



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 vi 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

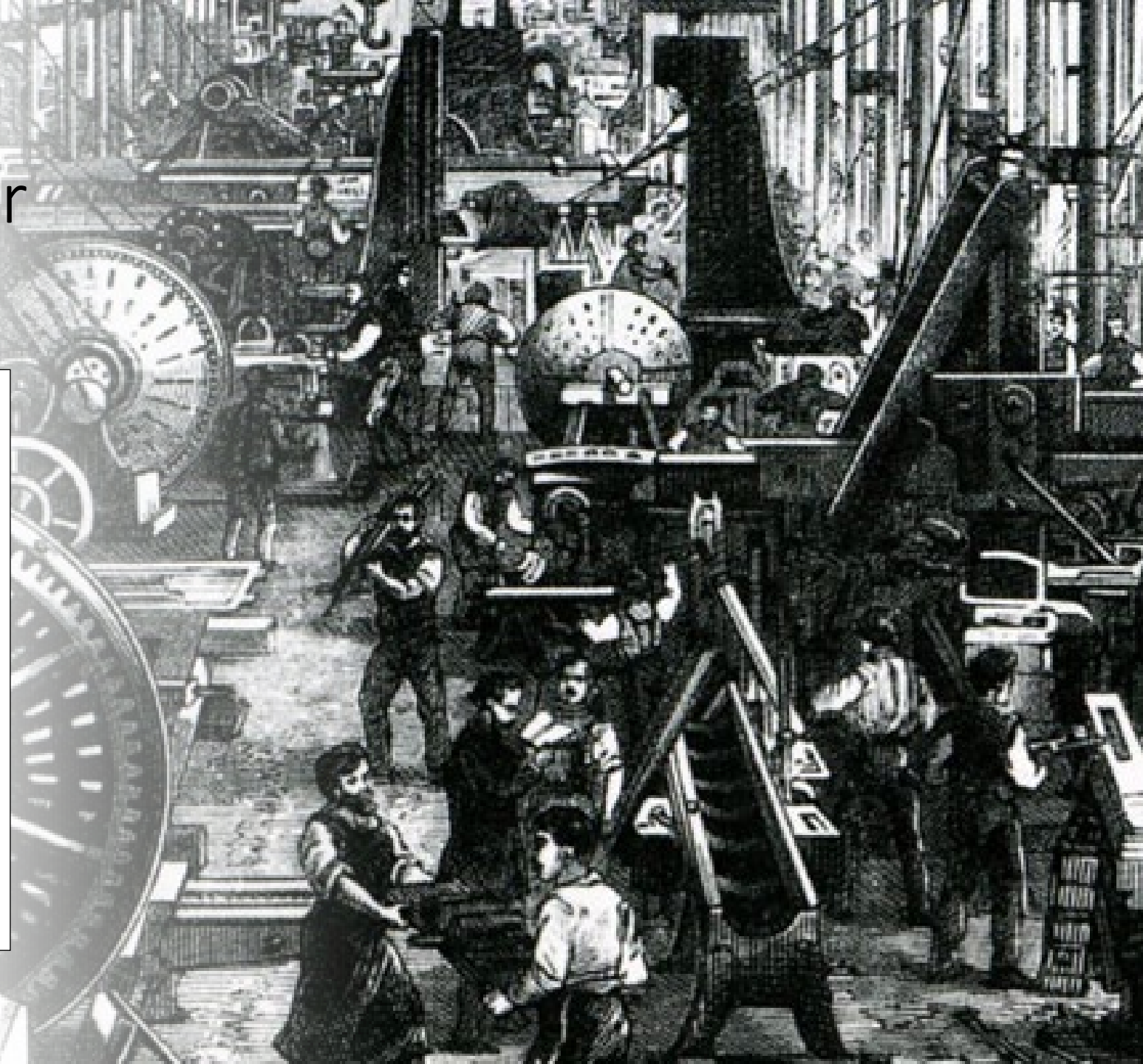
## – hva er det vi snakker om?

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 arbeidsgiver.



# 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 (tarifforhandlinger)

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**





# Fagforeninger

## Hovedantakelse:

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)



# Fagforeninger

## Hovedantakelse:

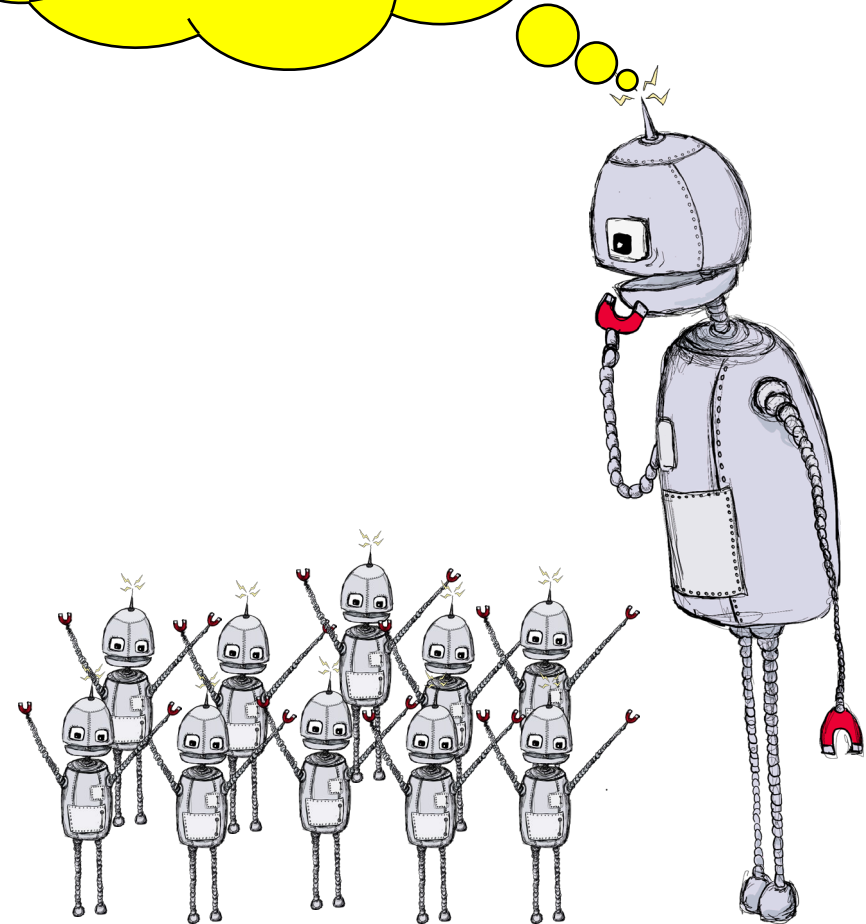
Fagforeningen prøver å maksimere nytten til medlemmene

## Andre antakelser:

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

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

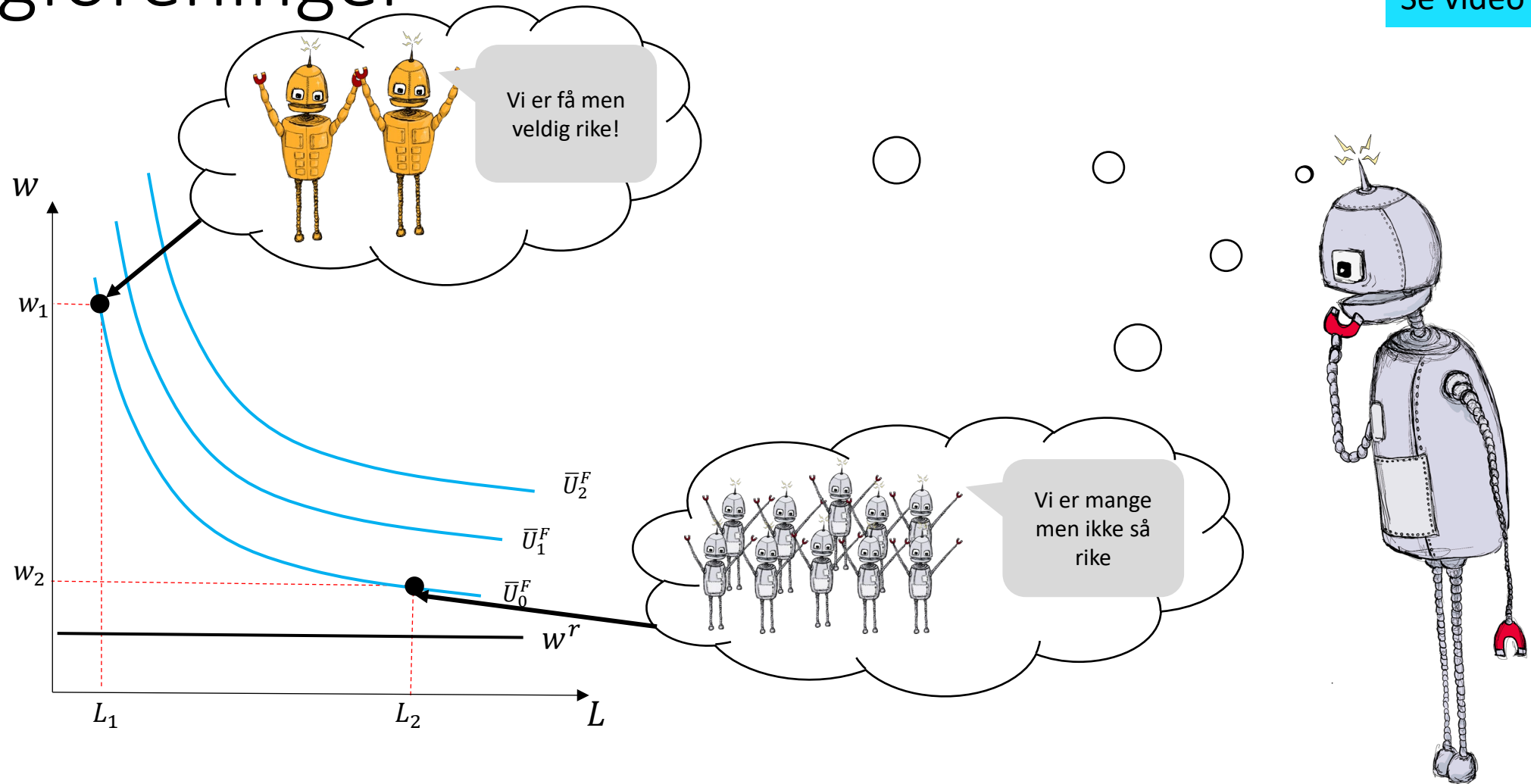
Se video 3.4





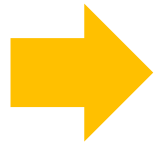
# Fagforeninger

Se video 3.4

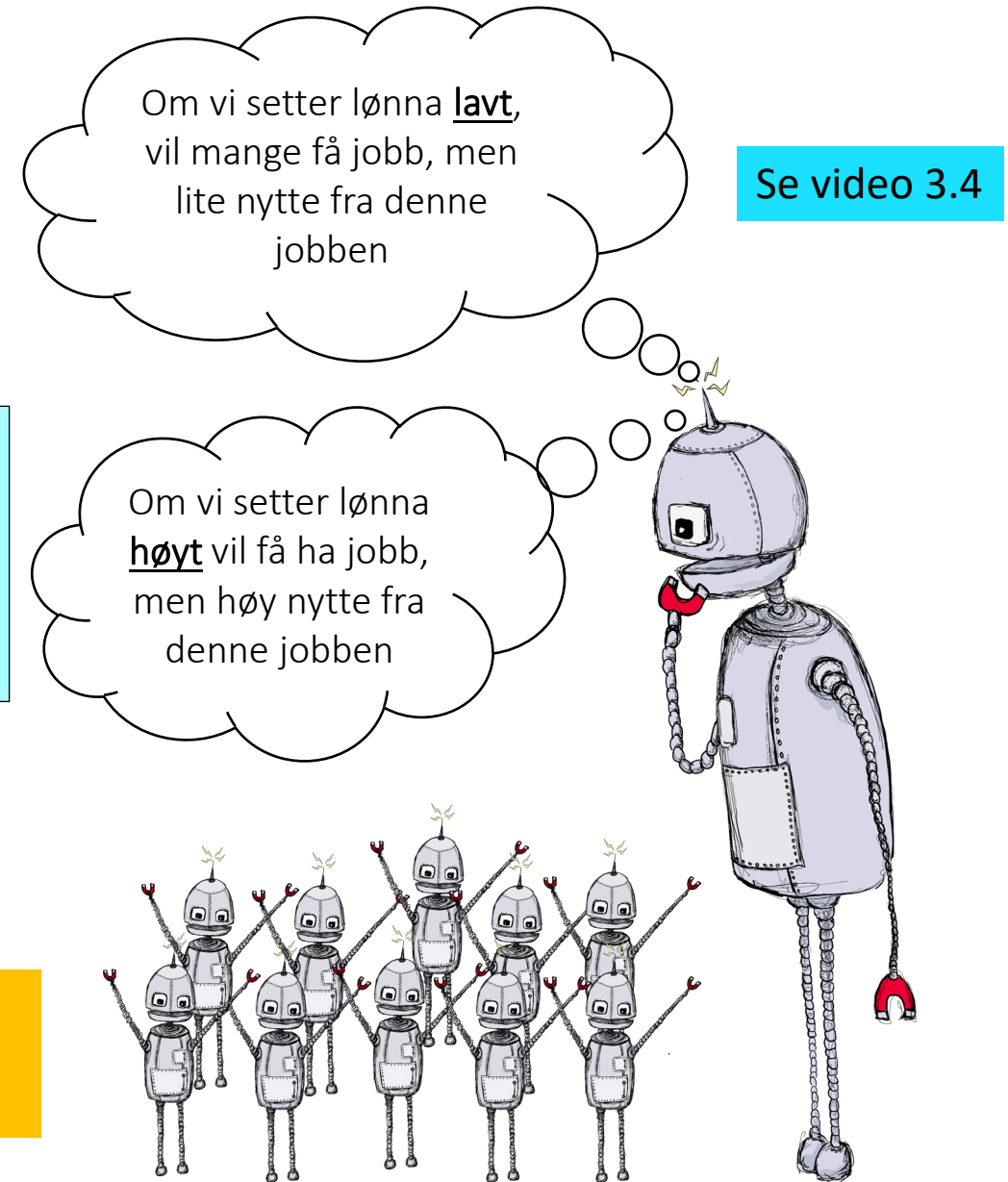


# Fagforeningsmonopol

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

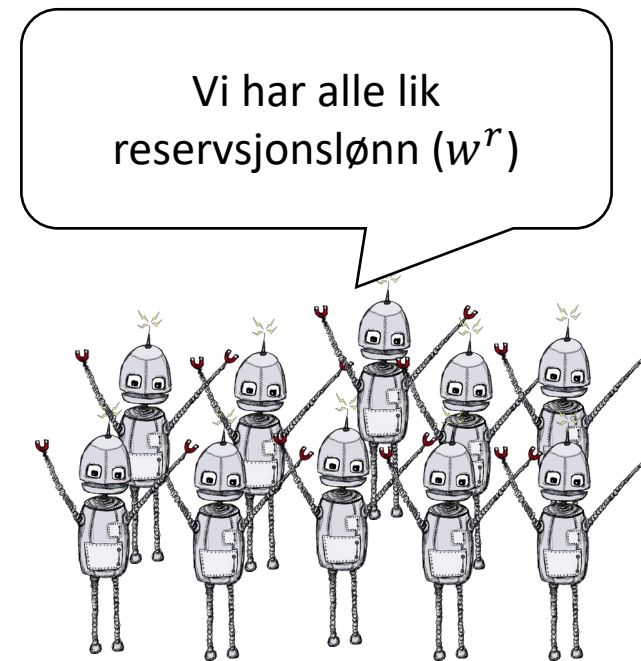
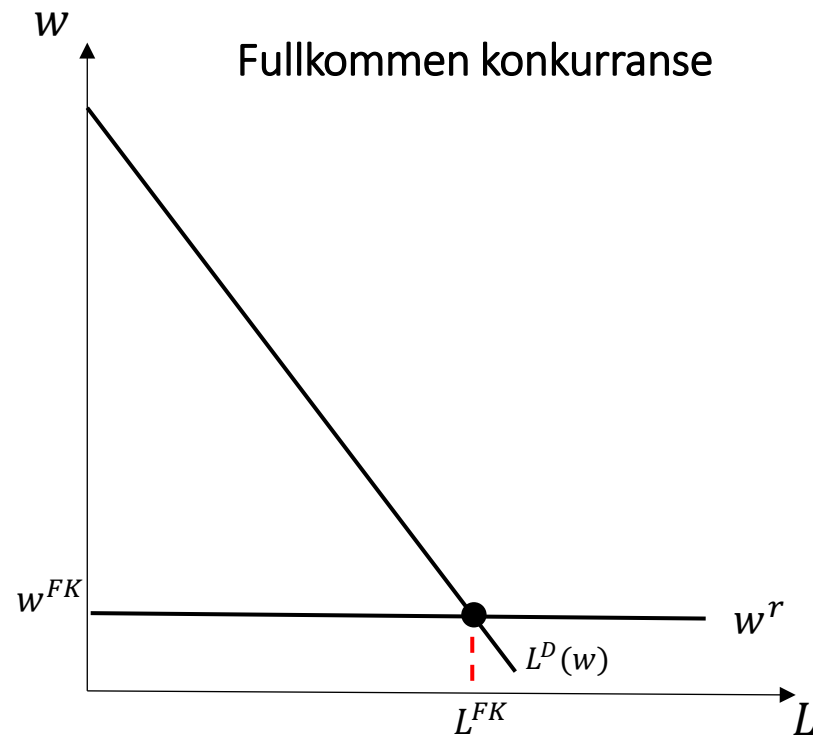


Tradeoff mellom høy lønn og høy sysselsetting



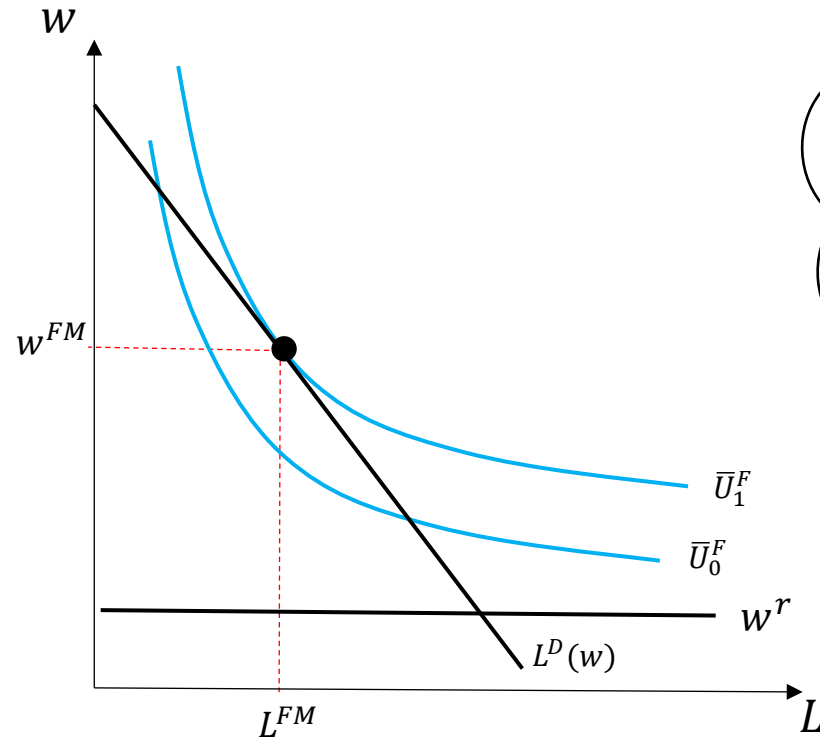
# Fagforeningsmonopol

Se video 3.4

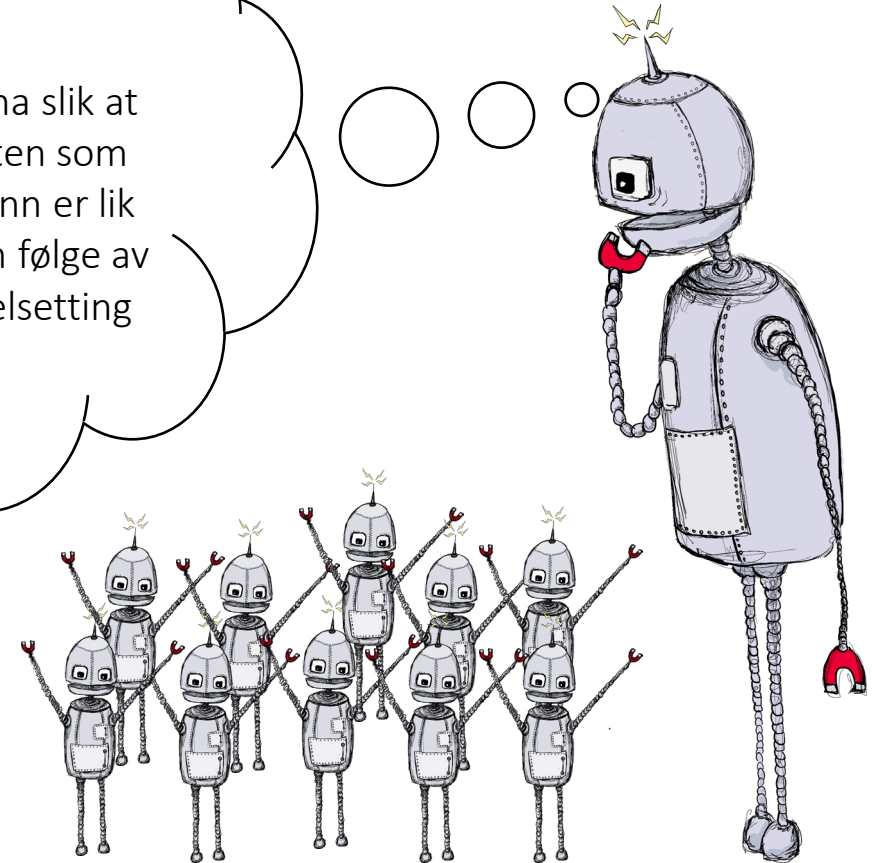


# Fagforeningsmonopol

Se video 3.4



Jeg velger lønna slik at  
økningen nytten som  
følge av økt lønn er lik  
nyttetapet som følge av  
reduisert sysselsetting





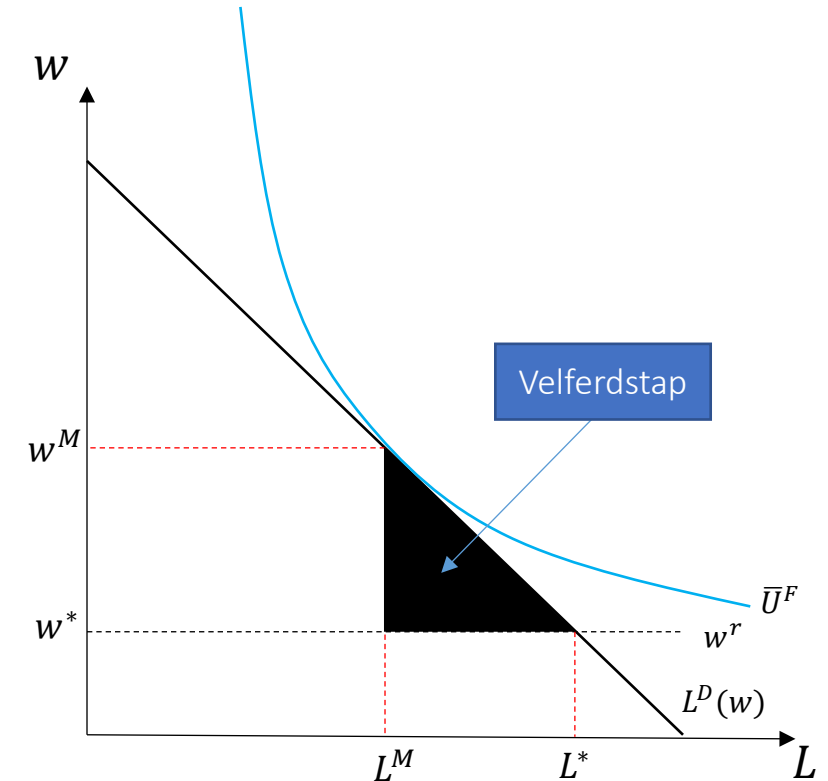
# Fagforeningsmonopol

Se video 3.4

**Konklusjon:** Fagforeningen vil sette lønna **høyere** enn likevektslønna 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 én til medlem i jobb er at alle andre medlemmer får lavere lønn
- Grensekostnaden av å øke sysselsettingen med en enhet er høyere enn lønna

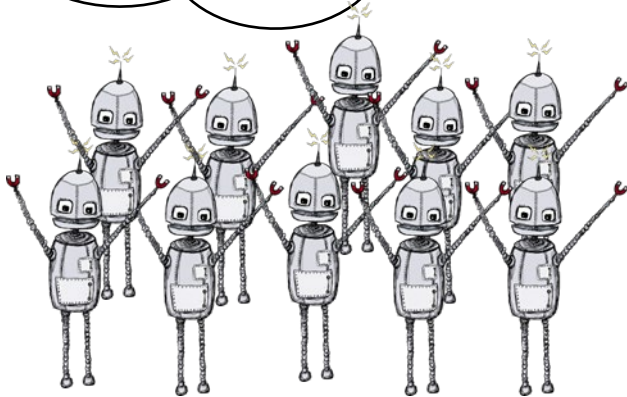


# Styringsrett

Se video 3.5

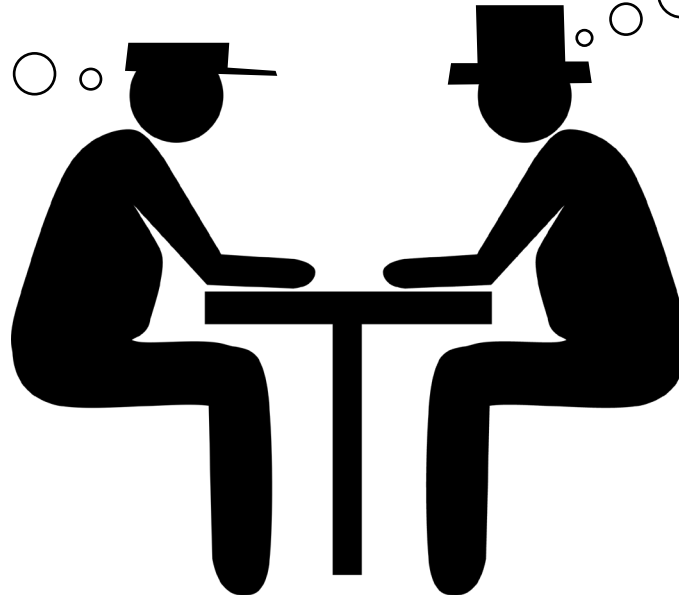
Fagforeningen **forhandler** med bedriften om **lønn**

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

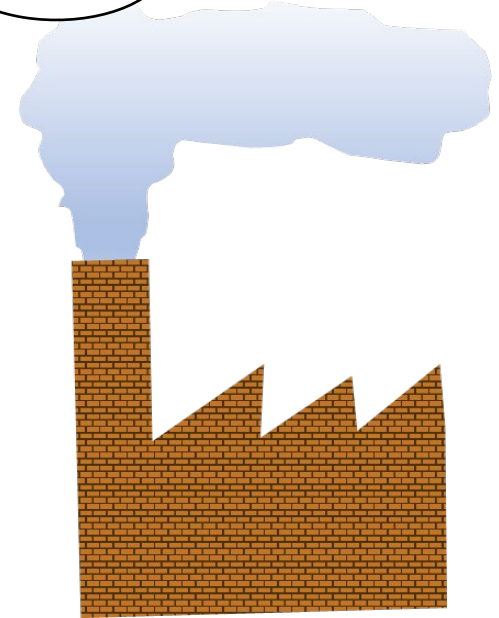


Uansett lønna som  
blir satt, bestemmer  
jeg hvor mange jeg  
ansetter

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



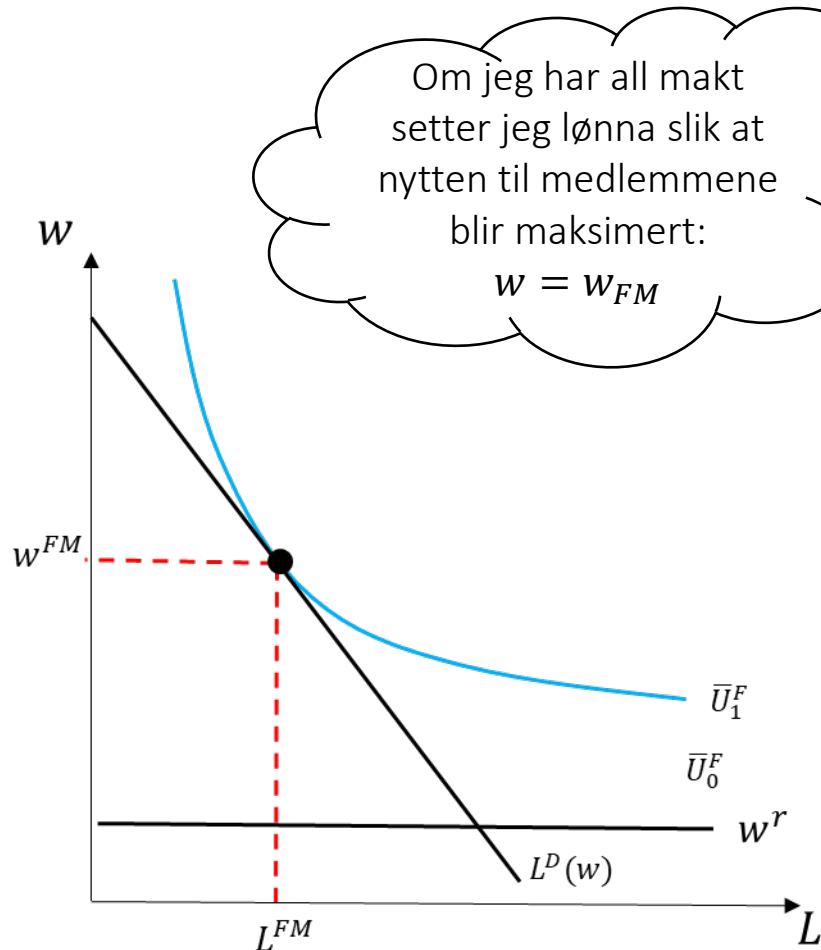
Forhandlingen omhandler kun **lønn**



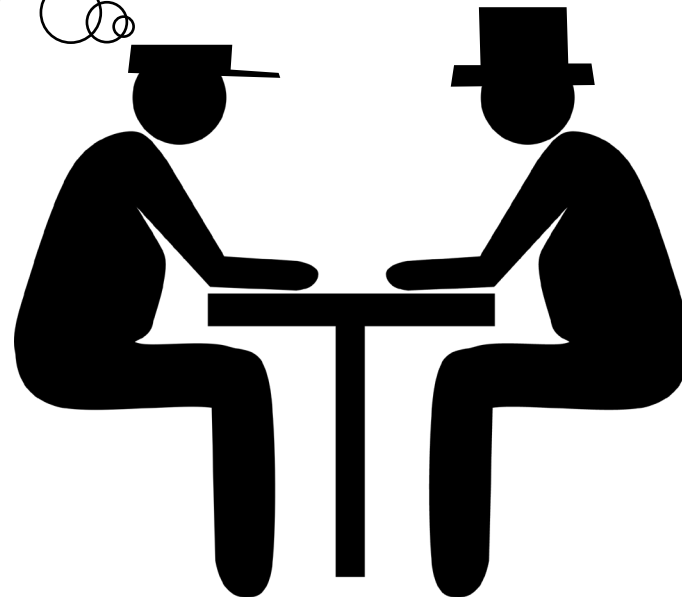
# Styringsrett

Se video 3.5

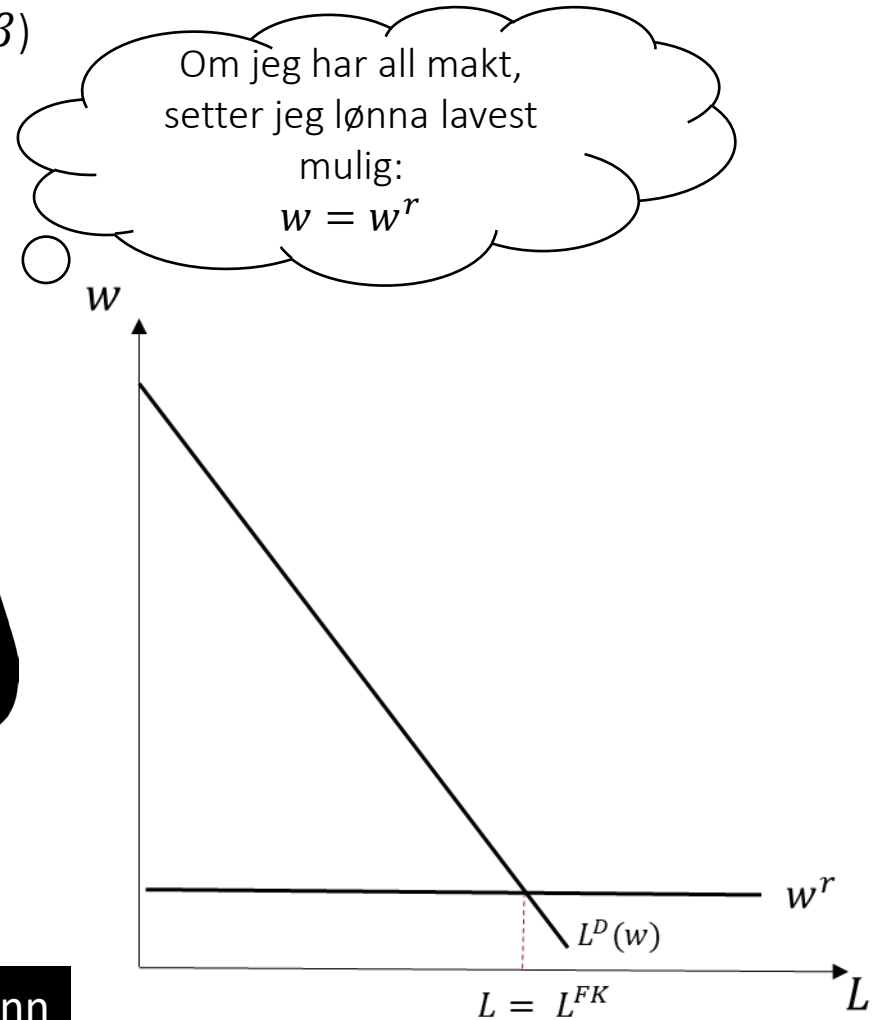
Resultatet av forhandlingen avhenger fagforeningens forhandlingsmakt ( $\beta$ )



$\beta = 1$



Forhandlingen omhandler kun lønn



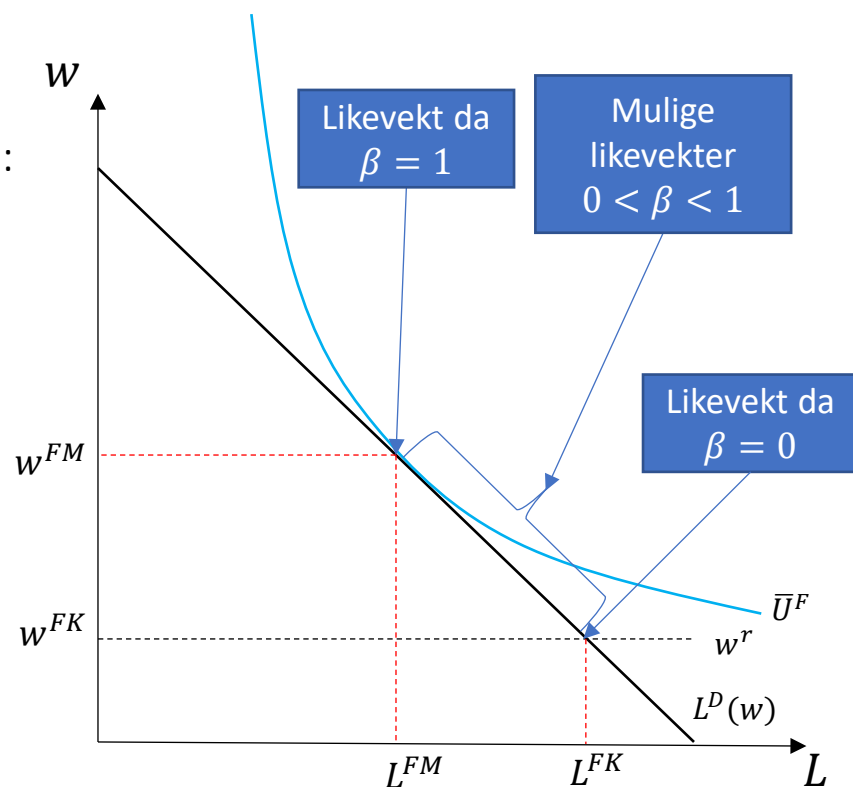
$\beta = 0$

# 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.



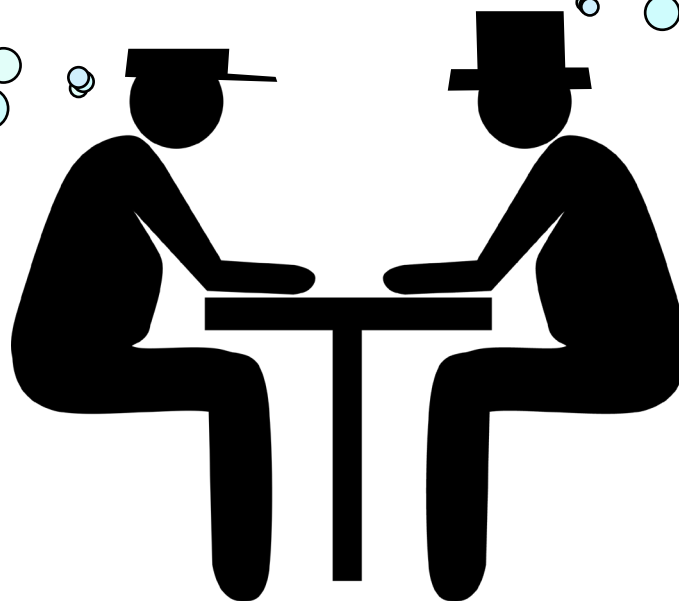
# Effektive forhandlinger

Fagforeningen og arbeidsgiverne forhandler både om lønn og sysselsetting

Jeg må prøve å  
maksimere nytten til  
medlemmene mine  
→ høyest 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 aksepterer  
en noe lavere lønn

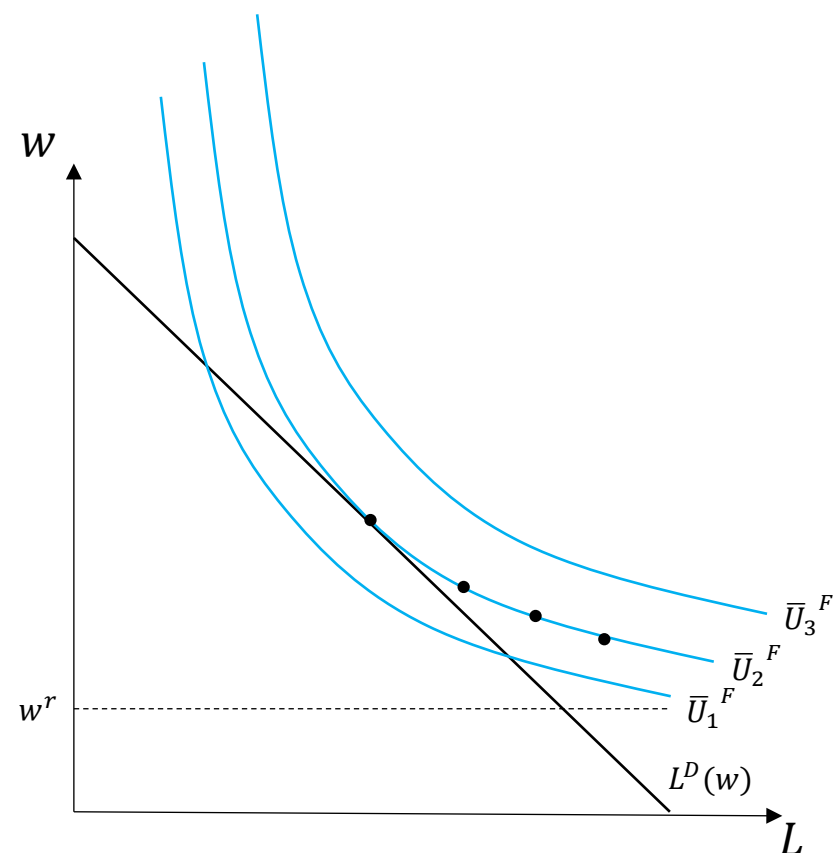
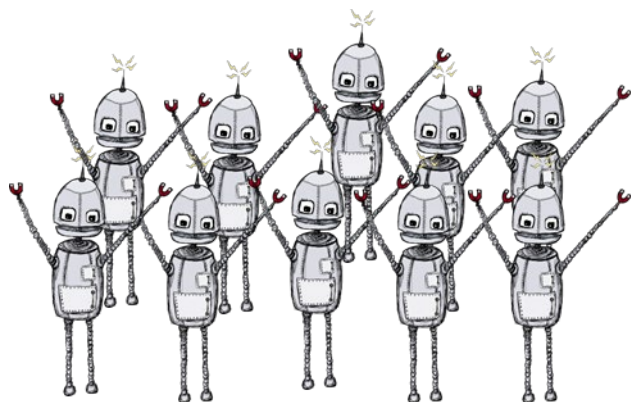
Så lenge profitten min  
ikke blir lavere er jeg villig  
til å forhandle!

Forhandlingen omhandler både  
lønn OG sysselsetting

# Effektive forhandlinger

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

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



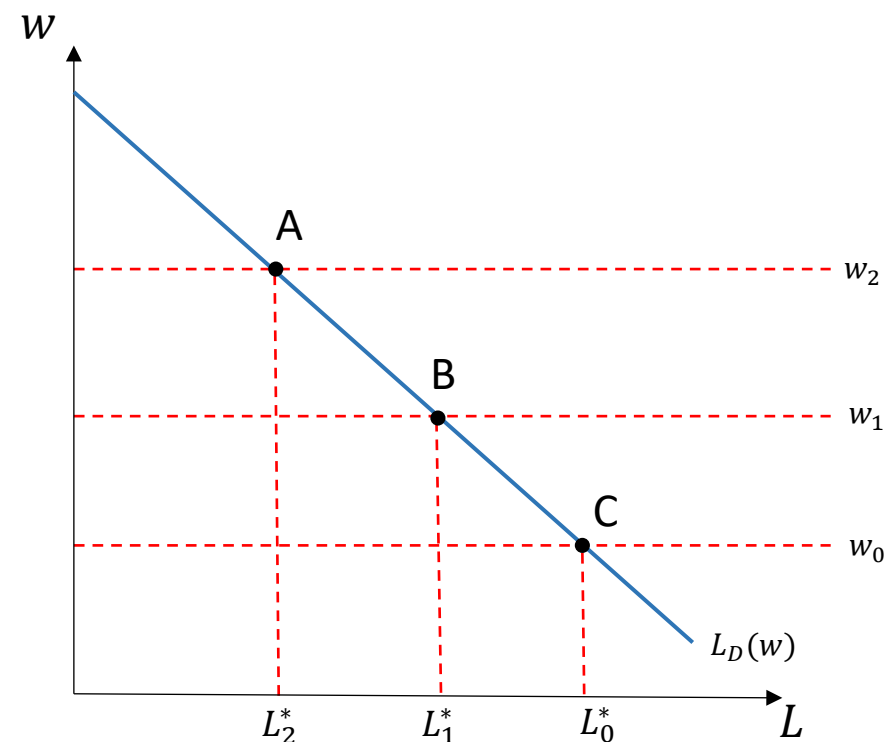
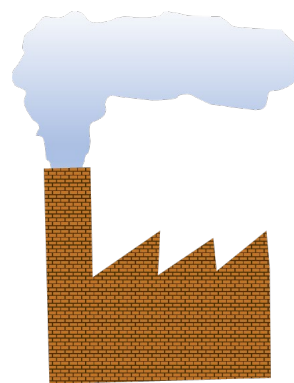
# Effektive forhandlinger

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!

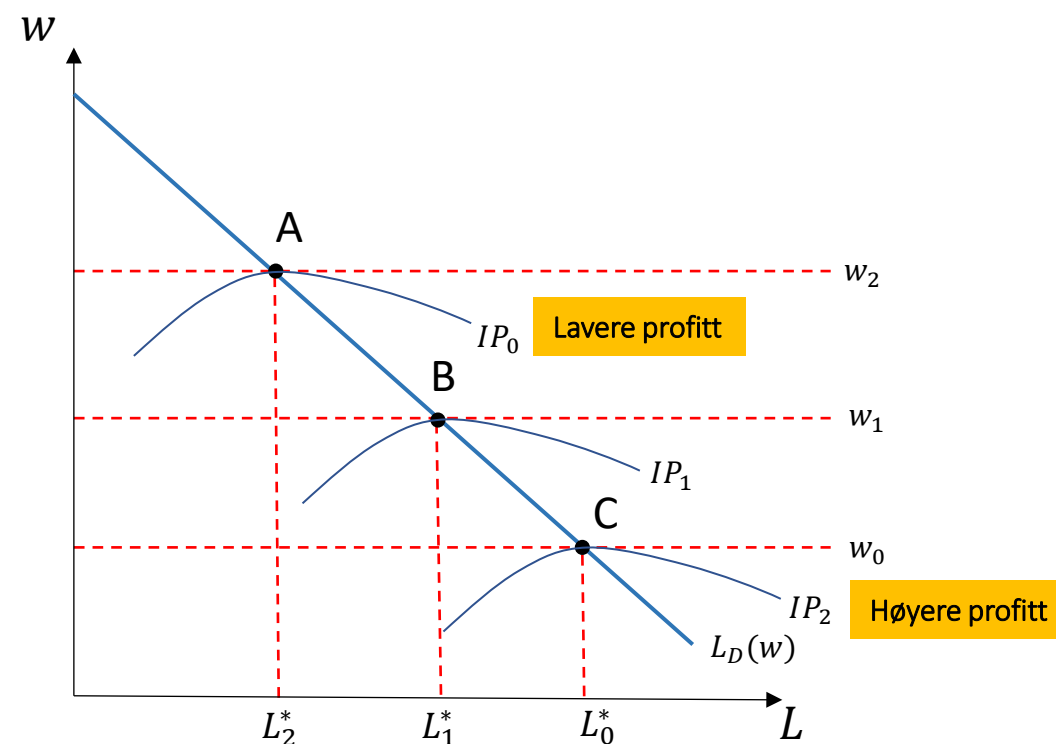
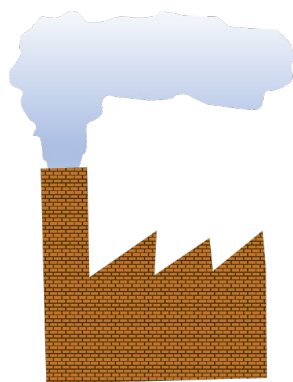
$$\pi(A) < \pi(B) < \pi(C)$$



# Effektive forhandlinger

Bedriften sine isoprofittkurver beskriver ulike kombinasjoner av lønn og sysselsetting som gir lik profitt

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





# Effektive forhandlinger

Bedriften sine isoprofittkurver beskriver ulike kombinasjoner av lønn og sysselsetting som gir lik profitt

Helningen til en isoprofittkurve

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

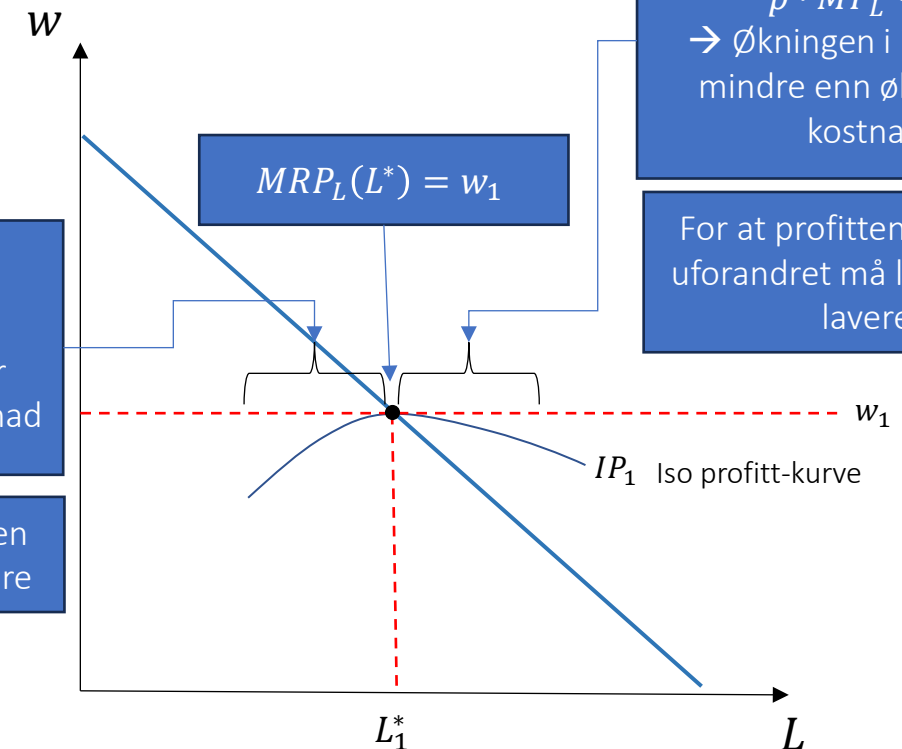
Dersom  $L < L^*$  ved  $w_1$  er  
 $p \cdot MP_L > w$   
 $\rightarrow$  Reduksjonen i inntekt er større enn reduksjonen i kostnad

For at profitten skal være den samme, må lønna være lavere

$$MRP_L(L^*) = w_1$$

Dersom  $L > L^*$  ved  $w_1$  er  
 $p \cdot MP_L < w$   
 $\rightarrow$  Økningen i inntekt er mindre enn økningen i kostnad

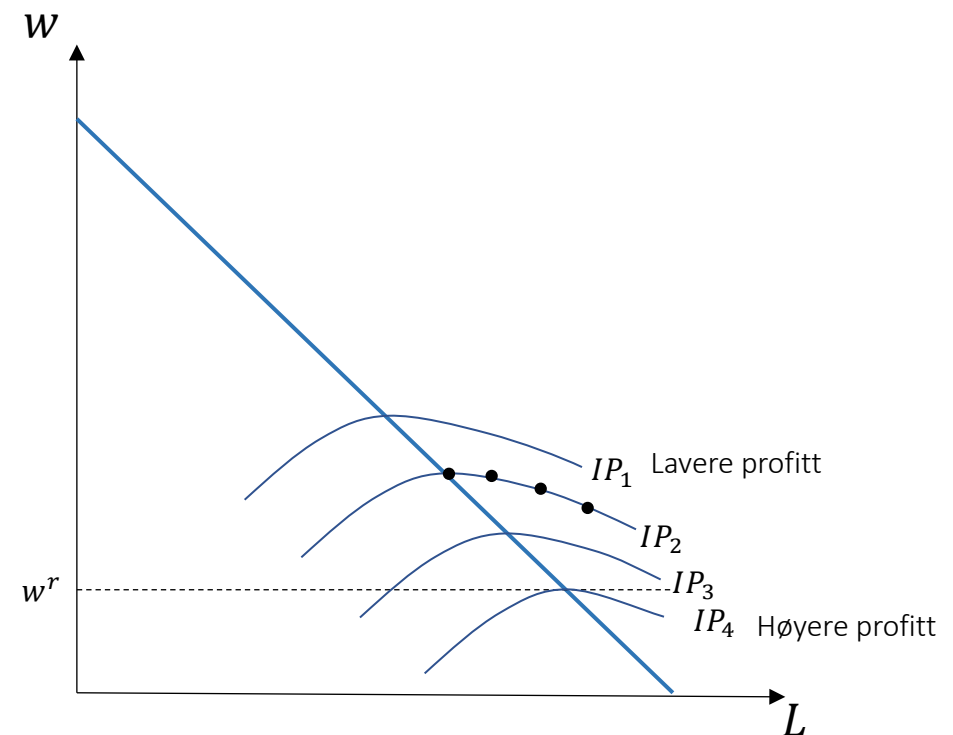
For at profitten skal være uforandret må lønna være lavere



# Effektive forhandlinger

Bedriften sine isoprofittkurver 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



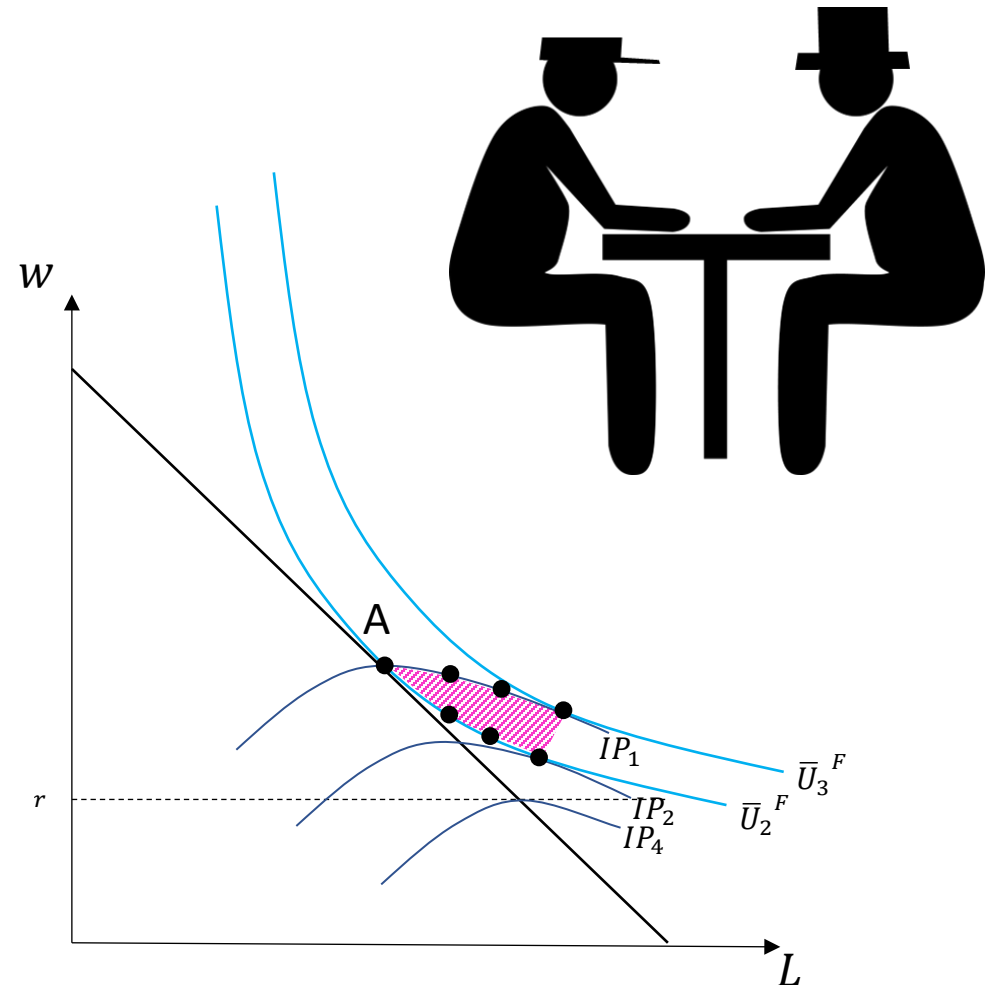
# Effektive forhandlinger

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.

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

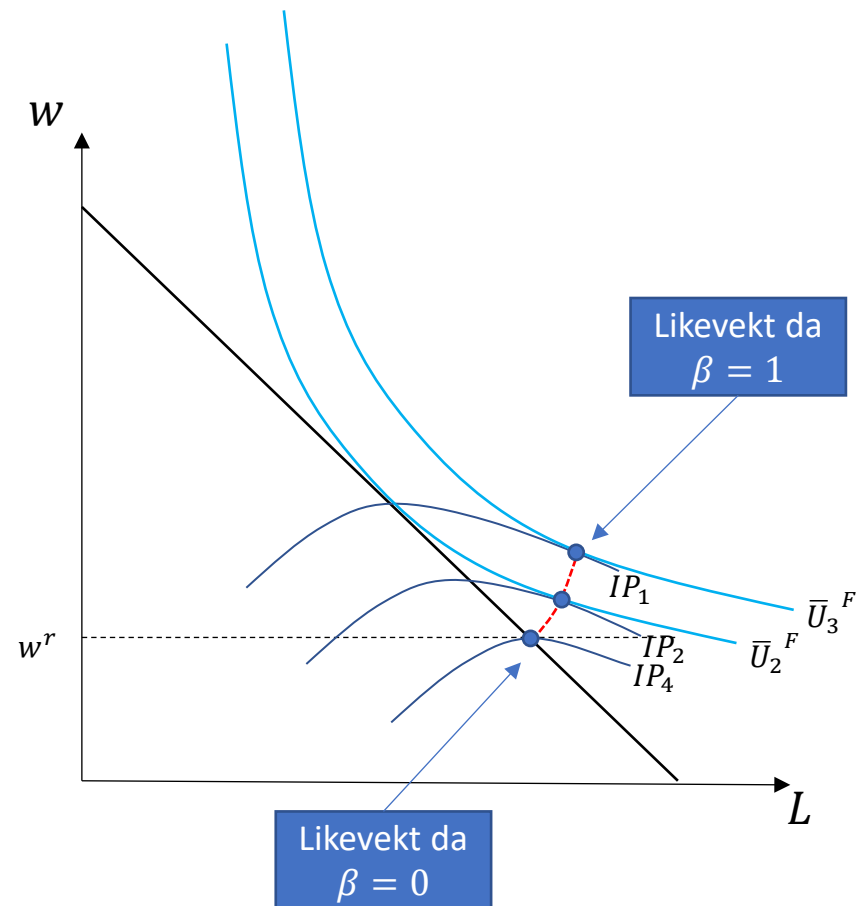


# Effektive forhandlinger

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 paretooptimal  
(sysselsettingen er ikke effektiv, den er for høy)*

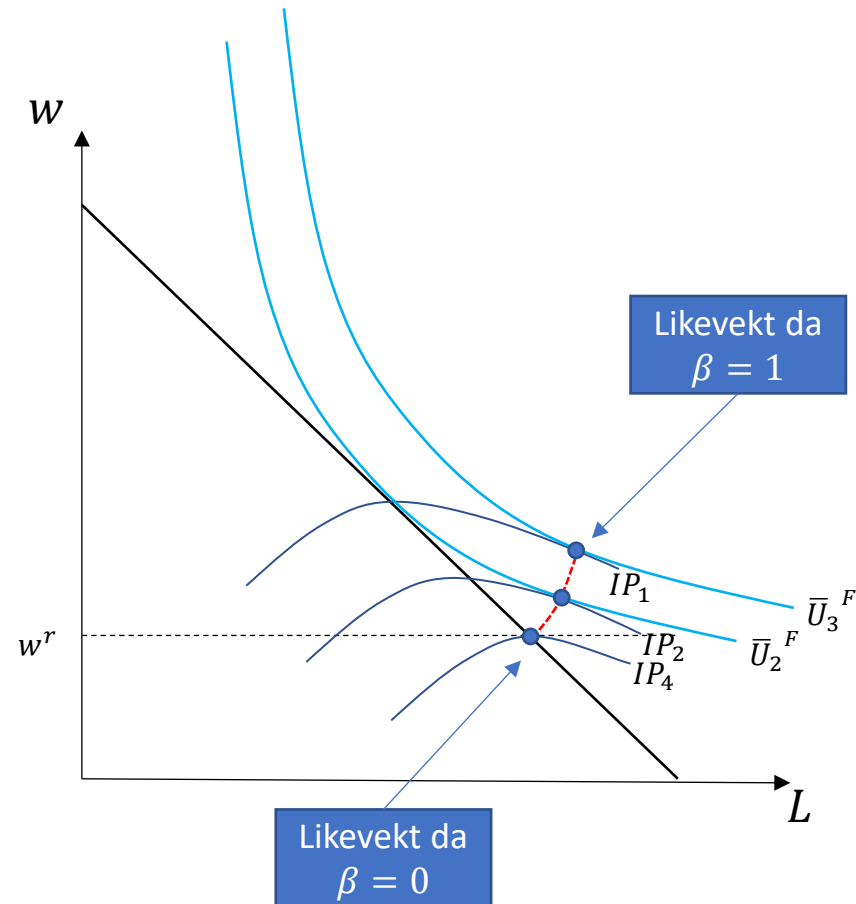




# Effektive forhandlinger

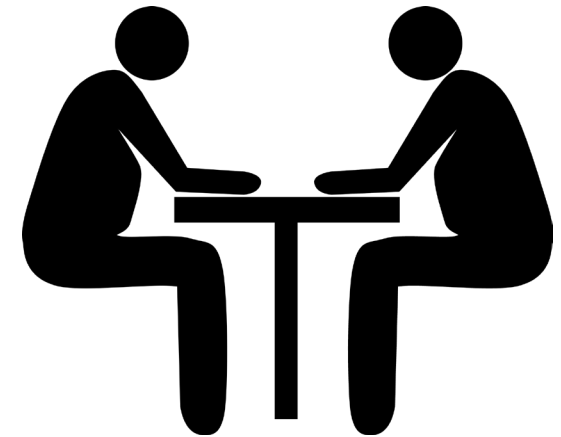
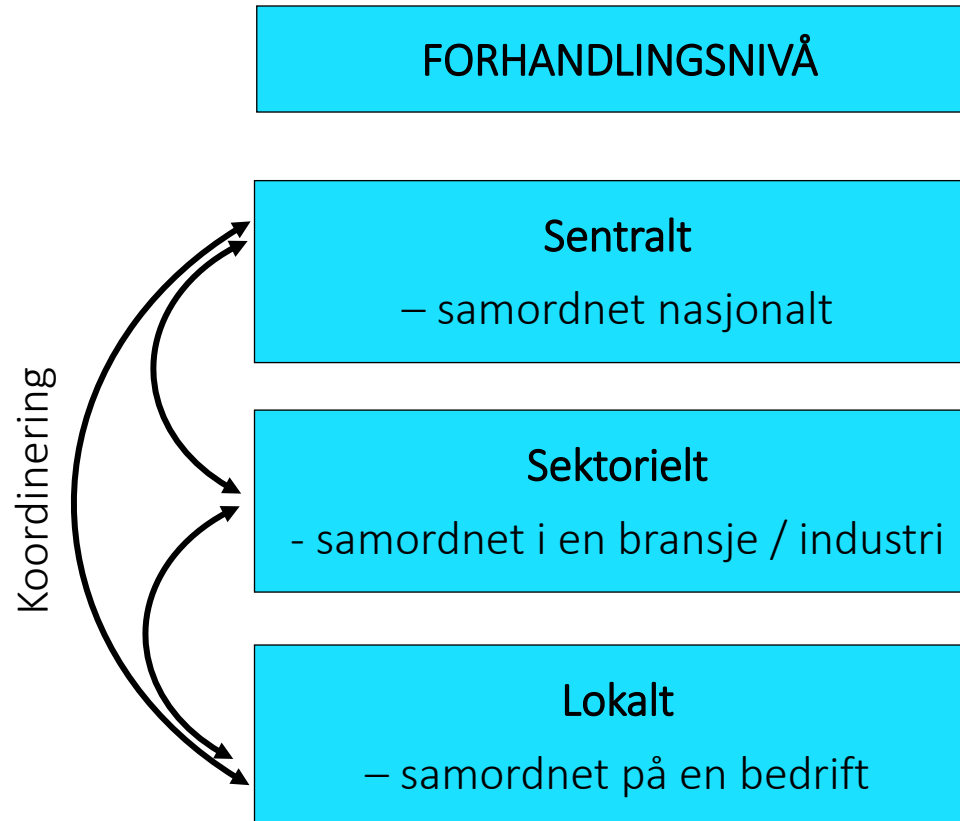
## Konklusjon:

Ved effektive forhandlinger kan sysselsettingen være høyere enn ved fullkommen konkurranse

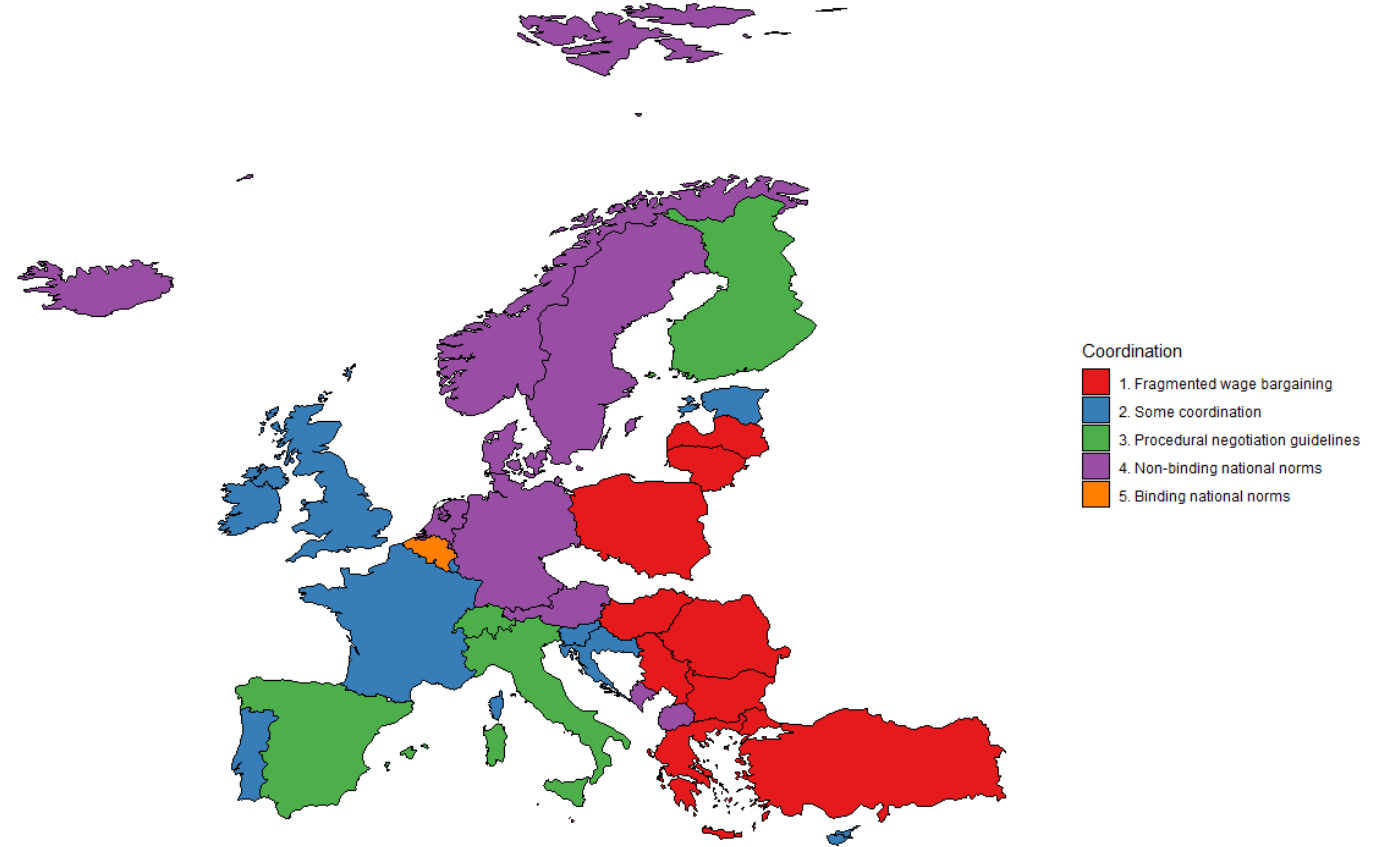


# Forhandlingsnivå og koordinering

- 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



# Koordinering i forhandlinger i Europa



## 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.

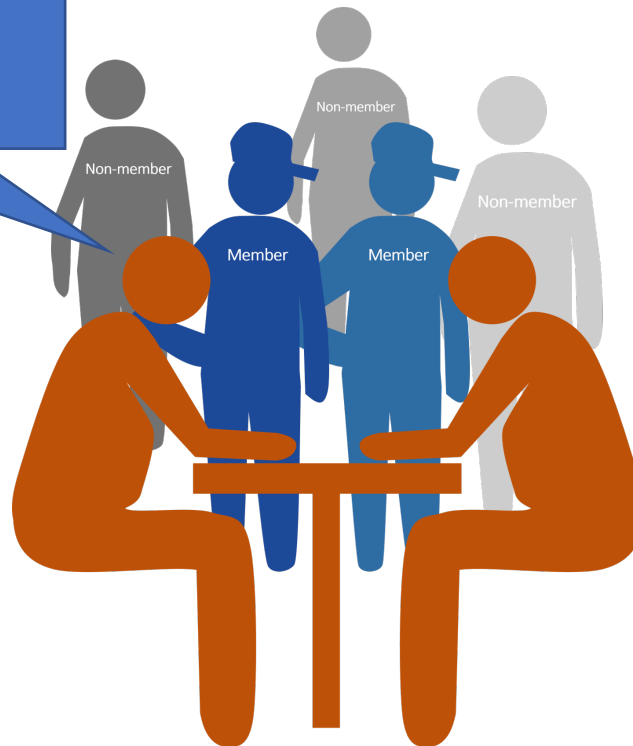
Hvor mye makt har fagforeningene?

# 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 ikke-medlemmer?



# 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/hvem tar partene hensyn til?



# 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. Presser opp lønna → Høyere priser og mindre produsert kvantum
- **Insider-outsider problematikk:** Fagforeningen forhandler for sine medlemmer. Hva om medlemmer og ikke-medlemmer har ulike preferanser/forutsetninger?

# Hva viser empirisk forskning?

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

- ➔ Om medlemmer og ikke-medlemmer er ulike vil dette ha påvirkning på både lønn og sysselsetting i de to gruppene → Vanskelig å finne ut hva som årsaker hva
- ➔ Om fagforeninger er mer aktive i beskyttede næringer (mindre konkurranse → mer profitt), vil dette påvirke både lønn og sysselsetting → Vanskelig å finne ut hva som årsaker hva
- ➔ Mange ting skjer samtidig: økning i monopsoni-makt til bedrifter (f.eks Amazon) OG økt tilstedeværelse til fagforeninger → Vanskelig å finne ut hva som årsaker hva

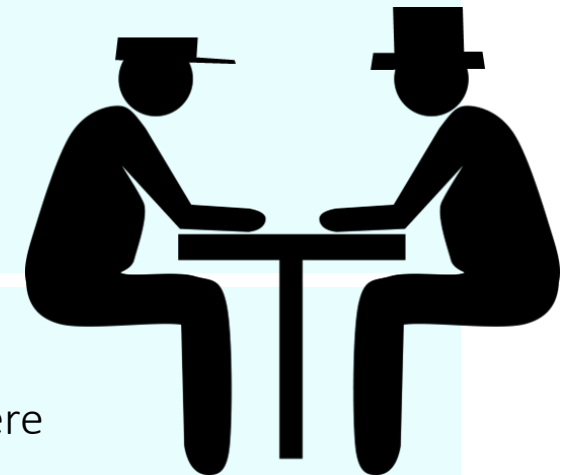


# Hva viser empirisk forskning?

## 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 <https://doi.org/10.1093/ej/ueaa048>



**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



# Den nordiske modellen

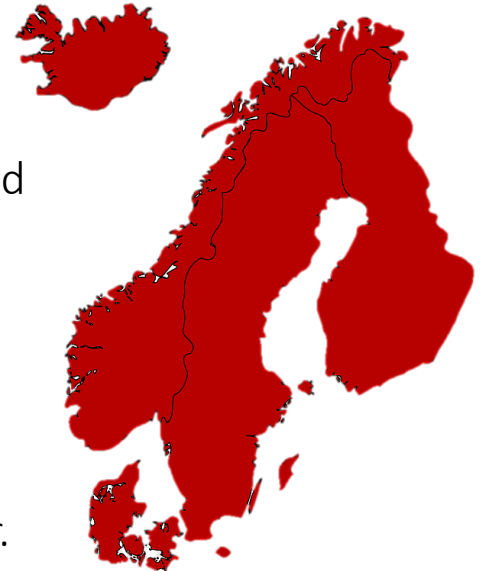
Et organisert arbeidsliv

# Den nordiske modellen

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

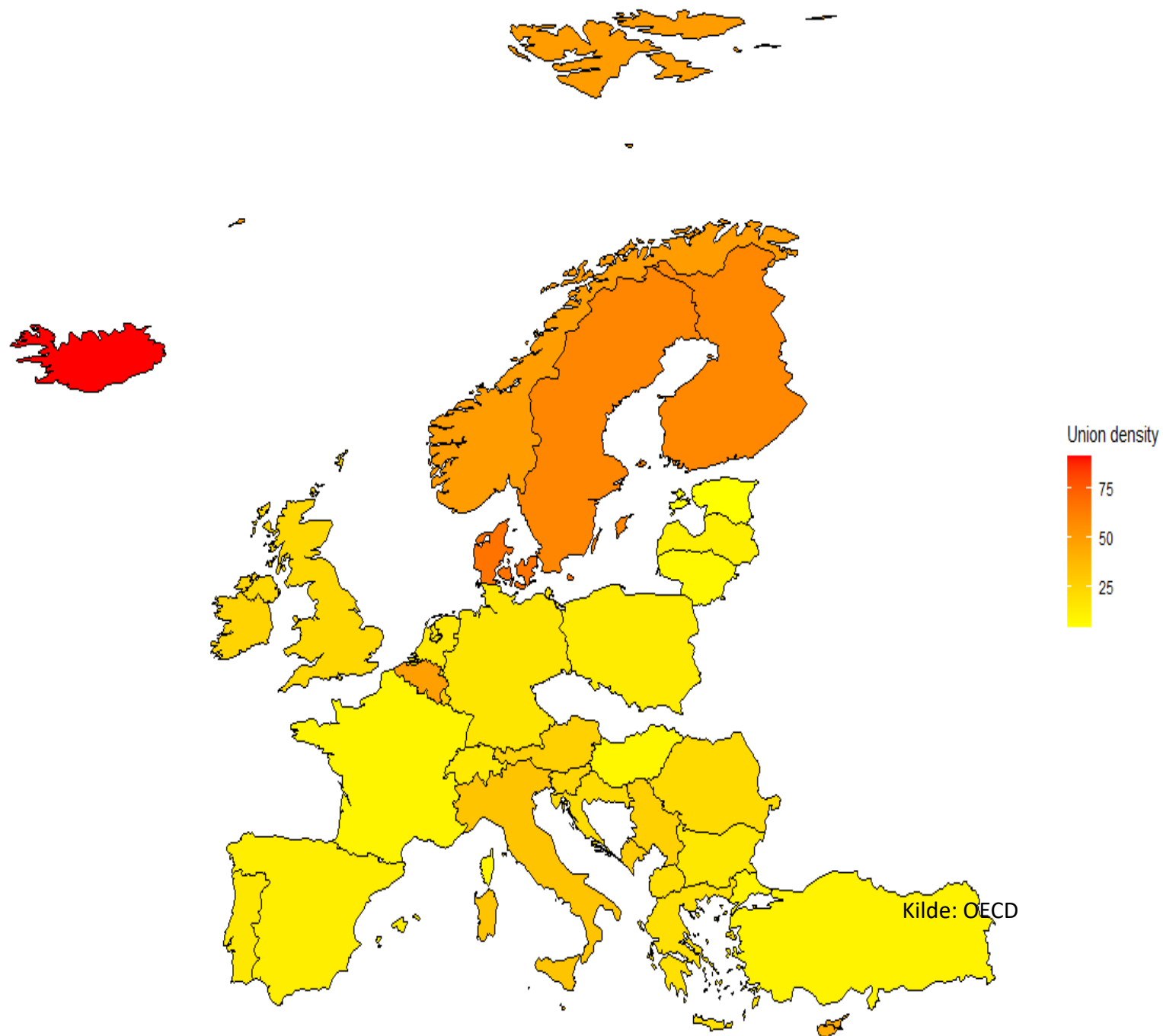
**Idé:** Kollektive forhandlinger med formål å lage en lønnsstruktur med små lønnsforskjeller.

- 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.

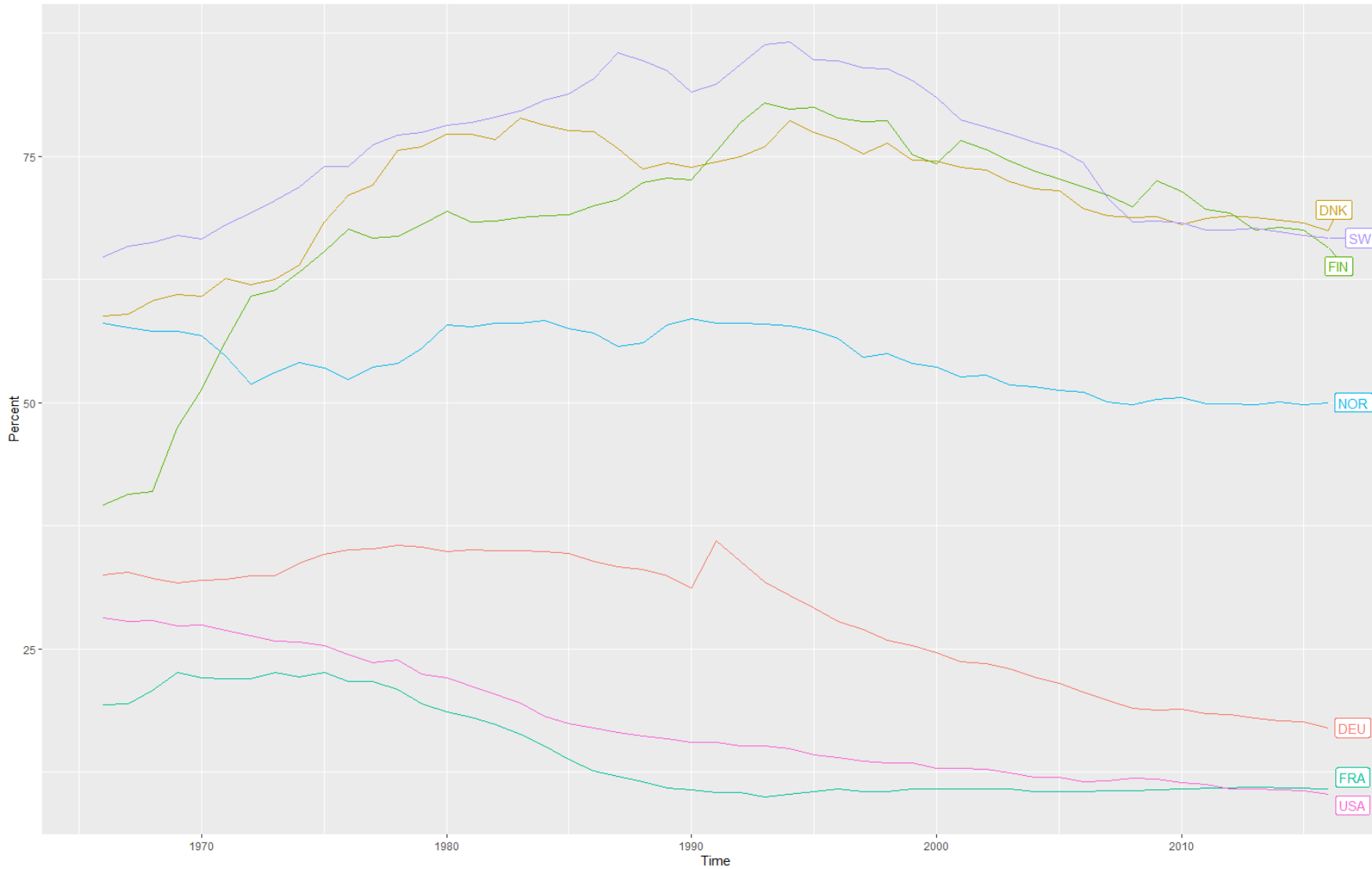




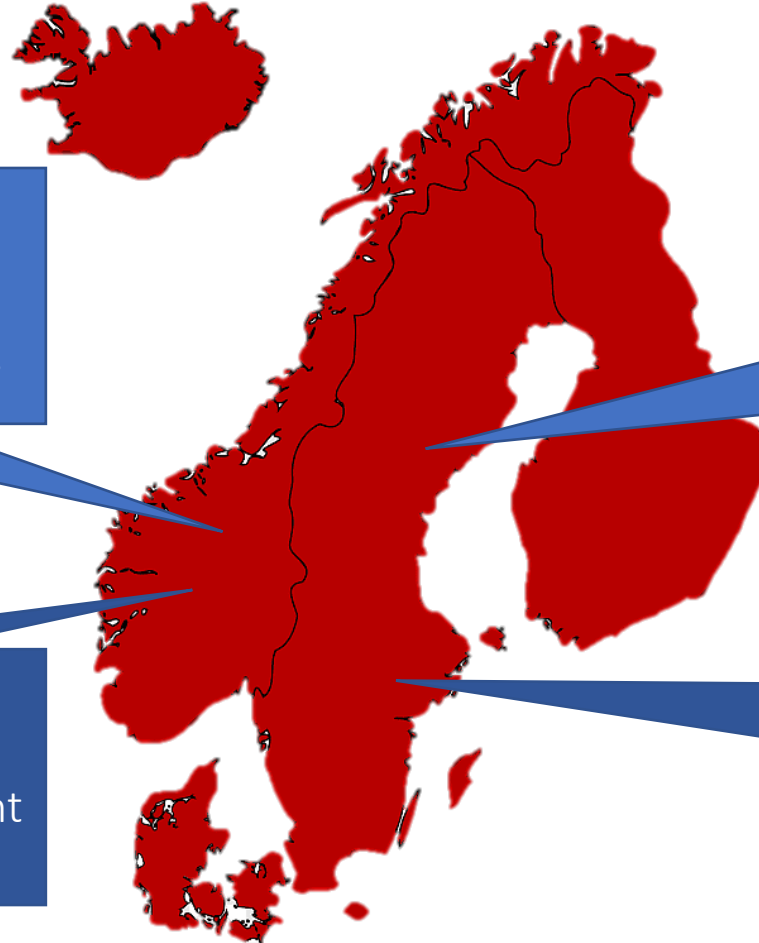
Organisasjonsgraden i Norden er relativt høy sammenlignet med andre land



Organisasjonsgraden i Norden er relativt høy sammenliknet med andre land



# Organisasjonsgrad i Norden



De siste årene har organisasjonsgraden på arbeidstakersiden ligget relativt stabilt på rundt 50 % 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

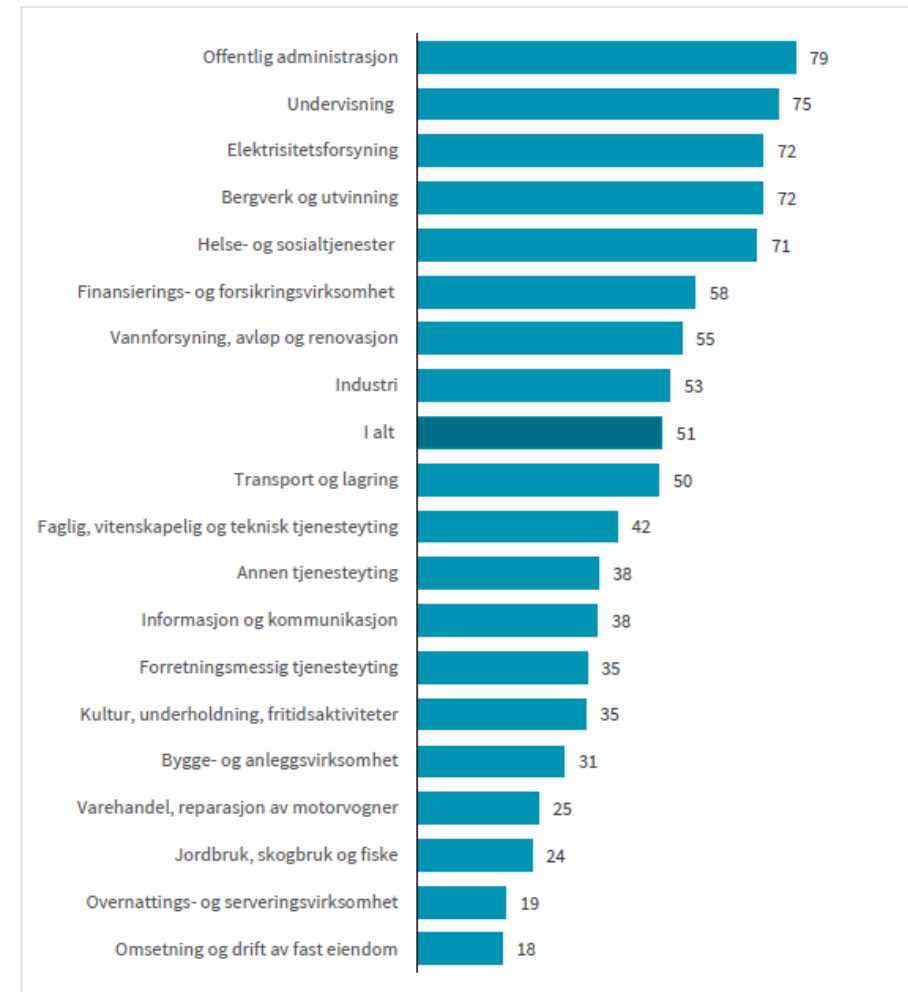
Organisasjonsgraden er høyere innen offentlig sektor (80%) enn i privat sektor (38%)



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

Store variasjoner i  
organisasjonsgrad  
i ulike sektorer

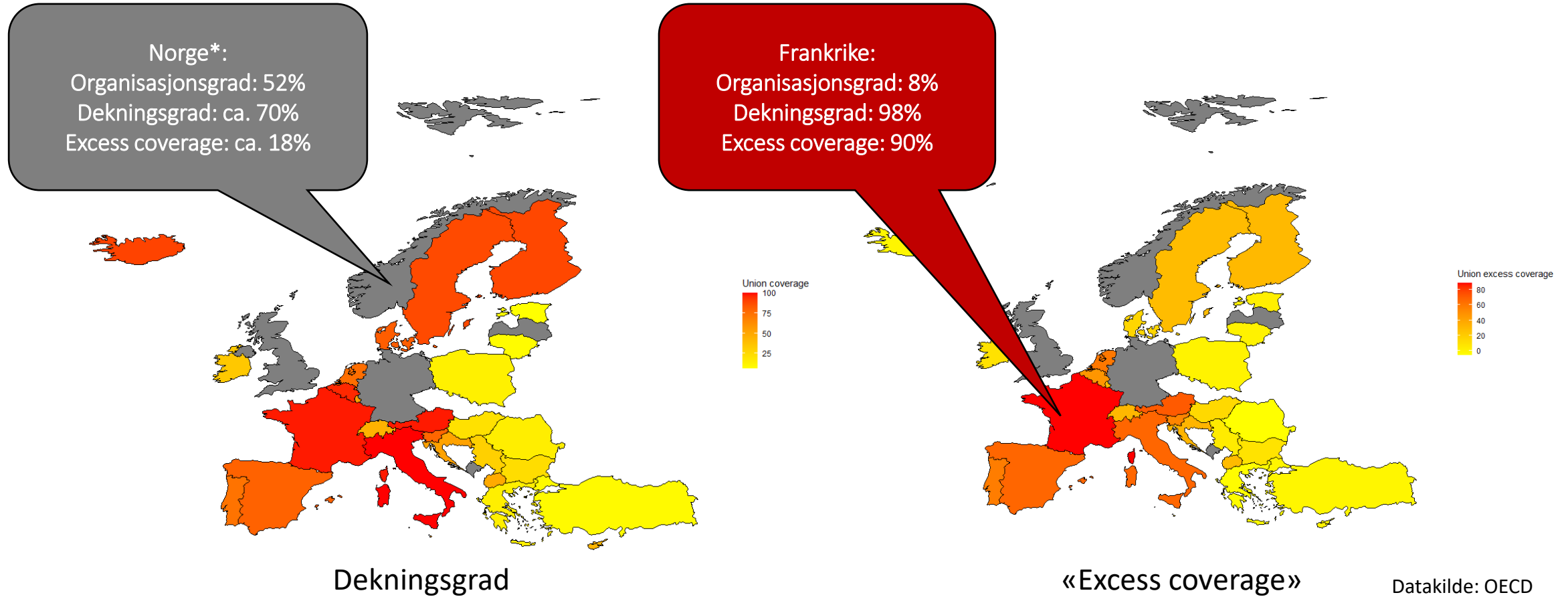
Figur 2.2 Organisasjonsgrad etter næring 2020. Bosatte lønnstakere i hovedarbeidsforhold.



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

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

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



\*Kilde: Nergaard (2022)

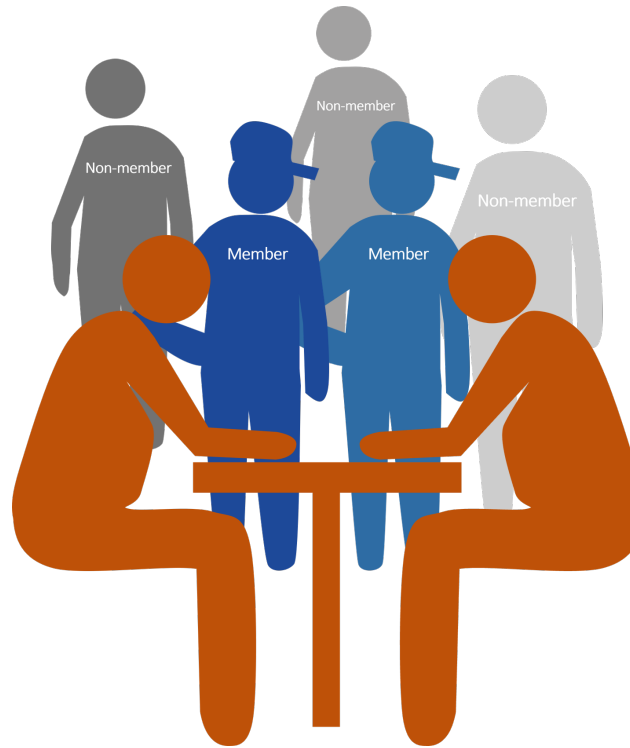


# Dekningsgrad i Norge

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

## Generelt:

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



## Allmenngjøring av tariffavtaler:

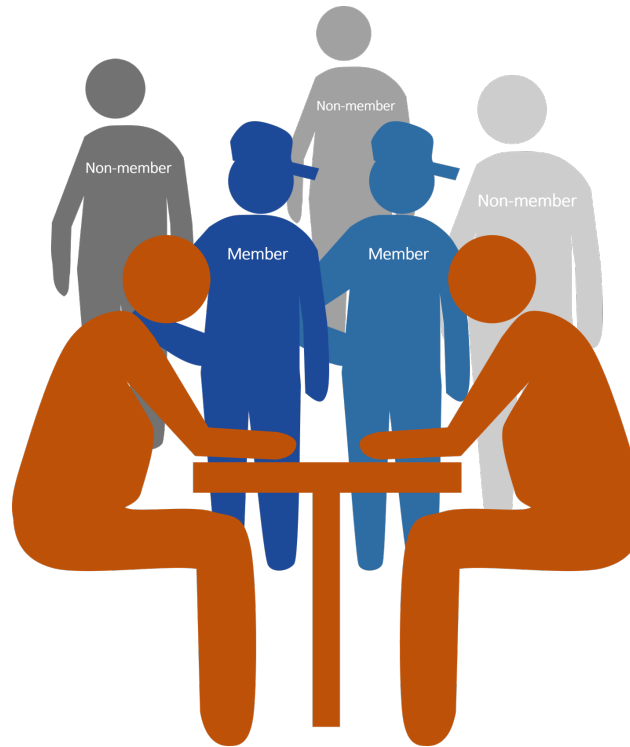
Lovgivning utvider en tariffavtales virkeområde til å gjelde udekkede områder.

# Dekningsgrad i Norge

Offentlig sektor: samtlige arbeidstakere er dekket av tariffavtale.

Tidligere: Bedrifter uten tariffavtaler fulgte satsene omtrentlig.

I dag: Større forskjeller.



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

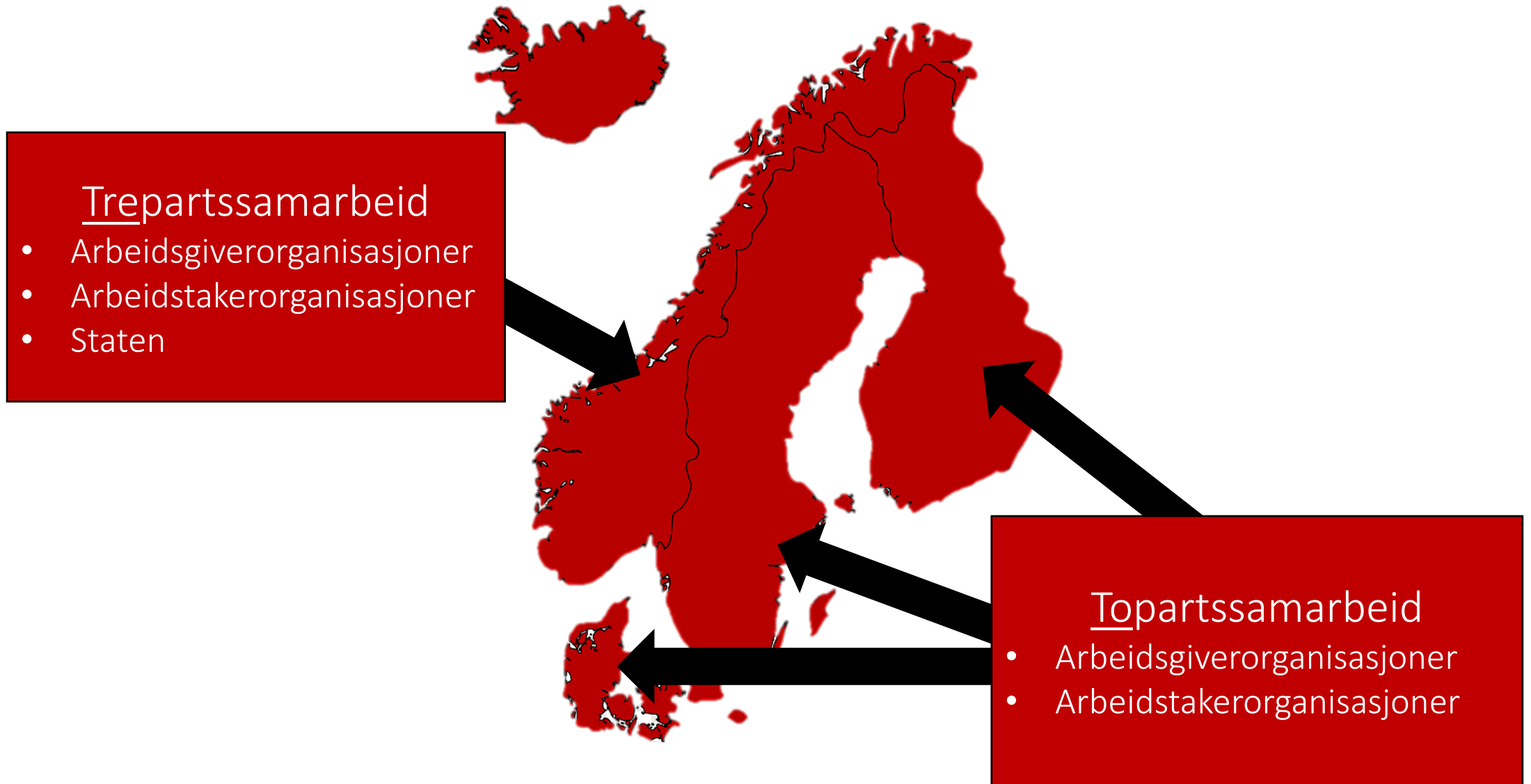
Allmenngjøringen fører til at cirka 15% flere av de sysselsatte i privat sektor delvis dekkes av tariffavtaler

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

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

Totalt cirka 70 % av norske arbeidstakere dekkes av tariffavtaler

# Kollektive forhandlinger i Norden



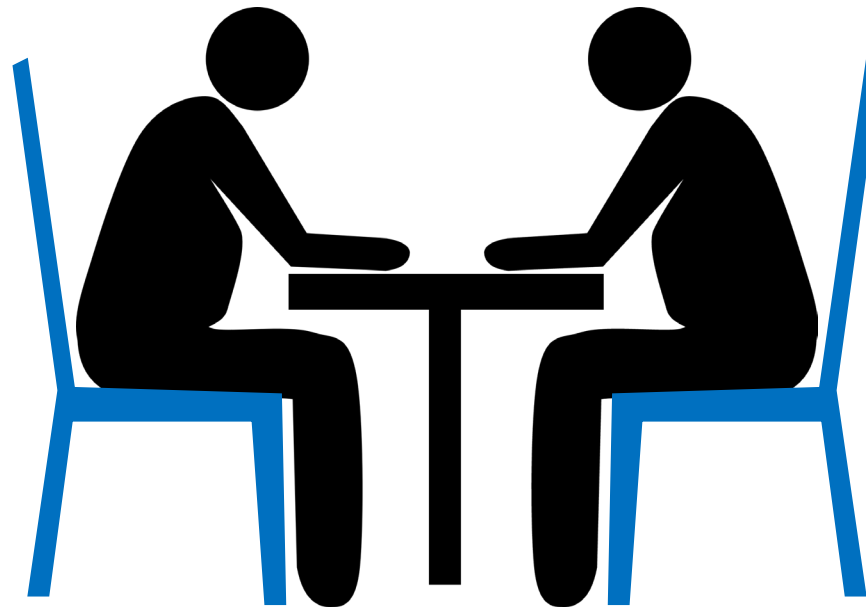
Kollektive forhandlinger

# 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

## 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



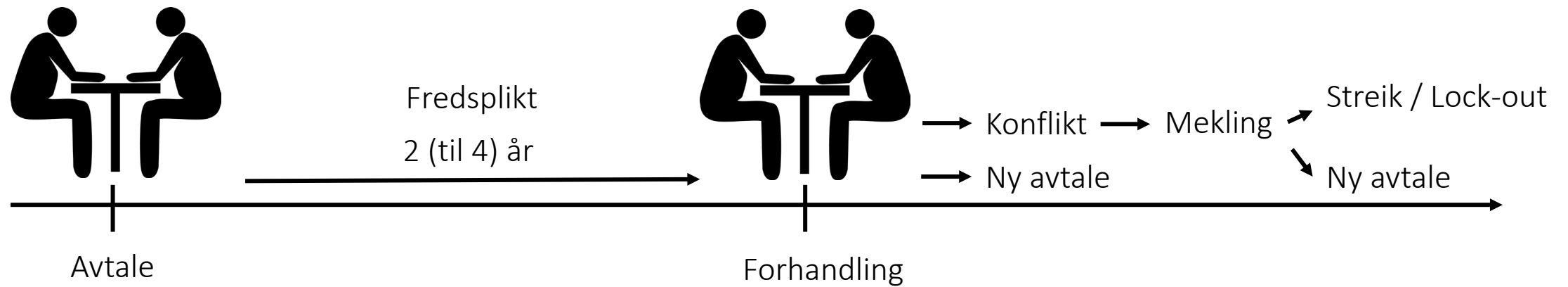
2. Hovedavtaler i andre sektorer basert på rammene satte av Frontfaget.



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

