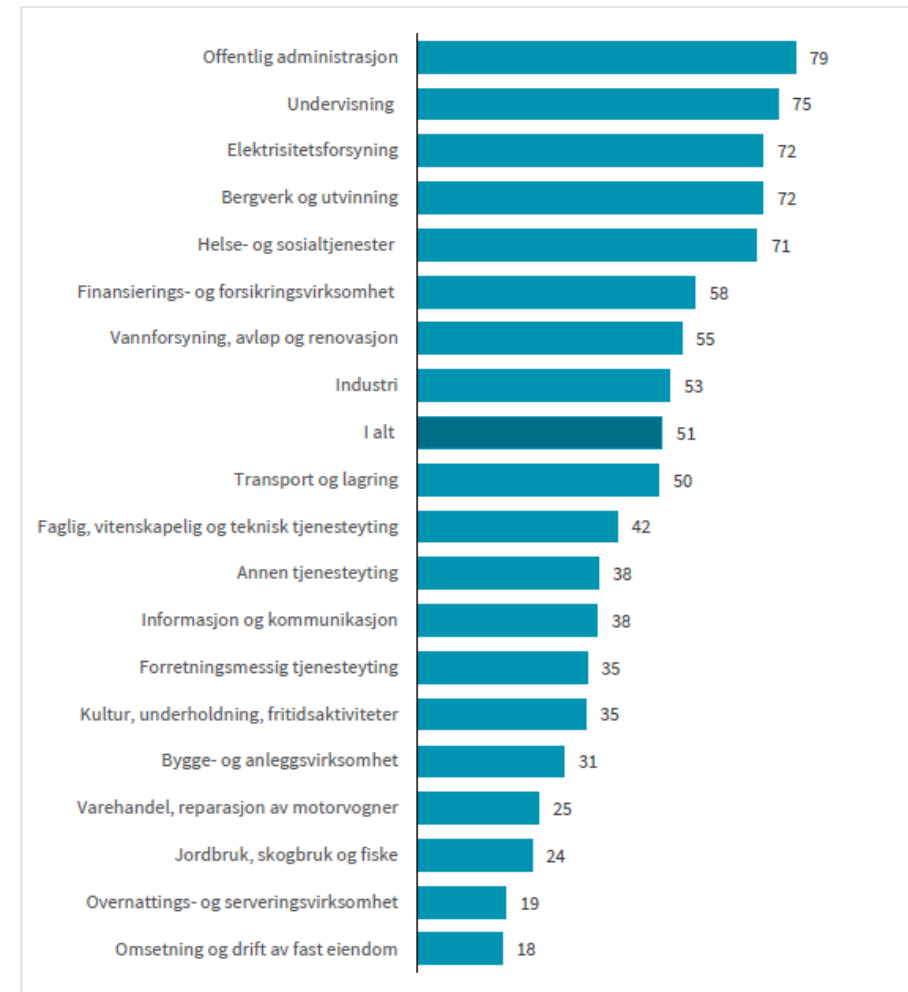
Organisasjonsgraden er høyere innen offentlig sektor (80%) enn i privat sektor (38%)



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

Store variasjoner i
organisasjonsgrad
i ulike sektorer

Figur 2.2 Organisasjonsgrad etter næring 2020. Bosatte lønnstakere i hovedarbeidsforhold.



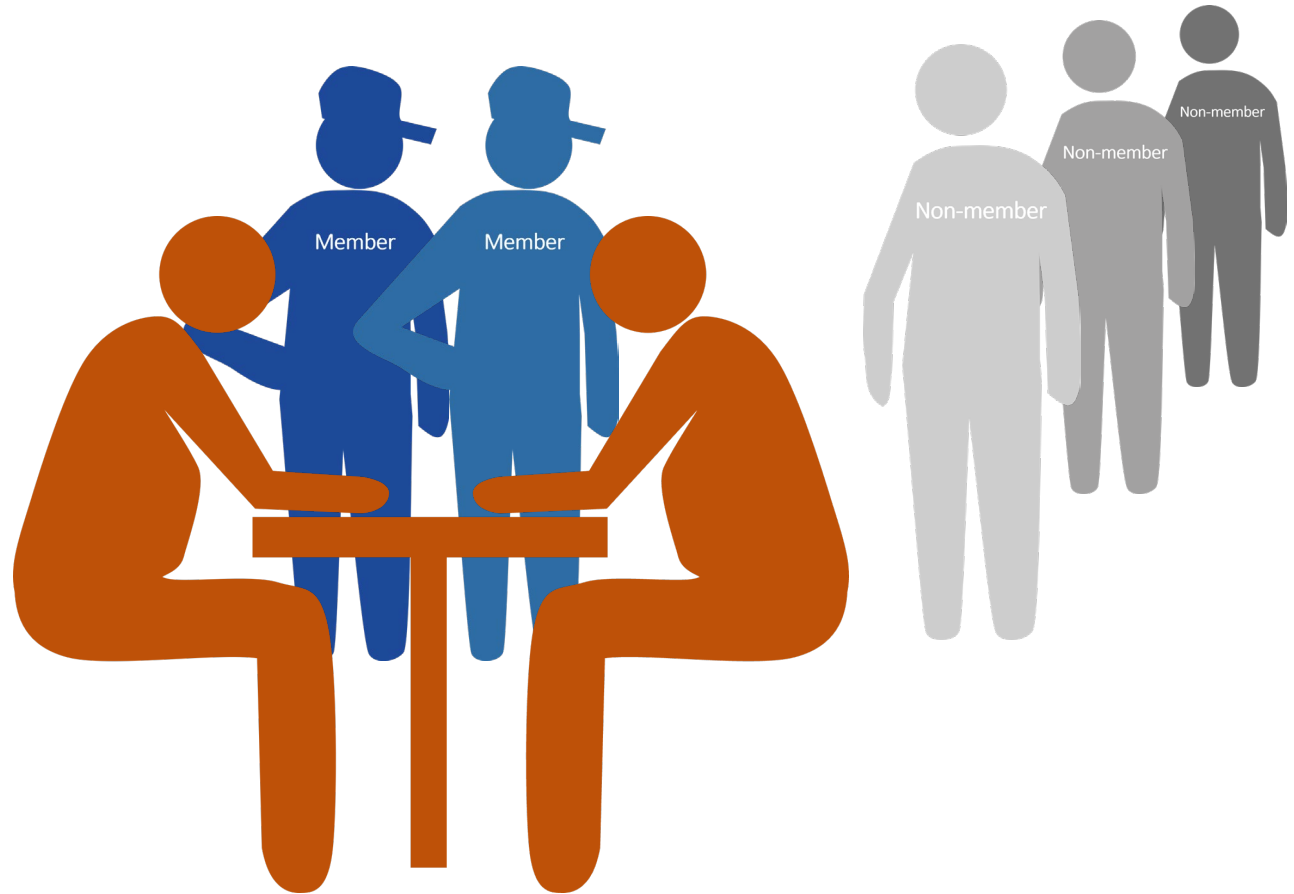
Beregnet med utgangspunkt i lønnstakere i registerbasert sysselsettingsstatistikk (4. kvartal 2020) og skattefradrag per 2020.

Kilde: [Nergaard \(2022\)](#), Fafo notat 2022:09

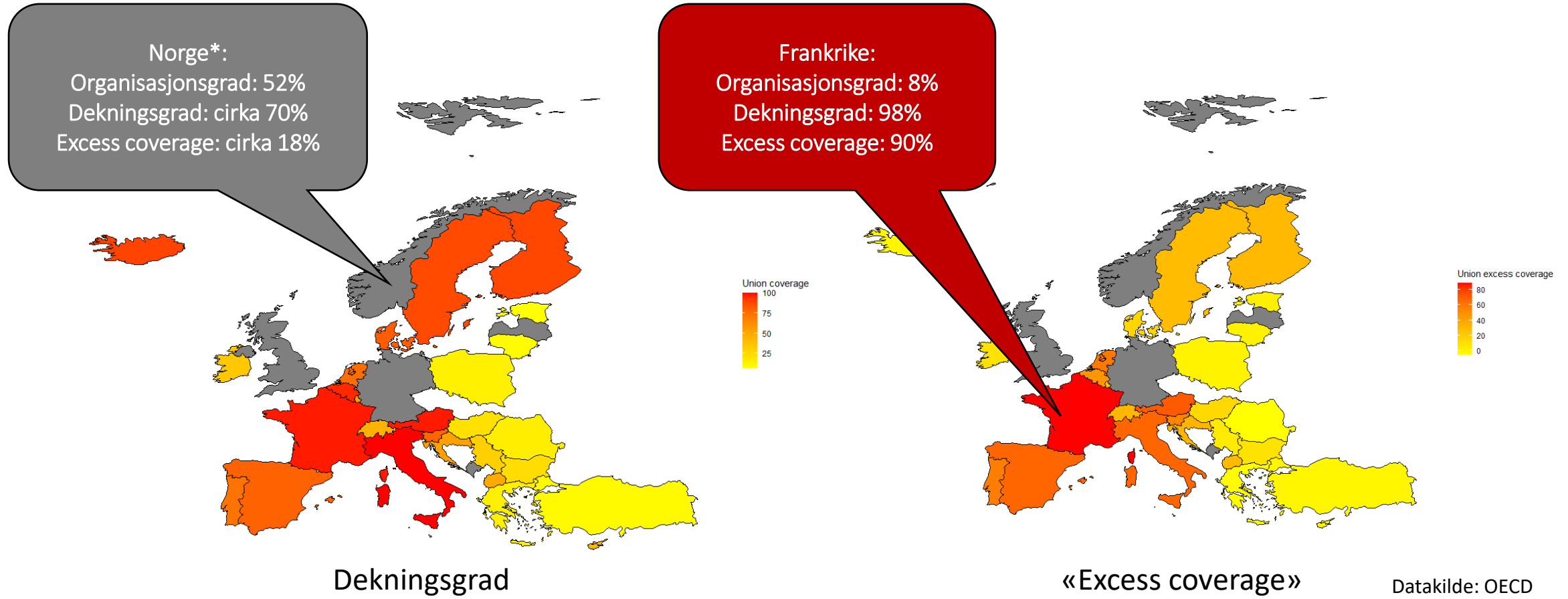
Hvor stor makt har fagforeningene?

Dekningsgrad og «excess coverage»

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



Dekningsgraden er relativt høy i Norden, men «excess coverage» er ikke høy sammenlignet med andre land

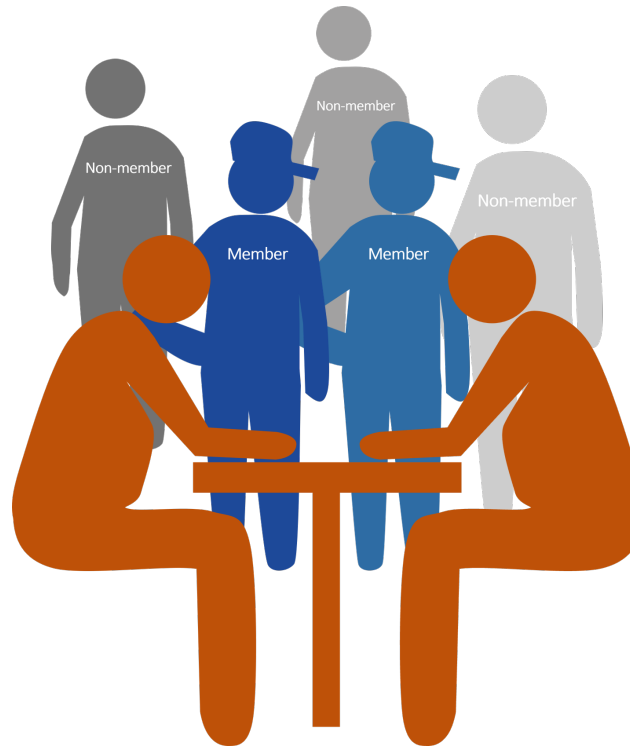


*Kilde: Nergaard (2022)

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:

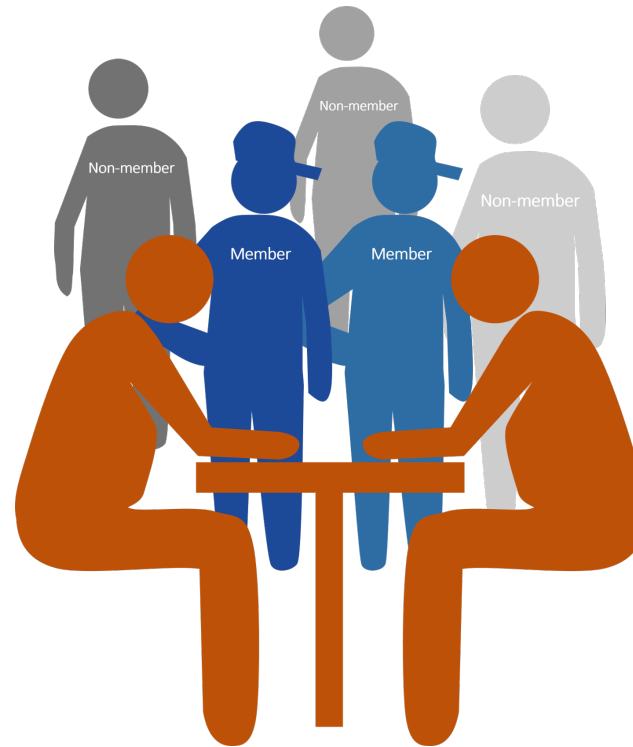
Lovgivning utvider en tariffavtales virkeområde til å gjelde udekkede områder.

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.

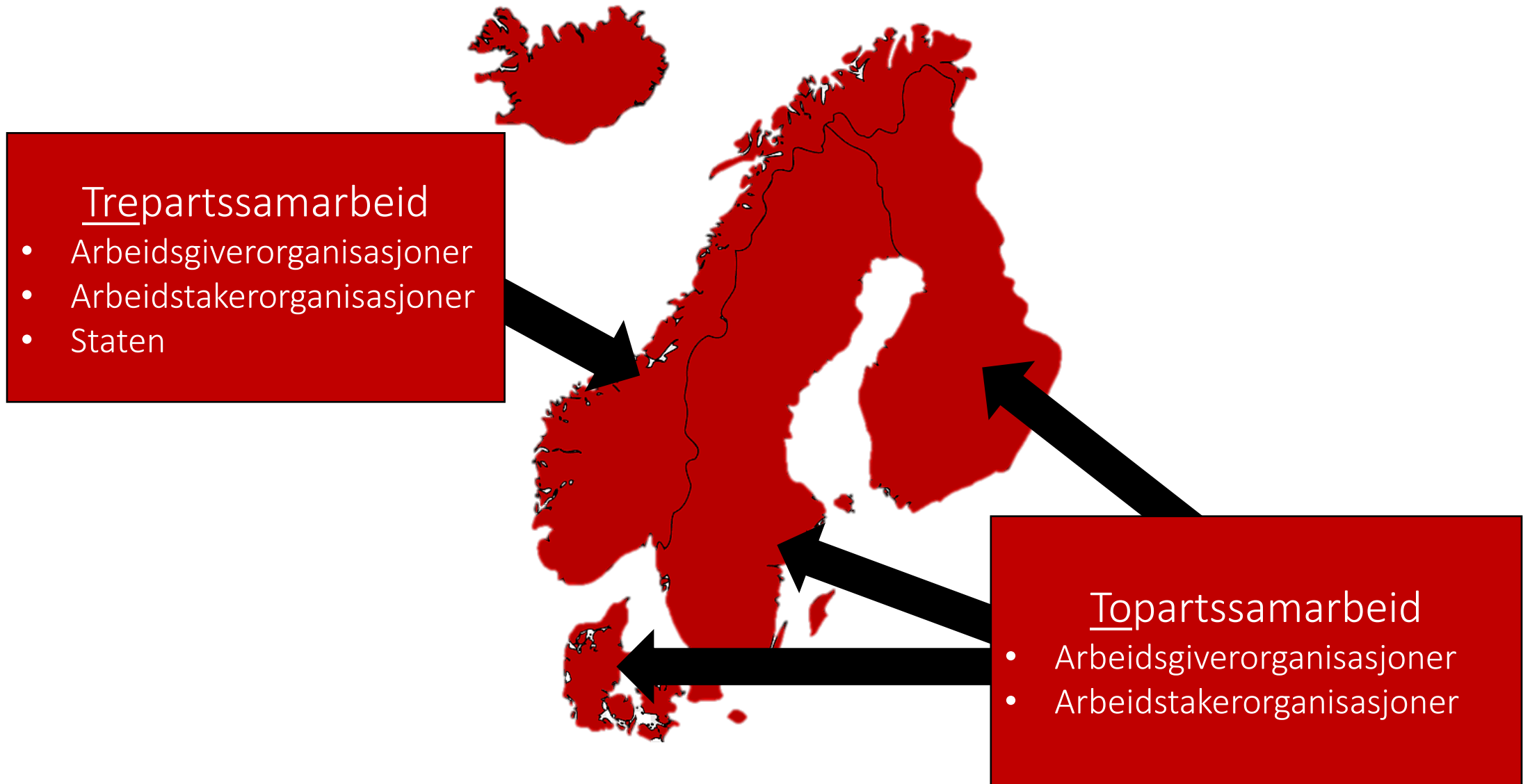
Største nedgang i bygg og anlegg, overnatting, servering, transport, informasjon og kommunikasjon.

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

Kollektive forhandlinger i Norden



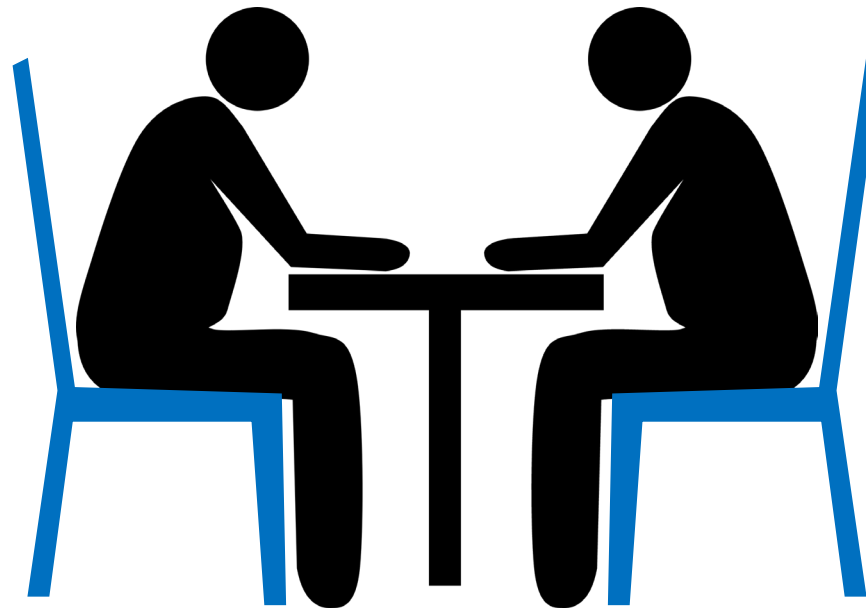
Kollektive forhandlinger

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.

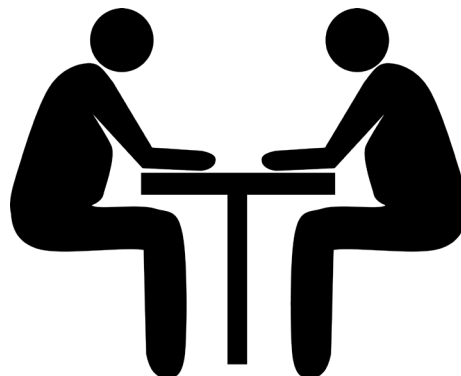
Forhandlingsnivå og koordinering i Norge

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)



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



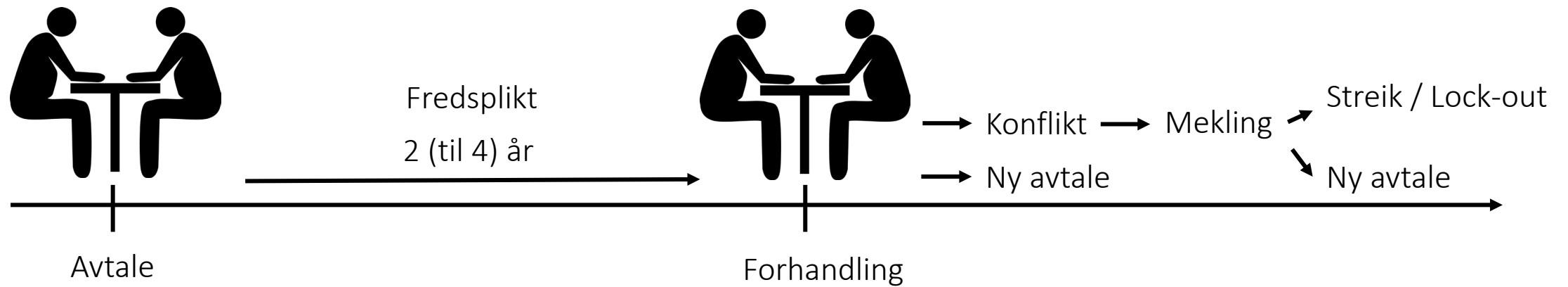
2. Hovedavtaler i andre sektorer basert på rammene satte av Frontfaget.



3. Lokale avtaler



Koordinering og konflikt



Konklusjon: Den nordiske (og framfor alt den norske) modellen er karakterisert ved en høy grad av koordinering, og relativt sentralisert

Den Nordiske modellen

Utfordringer

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

