

Rapport 2008-038

**Virknings av
allmenngjøring av
tariffavtaler**

Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler

Utarbeidet for
Arbeids- og
inkluderingsdepartementet

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	1
1 INNLEDNING	7
1.1 Formål	7
1.2 Bakgrunn	7
1.3 Metodisk opplegg	9
2 TEORETISK ANALYSE AV VIRKNINGER AV ALLMENNGJØRING	11
2.1 Problemstillinger	11
2.2 Fullkommen konkurranse om arbeidskraft	12
2.2.1 Basismodell	12
2.2.2 Allmenngjøring	15
2.2.3 Tilbudet av arbeidskraft	15
2.2.4 Arbeidsledighetstrygden	16
2.2.5 Avgrensningen av dekket og udekket sektor	17
2.2.6 Produktmarkedet	17
2.3 Fagforeningenes atferd	18
2.4 Monopolistisk konkurranse på produktmarkedet	22
2.4.1 Monopolistisk tilpasning i dekket sektor	22
2.4.2 Produkttetterspørselen	22
2.4.3 Allmenngjøringens virkninger via produktmarkedet	25
2.4.4 Tilpasningen i dekket sektor	26
2.4.5 Allmenngjøringens virkninger på tarifflønnen	28
2.5 Valg av fagforeningsmedlemskap	29
2.6 Monopsonistisk tilpasning på arbeidsmarkedet	32
2.7 Individuelle forskjeller, fullkommen konkurranse	34
2.8 Individuelle forskjeller, monopsonistisk tilpasning	39
2.9 Søking etter arbeid	41
2.10 Midlertidig innvandring	44
2.11 Innvandring og relative faktorpriser og ledighetsrater	47
2.12 Innvandring og økonomisk vekst	49
3 MULIGHETER FOR KVANTIFISERING	51
3.1 Hva trengs av data?	51
3.2 D-nummer og fødselsnummer	52
3.3 AA-registeret	52
3.4 LTO-registeret	52
3.5 SFU	53
3.6 Sysselsatte og arbeidsledige på korttidsopphold	53
3.7 Lønnsstatistikken	53
3.8 AKU	54
3.9 Andre undersøkelser	54
3.9.1 ABU	54
3.9.2 Fafo	54
3.9.3 Perduco/NAV/EURES' undersøkelse om bruk av utenlandsk arbeidskraft	55
3.10 Koblingsmuligheter	59
3.10.1 AA/LTO-data	59
3.10.2 AA/LTO-data koblet til AKU	59

3.10.3	AA/LTO-data koblet til lønnsstatistikken.....	61
4	HVEM BLIR BERØRT AV ALLMENNGJØRING?	63
5	ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALER I EUROPA.....	73
5.1	Innledning	73
5.2	Systemer for kollektiv lønnsfastsetting.....	73
5.2.1	Innledning	73
5.2.2	Tariffavtaler	79
5.2.3	Allmenngjøring	80
5.2.4	Regulering av minstelønn	90
5.3	Virkninger av allmenngjøring.....	95
5.3.1	Innledning	95
5.3.2	Virkninger for dekningsgraden.....	95
5.3.3	Virkninger på organisering, samt gratispassasjerproblemet	96
5.3.4	Virkninger av minstelønnsatser.....	101
5.3.5	Makroøkonomiske virkninger.....	101
5.4	Spesialanalyse: Lønnsfastsettelse i Tyskland	104
5.4.1	Innledning	104
5.4.2	Nøkkeltrekk ved situasjonen i Tyskland.....	104
5.4.3	Bruken av allmenngjøring i Tyskland	105
5.4.4	Loven om utplasserte arbeidere fra 1996.....	106
5.4.5	Nærmere om bygg- og anleggsnæringen	106
5.4.6	Virkningene av minstelønnsatsene.....	109
5.4.7	Den aktuelle debatt i Tyskland	109
	REFERANSER.....	111

Sammendrag og konklusjoner

Resymé

Allmenngjøring av tariffavtaler betyr i Norge i hovedsak at minstesatser for lønn i tariffavtaler gjøres gjeldende for alle bedrifter i en bransje eller en region. Rapporten deler arbeidsmarkedet i to deler: virksomheter som er dekket av tariffavtale (dekket sektor) og virksomheter som ikke er det (udekket sektor). Hovedproblemstillingen i rapporten er å undersøke virkninger av å la lønnsbestemmelser i tariffavtaler også gjelde i den udekkede sektor.

Allmenngjøring av tariffavtaler i Norge vil neppe påvirke de lønnssetningene som avtales for sektorer med sterk konkurranse på produktmarkedet. I sektorer med monopolistisk konkurranse blant organiserte bedrifter kan imidlertid allmenngjøring ha to effekter: 1) En engangseffekt i form av økt tarifflønn basert på økt markedsandel for produktene fra dekket sektor. Udekket sektor svekkes av økte kostnader. 2) En varig effekt i form av sterkere posisjon på produktmarkedet som kan utnyttes av bedriftene ved å redusere sysselsettingen. Hvis fagforeningen vil unngå dette, må de akseptere lavere lønnsvekst.

Allmenngjøring vil neppe ha store virkninger for medlemstallet i fagforeningene. Allmenngjøring vil øke minstelønnen i udekket sektor og medføre økt utestengning og utstøting av personer som forventes å ikke bidra med nok til å forsvare minstelønnen. Allmenngjøring medfører mindre lønnsforskjeller, ved at lønningene i udekket sektor presses opp til nivået for dekket sektor. Allmenngjøring av tariffavtaler vil gjøre det mer lønnsomt for utlendinger å ta midlertidig arbeid i Norge. Sannsynligheten for å få jobb blir imidlertid mindre.

De som vil få økt lønn som følge av en generell allmenngjøring av tariffavtaler er særlig kvinner, de yngste, og arbeidstakere i yrker uten krav til utdanning, innen primærnæringene, i salg og service, i hotell og restaurant, i primærnæringene, i småbedrifter og i utkantstrøk.

Allmenngjøring av tariffavtaler er et sentralt element i lønnsfastsettelsen i mange europeiske land, og bakgrunnen og virkningene blir beskrevet for ulike land.

Formål

Dette er en rapport fra prosjektet ”Allmenngjøring av tariffavtaler – evaluering”, som utføres for Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Rapporten analyserer hvilke virkninger en allmenngjøring av tariffavtaler innen enkelte fag eller områder har hatt og kan ha på norsk økonomi, arbeidsmarked og lønnsdannelse. Rapporten ser ikke spesielt på virkningene av de allmenngjøringsvedtak som hittil er truffet, men studerer mulige virkninger av allmenngjøring mer generelt.

Bakgrunn

Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven) trådte i kraft samtidig med EØS-avtalen 1. januar 1994. Bakgrunnen var frykt for sosial dumping ved at utenlandske arbeidstakere fra EØS-området skulle tilby sin arbeidskraft i Norge til langt lavere lønn enn normalt for norske arbeidstakere, og dermed svekke konkurranseevnen

til norske bedrifter med tariffavtale, og sette norske arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår under press.

Loven åpner for at en uavhengig nemnd, Tariffnemnda, etter krav fra en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon, kan fastsette at en landsomfattende tariffavtale helt eller delvis skal gjelde alle arbeidstakere i et fag eller et geografisk område, enten de er organiserte eller ikke og enten de er norske eller utenlandske.

Innvandring og sosial dumping fremsto ikke som noe problem før utvidelsen av EU og EØS-området 1. mai 2004. Etter dette er det dokumentert en betydelig økning i antall innvandrere på lønninger langt under tariffavtalenes minstesatser. Tariffnemnda har derfor gjort flere allmenngjøringsvedtak, særlig innen bygg- og anlegg. I hovedsak er det minstesatser for lønn som er allmenngjort.

Selv om det er bruk av lavtlønte innvandrere som utløser allmenngjøringsvedtakene, gjelder de generelt for alle bedrifter som før ikke var dekket av en tariffavtale. Om lag 40 prosent av arbeidstakerne i Norge i privat sektor var i 2. kvartal 2004 *ikke* dekket av tariffavtaler. Andelen varierer mellom bransjer og fag.

En allmenngjøring kan ha betydelige virkninger for den delen av økonomien som i utgangspunktet ikke er dekket av tariffavtaler, avhengig av hvordan lønningene er her i utgangspunktet. Lønnsdannelsen utenfor det organiserte arbeidsliv er ikke spesielt godt dekket av statistikk og analyser.

Problemstilling

Rapporten deler arbeidsmarkedet i to deler: virksomheter som er dekket av tariffavtale og virksomheter som ikke er det (udekket sektor).

Hovedproblemstillingen i rapporten er å undersøke virkninger av å la lønnsbestemmelser i tariffavtaler også gjelde i den udekkede sektor.

Dette er en problemstilling som bare er aktuell for privat sektor, siden stort sett hele offentlig sektor er dekket av tariffavtaler.

Rapporten er delt i tre deler:

Del I. Kapittel 2. Teoretisk analyse av virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler. Vi analyserer virkninger av allmenngjøring ved å sammenligne med situasjonen uten allmenngjøring. Dette er en såkalt statisk analyse. Betydningen av konklusjonene for lønnsforhandlinger i et dynamisk perspektiv, med vurderinger av produktivitetsutvikling, inflasjon, pengepolitikk etc. er ikke drøftet.

I hovedsak betrakter vi her det som gjerne kalles monopolistiske fagforeninger på sektornivå (bransje, fag). Fagforeningen forhandler på vegne av medlemmer i en rekke bedrifter, og de forhandler med representanter for arbeidsgiverne. Det som avtales for sektoren, blir formidlet til bedriftene, som tilpasser seg de lønninger som er bestemt på sektornivå.

I Norge skjer det også en sentral samordning av de sektorvise lønnsforhandlinger. Det kan være sterkt sentraliserte oppgjør eller mer forbundsvise oppgjør. Virkninger av allmenngjøring på samordningen av oppgjørene er ikke vurdert i denne rapporten. Vi

tenker i denne rapporten på virkninger av allmenngjøring innenfor rammen av sektorvise eller forbundsvise oppgjør.

Del II. Kvantifisering. Kapittel 3 er en gjennomgang av tilgjengelig informasjon/statistikk for en kvantitativ vurdering av effektene av allmenngjøring. Kapittel 4 gir en analyse av hvor mange som faktisk vil bli berørt av allmenngjøring. Dette er en første tilnærming til å beregne kostnadseffekter. Kapitlet ser foreløpig bare på *direkte* effekter, i betydningen at det ikke er tatt hensyn til tilpasninger/omstillinger som følge av allmenngjøring.

Del III. Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler i andre europeiske land.

Tariffønnen og sysselsettingen

Et sentralt mål for fagforeningene er å oppnå høy lønn for sine medlemmer, men - i alle fall utenfor offentlig sektor – må dette målet balanseres mot andre hensyn, som hensynet til antall arbeidsplasser. Hvis de oppnår høyere lønn enn det som ville blitt bestemt uten tariffavtaler, må vi anta at tariffønnen stort sett er høyere enn lønnen i udekket sektor. I de senere årene har antakelig også arbeidsinnvandringen fra øst bidratt til at lønnen er høyere i dekket enn udekket sektor. Allmenngjøring av tariffavtaler øker lønningene i udekket sektor (minst) opp til minstelønnsatsene i tariffavtalen. Dette påfører udekket sektor økte kostnader og vil isolert sett bidra til mindre sysselsetting i denne sektoren.

Dersom allmenngjøring av tariffavtaler gjennomføres i bransjer med mange dekkede og udekkede bedrifter, og der bedriftene i stor grad har samme type produksjon, vil selve allmenngjøringen neppe påvirke de lønnsatsene som avtales for dekket sektor.

Dersom allmenngjøring gjennomføres i bransjer med få dekkede bedrifter og dermed bedrifter som har en monopolistisk atferd i produktmarkedet, vil allmenngjøring av tariffavtaler fjerne kostnadsfortrinnet for udekket sektor og gi dekket sektor en større markedsandel og en mer uelastisk etterspørsel rettet mot seg. Dette tilsier to virkninger:

Engangseffekt. Økt markedsandel ved overgang til en situasjon med allmenngjøring vil lede til høyere tariffønn og flere sysselsatte i dekket sektor.

Varig effekt. En mer uelastisk etterspørsel betyr mer monopolmakt. En kan øke prisen uten at etterspørselen svikter like mye som før allmenngjøringen. Denne økte makten som dekket sektor får på produktmarkedet ved allmenngjøring, vil ikke nødvendigvis føre til at fagforeningen får en sterkere posisjon. Fra arbeidsgiverens side kan økt markedsrett gjøre det lønnsomt å begrense produksjonen og sysselsettingen. Dersom fagforeningen legger vekt på å unngå dette, må de akseptere lavere tariffønn (eller lavere vekst i tariffønnen).

Organisasjonsgrad

Allmenngjøring vil neppe ha store virkninger for medlemstallet i fagforeningene, selv om den medfører at mange flere får glede av tariffavtalene uten selv å ha støttet organisasjonene som har kjempet for dem.

- Ansatte i *dekket sektor*. Organisasjonsprosenten kan bli påvirket av hvor høy tariffønnen er: Jo høyere lønn, desto mindre belastende er kontingenten. Vi vil imidlertid ikke vente store utslag i tariffønnen av allmenngjøring.

Det er uklart om ansatte i dekket sektor vil endre vurderingen av medlemskap fordi flere blir "gratispassasjerer" i arbeidslivet totalt sett. De ansatte i dekket sektor har også tidligere i prinsippet hatt muligheten for å ikke være medlem, motta tarifflønn, ikke få fagforeningens øvrige tjenester og spare kontingenten. De har likevel valgt medlemskap. Det er ikke opplagt at de vil velge annerledes etter en allmenngjøring.

- Ansatte i *udekket sektor*. Arbeidstakere i udekket sektor er naturlig nok i begrenset grad medlemmer. De får en lønnøkning som følge av allmenngjøringen, dersom de beholder jobben. De er "gratispassasjerer" på resultatene av fagforeningens forhandlinger. De får gleden av tarifflønnen uten å være medlem. De får mindre grunn til å organisere seg etter en allmenngjøring, så lenge vi rendyrker betydningen av lønn og kontingent.

Organisasjonsprosenten i hele sektoren (dekket pluss udekket) vil også bli påvirket av forskyvninger mellom dekket og udekket sektor. To muligheter er:

- *Antall ansatte* i bedriftene i dekket og udekket sektor endrer seg. Allmenngjøring medfører mindre sysselsetting i udekket sektor i de fleste tilfeller vi vurderer i denne rapporten. Sysselsettingen er i de fleste tilfeller uendret eller øker noe i dekket sektor. Dette betyr at andelen av de sysselsatte i dekket sektor øker. Selv med konstant organisasjonsgrad i dekket sektor vil da den totale organisasjonsgrad øke.
- Bedriftenes *status* i forhold til organisering endrer seg. Bedrifter kan organisere seg eller bruke tariffavtalen uten å være organisert. Allmenngjøring kan dempe motstand mot å organisere bedriften, fordi en blir underlagt (deler av) tariffavtalen uansett. Dette kan medføre at en større andel av bedriftene blir organisert og at organisasjonsgraden totalt sett øker.

Uttestenging og utstøting

Allmenngjøring vil øke minstelønnen i udekket sektor og medføre uttestengning og utstøting av personer som ikke bidrar med nok til å forsvare minstelønnen. Dette kan også oppfattes som et økende IA-problem (IA-avtalen er en avtale om tiltak for å utvikle et "inkluderende arbeidsliv"). Udekket sektor kan ha sysselsatt mange av disse på en lav lønn. Med tarifflønn har ikke bedriftene lenger råd.

I et lokalt arbeidsmarked med en dominerende bedrift som ikke er organisert, vil allmenngjøring kunne medføre økt lønn. Hvis bedriften i utgangspunktet utnyttet sin maktstilling og holdt igjen på sysselsetting og produksjon for å holde lønningene nede, kan allmenngjøring faktisk øke sysselsettingen. Allmenngjøring hindrer bedriften i å ta ut den mulige gevinsten ved å være såkalt monopsonist på arbeidsmarkedet.

Selv om en lokal monopsonist som må øke lønnen opp til tarifflønnen kan velge økt sysselsetting, vil samtidig uttestengingen/utstøtingen kunne øke. Bedriften vil ønske flere, høyt produktive arbeidstakere. Økt sysselsetting, men sterkere sortering kan bli virkningen.

Mindre forskjeller

Allmenngjøring medfører mindre lønnsforskjeller, ved at lønningene i udekket sektor presses opp til nivået for dekket sektor. Lønnsstrukturen blir mer sammenpresset og på et høyere nivå. En mer sammenpresset lønnsstruktur gjør det enklere å finne frem til et akseptabelt jobbtilbud. Dette kan bidra til å redusere søkeledigheten.

Innvandring

Allmenngjøring og økt lønn vil gjøre det mer lønnsomt for utlendinger å ta midlertidig arbeid i Norge. Sannsynligheten for å få jobb blir imidlertid mindre.

Arbeidsinnvandring til udekket sektor vil – uten allmenngjøring – presse ned lønningene og bidra til økt kapitalavkastning. Den økte kapitalavkastningen på innvandrere er også en gevinst for Norge. Den kan i noen grad omfordeles via skattesystemet. Allmenngjøring gjør at denne gevinsten går tapt.

Direkte kostnader

I 2002 ville en allmenngjøring av minstesatsene i tariffavtalene i hele privat sektor ha kostet arbeidsgiverne 9,5 milliarder kroner. I tillegg kommer arbeidsgiveravgiften. Dette er virkningen hvis intet skjer med sysselsettingen og bedriftene. Det ville imidlertid skje omstillinger og tilpasninger som ville endre dette beløpet, eksempelvis redusert sysselsetting i bedrifter med i utgangspunktet svært lave lønninger. Disse tilpasningene er ikke beregnet omfanget av i rapporten.

De som får økt lønn som følge av allmenngjøring er særlig kvinner, de yngste, de i yrker uten krav til utdanning og innen primærnæringene og i salg og service, de i hotell og restaurant og i primærnæringene, de i småbedrifter og de i utkantstrøk.

Europa

Allmenngjøring av tariffavtaler er et sentralt element i lønnsfastsettelsen i mange europeiske land. Organisasjonsgraden har gått tilbake i Europa fra 47 prosent i 1980 til 35 prosent i 2000. Dekningsgraden for tariffavtalene har holdt seg på nesten 70 prosent. Den økende forskjellen skyldes i stor grad formell allmenngjøring av tariffavtalene.

Studier av allmenngjøring i europeiske land tyder på at en økning i dekningsgraden uten en samtidig økning i organisasjonsgraden, har uheldige makroøkonomiske virkninger. En økning i organisasjonsgraden uten en samtidig økning i dekningsgraden har ikke disse effektene. Årsaken kan være at allmenngjøring, som kan øke dekningsgraden utover organisasjonsgraden, ikke har de gunstige virkninger som fagorganisering i en bedrift kan ha. Organisering kan ha gunstige virkninger i form av samarbeid om produktivitetsutvikling og bedre håndtering av konflikter.

1 Innledning

1.1 Formål

Denne rapporten analyserer hvilke virkninger en allmenngjøring av tariffavtaler innen enkelte fag eller områder har hatt og kan ha på norsk økonomi, arbeidsmarked og lønnsdannelse.

Rapporten analyserer mulige virkninger av allmenngjøring på sysselsetting og arbeidsledighet, lønn og organisasjonsgrad. Den studerer hvordan allmenngjøring påvirker virkningene av innvandring. Rapporten vurderer også mulighetene for å kvantifisere ulike typer virkninger i Norge og omfatter foreløpige beregninger for å belyse virkninger av allmenngjøring i Norge. Rapporten trekker også inn erfaringer med allmenngjøring fra andre europeiske land.

Dette er en rapport fra prosjektet "Allmenngjøring av tariffavtaler – evaluering", utført på oppdrag for Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

1.2 Bakgrunn

Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven) trådte i kraft samtidig med EØS-avtalen 1. januar 1994. Bakgrunnen var *frykt for sosial dumping* ved at utenlandske arbeidstakere fra EØS-området skulle tilby sin arbeidskraft i Norge til langt lavere lønn enn normalt for norske arbeidstakere, og dermed svekke konkurranseevnen til norske bedrifter med tariffavtale, og sette norske arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår under press.

Loven åpner for at en uavhengig nemnd, *Tariffnemnda*, etter krav fra en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon, kan fastsette at en landsomfattende tariffavtale helt eller delvis skal gjelde alle arbeidstakere i et fag eller et geografisk område, enten de er organiserte eller ikke og enten de er norske eller utenlandske.

Innvandring og sosial dumping utløste ikke noen allmenngjøringsvedtak før *utvidelsen av EU* og EØS-området 1. mai 2004. Da økte sannsynligheten for en betydelig innvandring, både kortsiktig og mer permanent, fra østeuropeiske land, og for et press på norske lønns- og arbeidsvilkår innen enkelte bedrifter/bransjer.

Flere *forskrifter om allmenngjøring* ble deretter vedtatt. Den første trådte i kraft 1. desember 2004 og gjaldt allmenngjøring av tariffavtaler for enkelte petroleumsanlegg på land. Den 29. juli 2005 bestemte Tariffnemnda at deler av felloverenskomsten for byggfag mellom LO og NHO skulle allmenngjøres for fylkene Oslo, Akershus, Buskerud, Østfold og Vestfold fra 1. september. Deler av Landsoverenskomsten for elektrofagene ble allmenngjort i Oslo og Akershus fra samme dato. Den 24. november 2005 bestemte Tariffnemnda at deler av felloverenskomsten for byggfag skulle allmenngjøres for byggeplasser i Hordaland fra 1. januar 2006. Fra 1. januar 2007 er deler av felloverenskomsten for byggfag allmenngjort for byggeplasser i hele Norge.

Flere områder i privat sektor kan bli dekket av allmenngjorte bestemmelser fra tariffavtaler i *fremtiden*. Fellesforbundet og LO sendte til Tariffnemnda høsten 2007 en

begjæring om allmenngjøring av deler av Verkstedoverenskomsten for skips- og verftsindustrien over hele landet. Foreløpig er intet vedtatt.

Tariffnemndas vedtak har hittil i hovedsak bestått i å allmenngjøre *minstesatser for timelønnen* for ufaglærte, faglærte, og arbeidstakere under 18 år samt bestemmelser om overtid, nattarbeid og arbeid på søndager og helligdager. Lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak er unntatt.

Vedtakene påvirker lønnen hovedsakelig i *bedrifter* som i utgangspunktet ikke er dekket av tariffavtale. I bedrifter som har inngått tariffavtale er alle ansatte dekket av avtalene, både organiserte og uorganiserte ansatte.

Arbeidstvistloven sier at arbeidsavtaler mellom en arbeider og en arbeidsgiver er ugyldig dersom den strider mot bestemmelser i en tariffavtale som begge er bundet av. Dette gjelder ikke uorganiserte ansatte. Men gjennom avtale- og rettspraksis er det utviklet *ufravikelighetsnormer* som innebærer at arbeidsgiveren må følge tariffavtalen også overfor uorganiserte.

En betydelig del av bedriftene i privat sektor er ikke dekket av tariffavtaler. Om lag 40 prosent av arbeidstakerne i Norge i privat sektor var i 2. kvartal 2004 *ikke* dekket av tariffavtaler (Nergaard og Stokke, 2006). Anslaget er basert på tilleggsspørsmål til Statistisk sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse (AKU) dette kvartalet. Spørsmålet som stilles til de ansatte er om deres lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis blir regulert av en tariffavtale eller overenskomst.

Andre bestemmelser som bidrar til å utbre tariffavtalenes lønnsatser til bedrifter som ikke formelt er dekket av slike avtaler:

Folketrygdlovens §4.5 slår fast at arbeidssøkere med *rett til dagpenger* kan avslå tilbud om arbeid som er lønnet lavere enn tariff eller sedvane uten å miste retten. Bedrifter som skal rekruttere blant arbeidssøkere med rett til dagpenger, vil derfor måtte tilby minst tariff eller sedvanlig lønn for å tiltrekke seg attraktiv arbeidskraft. Tarifflønnen er imidlertid høyere enn dagpengene, så noen kan finne det attraktivt å ta en jobb med lavere lønn enn tariff så lenge den er høyere enn dagpengene.

Utlendingsforskriftens §175 slår fast at for borgere av Estland, Latvia, Litauen, Polen, Slovakia, Slovenia, Tsjekkia, Ungarn, Bulgaria eller Romania, er det en betingelse for å få oppholdstillatelse i Norge at de har et konkret tilbud om heltidsarbeid med lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn i gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.

Fra 1. mars 2008 vil det gjelde en ny forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i *offentlige kontrakter* som overstiger 1,05 millioner kroner ekskl. mva. Statlige, fylkeskommunale og kommunale oppdragsgivere skal stille krav om at ansatte som skal medvirke til å oppfylle en kontrakt har lønns- og arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn det som følger av gjeldende landsomfattende tariffavtale, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.

1.3 Metodisk opplegg

Prosjektet drøfter problemstillingene i tre deler:

Del I. Kapittel 2. Teoretisk analyse av virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler. I denne delen analyserer vi virkninger av allmenngjøring ved å sammenligne med situasjonen uten allmenngjøring. Dette omfatter dels en analyse av hvordan allmenngjøring vil påvirke lønnsdannelsen og dels en analyse av andre virkninger som virkninger på innvandringen og arbeidsledigheten. Vi ser spesielt på personer i et ansettelsesforhold, fordi det er de som mottar lønn, og vi skiller mellom bosatte og ikke-bosatte. De ikke-bosatte ansatte er som regel midlertidig innvandret til landet, enten som utstasjonerte ansatte i utenlandske firma som leverer tjenester i Norge eller som midlertidig ansatte i norske bedrifter.

Del II. Kvantifisering av virkningene for Norge. Kapittel 3 er en gjennomgang av tilgjengelig informasjon/statistikk for en kvantitativ vurdering av effektene av bruk av allmenngjøring. Kapittel 4 er en analyse av hvor mange som faktisk blir berørt av en allmenngjøring.

Del III. Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler i andre europeiske land. Prosjektet oppsummere studier av allmenngjøring i andre europeiske land.

2 Teoretisk analyse av virkninger av allmenngjøring

2.1 Problemstillinger

Norsk arbeidsmarked kan deles i to: virksomheter som er dekket av tariffavtale og virksomheter som ikke er det (udekket sektor). Hovedproblemstillingen blir å undersøke virkninger av å la lønnsbestemmelser i tariffavtaler også gjelde i den udekkede sektor.

Den dekkede sektoren omfatter bedrifter som har inngått tariffavtale med arbeidstakersiden. Dette er det som kalles organiserte bedrifter. Også uorganiserte bedrifter kan imidlertid følge lønnsbestemmelsene i en tariffavtale. Dette kan være en avtale med de ansatte, eller som følge av krav om tarifflønn for leverandører til det offentlige. Avgjørende for om en bedrift tilhører den dekkede sektoren er i vår analyse at den, før allmenngjøring, i hovedsak følger lønnsbestemmelsene i en tariffavtale.

Vi skal studere problemstillingen innenfor ulike modeller eller tradisjoner i økonomisk teori. Følgende problemstillinger vil bli belyst:

- Avsnitt 2.2: Hvordan vil allmenngjøring påvirke tilpasningen i en økonomi med en dekket og en udekket sektor, når mange bedrifter konkurrerer om arbeidskraften i begge sektorer, men hvor lønnen i dekket sektor blir bestemt sentralt, og i udekket sektor i markedet (uten allmenngjøring) eller sentralt (allmenngjøring)?
- Avsnitt 2.3: Hvordan vil tarifflønnen bli bestemt i en økonomi som i avsnitt 2.2 i tilfellet uten og med allmenngjøring? Vi finner ingen sterke grunner for at allmenngjøring vil påvirke tarifflønnen.
- Avsnitt 2.4: Hvordan vil allmenngjøring påvirke tarifflønnen hvis det er monopolistisk konkurranse på produktmarkedet? Allmenngjøring vil redusere en viktig kilde til kostnadsforskjeller mellom dekket og udekket sektor. Hvordan vil det påvirke tariffoppgjørene?
- Avsnitt 2.5: Hvordan bestemmes antall medlemmer i fagforeninger og hvordan vil antallet påvirkes av allmenngjøring?
- Avsnitt 2.6: Hvordan vil allmenngjøring påvirke sysselsetting og arbeidsledighet på et lokalt arbeidsmarked med en dominerende bedrift?
- Avsnitt 2.7: Hvordan vil allmenngjøring påvirke utstøting og utestengning fra arbeidslivet dersom det er fullkommen konkurranse på arbeidsmarkedet?
- Avsnitt 2.8: Hvordan vil allmenngjøring påvirke utstøting og utestengning fra arbeidslivet dersom en bedrift dominerer det lokale arbeidsmarkedet?
- Avsnitt 2.9: Hvordan vil allmenngjøring påvirke tilpasningen mellom arbeidssøkere og arbeidsgivere?
- Avsnitt 2.10: Hvordan vil allmenngjøring påvirke den midlertidige innvandring?

- Avsnitt 2.11: Hvordan vil allmenngjøring påvirke virkningene av innvandring på relative faktorpriser og ledighetsrater?
- Avsnitt 2.12: Hvordan vil allmenngjøring påvirke virkningene av innvandring på den økonomiske veksten?

2.2 Fullkommen konkurranse om arbeidskraft

2.2.1 Basismodell

Vi viser her en modell av en sektor (en bransje i en region) med *mange like bedrifter* som konkurrerer om et gitt tilbud av arbeidskraft. En del av bedriftene er dekket av en felles tariffavtale, resten av bedriftene er ikke dekket.

Et sentralt mål med forhandlinger om tariffavtaler er å presse opp lønnen. Hvis dette oppnås, vil en forvente høyere lønn i de dekkede bedriftene enn i de udekkede. Dersom denne høyere lønnen også pålegges de udekkede bedriftene, tilsier modellen at det vil oppstå arbeidsledighet i sektoren. Dette kan endres over tiden ved at arbeidssøkere forlater sektoren og skaffer seg arbeid i andre sektorer. Men slik mobilitet går vi ikke nærmere inn på her.

Bedriftene som er *dekket* produserer samlet en produktmengde X_D per time med N_D identiske arbeidstakere, ifølge produktfunksjonen

$$2.1 \quad X_D = F(N_D).$$

Denne er et resultat av m_D identiske bedrifter som tilpasser seg likt, hver med n_D sysselsatte:

$$2.2 \quad F_D(N_D) = m_D f(n_D),$$

idet

$$2.3 \quad N_D = m_D n_D.$$

Tilsvarende har de *udekkede* bedriftene produktfunksjonen

$$2.4 \quad X_U = F_U(N_U) = m_U f(n_U).$$

Funksjonsformen for bedriftene er slik at $f' > 0$, $f'' < 0$. Vi antar at realkapital til bruk i produksjonen er gitt, og ligger bak formen på produktfunksjonen.

Bedriftenes etterspørsel etter arbeidskraft bestemmes ved at de søker størst mulig overskudd, idet de oppfatter timelønnen w_D eller w_U for gitt, enten av tariffavtalen eller fra arbeidsmarkedet. De oppfatter også prisen per enhet av produktet som gitt, og at de kan få avsatt så mye de ønsker til denne prisen. Vi setter her denne prisen for enkelthets skyld lik 1.

Overskuddet i de to sektorene blir

$$2.5 \quad \Pi_D = X_D - w_D N_D - K_D,$$

$$2.6 \quad \Pi_U = X_U - w_U N_U - K_U,$$

der K_D og K_U er gitte kapitalkostnader.

Betingelsene for størst mulig overskudd er

$$2.7 \quad F'_D(N_D^E) = f'(n_D^E) = w_D,$$

$$2.8 \quad F'_U(N_U^E) = f'(n_U^E) = w_U,$$

der E markerer etterspørsel. Antall dekkede og udekkede bedrifter oppfattes som gitt.

Det samlede tilbudet av arbeidskraft betegnes N^T og antas gitt og upåvirket av lønnen.

Vi antar at markedet klareres, slik at hele tilbudet blir etterspurt. Dette krever

$$2.9 \quad N_D^E + N_U^E = N^T.$$

Lønnen w_D settes lik lønnen i en tariffavtale for bedriftene i den dekkede sektoren:

$$2.10 \quad w_D = w_T.$$

Antall arbeidsplasser i hver bedrift i den dekkede sektoren bestemmes da av 2.7. For at noen skal ønske jobb i den dekkede sektoren, krever vi at $w_T \geq w_U$. Vi antar at dette faktisk gjelder. Dermed kan jobbene i den dekkede sektoren fylles:

$$2.11 \quad N_D^E = N_D.$$

Resten av det samlede tilbud av arbeidskraft går til den udekkede sektoren. Det lønnsnivået som gjør at bedriftene akkurat etterspør resten av tilbudet, får vi fra 2.8, idet vi setter etterspørselen lik $N^T - N_D$:

$$2.12 \quad F'_U(N^T - N_D) = w_U.$$

Dersom tarifflønnen i den dekkede sektoren er større enn den lønnen som danner seg i den udekkede sektoren ($w_T > w_U$), vil allmenngjøring medføre økt lønnsnivå i den udekkede sektoren. Det vil kreve økt grenseproduktivitet av arbeidskraft i denne sektoren, som igjen vil redusere etterspørselen etter arbeidskraft. Resultatet blir arbeidsledighet.

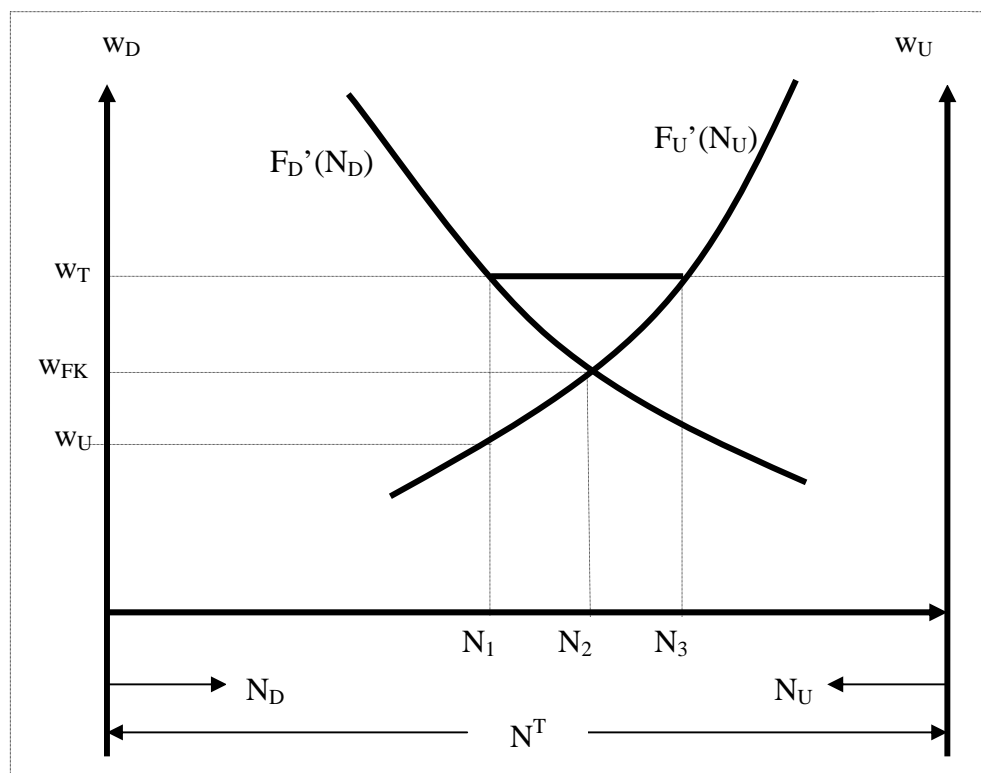
Tilpasningen i modellen kan grafisk fremstilles som på Figur 2.1. Vi måler der sysselsatte i den dekkede sektoren fra venstre og sysselsettingen i den udekkede sektoren fra høyre. Balanse på arbeidsmarkedet *uten tariffavtale* krever tilpasning i skjæringspunktet mellom de to grenseproduktivitetskurvene som angir etterspørselen etter arbeidskraft fra de to sektorene. Lønnen er da lik w_{FK} i begge sektorene, der FK angir tilfellet med fri

konkurransen på arbeidsmarkedet. Inndelingen i en dekket og en udekket sektor blir i dette tilfellet irrelevant og betingelsen for balanse på arbeidsmarkedet blir

$$2.13 \quad f'(n) = w_{FK}.$$

Dette innebærer lik grenseproduktivitet av arbeid i alle bedrifter og like mange arbeidstakere n i hver bedrift, $n = N^T / (m_D + m_U)$.

Figur 2.1 Lønnsdannelse med dekket og udekket sektor



Tariffønnen i den dekkede sektoren innebærer en tilpasning med lønn w_T . Et sentralt mål for fagforeningene er å oppnå høy lønn for sine medlemmer, men de må balansere dette mot andre hensyn, som risikoen for redusert sysselsetting. Vi antar nå at $w_T > w_{FK}$. Bedriftene i den dekkede sektoren etterspør N_1 personer. De øvrige $N^T - N_1$ må søke arbeid i den udekkede sektoren. Lønnen må i denne sektoren settes til w_U for at alle skal bli sysselsatt.

Når lønnen i den dekkede sektoren settes høyere enn w_{FK} , må lønnen i den udekkede sektoren settes ned dersom det skal være balanse på arbeidsmarkedet, i betydningen at alle skal bli sysselsatt. Jo høyere lønnen i den dekkede sektoren settes, desto lavere må lønnen i den udekkede sektoren settes, og desto større blir lønnsforskjellene mellom de to sektorene. Gevinsten ved å være ansatt i den dekkede sektoren blir større jo høyere lønnen settes der, både fordi lønnen settes høyt og fordi lønnen i den udekkede sektoren må settes lavere.

2.2.2 Allmenngjøring

Vi antar nå at den faktiske tilpasningen i denne bransjen vil trekkes mot likevektsløsningene som modellen angir. *Allmenngjøring* av w_T innebærer ingen endring i likevektsløsningen for den dekkede sektoren. Den dekkede sektoren tilpasser seg som før til den gitte tarifflønnen. Den tidligere udekkede sektoren får imidlertid en ny situasjon, med økte arbeidskraftkostnader. Dette reduserer sysselsettingen i sektoren fra $N^T - N_1$ til $N^T - N_3$. Den dekkede sektoren har ingen motiver for å ta over noen av de som mister jobben. Sektoren er balansert tilpasset i utgangspunktet. Resultatet blir at $N_3 - N_1$ personer blir arbeidsledige, svarende til linjestykket mellom de to kurvene når lønnen er lik w_T (fet del av linjen). Jo høyere w_T , desto større arbeidsledighet. Samtidig blir altså lønnen lik i de to sektorene. Dette kan oppfattes som at allmenngjøring medfører en mer sammenpresset lønnsstruktur.

2.2.3 Tilbudet av arbeidskraft

Hittil har vi antatt at *tilbudet av arbeidstakere* er gitt. Det er imidlertid vanlig å anta at økt lønn i en sektor vil øke tilbudet av arbeidskraft til sektoren. På Figur 2.1 er ikke dette enkelt å vise, siden tilbudet vil være avhengig av lønnen i begge de to delene av sektoren. Vi lager derfor en alternativ fremstilling av modellen som på Figur 2.2, der det er forutsatt at tarifflønnen w_T er konstant og at bare lønnen i udekket sektor kan variere. Vi antar at dekket sektor får den arbeidskraften den etterspør, gitt at lønnen er lik tarifflønnen, og at lønnen i udekket sektor ikke er høyere enn tarifflønnen, $w_U \leq w_T$. Vi betrakter variasjoner i den delen av det samlede tilbudet av arbeidskraft til sektoren som må rettes mot udekket sektor. Vi antar at dette resttilbudet øker med økende w_U , dvs. med økende lønn i udekket sektor. Dersom lønnen i udekket sektor stiger over tarifflønnen, vil hele tilbudet av arbeidskraft rettes mot udekket sektor. Formen på tilbudskurven kommenteres nærmere i avsnitt 2.2.4.

For bedriftene i dekket sektor faller grenseproduktiviteten av arbeidskraft slik som langs kurven $F'_D(N_D^E)$. Dette er også etterspørselskurven for den dekkede sektoren. Til tarifflønnen etterspør den \bar{N}_D^E arbeidstakere. Vi adderer etterspørselen i dekket og udekket sektor og ser på hvordan den samlede etterspørselen etter arbeidskraft varierer med økende lønn, dersom lønnen var lik i dekket og udekket sektor. Vi får da en kurve som svarer til sammenhengen mellom grenseproduktiviteten av arbeidskraft F' i hele sektoren og samlet antall sysselsatte arbeidstakere i sektoren, $N : F'(N)$. Samlet etterspørselen etter arbeidskraft dersom bare lønnen i udekket sektor kan variere, og lønnen i dekket sektor er lik tarifflønnen, avviker fra denne kurven ved at helningen bare avspeiler etterspørselskurven for de udekkede bedriftene, se $F'_U(N - \bar{N}_D^E)$.

Tilpasningen i udekket sektor blir i punkt α med lavere lønn enn i dekket sektor. Så allmenngjøres tarifflønnen. Etterspørselen etter arbeidskraft reduseres i udekket sektor samtidig som tilbudet av arbeidskraft øker. Det oppstår, som i basismodellen, arbeidsledighet. Den tilsvarer linjestykket $N_A^T - N_A^E$ på figuren.

Regelverket for arbeidsledighetstrygden tilsier altså at tilbudet av arbeidskraft rettet mot udekket sektor vil synke betydelig hvis lønnen blir lavere enn tarifflønnen, se Figur 2.2. En hypotetisk synkende lønn i udekket sektor vil bety at stadig flere arbeidsledige velger å ikke betrakte et jobbtilbud fra denne sektoren som attraktivt. Det er bedre å gå på dagpenger. Men antallet arbeidsledige er begrenset, og før eller siden vil lønnen være så lav at tilbudet bare består av personer som ikke har rett til dagpenger. Disse har i mindre grad et inntektsalternativ, slik at tilbudet av arbeidskraft i mindre grad vil synke dersom lønnen synker ytterligere.

Dette betyr at arbeidsledighetstrygden skaper en betydelig elastisitet i tilbudet av arbeidskraft rundt nivåer på lønnen i underkant av tarifflønnen, forutsatt at det i utgangspunktet er en viss arbeidsledighet blant personer med rett til dagpenger.

Den tilbudskurven som er skissert viser altså personer som faktisk er villig til å ta en jobb i udekket sektor til den lønnen som gjelder. Det betyr også at den arbeidsledigheten som oppstår i tilfellet med allmenngjøring, i noen grad kan ha eksistert også før allmenngjøringen, i form av arbeidsledige på dagpenger som ikke fant lønnen i udekket sektor attraktiv.

Allmenngjøring vil altså øke arbeidsledigheten i sektoren og samtidig øke andelen av de arbeidsledige som er villige til å akseptere et jobbtilbud fra den i utgangspunktet udekkede sektoren.

2.2.5 Avgrensningen av dekket og udekket sektor

For leverandører til det offentlige vil det i fremtiden bli stilt krav om en lønn til de ansatte som minst svarer til tariffavtale eller sedvane.

Dette betyr at det ligger elementer av allmenngjøring av lønnssetser i tariffavtalene både i det eksisterende systemet for arbeidsledighetstrygd og i det fremtidige regelverket for offentlige innkjøp.

Dette svare til at den i utgangspunktet dekkede sektoren ikke bare består av bedrifter som har inngått tariffavtale, som vi kan kalle organiserte bedrifter. Den omfatter også en del andre bedrifter: Dette er dels uorganiserte leverandører, og deres underleverandører, til det offentlige. Det er dels uorganiserte bedrifter som rekrutterer blant arbeidssøkere med dagpengerrettigheter og som frivillig har tilpasset lønnsnivået i bedriften til etablerte tariffavtaler eller "sedvane".

Hva slags bedrifter er da igjen i den i utgangspunktet udekkede sektoren? Dette vil være bedrifter som ikke deltar i offentlige anbud og som ofte rekrutterer arbeidssøkere som ikke har bygd seg opp rettigheter til arbeidsledighetstrygd, typisk nykommere på arbeidsmarkedet og midlertidige arbeidsinnvandrere. Dessuten er jo dagpengene lavere enn tarifflønnen, slik at også arbeidssøkere med rett til dagpenger vil kunne akseptere et jobbtilbud selv om lønnen er lavere enn tarifflønnen. Arbeidsledighetstrygden blir imidlertid for de fleste med dagpengerrettigheter et minstenivå for lønnen.

2.2.6 Produktmarkedet

Allmenngjøring medfører i modellen ovenfor mindre sysselsetting og dermed mindre produksjon. Hvordan vil dette påvirke produktprisen?

Vi har ovenfor antatt at bedriftene både i dekket og udekket sektor kan omsette så mye de ønsker til en pris som er bestemt på markedet, og som ingen enkeltbedrift kan gjøre noe med. Denne situasjonen passer godt til en bransje som selger sine produkter på verdensmarkedet. Hva med bransjer som er mer orientert mot hjemmemarkedet?

Slike bransjer vil i større grad stå overfor en fallende etterspørselskurve på produktmarkedet, altså at etterspørselen faller når produktet blir dyrere. Motsatt vil mindre produksjon og tilbud skape økt knapphet på produktet som vil drive prisen opp.

I modellen på Figur 2.1 har vi sett bort fra dette. Prisen er forutsatt konstant lik 1. Hvis vi i stedet oppfatter w_D og w_U som nominelle størrelser, og innfører en pris p på produktet, kan vi drøfte virkningen av økt pris.

Forholdet mellom lønn og pris, w/p , er avgjørende for bransjens etterspørsel etter arbeidskraft og for produkttilbudet. Økt pris virker i prinsippet på samme måte som redusert lønn. Det betyr at virkningen av økt pris svarer til at etterspørselskurvene på Figur 2.1 heves, samtidig som lønningene ligger fast. Det betyr at arbeidsledigheten som oppstår ved allmenngjøring dempes.

2.3 Fagforeningenes atferd

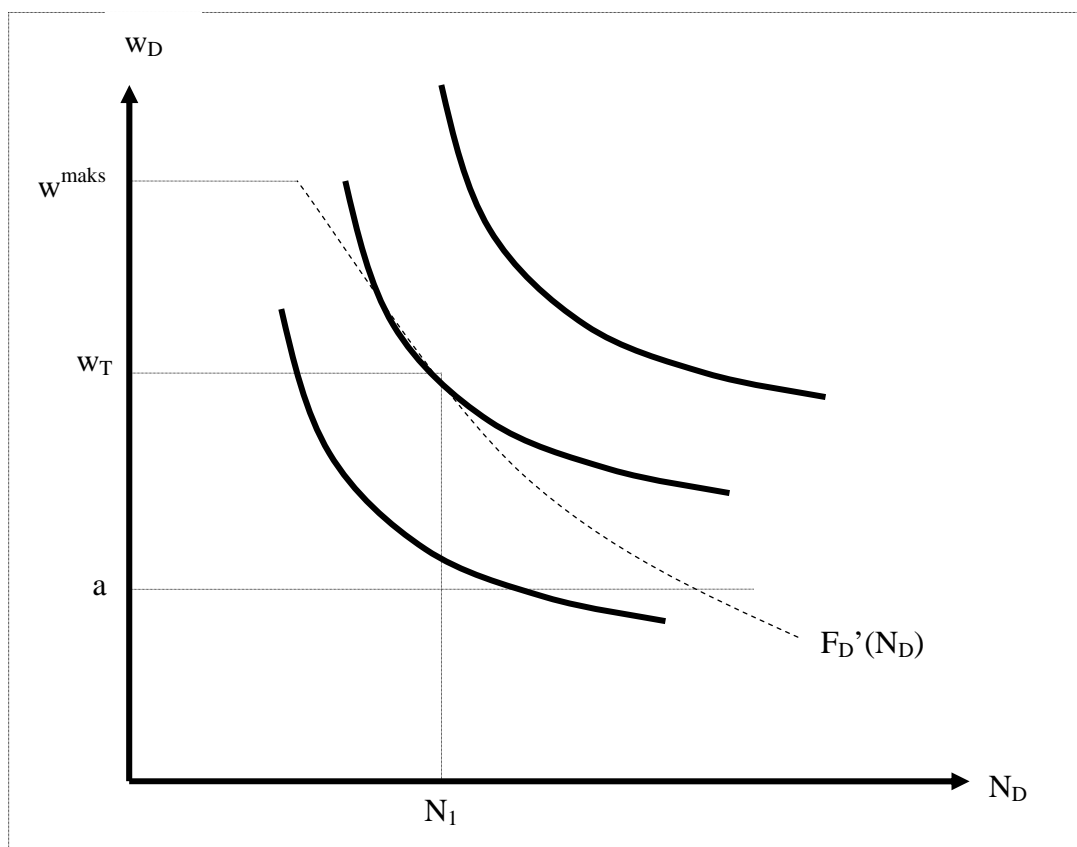
Hvordan bestemmes tarifflønnen? En tradisjonell forklaring er å anta det er en *monopolistisk fagforening* i den dekkede sektoren i modellen i forrige avsnitt. Fagforeningen dikterer lønnen w_T i sektoren, mens arbeidsgiverne bestemmer sysselsettingen gitt denne lønnen. Fagforeningen er interessert i å sikre sine medlemmer høy lønn, men har også andre mål, som en spesiell lønnsstruktur og mange medlemmer. En sterkt forenklet forutsetning er å anta at fagforeningen bare er opptatt av lønn og antall arbeidsplasser i den dekkede sektoren. Vi antar nå at denne sektoren består av alle organiserte bedrifter og bare slike bedrifter. Forhandlingene skjer på sektornivå, mellom fagforeningen sentralt og arbeidsgiverforeningen sentralt. Arbeidsgiverforeningen representerer alle de organiserte bedriftene. Fagforeningen representerer de ansatte i disse bedriftene. Det er frivillig å være medlem av fagforeningen, men alle ansatte i bedriftene får samme lønn enten de er organiserte eller ikke.

Fagforeningen kan fastsette lønnen i den dekkede sektoren, men jo høyere den settes, desto mindre blir sysselsettingen. Hensynet til lønn og sysselsetting antar vi avveies ifølge målfunksjon:

$$2.14 \quad Z(N_D, w_D).$$

Her øker måloppnåelsen med større N_D (sysselsettingen) og større w_D (timelønnen). Vi antar at linjer gjennom punkter i w - N -diagrammet med samme måloppnåelse går som de fete, buede indifferenskurvene på Figur 2.3. Fagforeningen må ta hensyn til etterspørselskurven for arbeid i den dekkede sektoren (den stiplede linjen). Størst måloppnåelse får fagforeningen ved å velge w_T . Når denne tarifflønnen blir meddelt bedriftene, velger de et sysselsettingsnivå lik N_1 .

Figur 2.3 Fagforeningens målfunksjon



Vi forutsetter at prisen er gitt på produktmarkedet, så jo høyere tarifflønnen settes, desto mindre overskudd i de organiserte bedriftene. En øvre "smertegrense" for lønnen er der hvor kapitalkostnadene ikke lenger dekkes og bedriftene går med tap, eksempelvis w^{maks} på Figur 2.3. De kan ikke velte de økte kostnadene over på prisene uten at all etterspørsel rettes mot den udekkede sektor (eller mot andre bransjer eller utlandet, som ikke er spesifisert her). Vi antar at w_T er en lønn den dekkede sektoren kan leve med. En tilpasning som på Figur 2.3, kan oppfattes som å ligge bak tarifflønnen på Figur 2.1,

Allmenngjøring av w_T vil med våre forutsetninger ikke ha noen betydning for den dekkede sektoren. Alternative forutsetninger kan imidlertid øke realismen til modellen.

En mulighet er å anta at balanse på arbeidsmarkedet vil kreve en lønn i udekket sektor som er lavere enn arbeidsledighetstrygden og at lønnen i denne sektoren derfor ikke settes så lavt. Dette skaper arbeidsledighet også i tilfellet uten allmenngjøring.

Det er også en mulighet for at fagforeningen er opptatt av denne arbeidsledigheten. Denne arbeidsledigheten kan ramme både medlemmer i fagforeningen og uorganiserte. Fagforeningen er kanskje mest opptatt av sine medlemmer. Vi antar likevel nå at den ikke skiller mellom organiserte og uorganiserte. Vi antar at alle arbeidstakere har en lik nyttefunksjon $U(.)$ som bare er avhengig av inntekt, som igjen enten er lønn eller dagpenger. Forventet nytte for en arbeidstaker av å delta i arbeidslivet antas å være

$$2.15 \quad V = \frac{N_D}{N^T} \cdot U(w_D) + \frac{N_U}{N^T} \cdot U(w_U) + \frac{N^T - N_D - N_U}{N^T - N_U} \cdot U(a).$$

Det første leddet viser forventet nytte av å arbeide i dekket sektor, lik nytten av lønnen i denne sektoren multiplisert med sannsynligheten for å få jobb der N_D / N^T . Det andre leddet er tilsvarende for den udekkede sektor. Det siste leddet er sannsynligheten for å bli arbeidsledig multiplisert med nytten av å motta dagpenger a .

En oppsummering av den forventede nytte for de som fagforeningen er opptatt av å ivareta interessene til, kan oppfattes som fagforeningens målfunksjon. En mulighet er å anta at dette er medlemmene i fagforeningen. I land der arbeidsledighetstrygden er administrert av institusjoner knyttet til fagforeninger, er det naturlig nok vanlig å være organisert også som arbeidsledig. I Norge er ledighetstrygden en statlig ordning og det er antakelig vanlig å ikke være aktivt medlem som arbeidsledig. Vi vil derfor anta at det passer bedre for den norske situasjonen å trekke inn hele arbeidsledigheten i fagforeningens målfunksjon.

Som en forenkling forutsetter vi også at alle i udekket sektor inngår, på den måten at vi behandler alle utenom dekket sektor som at de er i alternative aktiviteter. Den inntekten de har, antar vi for enkelthets skyld er lik dagpengene. Lønnen i udekket sektor antas presset helt ned til dette nivået. Vi oppsummerer den forventede nytte for alle N^T arbeidstakere og får fagforeningens målfunksjon lik

$$2.16 \quad Z = N_D \cdot U(w_D) + (N^T - N_D) \cdot U(a).$$

Ansiennitetsregler ved oppsigelser, etter prinsippet sist ansatte går først, kan bety at mange av de ansatte ikke frykter å miste jobben hvis lønnen i dekket sektor presses opp. Hvis disse dominerer fagforeningens politikk, kan det bety å bare legge vekt på lønnen i målfunksjon. Indifferenslinjene i Figur 2.3 blir i dette tilfellet horisontale og fagforeningen vil ønske lønnen w^{maks} .

Målfunksjonen 2.16 har samme type indifferenslinjer som i Figur 2.3. Maksimal måloppnåelse kan fortsatt innebære en tarifflønn lik w_T .

At fagforeningen skal diktere lønnen er antakelig lite realistisk. Selv om vi holder fast ved at bedriftene i dekket sektor tilpasser seg på etterspørselskurven for arbeid når forhandlingsresultatet er klart, kan det forhandles på sektornivå mellom arbeidsgiverorganisasjonen og fagforeningen. Spennet i mulige forhandlingsløsninger er fra den øvre smertegrensen w^{maks} til dagpengenivået a . Den øvre lønnen w^{maks} , og lønninger over den optimale w_T er imidlertid ikke engang fagforeningen interessert i, selv om en lønn i dette området kan være et forhandlingsutspill. De aktuelle lønninger vil ligge fra w_T og nedover mot a . For arbeidsgiverne dreier dette seg om overskuddets størrelse. For arbeidstakerne om lønn og sysselsetting.

Vi skal ikke her gå inn på ulike teorier for forhandlinger. Dette kan være teorier om ulike forhandlingsstyrke og med ulike typer spill mellom partene. Det kan også være teorier om forhandlinger *både* om lønn og sysselsetting. Det kan vises at både arbeidsgivere og arbeidstakere kan komme gunstigere ut ved å velge en tilpasning ovenfor etterspørselskurven for arbeid, slik at bedriftene får en lavere lønnsats dersom de velger større sysselsetting enn det som er mest lønnsomt til denne lønnsatsen.

Problemet med dette er imidlertid hvordan en større sysselsetting enn etterspurt skal fordeles på bedriftene og hvordan det skal iverksettes. Et annet spørsmål er videre hvordan en slik type tilpasning skal iverksettes hvis avtalen skal allmenngjøres. Det vil antakelig være problematisk.

Vi velger i fortsettelsen som en enkel illustrasjon på fagforeningens tilpasning å anta at den kan diktere lønnen. En *allmenngjøring* av w_T vil da bety at fagforeningen dikterer lønnen i hele bransjen/regionen. Hvordan vil dette påvirke fagforeningens målfunksjon?

En bestemt lønn w_T vil gi samme tilpasning i alle bedriftene i bransjen/regionen, gitt våre forutsetninger. Økt w_T reduserer sysselsettingen like mye i både dekkede og udekkede bedrifter. Fagforeningen kan ikke legge spesiell vekt på å unngå redusert sysselsetting i organiserte bedrifter. Det spiller derfor ingen rolle for fagforeningen, gitt at lønnen i organisert sektor allmenngjøres, om de maksimerer en målfunksjon bare for egen sektor og med vekt på dem i alternative aktiviteter, eller en målfunksjon for hele bransjen/regionen. Formel 2.16, med allmenngjøring, gir følgende målfunksjon:

$$2.17 \quad Z = N_D \cdot U(w_D) + N_U \cdot U(w_D) + (N^T - N_D - N_U) \cdot U(a).$$

Vi har her skilt ut de sysselsatte i udekket sektor fordi disse nå har fått like høy lønn som i dekket sektor.

Alternativt kan fagforeningen oppfatte seg som en fagforening for hele sektoren. Hele arbeidsstyrken inngår:

$$2.18 \quad Z = (N_D + N_U) \cdot U(w_D) + (N^T - N_D - N_U) \cdot U(a).$$

Disse to målfunksjonene er identiske.

Det kan nå vises at maksimering av måloppnåelsen med hensyn på w_D i tilfellet uten allmenngjøring (formel 2.16), idet $w_U = a$, og i tilfellet med at fagforeningen opptrer som fagforening for hele sektoren (formel 2.18), idet det er vedtatt allmenngjøring, gir *samme valg av tarifflønn* w_T . En viktig grunn for dette er at alle bedriftene er like og tilpasser seg likt med like stor sysselsetting i tilfellet allmenngjøring. Uten allmenngjøring har de udekkede bedriftene noe større sysselsetting enn de dekkede, siden lønnen er lavere, men dette betyr ikke noe for fagforeningens valg av w_T . Som i tilfellet med allmenngjøring er det bare omfanget av arbeidsstyrken utenfor den sysselsetting som fagforeningen fokuserer på som betyr noe.

Modellen ovenfor kan betraktes som et referansealternativ der allmenngjøring ikke har betydning for tarifflønnen. Ut fra dette kan det analyseres hvordan ulike endringer i forutsetninger vil påvirke tarifflønnen. Andre resultater kan oppnås ved andre forutsetninger om fagforeningens vurderinger og strategier, med andre forutsetninger om bedriftenes produktfunksjoner, og med muligheter for endringer i antall bedrifter. Vi går imidlertid ikke videre med dette i denne rapporten. Konklusjonen blir foreløpig bare at dersom fagforeningen i sektoren ønsker både høy lønn og mange jobber i de bedrifter som er underlagt tariffavtalen, og tar hensyn til sammenhengen at høyere lønn betyr færre jobber, så vil den foretrekke samme tarifflønn i tilfellet *uten* allmenngjøring som i tilfellet *med* allmenngjøring av tariffavtalen. Det er også en forutsetning at det er mange bedrifter av samme type både i det som i utgangspunktet er dekket og udekket sektor.

2.4 Monopolistisk konkurranse på produktmarkedet

2.4.1 Monopolistisk tilpasning i dekket sektor

Som nevnt i avsnitt 2.2.6 kan en sektor stå overfor fallende etterspørsel etter sine produkter dersom prisen økes. Så lenge det er mange bedrifter til stede slik som forutsatt i de forrige to avsnitt, er det imidlertid begrensede muligheter for den enkelte bedrift til å sette prisene forskjellig fra den prisen som danner seg på markedet.

Datamaterialet i kapittel 4 tyder på at store bedrifter i hovedsak er i dekket sektor mens små bedrifter i stor grad er i udekket sektor. Vi har ikke data som viser dette direkte, siden vi ikke vet hvilke bedrifter som er organisert. Andelen av arbeidstakerne som har faktisk lønn lavere enn laveste sats i tariffavtaler, synker imidlertid med økende bedriftsstørrelse.

Dette kan gjøre det aktuelt å anta monopolistisk tilpasning på produktmarkedet i dekket sektor og fri konkurranse i udekket sektor.

For å rendyrke egenskapene ved en slik situasjon, antar vi nå at det bare er *en bedrift i dekket sektor*. Det er fortsatt mange bedrifter i udekket sektor, med lik produktfunksjon. Bedriften i dekket sektor er større enn bedriftene i udekket sektor og har også en annen produktfunksjon.

2.4.2 Produktetterspørselen

På produktmarkedet antar vi at etterspørselssiden skjelner mellom produktene fra dekket og udekket sektor. Begge sektorene er innen samme bransje eller næring og produserer derfor i hovedsak samme type produkt. Det er likevel en separat etterspørsel rettet mot produktene fra hver av de to sektorene. Vi ser bort fra slik produkt differensiering mellom de små bedriftene i udekket sektor.

Vi antar at den dekkede bedriften står overfor en etterspørsel på produktmarkedet der:

$$2.19 \quad p_D = A_D \cdot X_D^{\frac{1}{d}} \cdot X_U^{\frac{1}{b}}.$$

Her er $1 < d < b$ og $A_D > 0$. Dersom tilbudet av produkter fra dekket sektor øker, så synker den prisen som bedriften må sette for å få solgt produktene. d er etterspørselselastisiteten. Den sier hvor mye etterspørselen prosentvis synker dersom prisen øker med 1 prosent. Generelt må denne elastisiteten være større enn 1 i tilpasningspunktet for at bedriften skal oppnå maksimalt overskudd. I den spesifiserte etterspørselsrelasjonen ovenfor er elastisiteten større enn 1 uansett bedriftens tilpasning.

EkspONENTEN $1/b$ angir hvor sterkt en endring i tilbudet av produkter fra udekket sektor påvirker prisen på produktene fra dekket sektor. Økt tilbud av produkter fra udekket sektor gjør det nødvendig å senke prisen på produkter fra dekket sektor for å få solgt et gitt kvantum fra dekket sektor. Den indirekte virkningen av endret tilbud fra udekket sektor antas å være mindre enn den direkte virkningen av at dekket sektor endrer sitt tilbud. Dette betyr at $b > d$. Leddet A_D er en positiv konstant.

En tilsvarende etterspørselsfunksjon gjelder udekket sektor:

$$2.20 \quad p_U = A_U \cdot X_U^{-\frac{1}{d}} \cdot X_D^{-\frac{1}{b}}.$$

Vi har antatt at de direkte etterspørselastisitetene (d) er like for begge sektorer og tilsvarende for de indirekte (b). Delingen av markedet mellom de to sektorene dersom $p_D = p_U$ bestemmes av forholdet mellom konstantene: A_D / A_U samt elastisitetene d og b .

Vi antar at bedriften i den dekkede sektoren tilpasser seg etterspørselen på produktmarkedet idet den observerer udekket sektors tilpasning (prisfast kvantumstilpasning). *Hvor priselastisk blir da etterspørselen rettet mot bedriften i dekket sektor?* Vi skal vise dette ved å studere sammenhengen mellom p_D og X_D .

Den udekkede sektoren tilpasser seg slik som i formel 2.8 i avsnitt 2.2.1, idet vi setter inn prisen p_U (prisen var satt lik 1 i basismodellen). Vi kan derfor uttrykke etterspørselen etter arbeidskraft i udekket sektor som en funksjon av w_U / p_U :

$$2.21 \quad N_U^E = N_U \left(\frac{w_U}{p_U} \right).$$

Denne funksjonen kan settes inn i formel 2.4 slik at vi får produksjonen i udekket sektor som funksjon av lønnen og prisen i udekket sektor:

$$2.22 \quad X_U = F_U \left[N_U \left(\frac{w_U}{p_U} \right) \right].$$

Hvis vi eliminerer p_U i 2.22 ved hjelp av 2.20, får vi en sammenheng på etterspørsels-siden av produktmarkedet mellom X_U og X_D , idet w_U antas gitt:

$$2.23 \quad X_U = F_U \cdot \left[N_U \left(\frac{w_U}{A_U \cdot X_U^{-1/d} \cdot X_D^{-1/b}} \right) \right].$$

Vi ser nå først på hvordan X_U vil reagere på at monopolisten i dekket sektor øker produksjonen X_D , gitt at lønnen i ulønnet sektor er gitt. I udekket sektor er det fri konkurranse mellom bedriftene på produktmarkedet, og bedriftene antas på ethvert tidspunkt å finne frem til en likevektig tilpasning. Ved implisitt derivasjon med hensyn på X_D i 2.23, finner vi at økt X_D vil redusere X_U (idet w_U holdes konstant).

$$2.24 \quad \frac{\partial X_U}{\partial X_D} = \frac{F_U' \cdot \frac{dN_U}{dp_U} \cdot \left(-\frac{p_D}{d \cdot X_D} \right)}{1 - F_U' \cdot \frac{dN_U}{dp_U} \cdot \left(-\frac{p_D}{b \cdot X_U} \right)} < 0.$$

Telleren er negativ. Det følger av tidligere forutsetning om d , av at priser og kvanta er positive størrelser, og av at grenseproduktiviteten av arbeidskraft, og virkningen av økt produktpris på sysselsettingen i udekket sektor er positiv.

Nevneren er positiv av de samme grunner. Det samlede uttrykket er dermed negativt.

Vi kan forklare dette som en skrittvis prosess: Når X_D øker, blir begge prisene redusert. I første omgang medfører dette et negativt skift i etterspørselsfunksjonen for udekket sektor. Dette betyr at prisen på markedet p_U synker uten at udekket sektor har endret sitt tilbud på produktmarkedet. I neste omgang fører dette til at udekket sektor reduserer sitt tilbud. X_U reduseres. Telleren ovenfor beskriver nettopp denne reduksjonen i X_U .

Når X_U reduseres, vil imidlertid prisen p_U øker noe. Dette bidrar til å dempe den første reduksjonen i X_U . Alt i alt blir det imidlertid en reduksjon i X_U .

Vi går så igjen tilbake til 2.23. Her kan X_U elimineres ved å benytte 2.19. I stedet bringes p_D inn:

$$2.25 \quad A_D^b \cdot p_D^{-b} \cdot X_D^{-b/d} = F_U \left[N_U \left(\frac{w_U}{A_U \cdot A_D^{-b/d} \cdot p_D^{b/d} \cdot X_D^{b/d^2 - 1/b}} \right) \right].$$

For gitt w_U kan vi finne virkningen på prisen p_D av en endring i produksjonen X_D ved implisitt derivasjon av 2.25 med hensyn på X_D :

$$2.26 \quad \frac{\partial p_D}{\partial X_D} = -\frac{p_D}{d \cdot X_D} - \frac{p_D}{b \cdot X_U} \cdot \frac{\partial X_U}{\partial X_D}.$$

På elastisitetsform kan dette omformes til

$$2.27 \quad \frac{\partial p_D}{\partial X_D} \cdot \frac{X_D}{p_D} = -\frac{(b + d \cdot \sigma)}{d \cdot b},$$

der σ er elastisiteten av X_U med hensyn på X_D :

$$2.28 \quad \sigma = \frac{\partial X_U}{\partial X_D} \cdot \frac{X_D}{X_U}.$$

Fortegnet i 2.24 tilsier at σ er negativ. b er imidlertid større enn d . Selv om σ skulle være noe større enn 1, kan uttrykket i 2.27 være negativt. Antakelig vil σ ligge mellom -1 og 0. Ved å bruke 2.24 og 2.28, kan σ uttrykkes som

$$2.29 \quad \sigma = - \frac{1}{\frac{X_U}{F'_U \cdot \frac{dN_U}{dp_U} \cdot \frac{p_D}{b}} + \frac{d}{b}}$$

Brøken i nevneren er positiv fordi alle elementene er positive. d/b er positiv men mindre enn 1. Vi kan ikke vite om nevneren alt i alt er større, lik eller mindre enn 1. Hvis $d = b$ vil nevneren sikkert være større enn 1. σ må da ligge et sted mellom -1 og 0. Dette vil antakelig også gjelde dersom b øker et stykke fra d .

Vi antar at uttrykket i 2.27 er negativt. Prisen synker når dekket sektor tilbyr mer, selv om en tar hensyn til tilpasninger i udekket sektor. Hvis vi ser på virkningene skrittvis, medfører økt X_D at p_D synker. Men virkningene via udekket sektor medfører som forklart over at X_U også reduseres, og det har indirekte positive virkninger for p_D . Den direkte virkningen dempes av den indirekte virkningen.

2.4.3 Allmenngjøringens virkninger via produktmarkedet

Allmenngjøring innebærer en økning i w_U . Hvordan vil dette påvirke etterspørselen rettet mot den dekkede sektoren? Vi analyserer nå virkningen av økt w_U dersom X_D er konstant. Tilpasningen for dekket sektor kommer senere.

Ved implisitt derivasjon med hensyn på w_U i 2.23, finner vi at økt w_U vil redusere X_U :

$$2.30 \quad \frac{\partial X_U}{\partial w_U} = \frac{\frac{p_U}{w_U} \cdot F'_U \cdot \frac{dN_U}{dp_U}}{-1 + F'_U \cdot \frac{dN_U}{dp_U} \cdot \left(-\frac{p_D}{b \cdot X_U} \right)} < 0.$$

Fortegnet finnes som for 2.24.

Virkningen av økt w_U på p_D finner vi ved implisitt derivasjon av 2.25 idet X_D holdes konstant:

$$2.31 \quad \frac{\partial p_D}{\partial w_U} = - \frac{\partial X_U}{\partial w_U} \cdot \frac{p_D}{b \cdot X_U} > 0.$$

Fortegnet følger av at uttrykket i 2.30 er negativt.

Etterspørselskurven rettet mot den dekkede sektoren får et positivt skift når w_U øker. Dekket sektor får solgt en gitt mengde X_D til høyere pris. Dette er en *engangseffekt* av allmenngjøring.

Spørsmålet er så om allmenngjøring også har en *varig* effekt i form av endret elastisitet i etterspørselen rettet mot dekket sektor. Dette er et spørsmål om σ i 2.27 endres når w_U øker. d og b er uendret.

For å svare på dette, omformer vi 2.29 til følgende uttrykk:

$$2.32 \quad \sigma = - \frac{1}{\frac{X_U \cdot p_U}{(F_U')^2 \cdot p_D} + \frac{d}{b} - \frac{F_U''}{F_U' \cdot b}}$$

Vi betrakter det største brøkuttrykket under den lengste brøklinjen. Vi har vist at X_U i telleren vil bli redusert når w_U øker. p_U øker når X_U reduseres, men det er rimelig å anta at verdien av produksjonen synker når w_U øker. I nevneren øker p_D . Det andre leddet øker også: F_U' øker, men vi vil anta tilnærmet ingen endringer i F_U'' , dvs. i endringen i endringen. Samlet vil vi anta at økt w_U reduserer telleren, og øker nevneren, som betyr at brøken reduseres. Hele summen under brøklinjen blir dermed redusert. Uttrykket i sin helhet blir dermed økt i tallverdi, men minustegnet gjør at σ synker fra rundt 0 og ned mot -1 når w_U øker.

I 2.27 betyr dette at uttrykket i parentesen blir mindre desto større w_U . Dette betyr igjen at den negative virkningen på p_D av økt X_D avtar med økt w_U . Allmenngjøring gjør altså at den dekkede sektoren blir stående overfor en *mindre priselastisk etterspørselskurve* på produktmarkedet.

2.4.4 Tilpasningen i dekket sektor

Vi ser nå på hvordan den ene bedriften i dekket sektor vil tilpasse seg, gitt en etterspørselsstruktur som behandlet i forrige avsnitt. Vi forenkler ved å anta at den dekkede sektor står overfor etterspørselskurven

$$2.33 \quad X = \frac{D}{p^\beta} = D \cdot p^{-\beta},$$

eller omvendt

$$2.34 \quad p = D^{\frac{1}{\beta}} \cdot X^{-\frac{1}{\beta}}.$$

Her forutsettes det at $\beta > 1$. X er etterspurt mengde av produktet, D er en positiv konstant og p er prisen per enhet. Vi skal bare se på dekket sektor, og bruker derfor ikke fotskrift for sektor. β er etterspørselstetisiteten, og vi antar at $\beta > 1$.

Etterspørselsfunksjonen antas å oppsummere det vi fant i forrige avsnitt, *også tilpasningen i udekket sektor*. Allmenngjøring oppfattes som å ha en engangseffekt i form av et positivt skift i D , og en varig effekt i form av redusert β .

Men først: inntekten for bedriften kan uttrykkes som

$$2.35 \quad I = p \cdot X = D^{\frac{1}{\beta}} \cdot F(N)^{-\frac{1}{\beta}} \cdot F(N) = D^{\frac{1}{\beta}} \cdot F(N)^{1-\frac{1}{\beta}},$$

idet vi har satt inn fra 2.34, og innført sektorens (bedriftens) produktfunksjon F og antall ansatte N . Bedriften velger antall ansatte og dermed produktmengden, som igjen

bestemmer den prisen bedriften kan oppnå. Inntekten stiger med antall ansatte, men økningen er avtagende. Ikke bare fordi vi som tidligere antar at $F'' < 0$, men nå også fordi prisen synker. Grenseinntekten, som viser økningen i inntekt ved en økning i antall ansatte N , er gitt ved

$$2.36 \quad \frac{dI}{dN} = D^{\frac{1}{\beta}} \cdot \left(1 - \frac{1}{\beta}\right) \cdot F(N)^{\frac{1}{\beta}} \cdot F'.$$

Innholdet i parentesen er, for $\beta > 1$, et positivt tall, og alle de øvrige faktorene er positive. Inntekten øker ved en økning i antall ansatte.

Hvis en økning i prisen fører til at etterspørselen tilnærmet forsvinner, vil β være stor og grenseinntekten i 2.36 være tilnærmet lik grenseproduktiviteten f' , som i modellen i avsnitt 2.2.

Med $\beta > 1$ vil videre den deriverte av grenseinntekten med hensyn på antall ansatte være negativ, slik at grenseinntekten synker med økende antall ansatte:

$$2.37 \quad \frac{d^2 I}{dN^2} = \frac{dI}{dN} \cdot \left[\frac{F''}{F'} - F^\vee \cdot \frac{1}{\beta \cdot N} \right],$$

der F^\vee er elastisiteten av produksjonen med hensyn på sysselsettingen. Det første elementet i parentesen er negativt fordi $F'' < 0$. Det neste er positivt, men skal trekkes fra. Parentesen har dermed negativ verdi. Grenseinntekten er positiv, så uttrykket er alt i alt negativt. Grenseinntekten synker med økende sysselsetting.

Tilpasningen for bedriften vil innebære at grenseinntekten ved en økning i antall ansatte er lik grensekostnaden, som vi fortsatt antar dikteres av fagforeningen i den dekkede sektoren. Tilpasningsbetingelsen blir

$$2.38 \quad D^{\frac{1}{\beta}} \cdot \left(1 - \frac{1}{\beta}\right) \cdot F(N)^{\frac{1}{\beta}} \cdot F' = w_D.$$

Formel 2.38 gir bedriftens etterspørselskurve for arbeidskraft. Den vil være en fallende kurve slik som grenseproduktivitetskurven i Figur 2.3.

Vi kan forenkle formel 2.38 ved å bruke formel 2.34, og får at tilpasningsbetingelsen blir

$$2.39 \quad p \cdot \left(1 - \frac{1}{\beta}\right) \cdot F' = w_D.$$

Hvis lønnen økes, må antall ansatte reduseres, slik at F' og prisen p øker. Parentesen er mindre enn 1 og gjør det ytterligere nødvendig å redusere N for å møte en lønnsøkning.

Fagforeningen må ta hensyn til at hvis den dikterer høyere lønn, vil bedriften for det første redusere antall ansatte fordi produktiviteten av de gjenværende da øker. Dette er som i tilfellet fri konkurranse på produktmarkedet. For det andre vil bedriftene nå finne

det lønnsomt med en ytterligere reduksjon i antall ansatte og dermed i produksjonen fordi det øker prisen som kan oppnås.

Alternativt kan denne tilpasningen til høyere tariffbestemt lønn oppfattes som at bedriften setter opp prisen på det den produserer, får lavere etterspørsel og reduserer antall ansatte. Den priser seg i noen grad ut av produktmarkedet.

2.4.5 Allmenngjøringens virkninger på tarifflønnen

Allmenngjøringen av tarifflønnen har en *engangseffekt* ved at kostnader og priser i udekket sektor øker. Udekket sektor mister sitt kostnadsfortrinn. Etterspørselen på produktmarkedet dreies i favør av dekket sektor. Virkningen av dette kan studeres ved å betrakte et positivt skift i konstanten D i etterspørselsfunksjonen på produktmarkedet.

Virkningen av dette på dekket sektors etterspørselskurve for arbeidskraft ser vi direkte fra 2.36: Grenseinntekten vil øke for ethvert nivå på sysselsettingen. Dette betyr at bedriftens etterspørselskurve for arbeidskraft vil flyttes utover i diagrammet, bort fra origo, i Figur 2.3. Dette vil med den skisserte målfunksjonen for fagforeningen lede til høyere tarifflønn og høyere sysselsetting.

En *varig effekt* av allmenngjøringen er at bedriften i dekket sektor får sterkere markedsmakt ved at det blir mindre elastisitet i produktetterspørselen. Det blir mindre "lekkasje" av etterspørsel til udekket sektor dersom prisen settes opp i dekket sektor.

Den varige effekten i form av mindre priselastisk etterspørsel på produktmarkedet, kan studeres ved å derivere grenseinntekten i 2.36 med hensyn på β :

$$2.40 \quad \frac{d^2 I}{dN d\beta} = F' \cdot F^{-\frac{1}{\beta}} \cdot \frac{1}{\beta^2} \cdot (1 + \ln F \cdot (1 - \frac{1}{\beta})).$$

Dette uttrykket er positivt. Alle faktorer er positive. Den innerste parentesene er positiv når $\beta > 1$. Dette betyr at for gitt N , vil en reduksjon i β , redusere grenseinntekten. Dette vil bidra til å flytte tangeringspunktet mellom grenseinntektskurven og fagforeningens indifferenslinjer innover i Figur 2.3. Dette vil bidra til lavere tarifflønn, lavere sysselsetting og lavere måloppnåelse for fagforeningen.

Bakgrunnen for dette er at bedriften får en sterkere monopolsituasjon når β blir lavere og den vil utnytte denne situasjonen ved å begrense produksjonen.

Lavere β vil også kunne påvirke brattheten til etterspørselskurven for arbeidskraft. Det er imidlertid ikke mulig å fastslå om den blir brattere eller slakere. Vi setter ikke inn de matematiske uttrykkene her, men de viser at ulike krefter trekker i forskjellige retninger. Uten å spesifisere produktfunksjonen nærmere og uten nærmere tallfesting er det vanskelig å trekke konklusjoner om virkningen på brattheten.

Konklusjonen blir altså at allmenngjøring vil styrke bedriftens posisjon på produktmarkedet. Selve allmenngjøringen vil lede til at fagforeningen dikterer høyere lønn og likevel kan få høyere sysselsetting i dekket sektor. Bedriftens sterkere posisjon på produktmarkedet vil imidlertid på lang sikt ikke nødvendigvis slå positivt ut i lønnen, heller i økt overskudd, dersom fagforeningen legger vekt på å unngå en sysselsettings-

reduksjon samtidig som bedriften ønsker å utnytte sin sterkere monopolistiske stilling på produktmarkedet.

2.5 Valg av fagforeningsmedlemskap

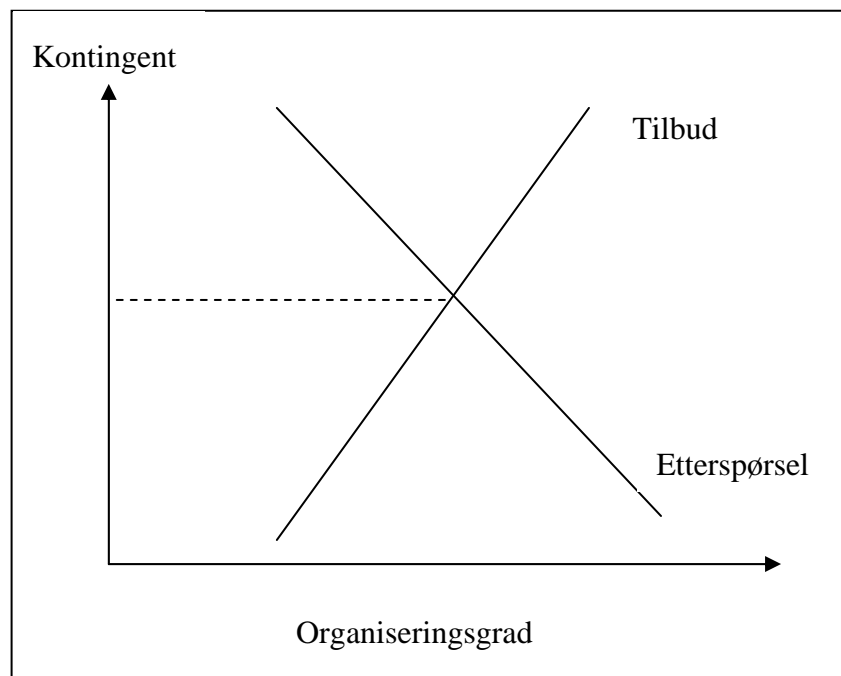
Hvordan vil allmenngjøring påvirke organisasjonsgraden; andelen av arbeidstakerne som er medlem i en fagforening?

En mulig tilnærming til dette spørsmålet er å behandle organisasjonsprosenten som bestemt av et samspill mellom tilbud av og etterspørsel etter de tjenester som organisasjonene kan tilby (Ashenfelter og Pencavel, 1969; Pencavel, 1971).

Tilbudet av tjenester er avhengig av prisen på medlemskap. Jo høyere pris, desto større organisasjonsprosent kan betjenes. Etterspørselen etter medlemskap er avhengig av medlemskontingenten, og den synker når kontingenten øker. På Figur 2.4 angir skjæringspunktet mellom tilbuds- og etterspørselskurven den organisasjonsgrad og den kontingent som vil danne seg.

Endringer i forhold som påvirker tilbudet og etterspørselen fører til skift i kurvene og endret tilpasningspunkt. Når myndighetene subsidierer kontingenten ved å gi skattemessige fordeler, vil etterspørselskurven flyttes til høyre. Det vil øke organisasjonsgraden og kontingenten. Positive skift i etterspørselskurven kan også skyldes at fagforeningene leverer bedre resultater i form av lønnstillegg til sine medlemmer og dette fører til en mer positiv holdning til medlemskap blant arbeidstakerne.

Figur 2.4 Tilbud og etterspørsel etter medlemskap i fagforeninger



Allmenngjøring har den virkning at alle arbeidstakere i en bransje kan nyte godt av en del av de avtalene som fagforeningene oppnår, uansett om de er medlem eller ikke. Dette kan medføre at etterspørselskurven skifter til venstre, at organisasjonsgraden og kontingenten synker.

En viktig faktor bak den langt lavere organisasjonsprosenten i Norge enn i Danmark og Sverige, er antakelig at arbeidsledighetstrygden i Danmark og Sverige administreres av fagorganisasjonene og at medlemskap i fagforeningene også gir medlemskap i denne trygden. Dette bidrar antakelig til å skyve etterspørselskurven etter medlemskap langt til høyre i disse landene.

I Norge kan en anta at ordningen med avtalefestet pensjon (AFP) bidrar til å gjøre medlemskap mer attraktivt, selv om AFP er knyttet til arbeidsgiverens organisering og også er en mulighet for uorganiserte som arbeider i organiserte bedrifter. Men arbeidsgiveren inngår ikke avtale om AFP uten at mange ansatte er organisert.

Bak etterspørselen etter fagforeningsmedlemskap ligger også politiske og ideologiske holdninger blant arbeidstakerne. Disse kan tilsi en stabilitet i medlemstallet uansett hvor lønnsomt det er for den enkelte å være medlem.

Fagforeningene har også en viktig rolle som representanter for de ansatte i dialog med ledelsen i bedriftene, og som støtte i konflikter om lønn og arbeidsvilkår. De tilbyr også private goder som ulike typer forsikringer.

Vi kan se nærmere på den enkeltes beslutningssituasjon ved å innføre en medlemsavgift k i den tidligere analysen av den enkeltes nytte av medlemskap i avsnitt 2.3. I tillegg til nytten av inntekt, innføres også en individuell vurdering av et privat gode som fagforeningen tilbyr, s_i . Dette godet er eksklusivt for medlemmer av fagforeningen. Vi tar utgangspunkt i opplegget i Booth og Chatterji (1994). For individ i er nytten av medlemskap for en ansatt i dekket sektor lik

$$2.41 \quad V^i = U(w_D - k) + s^i.$$

Det er frivillig å være organisert eller ikke i dekket sektor og alle i dekket sektor får samme lønn. Nyttens dersom individet ikke er medlem er

$$2.42 \quad V^i = U(w_D).$$

Den forventede nytte av medlemskap for en arbeidstaker er avhengig av sannsynligheten for å få jobb i dekket sektor, eller å ikke få jobb der. Vi antar også nå at den alternative aktiviteten enten er arbeidsledighet eller jobb i udekket sektor med inntekt tilsvarende arbeidsledighetstrygden a . Vi ser altså nå på situasjonen *uten allmenngjøring* og med en lønn i udekket sektor presset helt ned til a .

Den forventede nytte for individ i ved tilslutning til fagforeningen er

$$2.43 \quad EU_i^F = \frac{D_D(w_D)}{N^T} \cdot [U(w_D - k) + s^i] + \frac{N^T - D_D(w_D)}{N^T} \cdot U(a)..$$

Den forventede nytte for individ i ved å ikke være medlem er

$$2.44 \quad EU_i^{IF} = \frac{D_D(w_D)}{N^T} \cdot U(w_D) + \frac{N^T - D_D(w_D)}{N^T} \cdot U(a).$$

$D_D(w_D)$ er den omvendte funksjonen av formel 2.7, altså etterspørselsfunksjonen for arbeid i den dekkede sektoren. Vi forutsetter her at individer utenom dekket sektor ikke

er medlem, eventuelt melder seg ut når de forlater sektoren. Arbeidstakere vil være medlem dersom $EU_i^F > EU_i^{IF}$. Fra 2.43 og 2.44 får vi at dette krever

$$2.45 \quad s^i > U(w_D) - U(w_D - k).$$

Verdien av det private gode for individ i må være større enn nyttetapet ved å betale medlemsavgift. Dette gjelder altså i dekket sektor.

Det private godet til medlemmene vurderes forskjellig av arbeidstakerne. Booth og Chatterji (1994) oppfatter dette godet som en kanal for klager og misnøye. Det individ i dekket sektor som akkurat står på vippen til å melde seg inn, eller det marginale medlem, vil ha en vurdering av det private godet lik

$$2.46 \quad s^M = U(w_D) - U(w_D - k).$$

Alle individer med høyere s^i enn s^M velger å bli medlem. Antall medlemmer i dekket sektor kan dermed utledes fra fordelingen av s^i i arbeidsstyrken. Booth og Chatterji (1994) antar at s^i varierer fra 0 til 1 med en uniform fordeling, slik at det er like vanlig å ha alle ulike verdier. Antall medlemmer i dekket sektor blir da lik

$$2.47 \quad M = N_D \cdot (1 - s^M).$$

Setter vi inn fra 2.46, får vi etterspørselskurven for medlemskap i dekket sektor:

$$2.48 \quad M = N_D \cdot [1 - (U(w_D) - U(w_D - k))].$$

Antallet medlemmer i dekket sektor er summen av dem som har et nyttetap som følge av medlemsavgiften som er mindre enn verdien av det private godet som medlemskap medfører. k kan eventuelt erstattes av kostnadene per medlem, idet vi antar balansert budsjett i fagforeningen. Booth og Chatterji (1994) viser at denne etterspørselskurven stiger i et w - M -diagram, slik at økt w_D øker antall medlemmer, gitt at medlemsavgiften er konstant. Dette skyldes formen på nyttefunksjonene, som er slik at medlemskontingenten betyr mindre jo høyere lønnen er.

Booth og Chatterji (1994) kombinerer denne modellen av organisasjonsgraden med en modell av lønnsforhandlingene hvor resultatet for lønnen blant annet er avhengig av etterspørselskurven for medlemskap. Vi skal ikke gå inn på denne analysen, men reise spørsmålet hva en *allmenngjøring* kan bety for medlemskap i den delen av modellen vi har presentert her.

Vi må da se på to grupper av arbeidstakere:

- Ansatte i *dekket sektor*. Organisasjonsprosenten vil bli påvirket av allmenngjøring i den grad w_D blir påvirket. I tilfellet med fri konkurranse på arbeidsmarkedet og gitt pris på produktmarkedet (avsnitt 2.2 og 2.3) vil det ikke bli endringer i organisasjonsprosenten i dekket sektor. I tilfellet med monopolistisk konkurranse på produktmarkedet (avsnitt 2.4 viser tilfellet med monopol, men konklusjonene vil også holde om det er få, store bedrifter i dekket sektor), vil organisasjonsprosenten øke i tilknytning til selve allmenngjøringen (engangseffekten). På lengre sikt kan allmenngjøringen bidra til at lønnen blir lavere, eller øker mindre

enn den ville gjort uten allmenngjøring. Det skulle tilsi en noe lavere utviklingsbane for organisasjonsprosenten.

- Ansatte i *udekket sektor*. Disse er per forutsetning ikke medlemmer. De får en lønnskning som følge av allmenngjøringen, dersom de beholder jobben. De er ”gratispassasjerer” på resultatene av fagforeningens forhandlinger. De får gleden av tarifflønnen uten å være medlem. De får mindre grunn til å organisere seg etter en allmenngjøring, så lenge vi rendyrker betydningen av lønn og kontingent.

Vil det at de ansatte i udekket sektor får tarifflønn påvirke organisasjonsprosenten i dekket sektor? De som er ansatt i dekket sektor har i prinsippet alltid muligheten for å ikke være medlem og å dermed spare kontingenten. Da mister de imidlertid fagforeningens tjenester utenom lønnen. Det kan også være sterkt sosialt press i retning av å være medlem sammen med de andre. Avveiningen mellom gevinster og tap ved medlemskap vil være gjort for de fleste før allmenngjøringen. Spørsmålet er om allmenngjøringen kan medføre endringer i vurderingen av gevinster og tap ved medlemskap.

Kan allmenngjøring gjøre det mer akseptert å være uorganisert? Kan vurderingen av fagforeningens tjenester utenom det som er allmenngjort bli endret av allmenngjøringen? Dette har vi ingen svar på.

Organisasjonsprosenten i hele sektoren (dekket pluss udekket) vil også bli påvirket av forskyvninger mellom sektorene. To muligheter er:

- *Antall ansatte* i bedriftene i dekket og udekket sektor endrer seg. Allmenngjøring medfører mindre sysselsetting i udekket sektor i de fleste tilfeller vi vurderer i denne rapporten. Sysselsettingen er i de fleste tilfeller uendret eller øker noe i dekket sektor. Dette betyr at andelen av de sysselsatte i dekket sektor øker. Selv med konstant organisasjonsgrad i dekket sektor vil da den totale organisasjonsgrad øke.
- Bedriftenes *status* i forhold til organisering endrer seg. Bedrifter kan organisere seg eller bruke tariffavtalen uten å være organisert. Allmenngjøring kan dempe motstand mot å organisere bedriften, fordi en blir underlagt (deler av) tariffavtalen uansett. Dette kan medføre at en større andel av bedriftene blir organisert og at organisasjonsgraden totalt øker.

2.6 Monopsonistisk tilpasning på arbeidsmarkedet

I dette avsnittet stiller vi opp en modell av tilpasningen på arbeidsmarkedet for en bedrift som er alene som arbeidsgiver på et lokalt arbeidsmarked. Bedriften er ikke dekket av tariffavtale. Allmenngjøring av landsomfattende tariffavtale medfører at bedriften må øke lønnen. Den finner det også lønnsomt å øke sysselsettingen.

Vi ser her på tilpasningen til en bedrift som er monopsonist på et lokalt arbeidsmarked, ved å være den eneste som etterspør arbeidskraft. Vi antar at bedriften først ikke er underlagt tariffavtale. Arbeidstakerne opptrer individuelt. Deretter allmenngjøres landsomfattende tariffavtale.

Bedriften produserer produktmengden X per time med N identiske arbeidstakere, ifølge produktfunksjonen

$$2.49 \quad X = F(N).$$

Funksjonsformen er også i dette tilfellet slik at $F' > 0, F'' < 0$. Vi antar at realkapital til bruk i produksjonen er gitt, og ligger bak formen på produktfunksjonen.

Tilbudet av arbeidskraft rettet mot bedriften er avhengig av lønnsnivået i bedriften:

$$2.50 \quad N^T = S(w).$$

Når lønnen øker så øker tilbudet: $S'(w) > 0$. Bedriften fastsetter timelønnen w slik at overskudd blir størst mulig, idet den tar hensyn til tilbudsfunksjonen 2.50. Overskuddet i bedriften som funksjon av lønnen blir

$$2.51 \quad \Pi = F(S(w)) - wS(w) - K,$$

der K er en konstant kapitalkostnad.

Vi antar at bedriften sysselsetter alle som tilbyr arbeid. Størst mulig overskudd oppnås ved å sette lønnen slik at

$$2.52 \quad F'(S(w)) = w \left(1 + \frac{1}{S'(w)} \right).$$

$S'(w)$ er elastisiteten av tilbudsfunksjonen 2.50. Uttrykket til høyre for likhetstegnet i 2.52 er grensekostnaden ved å øke sysselsettingen med en person. I tilfellet fullkommen konkurranse er dette lik markedslønnen. Med monopsoni blir kostnaden høyere fordi det krever høyere lønn å få en ekstra person til å tilby arbeid, og den høyere lønnen skal gjelde alle som er ansatt. Lønnen settes slik at grenseproduktiviteten blir lik grensekostnaden. Ved stigende tilbudskurve er parentesens positiv, slik at både sysselsetting og lønnsnivået blir lavere enn ved frikonkurranse.

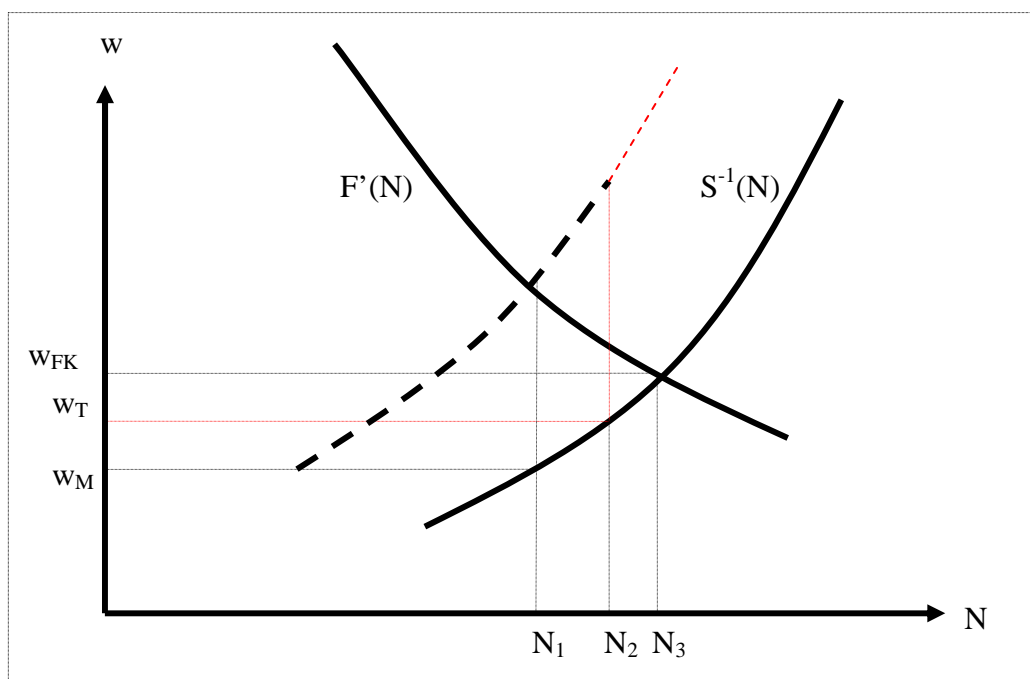
Vi antar at allmenngjøring av en landsomfattende tariffavtale etablerer en tarifflønn w_T i bedriften som er høyere enn monopsonilønnen w_M gitt av 2.52. En mulighet er da at bedriften må innstille fordi overskuddet blir negativt. Bedriften greier ikke lenger å finansiere kapitalkostnadene. Hvis imidlertid lønnen ikke øker så mye, kan resultatet av allmenngjøringen bli økt sysselsetting. Bedriften kan ikke lenger redusere sysselsettingen og oppnå redusert lønnsnivå. Alle skal ha tarifflønnen. Grensekostnaden ved å øke sysselsettingen blir lik tarifflønnen som i tilfellet med fullkommen konkurranse på arbeidsmarkedet.

Bedriftens tilpasning kan fremstilles som på Figur 2.5. Figuren viser grenseproduktiviteten som faller med økende N , og tilbudskurven for arbeid $S^{-1}(N)$. Krysningspunktet mellom disse to kurvene er tilpasningspunktet dersom det hadde stått en rekke bedrifter bak grenseproduktivitetskurven og det hadde vært så stor konkurranse

om arbeidskraften at den enkelte bedrift ville opplevd markedslønnen som gitt. Likevekt på dette markedet ville innebære en lønn lik w_{FK} .

Monopsonisten velger heller en lavere lønn lik w_M . Bedriften forstår at dersom lønnen settes lavere, så tilbyr færre personer arbeid, samtidig som lønnen reduseres for alle ansatte. Den marginale reduksjon i kostnader er større enn tapet i inntekter. Den stiplede kurven viser grensekostnaden for bedriften, som altså for hvert nivå på sysselsettingen ligger høyere enn tilbudskurven. Tilpasningen blir med sysselsettingen N_1 der grenseproduktiviteten er lik grensekostnaden.

Figur 2.5 Monopsoni



Innføringen av tarifflønnen w_T endrer grensekostnadskurven for bedriften til å bli som langs de røde linjestykkene. Når sysselsettingen øker fra null, er grensekostnadene lik tarifflønnen. Dette gjelder inntil en når tilbudskurven for arbeid. Da er sysselsettingen lik N_2 . Hvis sysselsettingen skal øke mer enn dette, må lønnen økes for alle. Grensekostnadene øker da til det som gis av grensekostnadskurven uten tariffavtale. Dette gir en langt høyere økning i grensekostnadene enn i inntektene, og er ikke lønnsomt. Bedriften vil tilpasse seg med N_2 som altså er høyere enn uten tariffavtale. Den høyeste sysselsetting som kan oppnås, er N_3 , som er nivået dersom det hadde ligget en frikonkurransesituasjon bak etterspørselskurven. Innføringen av en minstelønn har da hindret bedriften fullt ut i å ta ut den mulige gevinsten ved å være monopsonist. Presses lønnen ytterligere opp, vil sysselsettingen begynne å gå ned, men den kan likevel være høyere enn i tilfellet uten tariffavtale så lenge den ikke blir høyere enn grenseproduktiviteten i tilfellet uten tariffavtale.

2.7 Individuelle forskjeller, fullkommen konkurranse

I dette avsnittet stiller vi opp en modell av tilpasningen på arbeidsmarkedet der arbeidsgiverne kan skille mellom arbeidstakernes effektivitet og der de lønnes ut fra sin effektivitet. En sektor dekket av tariffavtaler vil ønske arbeidstakere som minst er så

effektive at de kan tjene inn minstelønnen. Andre vil skyves over til den udekkede sektor og få en sjanse der, om enn til lav timelønn. Allmenngjøring gjør at den sjansen faller bort. Alle som ikke kan tjene inn minstelønnen vil bli utstøtt fra arbeidslivet.

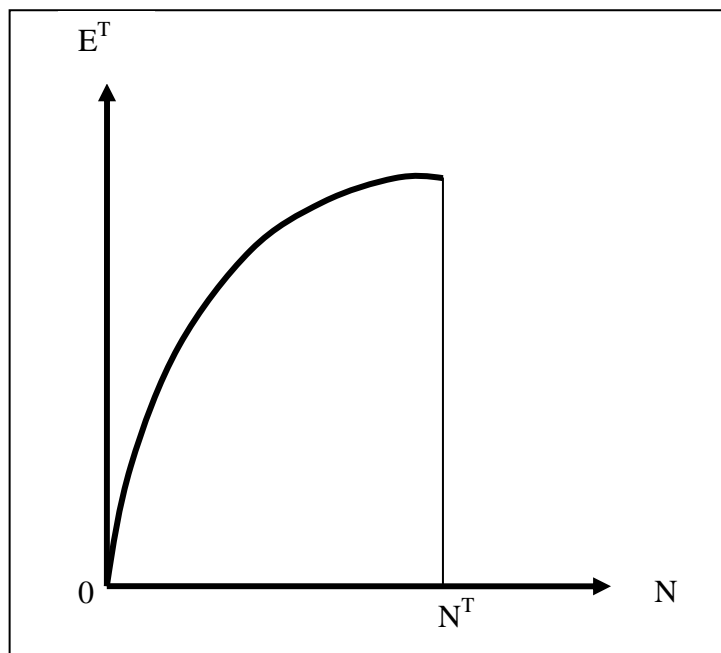
I modellene i de tidlige avsnitt er det forutsatt individer med identiske produktive egenskaper og samme timelønn til alle. Vi beveger oss i dette avsnittet nærmere virkeligheten ved å anta at arbeidstakerne er forskjellige. De er ikke kvalitativt forskjellige, men de tilbyr en gitt mengde arbeidsinnsats som kan variere mellom individene. Vi måler arbeidsinnsatsen i det vi kaller *effektivitetsenheter*. Arbeidstakere brukes som fellesbetegnelse på de som er sysselsatt og de som er arbeidsledige, altså som aktivt prøver å skaffe seg lønnsarbeid, men som ikke har det.

Det er N^T personer i økonomien som tilbyr sin arbeidskraft på markedet. Dette antall personer er upåvirket av lønnen. For å beskrive deres tilbud av arbeidskraft, innfører vi det vi kaller en *effektivitetsfunksjon*:

$$2.53 \quad E = G(N).$$

Funksjonsformen er slik at $G' > 0, G'' < 0$. Funksjonen viser den *største samlede mengde tilbudte effektivitetsenheter E per time som kan oppnås fra N arbeidstakere*, når disse er valgt ut blant de N^T personer som tilbyr arbeidskraft. Den gir den samlede mengde tilbudte effektivitetsenheter fra de N personene som har størst effektivitet, $N \leq N^T$. Effektivitetsfunksjonen rangerer arbeidstakerne etter sitt tilbud av effektivitetsenheter. De med størst tilbud kommer først når N øker fra 0. Funksjonen kan illustreres som på Figur 2.6.

Figur 2.6 Effektivitetsfunksjonen



Etterspørselsiden i økonomien er som for modellen i avsnitt 2.2, bortsett fra at det er effektivitetsenheter som inngår i produktfunksjonene og ikke personer. Bedriftene betaler samme lønn per effektivitetsenhet, b , til alle. Timelønnen til den enkelte arbeidstaker blir et resultat av lønnen per effektivitetsenhet og antall enheter som tilbys.

De m_D bedriftene som er dekket av tariffavtale produserer samlet en produktmengde X_D per time med E_D effektivitetsenheter, ifølge produktfunksjonen

$$2.54 \quad X_D = F_D(E_D) = m_D f(e_D),$$

der e_D er effektivitetsenheter i hver bedrift.

Tilsvarende har de *udekkede* bedriftene produktfunksjonen

$$2.55 \quad X_U = F_U(E_U) = m_U f(e_U).$$

Bedriftenes etterspørsel etter arbeidskraft bestemmes ved at de søker størst mulig overskudd, idet de oppfatter lønnen per effektivitetsenhet b for gitt. Tariffavtalen oppfattes som en nedre grense for lønnen per time w_T . Overskuddet i de to sektorene blir

$$2.56 \quad \Pi_D = X_D - bE_D - K_D,$$

$$2.57 \quad \Pi_U = X_U - bE_U - K_U,$$

der K_D og K_U er en gitt kapitalkostnad.

Betingelsene for størst mulig overskudd er

$$2.58 \quad F'_D(E_D^E) = f'(n_D) = b,$$

$$2.59 \quad F'_U(E_U^E) = f'(n_U) = b,$$

der E markerer etterspørsel.

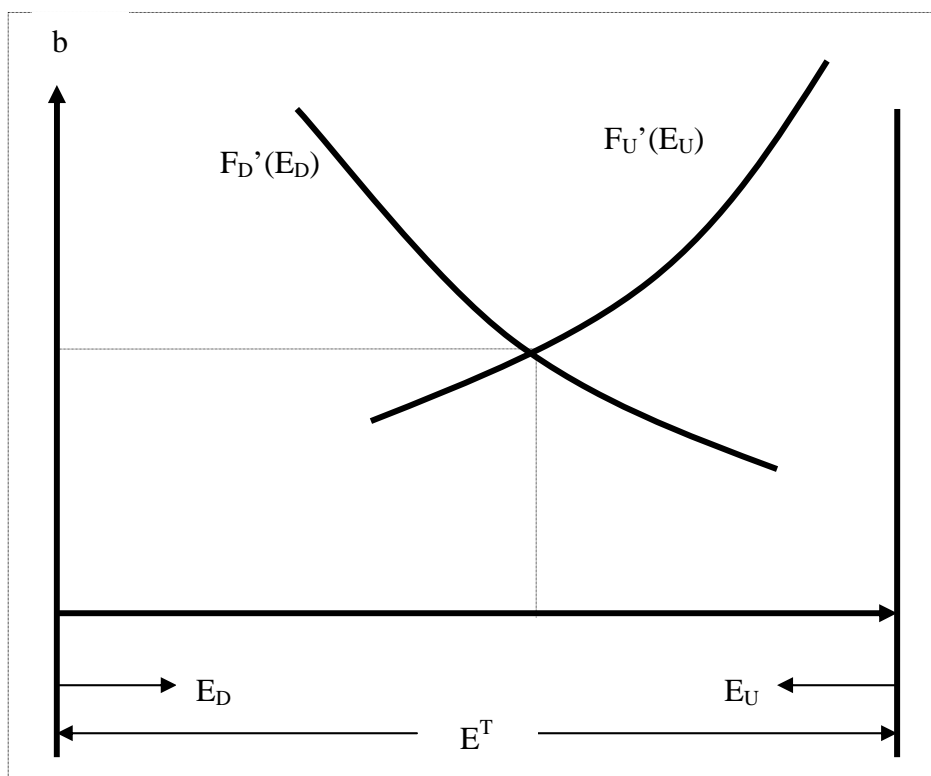
Som et referansetilfelle, og selv om sektorinndelingen da blir meningsløs, ser vi først på likevekt på arbeidsmarkedet uten tariffavtale. Da vil ethvert tilbud av effektivitetsenheter bli fordelt på de to sektorer slik at grenseproduktiviteten i sektorene blir like stor, som krevd i 2.58 og 2.59. b blir bestemt slik at samlet etterspørsel blir lik E^T .

$$2.60 \quad E_D^E + E_U^E = E^T.$$

De fem relasjonene i 2.58, 2.59 og 2.60 bestemmer de fem variable $E_D^E, E_U^E, b, n_D, n_U$.

Grafisk kan tilpasningen fremstilles som på Figur 2.7.

Figur 2.7 Individuelle forskjeller



Vi måler på figuren effektivitetsenheter i den dekkede sektoren fra venstre og effektivitetsenheter i den udekkede sektoren fra høyre. Skjæringspunktet mellom de to etterspørselskurvene angir markedsbalansen.

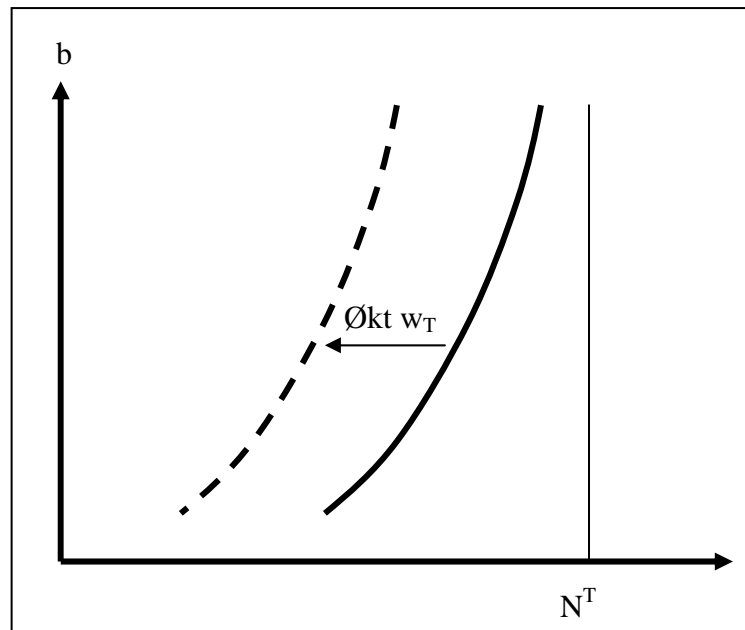
Et problem med denne tilpasningen er imidlertid at timelønnen kan bli svært lav for de med minst effektivitetsenheter å tilby. Dette er en motivasjon bak innføring av tariff-lønn, minstelønn og lønnsgrenser i arbeidsledighetsregelverket.

Tariffølennen, som er en timelønn, i den dekkede sektoren har ingen virkninger på tilpasningen i Figur 2.7. Den medfører bare en *sortering* av arbeidstakere mellom sektorer. Den dekkede sektor får arbeidstakere som minst har så mange effektivitetsenheter at de minst tjener tariffølennen per time. Den udekkede sektor får alle som ikke har så mange effektivitetsenheter. Alle blir etterspurt, om enn til en svært lav timelønn i den udekkede sektoren. Den udekkede sektoren kan gi jobb til alle lavproduktive.

Allmenngjøring medfører at minstesatsen for lønn per time gjøres gjeldende i begge sektorer. Virkningen av dette er at ingen som ikke kan tjene inn minstelønnen per time blir sysselsatt. De som har mindre tilbud av effektivitetsenheter enn det som trengs for å tjene minstelønnen, blir utstøtt fra arbeidslivet.

Antall personer som minst kan tjene en tarifflønn per time lik w_T , er gitt ved

Figur 2.8 Tilbud av arbeid som minst kan tjene tarifflønnen.
Tarifflønnen er allmenngjort



$$2.61 \quad w_T = b \cdot G'(N).$$

Vi kan skissere grafen til denne kurven som på Figur 2.8.

Jo større b , desto flere personer kan tjene inn en gitt mistelønn per time. Når minstelønnen øker, flyttes kurven til venstre. Det vil kreves høyere b for å oppnå minstelønnen, slik at noen flere faller ut.

Det virker urimelig å anta at arbeidsgiverne bare er interessert i effektivitetsenheter og ikke i *antall personer* ansatt. Det er personalkostnader knyttet til den enkelte person, i form av administrasjon, utstyr, kontorplass, opplæring og ledelse. I tillegg kan samarbeidet i produksjonen påvirkes av den enkelte persons effektivitet.

Vi skal her bare vise virkningene av å trekke ut a effektivitetsenheter per person fra det som går inn i produktfunksjonene:

$$2.62 \quad X_D = F_D(E_D - aN_D) = m_D f(e_D - an_D),$$

der n_D er antall personer etterspurt i hver bedrift i dekket sektor. Tilsvarende i udekket sektor:

$$2.63 \quad X_U = F_U(E_U - aN_U) = m_U f(e_U - an_U).$$

Produksjonsstrukturen er nå slik at hver bedrift vil ønske å oppnå ethvert antall effektivitetsenheter med færrest mulig personer, slik at produksjonen blir størst mulig, gitt antall effektivitetsenheter.

I dekket sektor blir grenseproduktiviteten av effektivitetsenheter lik

$$2.64 \quad \frac{\partial X_D}{\partial E_D} = F'_D(E_D - aN_D) \left[1 - \frac{a}{G'(N_D)} \right].$$

For en gitt E_D , øker grenseproduktiviteten med G' . Dette kan tolkes som at jo mer de som ansettes kan yte av effektivitet, desto mindre fratrekk i grenseproduktivitet per effektivitetsenhet. Det vil bli konkurranse om de mest effektive, slik at de vil få høyere lønn per effektivitetsenhet enn de med mindre effektivitet.

Ingen bedrifter vil ansette noen med negativ grenseproduktivitet. Dette betyr at uttrykket i parenteser i 2.28 må være positivt. Dette krever

$$2.65 \quad G'(N) > a.$$

Personer med mindre tilbud av effektivitetsenheter enn det som skal til for å veie opp for kostnadene knyttet til å ha dem ansatt, vil bli utestengt fra dekket sektor. Tilsvarende vil gjelde i udekket sektor.

Vi får altså i dette tilfellet utestenging fra arbeidslivet uavhengig av om det er tariffbestemt minstelønn eller ikke.

Timelønnen for de som tilbyr akkurat a effektivitetsenheter, finnes av grenseproduktiviteten med hensyn på personer.

$$2.66 \quad \frac{\partial X_D}{\partial N_D} = F'_D(G' - a).$$

De skal altså ha en lønn lik 0, og det er åpenbart at tarifflønnen er høyere enn dette. Tarifflønnen vil altså medføre at mer effektive personer blir ansatt. De som dermed blir skjøvet over i udekket sektor, kan der bli ansatt til lavere lønn, slik som i modellen uten kostnader knyttet til personer. Konklusjonen om virkningene av å allmenngjøre tarifflønnen blir altså ikke så forskjellige, bortsett fra at all utestengning av de svakeste ikke bare skyldes tarifflønnen, men også kostnader knyttet til ansatte.

2.8 Individuelle forskjeller, monopsonistisk tilpasning

I dette avsnittet stiller vi opp en modell av tilpasningen på arbeidsmarkedet der en bedrift som er alene som arbeidsgiver på et lokalt arbeidsmarked kan skille mellom arbeidstakernes effektivitet og lønne dem ut fra sin effektivitet. Bedriften er ikke dekket av tariffavtale. Allmenngjøring av landsomfattende tariffavtale bidrar til utstøting av personer som har lav effektivitet.

Vi følger her opp modellen i avsnitt 2.6 men bygger inn at arbeidstakerne er forskjellige slik som forklart i avsnitt 2.7. Vi ser bort fra kostnader knyttet til personer. Effektivitetsfunksjonen må nå endres slik at tilbudet av arbeidskraft øker med økende lønn. Vi fører inn det samlede tilbud av arbeidstakere som en variabel samtidig som det gjøres avhengig av lønnen per effektivitetsenhet:

$$2.67 \quad N^T = S(b).$$

$$2.68 \quad E = G(N, S(b)).$$

Funksjonsformen er slik at $G'_N > 0, G'_S > 0, G''_{NS} > 0, G''_{NN} < 0$.

Bedriften fastsetter b . Dette betyr å fastsette hele lønnsstrukturen i bedriften. Den vil sysselsette alle effektivitetsenheter som tilbys på en gitt nivå for b før det vurderes å øke b for å få frem økt tilbud. Fortsatt er bedriften bare interessert i effektivitetsenheter som tilbys og ikke hvor mange personer som leverer dem.

Tilbudet av effektivitetsenheter som bedriften er interessert i er derfor gitt av 2.68 innsatt at antall sysselsatte er alle som tilbyr arbeid:

$$2.69 \quad E = G(S(b), S(b)).$$

Denne funksjonen definerer lønnen per effektivitetsenhet, b , som funksjon av tilbudet av effektivitetsenheter, E :

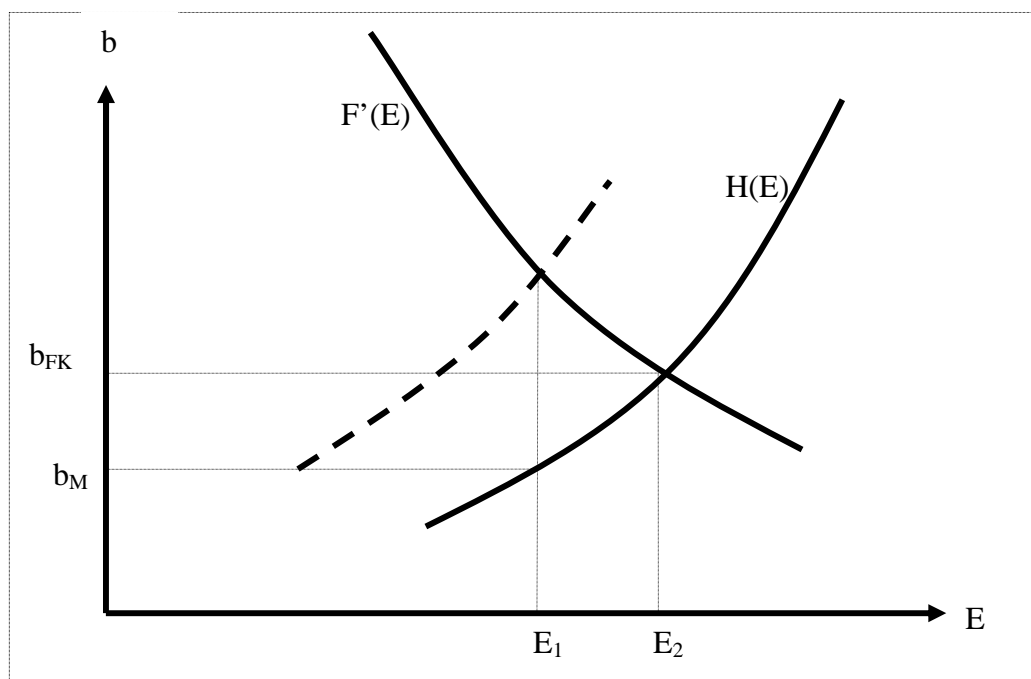
$$2.70 \quad b = H(E).$$

Dette er tilbudsfunksjonen rettet mot bedriften. Den kan fremstilles som på Figur 2.9. Også i dette tilfellet vil det finnes en kurve for grensekostnaden som innebærer at grensekostnaden for en gitt mengde effektivitetsenheter er høyere enn lønn per effektivitetsenhet for å frembringe dem. Tilpasningen vil bli med E_1 effektivitetsenheter og b_M .

Dersom allmenngjøring innføres i form av en minstelønn per time, vil tilbudskurven flyttes til venstre. Det vil bli tilbudt færre effektivitetsenheter for enhver b fordi de som ikke minst kan tjene opp minstelønnen støtes ut.

Hvis allmenngjøringen både innebærer en minstelønn per time og en bestemt b , kanskje i form av en lønnstabell for alle effektivitetsnivåer, kan kanskje antall etterspurte effektivitetsenheter øke. Men i hovedsak vil utstøtingen bestå.

Figur 2.9 Monopsoni. Effektivitetsenheter



2.9 Søking etter arbeid

Hvordan søker arbeidstakerne seg frem til en jobb som de både kan få og som de aksepterer å ta? Vi skal se på en enkel fremstilling av den såkalte søketeorien for hvordan dette skjer og hvilke virkninger en endring i lønnsstrukturen som ved allmenngjøring vil ha på denne prosessen. Det tar tid både for en arbeidssøker og en arbeidsgiver å oppnå en ansettelse som passer både til arbeidssøkerens kompetanse og ønsker og til arbeidsgiverens ønsker. Lengden på en arbeidsledighetsperiode betraktes i søketeorien som en produktiv kraft for å oppnå en god tilpasning mellom arbeidssøkere og ledige jobber.

Anta at en arbeidssøker kjenner fordelingen av lønninger mellom aktuelle ledige jobber i arbeidsmarkedet. Denne fordelingen kan beskrives ved tetthetsfunksjonen $f(w)$ og fordelingsfunksjonen $F(w)$. Arbeidssøkeren får tilbud om jobb, trukket tilfeldig fra denne fordelingen. Tilbudene kommer ett og ett, og for hvert tilbud vurderer arbeidssøkeren om tilbudet skal avvises eller aksepteres. Hvis arbeidssøkeren er arbeidsledig med rett til dagpenger, a , vil kostnaden ved å avvise et tilbud være lik

$$2.71 \quad w - a + c,$$

hvis arbeidssøkeren beholder dagpengene. En taper det en ville fått ekstra i inntekt ved å ta jobben. I tillegg kommer kostnader c knyttet til selve søkeaktiviteten (transport, søknadsskriving, tid til intervjuer med mer). Når et tilbud avslås, antar vi at en søker etter et nytt tilbud.

Forventet gevinst ved å avslå og håpe på et bedre tilbud senere, er lik

$$2.72 \quad [E(w/w \geq w^*) - w^*] \cdot [1 - F(w^*)]$$

Her er $E(\cdot)$ forventningen av w gitt at w er større eller lik lønnen i det tilbudet som avslås w^* . Hele klammeparentesen uttrykker forventet gevinst ved at den forventede lønnen er høyere enn lønnen i det avslåtte tilbudet. Den andre klammeparentesen uttrykker sannsynligheten for at det faktisk kommer et jobbtilbud med lønn over den som ble avslått.

Hvis vi antar at lønnen i alle ledige jobber er normalfordelt (μ, σ) , kan den første klammeparentesen omformes til

$$2.73 \quad \frac{\sigma \cdot \phi\left(\frac{w^* - \mu}{\sigma}\right)}{1 - \Phi\left(\frac{w^* - \mu}{\sigma}\right)} + \mu - w^*.$$

ϕ angir tetthetsfunksjonen og Φ fordelingsfunksjonen til den standardiserte normalfordelingen.

Resten av uttrykket i (2.72) kan da uttrykkes som

$$2.74 \quad \left[1 - \Phi\left(\frac{w^* - \mu}{\sigma}\right)\right].$$

Samlet kan den forventede gevinsten uttrykkes som

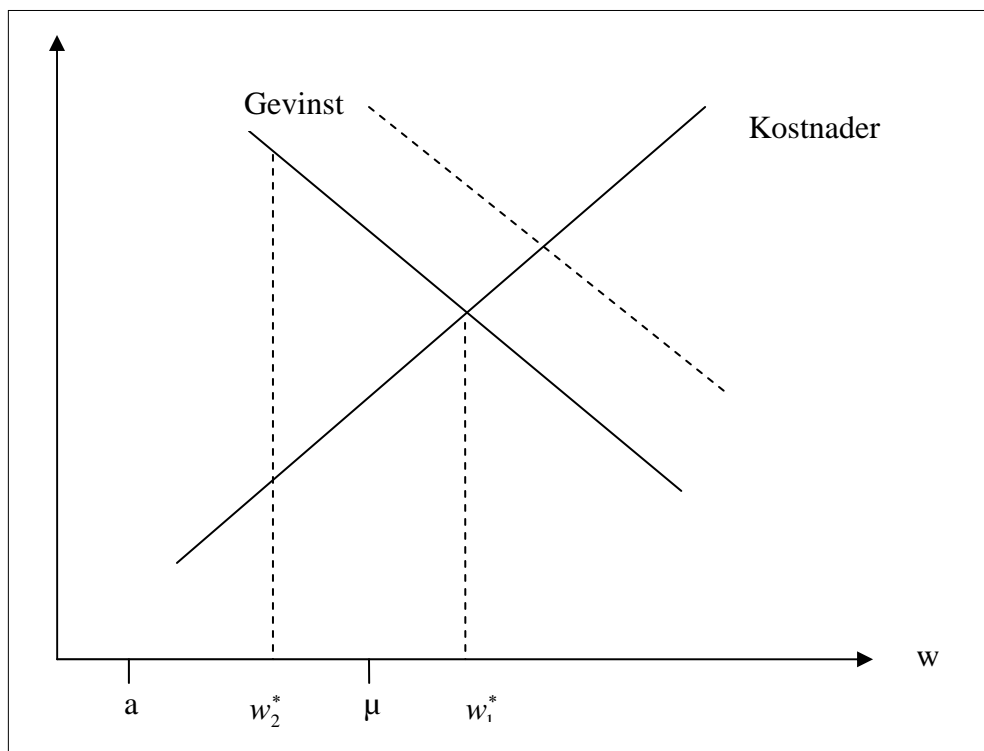
$$2.75 \quad Z = \sigma \cdot \phi\left(\frac{w^* - \mu}{\sigma}\right) - (w^* - \mu) \cdot \left(1 - \Phi\left(\frac{w^* - \mu}{\sigma}\right)\right).$$

Denne gevinsten kan fremstilles som en funksjon av w^r som på Figur 2.10. Forventet gevinst faller med økende lønn i den sist tilbudte jobben. Dette gjelder iallfall i omegnen til μ . Deriverer vi mhp. w^r , og setter $w^r = \mu$, får vi at

$$2.76 \quad \frac{\partial Z}{\partial w^*} = -(1 - \Phi(0)) = -\frac{1}{2}.$$

Forventet gevinst ved å søke etter et nytt tilbud, synker med økende lønn i siste tilbud.

Figur 2.11 *Gevinster og kostnader ved å søke etter ett nytt jobbtilbud*



Vi viser på figuren også kostnadene ved å avvise et tilbud om jobb. Disse kostnadene øker med økende lønnstilbud. Det blir en stadig høyere lønn som avvises.

Hvis en arbeidssøker har tilbud om w_2^* , blir det en relativt lav kostnad ved å avvise tilbudet: $w_2^* - a + c$. Forventet gevinst ved å søke etter et nytt tilbud er mye større. Arbeidssøkeren velger derfor å avslå tilbudet og å søke videre. Først når arbeidssøkeren har et jobbtilbud med lønn w_1^* eller høyere, vil tilbud bli akseptert. Ved lønn w_1^* er kostnadene ved å avslå tilbudet like store som den forventede gevinst av å lete etter et nytt tilbud. Det har da ingen hensikt å fortsette søkingen.

Lønnen w_1^* kan kalles *reservasjonslønnen*. Det er det laveste lønnstilbudet arbeidssøkeren vil akseptere.

Jo høyere reservasjonslønn en arbeidsledig arbeidssøker har, desto lengre tid vil vi forvente at arbeidsledighetsperioden blir. Personer med lav reservasjonslønn vil raskere finne en akseptabel jobb enn personer med høyere reservasjonslønn. Hvordan vil allmenngjøring påvirke reservasjonslønnen og arbeidsledighetsperiodene?

Vi vil studere virkningene av allmenngjøring ved å anta at dette både øker μ og reduserer σ , altså øker forventningsverdien i lønnsfordelingen og samtidig reduserer spredningen. Økt forventet lønn skyldes økt lønn i udekket sektor, og mindre lønnsforskjeller følger av at alle bedrifter skal følge tariffen.

Vi deriverer Z mhp. μ og finner, når $w^r = \mu$:

$$2.77 \quad \frac{\partial Z}{\partial \mu} = 1 - \phi(0) = \frac{1}{2}.$$

Hvis allmenngjøring medfører en lønnsfordeling med høyere forventning, vil forventet gevinst av å avslå et tilbud med en bestemt lønn øke. Lønnstilbudet som avslås må her oppfattes som gitt, samtidig som vi sammenligner to ulike lønnsfordelinger.

Vi deriverer Z mhp. σ og finner, når $w^r = \mu$:

$$2.78 \quad \frac{\partial Z}{\partial \sigma} = \phi(0) > 0.$$

Vi må anta at allmenngjøring av tarifflønnen fører til mindre lønnsspredning i sektorer som i utgangspunktet hadde en dekket og en udekket del. Med forutsetningen om en normalfordelt lønnsspredning både før og etter allmenngjøringen, og om at allmenngjøringen *reducerer* σ , blir virkningen av allmenngjøring at gevinsten av å avslå et gitt lønnstilbud blir mindre.

Økt μ vil medføre at gevinstkurven på Figur 2.11 flyttes utover i retning av den stiplede, fallende kurven. Dette vil øke reservasjonslønnen. Men redusert σ vil flytte gevinstkurven motsatt vei. Den samlede virkningen på reservasjonslønnen er derfor usikker. Det blir riktignok høyere forventet lønn, men siden lønnsforskjellene blir mindre, så blir det likevel mindre å tjene på å søke videre ut fra et gitt lønnstilbud.

Hvordan vil lengden på jobbsøkningsperiodene bli påvirket? Hvis vi antar at reservasjonslønnen omtrent forblir uendret, så vil vi vente at periodene blir kortere. Vi splitter endringene i lønnsfordelingen som følge av allmenngjøring i to:

For det første flyttes tetthetsfunksjonen for lønnen i retning av høyere μ . Dette bidrar til større sannsynlighet for å "trekke" et akseptabelt jobbtilbud, gitt konstant reservasjonslønn. Dette vil bety kortere ledighetsperioder og mindre "søkeledighet". For det andre samles sannsynlighetsmassen over tariffavtalens lønnsatser. Hvis reservasjonslønnen da er lavere enn μ , så vil lavere lønnsspredning ytterligere bidra til kortere ledighetsperioder. Hvis reservasjonslønnen er høyere enn μ , vil sannsynligheten for å finne et akseptabelt lønnstilbud synke og det vil ta lengre tid å finne et akseptabelt tilbud.

Antakelig vil reservasjonslønnen være lavere enn den nye μ , siden fordelingen er flyttet til høyre. I så fall bidrar mindre lønnsspredning til ytterligere kortere ledighetsperioder.

2.10 Midlertidig innvandring

Vi stiller her opp en modell som belyser beslutningen for personer om å søke midlertidig arbeid i et annet land enn der de er bosatt. Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler behandles som virkninger av en økning i den lønnen som kan oppnås i vertslandet.

Anta en person som fordeler arbeidstiden i løpet av året mellom to land; et hjemland og et vertsland. Personen vil helst bo i hjemlandet, men må veie dette opp mot høyere inntekter i vertslandet.

Vi forutsetter at velferdsnivået til personen avhenger av den samlede inntekt etter at reiseutgiften er betalt og av hvorledes samlet tilgjengelig arbeidstid i hvert år fordeler seg på hjemlandet og vertslandet. En anskueliggjøring av modellen er vist i Figur 2.12.

Arbeidstiden i hjemlandet (H) måles langs den horisontale akse og disponibel inntekt (R) langs den vertikale akse. Totalt tilgjengelig arbeidstid (T) i løpet av året fordeles mellom tid i hjemlandet (H) og tid i vertslandet ($T-H$). Lønnen pr. tidsenhet i vertslandet (w_v) antas å overstige lønnen i hjemlandet (w_h). Samlet disponibel årsinntekt (R) blir lik summen av inntekt i hjemlandet og inntekt i vertslandet minus reisekostnaden (c) per år:

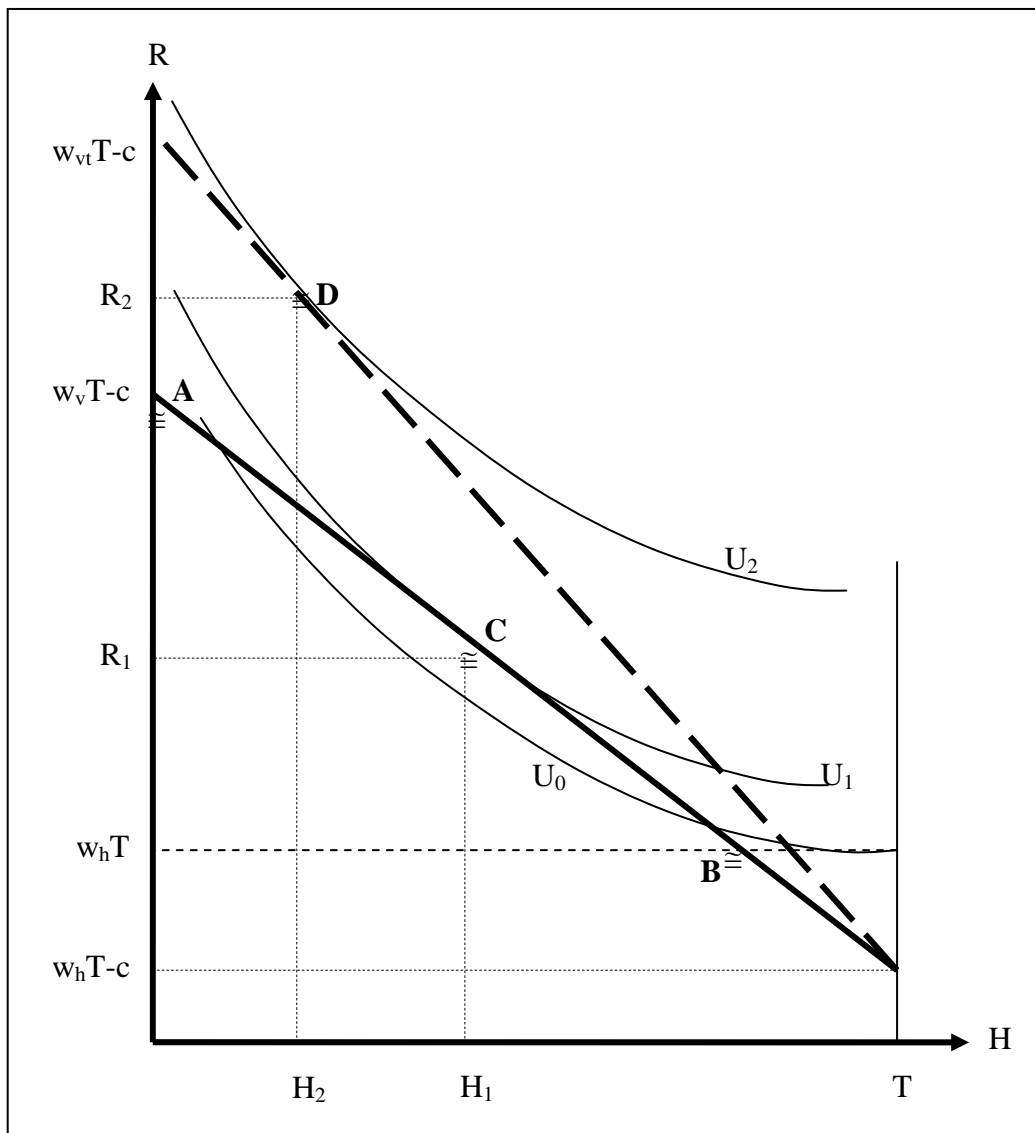
$$2.79 \quad w_h H + w_v (T - H) - c = R.$$

2.79 er grafisk vist som den heltrukne budsjettlinjen gjennom A, C og B på Figur 2.12.

Punkt A innebærer at all arbeidstid per år brukes i vertslandet ($H=0$). Disponibel årsinntekt er da lik $w_v T - c$, som tilsvarer maksimal inntekt i vertslandet fratrukket reisekostnaden.

I punkt B brukes det meste av tiden i hjemlandet. En begrenset del av tiden brukes i vertslandet og bare nok til at ekstraintekten ved å arbeide i vertslandet er like stor som reisekostnaden. Denne inntekten kan altså også oppnås ved å bruke all tilgjengelig tid i hjemlandet slik at man sparer reisekostnadene. Linjestykket AB utgjør alle kombinasjoner av tid i hjemlandet (H) og tid i vertslandet ($T-H$) som gir høyere disponibel inntekt (R) enn om man bare arbeider i hjemlandet.

Figur 2.12 Beslutningssituasjon for potensiell utvandrer



Kurvene U_0 , U_1 og U_2 beskriver ulike nyttenivåer for personen. Hver av dem går gjennom kombinasjoner av inntekt og tid i hjemlandet som gir samme nyttenivå. Krumningen på kurvene viser at for at personens nytte skal forbli uendret, må redusert tid i hjemlandet kompenseres med økt disponibel inntekt. Kurvene øverst og lengst til høyre representerer høyest nyttenivå.

Slik Figur 2.12 er tegnet, vil personen oppnå høyest velferdsnivå i tangeringspunktet mellom kurven som svarer til nyttenivået U_1 og linjestykket AB (punkt C i figuren). Vi ser av figuren at kurven U_1 svarer til et høyere velferdsnivå enn personen kunne oppnådd ved å bruke all tid i hjemlandet eller ved å bruke all tid i vertslandet. Personen vil altså velge en deling av tiden mellom hjemlandet og vertslandet, altså en form for midlertidig migrasjon.

Allmenngjøring av tariffavtaler i vertslandet vil antakelig bety økt lønn i virksomheter som ellers ikke ville være underlagt tariffavtale. Mange midlertidige innvandrere tar antakelig jobb i dette markedet. Forventet lønn i vertslandet for innvandrere vil derfor øke for utlendinger som søker arbeid i Norge.

Økt lønn i vertslandet er illustrert på Figur 2.12 ved et skift fra den heltrukne til den stiplede budsjettlinjen, som gir en endring i tilpasningen fra punkt C til punkt D. Dette innebærer mindre arbeidstid i hjemlandet og mer i vertslandet og økt disponibel inntekt. Lønnsomheten av midlertidig arbeidsopphold i vertslandet øker.

Allmenngjøring kan også som tidligere nevnt medføre utstøting av lavproduktiv arbeidskraft fra arbeidsmarkedet, og dette kan redusere mulighetene til å få jobb for en del arbeidssøkere fra utlandet. Dette vil bidra i retning av å redusere forventet lønn i vertslandet og til å redusere forventet lønnsomhet av midlertidig utvandring til et annet land.

I Figur 2.12 antar vi at reisekostnaden er den samme uansett hvor stor del av tiden som arbeides i vertslandet. Dette er rimelig dersom enhver tilpasning bare innebærer ett sammenhengende opphold i vertslandet. Dersom tiden i vertslandet stykkes opp i flere perioder, vil reisekostnaden stige. Dette kan redusere lønnsomheten av å dele tiden mellom hjemlandet og vertslandet.

Reisekostnadene har også sammenheng med reiseavstanden. Det er derfor ofte mer pendlingspreget migrasjon i grenseområder og over til naboland, f.eks. fra Polen til Tyskland. Når midlertidig migrasjon skjer over lange avstander, som fra Pakistan til Norge, vil innvandrerne ønske å arbeide lengre perioder i vertslandet enn midlertidige innvandrere med betydelig lavere reisekostnader.

Høyere prisnivå i vertslandet enn i hjemlandet kan gi en ekstra gevinst i tillegg til den som følger av forskjellene i lønnsnivået mellom de to landene. Hvis migrantene forbruker inntektene der de tjenes, kan mulig forbruk måles som, $w_h H / p + w_v (T-H) / p_v$, hvor p er prisnivået i hjemlandet og p_v er prisnivået i vertslandet.

En forskyvning av forbruket slik at en andel k av inntektene i vertslandet brukes i hjemlandet, øker innvandrernes forbruk i hjemlandet med $k w_v (T-H) / p_h$ og reduserer innvandrernes forbruk i vertslandet med $k w_v (T-H) / p_v$. Samlet forbruk vil øke når prisnivået i vertslandet (p_v) er høyere enn prisnivået i hjemlandet (p_h).

2.11 Innvandring og relative faktorpriser og ledighetsrater

Vi skal i dette avsnittet se nærmere på hvordan allmenngjøring av tariffavtaler vil påvirke virkningene av innvandring på relative faktorpriser og relative ledighetsrater.

Arbeidsinnvandring innebærer større tilgang på arbeidskraft. Hvis vi ser bort fra individuelle forskjeller mellom arbeidstakere, kan virkningene av arbeidsinnvandring - sterkt forenklet - analyseres som på Figur 2.13. Etterspørselssiden er der fremstilt på samme måte som i Figur 2.2. Tilbudet er imidlertid uelastisk.

Vi antar nå at modellen gjelder et land med en dekket og en udekket sektor. Produksjonen i landet øker med økende sysselsetting, men økningen avtar med økende sysselsetting. Det betyr at grenseproduktiviteten av arbeidskraft synker. For bedriftene i den dekkede sektoren faller grenseproduktiviteten slik som langs kurven F'_D . I den dekkede sektoren gjelder tarifflønnen w_T . Til denne lønnen etterspør den dekkede sektoren \bar{N}_D^E arbeidstakere. Arbeidstakerne i den dekkede sektoren får samlet utbetalt $w_T \cdot \bar{N}_D^E$.

De som ikke får jobb i den dekkede sektoren, konkurrerer om jobber i den udekkede sektoren hvor lønnen må ned i w_U for at alle $\bar{N}^T - \bar{N}_D^E$ skal bli ansatt. De får samlet utbetalt $w_U \cdot (\bar{N}^T - \bar{N}_D^E)$.

Anta så at tilbudet øker med \bar{M} arbeidstakere fra utlandet. Det økte tilbudet presser lønnen i udekket sektor ned til w_{UM} . Modellen sier ikke direkte noe om hvem som får hvilke jobber, men en kan tenke seg at de godt betalte jobbene i dekket sektor i utgangspunktet er besatt, slik at innvandrerne i alle fall i første omgang må ta jobber i udekket sektor. De får utbetalt $\bar{M} \cdot w_{UM}$. De bidrar imidlertid til produksjonen tilsvarende arealet under grenseproduktivitetskurven, fra \bar{N}^T til $\bar{N}^T + \bar{M}$. Siden de bare får utbetalt $\bar{M} \cdot w_{UM}$, oppstår en gevinst som følge av innvandringen svarende til det sjakk-mønstrede arealet på figuren. Gevinsten tilfaller eierne av realkapitalen. Det skjer i tillegg en omfordeling fra arbeidskraft til kapital for dem som jobbet i udekket sektor fra før, siden lønnsnivået i hele denne sektoren synker. Samlet blir resultatet at kapitalavkastningen øker.

Allmenngjøring i betydningen at lønnen i den i utgangspunktet udekkede sektor settes opp til tarifflønnen, leder til en tilpasning på figuren i punkt α . Kostnadene øker da i den tidligere udekkede sektoren, slik at etterspørselen etter arbeidskraft synker. Samlet etterspørsel etter arbeidskraft blir mindre enn samlet tilbud, slik at det oppstår arbeidsledighet. Innvandring av \bar{M} arbeidstakere vil øke ledigheten akkurat like mye. Om innvandrerne tar arbeid fra de innfødte eller blir gående ledige sier modellen intet om. Det blir uansett vanskeligere å få jobb.

Den økte lønnen gjør det mer fristende å søke jobb i landet, men større vanskeligheter med å få jobb gjør det mindre attraktivt å forsøke.

En tilpasning i punkt α innebærer at økningen i kapitalavkastningen som ville blitt en konsekvens av innvandringen, ikke blir noe av. Forholdet mellom lønn og kapitalavkastning øker i forhold til en situasjon med innvandring men uten allmenngjøring.

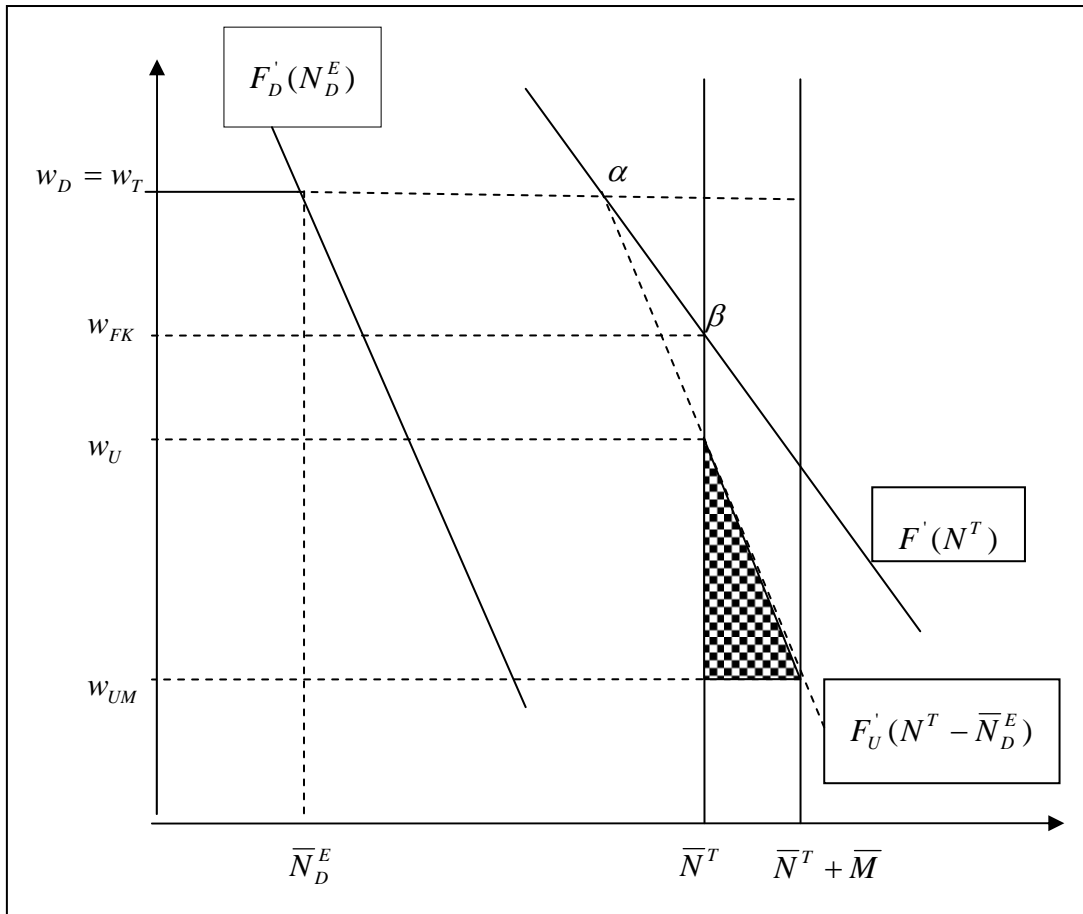
Gevinsten på innvandrernes arbeid i tilfellet uten allmenngjøring er også en gevinst for vertslandet og de som bodde der fra før. Riktignok kommer denne gevinsten som kapitalavkastning, men den kunne eventuelt vært omfordelt via skattesystemet. Denne gevinsten for vertslandet tapes ved allmenngjøring.

Dersom aktivitetsnivået i økonomien øker slik at grenseproduktivitetskurvene i Figur 2.13 forskyves til høyre, samtidig som det innenlandske tilbudet av arbeidskraft er uendret, øker lønnen i udekket sektor. En situasjon som vil oppleves som sterk mangel på arbeidskraft, er når aktivitetsnivået øker så mye at lønnen i udekket sektor stiger høyere enn tarifflønnen. Da vil også dekket sektor måtte øke lønnen. Forskjellen på det antall ansatte begge sektorene ville hatt dersom lønnen var lik tarifflønnen og det antall ansatte de faktisk har, ville oppleves som ”mangel på arbeidskraft”.

Hvis det i en slik situasjon importeres arbeidskraft, vil ”mangelen” avta og lønningene bli lavere. En allmenngjøring ville imidlertid ikke ha noen effekt før det ble importert så mange at lønnen i udekket sektor ble lavere enn tarifflønnen. Allmenngjøring vil da i prinsippet ha samme effekt som vist på Figur 2.13, men arbeidsledigheten vil bli mindre.

En mulighet er at bedriftene driver *prisdiskriminering*, eller lønnsdiskriminering overfor innvandrere. Dette betyr å betale innvandrere mindre enn innfødte selv om de er like produktive. Manglende språkkunnskaper og eventuelt lavere kompetanse kan også føre til lønsmessig forskjellsbehandling mellom innvandrere og innfødte. Dette vil påvirke dimensjonene på effektene ovenfor. Vi skal imidlertid her ikke gå nærmere inn på dette.

Figur 2.13 Virkninger av arbeidsinnvandring



2.12 Innvandring og økonomisk vekst

Det synes å være stor usikkerhet om virkningene av innvandring på den økonomiske veksten i et land. Virkningene vil for det første være av den typen vi har diskutert i de tidligere avsnitt, hvert år inn i fremtiden. Det kan være en annen utvikling i relative faktorpriser og arbeidsledighetsrater og i samlet arbeidsledighet. For det andre kan et langsiktig perspektiv åpne for nye typer effekter som ikke kommer frem i et kortsiktig, statisk perspektiv. Momenter av denne typen er om innvandring permanent øker arbeidskraftens omstillingsevne, skaper bedre muligheter for å utnytte stordriftsfordeler i produksjonen, kan gi impulser som øker innovasjonsevnen i økonomien og påvirker spareraten og kapitalakkumulasjonen i økonomien.

Hvordan vil allmenngjøring påvirke innvandringens virkninger på den økonomiske veksten? Allmenngjøringen innebærer en økning i lønnen og en reduksjon i kapitalavkastningen i forhold til en utvikling med en kontinuerlig tilgang på innvandret arbeidskraft med lav lønn. Den isolerte virkningen av en vridning bort fra kapital-

avkastning kan være å redusere spareraten og kapitalakkumulasjonen i forhold til en utvikling uten allmenngjøring. Dette vil bidra til redusert økonomisk vekst. Den økonomiske veksten vil imidlertid også bli påvirket av en rekke andre forhold som vi ikke skal gå inn på her.

3 Muligheter for kvantifisering

3.1 Hva trengs av data?

For å kvantifisere virkningene av allmenngjøring, trenger vi informasjon om deres timelønn, om hva slags arbeid de har (næring, yrke, bedriftsstørrelse) og hvor i landet det skjer, om de er medlem av en fagforening og om de får sin lønn regulert av tariffavtale. Timelønn er viktig fordi allmenngjøringsvedtak i alle fall hittil har hatt karakter av minstesatser for lønn per time.

Om de ansattes arbeid trenger vi informasjon om næring, yrke og bedrifts/etatsstørrelse.

Om arbeidsstedskommunene er det ønskelig med data om lokal arbeidsledighet, kommunestørrelse, næringsstruktur og sentralitet.

Om tariffavtalene som gjelder den enkelte trenger vi informasjon om laveste sats for tarifflønnen for ulike typer arbeidskraft, eksempelvis for faglært arbeider, ufaglært arbeider og arbeider under 18 år. Dette skal være enten de satser som faktisk er allmenngjort, eller de satser som vi gjetter på vil bli allmenngjort dersom det blir vedtatt allmenngjøring.

Om den enkelte ansatte trenger vi informasjon om kjønn, alder, utdanning, erfaring, og eventuell innvandringsbakgrunn og botid. Det er viktig at ikke-bosatte innvandrere er med i datamaterialet.

- De *bosatte* i Norge er personer som har oppholdt seg eller forventes å oppholde seg lovlig i landet i minst seks måneder. De skal registreres som bosatt i Folkeregisteret, og de får tildelt fødselsnummer. De må ikke ha bodd i landet i seks måneder. De kan bli regnet som bosatte før det dersom de forventer å oppholde seg mer enn seks måneder. Asylsøkere blir først regnet som bosatte dersom de får vedtak om opphold i landet.
- De *ikke-bosatte* er de som oppholder seg i Norge i en periode på mindre enn seks måneder og som ikke forventer å oppholde seg i landet mer enn seks måneder, samt asylsøkere. Personer som ikke bor i Norge men som daglig reiser inn i landet for å arbeide regnes heller ikke som bosatte.

For å beregne hvor mange og hva slags type arbeidskraft som berøres av allmenngjøring, trengs en nyansert bilde av lønnsforholdene i udekket sektor. Lønnsstrukturen og lønnsforholdene i denne delen av arbeidsmarkedet er ikke i særlig grad belyst og analysert. Kvantifisering av virkningene av allmenngjøring krever derfor fremskaffelse av et nytt datamateriale. Det er ikke nok med et gjennomsnittsbilde av lønnen i udekket sektor. Helst bør datamaterialet gi muligheter for, på anonymiserte data, å sammenligne minstesatser i tariffavtaler med faktisk lønn for hver enkelt ansatt. Dette tilsier at det trengs individdata.

I tillegg vil det være ønskelig å ha slike data fra både før og etter tidspunktet for faktiske allmenngjøringsvedtak for å måle effekter. Et slikt datamateriale kan også brukes til å belyse mulige virkninger av hypotetiske allmenngjøringer. Problemstillinger kan være hva virkningene ville vært dersom det på et tidligere tidspunkt hadde vært vedtatt

allmenngjøring verkstedindustrien, i hotell og restaurant med videre, eller dersom dette skjer i fremtiden.

Et problem er mulighetene for en del uregistrert arbeid eller registrert arbeid der opplysningene som gis er bevisst uriktige for å slippe unna norske bestemmelser knyttet til lønn og andre arbeidsvilkår. Det ligger i sakens natur at det er vanskelig å få et fullt ut statistisk korrekt bilde. Det finnes likevel en del studier som søker å belyse omfanget av dette.

Vi går i det følgende gjennom ulike aktuelle datakilder.

3.2 D-nummer og fødselsnummer

Innvandrere kan registreres direkte som bosatte når de tar sikte på å bo her lengre enn seks måneder. De som forventer et korttidsopphold, altså et opphold på mindre enn seks måneder, blir ikke registrert i Folkeregisteret. De tildeles et D-nummer. Noen bestemmer seg senere for å bli, og får da ordinært fødselsnummer. Asylsøkere har D-nummer helt til de eventuelt får lovlig opphold i landet.

Statistisk sentralbyrå har link-filer for D-nummer og fødselsnummer, slik at det er mulig å følge personer med D-nummer inn i kategorien bosatte.

3.3 AA-registeret

Arbeidstaker-/arbeidsgiverregisteret (AA-registeret) er NAVs register knyttet til administrering av den offentlige trygdesystemet. Alle *arbeidsgivere* som får utført arbeid i Norge eller utbetaler lønn som det skal betales arbeidsgiveravgift for, er pliktig til å melde seg til dette registeret, uavhengig av om arbeidsgiveren er norsk/utenlandsk eller bosatt/ikke-bosatt. Videre skal arbeidsgiveren melde alle *arbeidsforhold* til registeret, uansett om arbeidstakeren er bosatt eller ikke.

Unntak fra meldeplikten:

- Arbeidsforhold som varer seks eller færre dager.
- Selvstendig næringsdrivende, frilansere, styremedlemmer med mer.
- Arbeidsforhold hos utenlandske virksomheter som har et tidsbegrenset oppdrag innen bygge- og monteringsvirksomhet og i Nordsjøen.
- Trailersjåfører, bussjåfører som utfører transportoppdrag i Norge for utenlandsk arbeidsgiver.
- Utenlandske arbeidstakere i Norge på forretningsreiser, kurs med mer.

Alle utenlandske arbeidstakere som har et arbeidsforhold på mer enn seks dager, skal altså være meldt til AA-registeret, med de unntak som er nevnt ovenfor. En rekke personer med D-nummer vil inngå i AA-registeret.

3.4 LTO-registeret

Lønns- og trekkoppgaverregisteret (LTO-registeret) er Skattedirektoratets register over lønns- og trekkoppgaver. Alle arbeidsgivere eller oppdragsgivere som har utbetalt lønn eller annen godtgjørelse til arbeidstakere eller mottakere av oppdrag, er pliktig til å sende inn lønns- og trekkoppgave. All lønn som utbetales i løpet av året til de som står i

AA-registeret er med. I tillegg kommer utbetalt lønn til en del av de som ikke er pliktig til å stå i AA-registeret, som de med arbeidsforhold som varer seks eller færre dager og de som mottar lønn uten å stå i et arbeidsforhold (etterbetaling av lønn).

Også LTO-registeret skal altså omfatte en rekke arbeidstakere med D-numre. Det vil omfatte flere enn AA-registeret. Det omfatter ikke selvstendig næringsdrivende. Arbeidsforhold hos utenlandske virksomheter med korttidsoppdrag i Norge innen bygge- og monteringsvirksomhet og i Nordsjøen kommer også inn i registeret dersom de skatter til Norge, men disse kommer via SFU (se neste punkt).

LTO-registeret omfatter opplysninger om betalt fagforeningskontingent.

3.5 SFU

Sentralkontoret for utenlandssaker (SFU) registrerer arbeidsforhold hos utenlandske virksomheter som har et tidsbegrenset oppdrag innen bygge- og monteringsvirksomhet og i Nordsjøen. Disse er unntatt fra meldeplikten til AA-registeret. Også her registreres lønnssummer og arbeidstakerne får D-nummer.

3.6 Sysselsatte og arbeidsledige på korttidsopphold

Statistisk sentralbyrå har siden 2003 publiser statistikk for sysselsatte og arbeidsledige på korttidsopphold i Norge. Den dekker personer som forventes å oppholde seg mindre enn seks måneder i Norge og som derfor er registrert som ikke-bosatte i Det sentrale folkeregisteret.

De fleste av de ikke-bosatte kan identifiseres ved at de har et D-nummer, men ikke alle. Noen kan ha et fødselsnummer fra tidligere opphold.

Statistikken for sysselsatte baserer seg særlig på data fra AA-registeret, LTO-registeret og registre hos SFU. Den omfatter ikke-bosatte som arbeider som lønnstakere i en bedrift med virksomhet på norsk territorium. Også arbeidsforhold registrert ved SFU blir inkludert.

Denne statistikken har ikke med data for lønn, men gir en oversikt over arbeidskrafttilstrømningen til og fra utlandet.

3.7 Lønnsstatistikken

Denne statistikken som utarbeides av Statistisk sentralbyrå samler inn lønnsopplysninger om alle ansatte i et utvalg bedrifter med 5 eller flere ansatte. Arbeidstakerne er tilkoblet fødselsnummer eller eventuelt D-nummer.

Lønnsstatistikken kobles mot medlemsregistrene i NHO og HSH slik at det kan lages tallserier for lønnsutviklingen for NHO- og HSH-ansatte til Det tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU). Linken mellom organisasjonsnummer og medlemskap brukes bare for å kunne overføre avgrensede data til NHO og HSH. Det er heller ikke opplysninger i de filene SSB bruker til dette, om hvilke av medlemsbedriftene som er tariffbundne og hvilke som ikke er.

Det antas at det er relativt få personer med D-nummer i lønnsstatistikken, særlig når en bryter ned på enkelte yrkesgrupper som snekkere, murere mv. Hvis en i tillegg skal

kontrollere for kjønn og alder, antas det at det blir for små tall til å gi utsagnskraftige resultater.

3.8 AKU

Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) er Statistisk sentralbyrås intervjuundersøkelser for å kortlegge situasjonen på arbeidsmarkedet hvert kvartal. Undersøkelsen omfatter bare bosatte og den har ikke opplysninger om lønningenes størrelse. Det kartlegger også i detalj arbeidstiden i det enkelte arbeidsforhold.

For å kartlegge tariffavtaledekningen i Norge, er det gjennomført en tilleggsundersøkelse til AKU i 2. kvartal 1998 og 2004 og i 3. kvartal 2005 (Nergaard og Stokke, 2006).

3.9 Andre undersøkelser

3.9.1 ABU

Institutt for samfunnsforskning og Statistisk sentralbyrå lager en Arbeidskraft- og bedriftsundersøkelse (ABU). Den siste er fra 2003. Den gir data på bedriftsnivå. Det spørres om lønnen til noen av de ansatte fastsettes gjennom kollektiv tariffavtale eller overenskomst, eller om lønnen til alle ansatte utelukkende blir avtalt individuelt med den enkelte ansatte. Svaralternativene er

- A) gjennom tariffavtale eller overenskomst
- B) kun individuelle avtaler
- C) vet ikke.

Dersom svaret er A, spørres det om avtalene er inngått sentralt eller om det også gjennomføres lokale forhandlinger. Svaralternativene er

- A) bare sentralt
- B) bare lokalt
- C) både sentrale og lokale forhandlinger
- D) vet ikke.

ABU samler ikke inn informasjon om lønn.

3.9.2 Fafo

Fafo har gjennomført en rekke studier for å belyse innvandringen fra de nye medlemslandene i EU. Flere av disse gir data om lønns- og arbeidsvilkår i Norge for innvandrene. De kartlegger også uregistrert arbeid og lønn. Se Friberg og Tyldum (2007).

Alsos og Ødegård (2007) studerer lønns- og arbeidsvilkår for østeuropeiske arbeidstakere på to petroleumsanlegg på land. Det er anlegg som fikk allmenngjøringsvedtak allerede i 2004.

3.9.3 Perduco/NAV/EURES' undersøkelse om bruk av utenlandsk arbeidskraft

Perduco utfører på oppdrag fra NAV/EURES en undersøkelse med formål å kartlegge norske bedrifters bruk av arbeidskraft fra EU-land. Den er blitt utført siden 2. kvartal 2004.

Populasjonen i undersøkelsen er alle aktive norske bedrifter. Utvalget som forsøkes intervjuet består av minst 100 bedrifter i hvert fylke, minst 100 bedrifter med 100 ansatte eller mer og maksimalt 300 bedrifter med 2 ansatte eller færre. Data-innsamlingen gjennomføres ved hjelp av dataassisterte telefonintervjuer.

Sentrale spørsmål er vist i

Tabell 3.1 og gjelder bruk av arbeidskraft fra EU-landene i norske bedrifter. Det spørres ikke direkte om lønn, men om lønnen til arbeidstakere fra *de nye EU-landene* er betydelig lavere, noe lavere, lik, noe høyere eller betydelig høyere enn for norske arbeidstakere i tilsvarende stillinger.

Det stilles også spørsmål om lønnen til arbeidstakerne fra de nye EU-landene fikk en lønn høyere enn tariff, lik ordinær tariff, lik minstetariff eller lavere enn minstetariff.

Ansettelsesformer ved bruk av arbeidskraft generelt fra EU-land kartlegges (fast ansettelse, midlertidig ansettelse, sesongarbeid, kjøp av tjenester (med som alternativ fra 2005 2q) eller innleie fra vikarbyrå.

Tabell 3.1 Spørsmål i PERDUKOs undersøkelse om bruk av utenlandsk arbeidskraft

Spørsmål	2004q2	2005q2	2006q2	2006q4	2007q2	2007q3	2007q4 ¹
Har bedriften benyttet arbeidskraft fra ett eller flere EU-land i løpet av de siste 12 månedene?	X ²	X ³	X	X	X	X ⁴	X
Fra hvilket eller hvilke EU-land kom denne arbeidskraften fra?			X	X	X		X
Hvor mange personer fra de nye EU-landene har bedriften benyttet de siste 12 månedene?	X ⁵	X				X	X
Hvilken ansettelsesform har bedriften i størst grad benyttet ved bruk av arbeidskraft fra EU-land? Var det fast ansettelse, midlertidig ansettelse, sesongarbeid, kjøp av tjenester eller innleie fra vikarbyrå?	X ⁶	X	X	X	X	X	X
Sammenlignet med norske ansatte i tilsvarende stillinger, fikk arbeidstakerne fra de nye EU-landene betydelig lavere, noe lavere, lik, noe høyere eller betydelig høyere lønn?	X						
Hvilket lønnsvilkår fikk arbeidstakerne fra de nye EU-landene? Var lønnen høyere enn tariff, ordinær tariff, minstetariff eller lavere enn minstetariff?		X				X	
Jeg vil nå lese opp noen rekrutteringskanaler for arbeidskraft fra EU-land og ber deg svar ja eller nei om bedriften har benyttet disse:	X	X	X	X	X		X
Er det sannsynlig at din bedrift vil benytte arbeidskraft fra ett eller flere EU-land i løpet av de neste 12 månedene?	X	X	X	X	X		X
Har bedriften benyttet arbeidskraft som <u>ikke</u> kommer fra et EU-land i løpet av de siste 12 månedene?			X	X	X		X
Var denne arbeidskraften faglært eller ufaglært, eller var det begge deler?			X	X			
Er det sannsynlig at bedriften vil benytte arbeidskraft som ikke kommer fra et EU-land i løpet av de neste 12 månedene?			X	X	X		X

¹ Feltarbeidet utføres i løpet av desember, resultatene er klare medio januar.

² Annen spørsmålsstilling: "Har bedriften benyttet arbeidskraft fra de nye EU-landene i perioden etter 1. mai 2004?".

³ Annen spørsmålsstilling: "Har bedriften benyttet arbeidskraft fra de nye EU-landene de siste 12 månedene?"

⁴ Annen spørsmålsstilling: " Har bedriften de siste 12 månedene benyttet arbeidskraft fra <EU-10>?"

⁵ Annen spørsmålsstilling: "...siden 1. mai 2004".

⁶ Kjøp av tjenester" ikke alternativ.

3.10 Koblingsmuligheter

3.10.1 AA/LTO-data

For *bosatte* kan lønnssummer fra LTO-registeret kobles til start- og stoppdatoer for ulike arbeidstakerforhold i AA-registeret. Det er også opplysninger om forventet arbeidstid per uke i tre intervaller. Om arbeidsgiveren er dekket av tariffavtale eller ikke, finnes det ikke nøyaktige opplysninger om i registrene. LTO-registeret kan gi data om betaling av fagforeningskontingent på individnivå. Dette vil antakelig gi et grunnlag for en grov gruppering av virksomheter i en dekket og en udekket sektor.

Også *ikke-bosatte* skal være registrert i AA-registeret og LTO-registeret.

Et problem er at registrene ikke gir informasjon om den faktisk arbeidstid som er medgått til å tjene inn lønnssummene. Den forventede arbeidstid per uke kan være forskjellig fra hva som faktisk blir realisert. Det kan også tenkes at det innenfor et intervall for forventet arbeidstid kan være systematiske forskjeller mellom arbeidstid for korttidssysselsatte med D-nummer og andre sysselsatte. Det blir derfor vanskelig å vurdere hvor godt utlendinger blir betalt, om de får vesentlig mindre enn det som er vanlig i Norge eller om de betales likt.

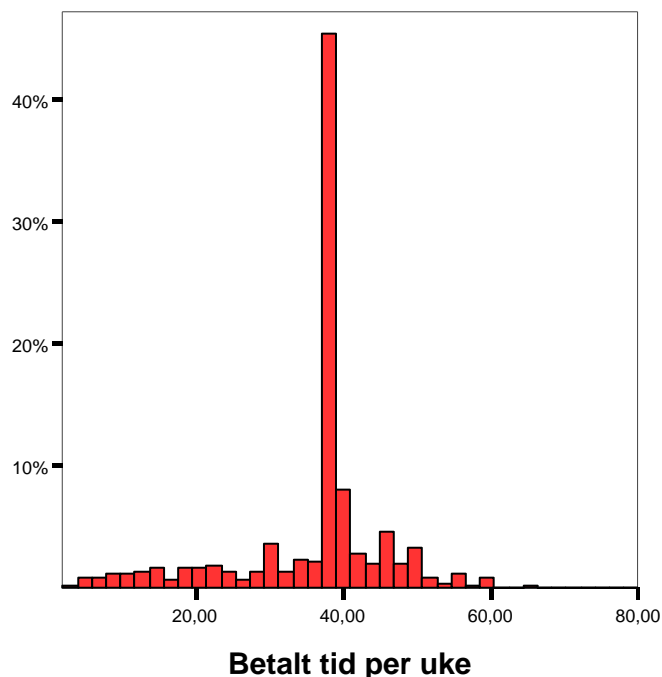
3.10.2 AA/LTO-data koblet til AKU

En mulig løsning på problemet med at registerdataene ikke gir gode data for faktisk arbeidstid, er å benytte data fra AKU. I AKU kartlegges både faktisk og avtalt arbeidstid i referanseuker, og det oppgis nøyaktig antall timer. Sammen med registerdataene er det da mulig å anslå arbeidstiden i løpet av året i timer nokså nøyaktig. AKU omfatter imidlertid bare *bosatte*.

Flere forskningsinstitusjoner, herunder ECON, har tilgang til koblede LTO/AA-data. ECON har også fått koblet AKU-data til. I de koblede datafiler ECON har tilgang til, er det imidlertid ikke inkludert data om fagforeningskontingent. Slike data kan imidlertid kobles på via personnummer og organisasjonsnummer.

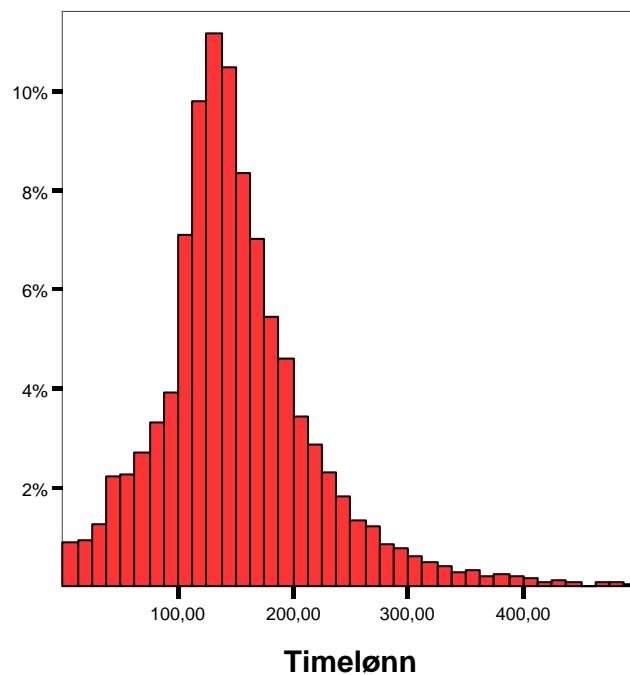
Fra denne typen koblede data kan eksempelvis lønns- og arbeidstidsstrukturen i Norge 2002 for privat sektor vises som på hhv. Figur 3.2 og Figur 3.1. Figurene gir et bilde av hovedarbeidsforholdene til alle arbeidstakere i Norge utenom offentlig forvaltning. Timelønnen er beregnet ut fra lønnssummer i LTO og arbeidstid er i hovedsak beregnet ut fra start- og stoppdatoer i AA-registeret og nøyaktig antall timer per uke i undersøkelsesukene i AKU. Vi ser her på arbeidstakerforhold (en unik kombinasjon mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver) som er aktive alle kvartaler i løpet av et år.

Figur 3.1 Fordeling av timer per uke for arbeidstakerforhold som er hovedarbeidsforhold i alle kvartaler i 2002. Utenom offentlig forvaltning



Figur 3.2 viser at det er et betydelig innslag av arbeidstakerforhold med svært lav timelønn i privat sektor, eksempelvis under NOK 100. Dette gjelder selv om overtidsbetaling er inkludert i gjennomsnittstallene for timelønn. Dette vil antakelig i hovedsak være personer som ikke går på tarifflønn.

Figur 3.2 Lønnsstruktur 2002. Beregnet timelønn. Utenom offentlig forvaltning



Denne typen data kan nå lages til og med 2006.

I kapittel 4 analyserer vi dette datamaterialet nærmere for å belyse omfanget av personer som ligger under minstelønnen.

3.10.3 AA/LTO-data koblet til lønnsstatistikken

Lønnsstatistikken har informasjon om antall overtidstimer, avtalt arbeidstid eller gjennomsnittlig faktisk arbeidstid per uke, i tillegg til komponentene i månedsfortjenesten (avtalt månedsfortjeneste, uregelmessige tillegg, bonuser og provisjoner, overtidsgodtgjørelse) for bedrifter med 5 eller flere ansatte. Den gir dermed gode muligheter for å anslå timelønn. En kobling mot LTO gir muligheter for å få inn fagforeningskontingent.

Antakelig kan lønnsstatistikken også gi et godt grunnlag for å estimere en arbeidstidsrelasjon. Med det menes en relasjon som forklarer arbeidstidens lengde i timer, som funksjon av alder, kjønn, næring, yrke, om en har D-nummer eller ikke. Kobles også lønnssummer og start og sluttdatoer (som gir antall dager arbeidet) til fra AA/LTO, kan lønnssummer og dager også brukes som "forklaringsvariable" i en slik relasjon. Relasjonen kan deretter brukes i koblede AA/LTO-fil som grunnlag for å anslå faktisk arbeidstid i hele materialet og dermed for å anslå timelønn.

For å anslå konkret hvor mange som har lønn lavere enn antatt tariffbestemt minstelønn måtte en lage et statistisk anslag, med konfidensintervall etc, der varians kan anslås ut fra faktiske observasjoner i lønnsstatistikken.

4 Hvem blir berørt av allmenngjøring?

Hvor mange ville fått høyere lønn dersom tariffavtaler hadde blitt allmenngjort i perioden 1996-2002? Dette er problemstillingen i dette kapitlet.

Periodeavgrensningen skyldes at vi benytter et datamateriale for denne perioden. Vi har ikke på tidspunktet for fullføring av denne rapporten tilgang til nyere tall enn fra 2002. Men hvis andelen av ulike grupper arbeidstakerne som har lavere lønn enn minstelønnen i tariffavtalene er stabil over tiden, så beskriver antakelig datamaterialet en lønnsstruktur som også har vært gjeldende årene etter 2002. I så fall kan beregningene indikere mulige virkningene av den allmenngjøring som allerede er vedtatt og av mulige nye allmenngjøringsvedtak.

Datamaterialet er koblede data fra Arbeidstakerregisteret (Areg), LTO-registeret og AKU. Areg og LTO gir grunnlag for å beregne lønnssummer for året og antall dager i hvert arbeidstakerforhold hvert kvartal. Et arbeidstakerforhold er en kombinasjon mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver. Vi velger ut arbeidstakerforhold som vi oppfatter som hovedarbeidsforhold for den enkelte person i hvert kvartal. Når en person bare har ett arbeidstakerforhold i et kvartal, er dette hovedarbeidsforholdet i kvartalet. Når en person har 2, 3 eller 4 arbeidstakerforhold i samme kvartal, velges det som hovedarbeidsforhold som både har lengst forventet arbeidstid per uke og har flest arbeidsdager i dette kvartalet.

AKU har data om den enkeltes hovedarbeidsforhold og viktigste biarbeidsforhold. Vi bruker data om hovedarbeidsforholdet.

Vi velger ut fra registerdataene de arbeidstakerforhold som er aktive i alle kvartalene det enkelte år. Disse kobles mot AKU, slik at vi får et utvalg av personer fra AKU med tilkoblede registerdata, som lønnssum for året og antall dager arbeidet. AKU har data for nøyaktig antall timer per dag i referanseuke. Vi beregner timelønnen som

$\text{Lønnssum/Samlet antall timer per år}$

En rekke kontroller gjøres, for å sikre at opplysninger fra identiske arbeidstakerforhold er knyttet sammen. Når dette ikke er tilfellet, slettes arbeidstakerforholdet. Vi sitter igjen med et utvalg koblede arbeidstakerforhold som antakelig er preget av en rekke skjevheter. Vi har derfor utarbeidet vektorer som sikrer samme fordeling etter kjønn, alder, yrke og om de har biarbeid eller ikke som i veid AKU.

Vi ser bort fra offentlig forvaltning (Institusjonell sektor 110, 510, 550) og kaller resten for privat sektor. Vi har også holdt utenom personer under 18 år fordi de har spesielle minstelønnsseter, og personer som er i AFP-alder (62 år og over). Samlet har vi eksempelvis 8201 observasjoner fra 2002.

For hver person trenger vi en minstelønnsset. Det skal være den seten som ville blitt vedtatt ved en eventuell allmenngjøring. Som et anslag på dette, har vi valgt følgende fremgangsmåte:

1. Først har vi antatt at minstelønnsseten for voksne ansatt i butikk, på trinn 1, er minstelønnsset for alle i privat sektor.

2. Deretter har vi endret satsene der vi har hatt informasjon om at de er høyere. For industri har vi brukt minstesatsene for ufaglærte fra Verkstedoverenskomsten. For Bygg og anlegg har vi brukt ufaglærtsatsen fra fellesoverenskomsten for byggfag.

Vi har ikke grunnlag for å skille mellom faglærte og ufaglærte i datamaterialet. Derfor har vi bare brukt ufaglærtsatsen. Åpenbart vil noen da få for lav tariffbestemt minstelønnsats i beregningene.

For hver person har vi da en faktisk timelønn og en minstelønn og vi kan identifisere de som har lavere lønn enn minstelønnen. Det er flere problemer med en slik sammenligning:

- Den faktiske lønnen er et gjennomsnitt som også inkluderer overtid. Dette betyr at vi undervurderer omfanget av personer med lønn under minstelønnen.
- Minstelønnen for faglærte er satt for lavt. Dette bidrar til å undervurdere omfanget av faglærte med lønn under minstelønnen.

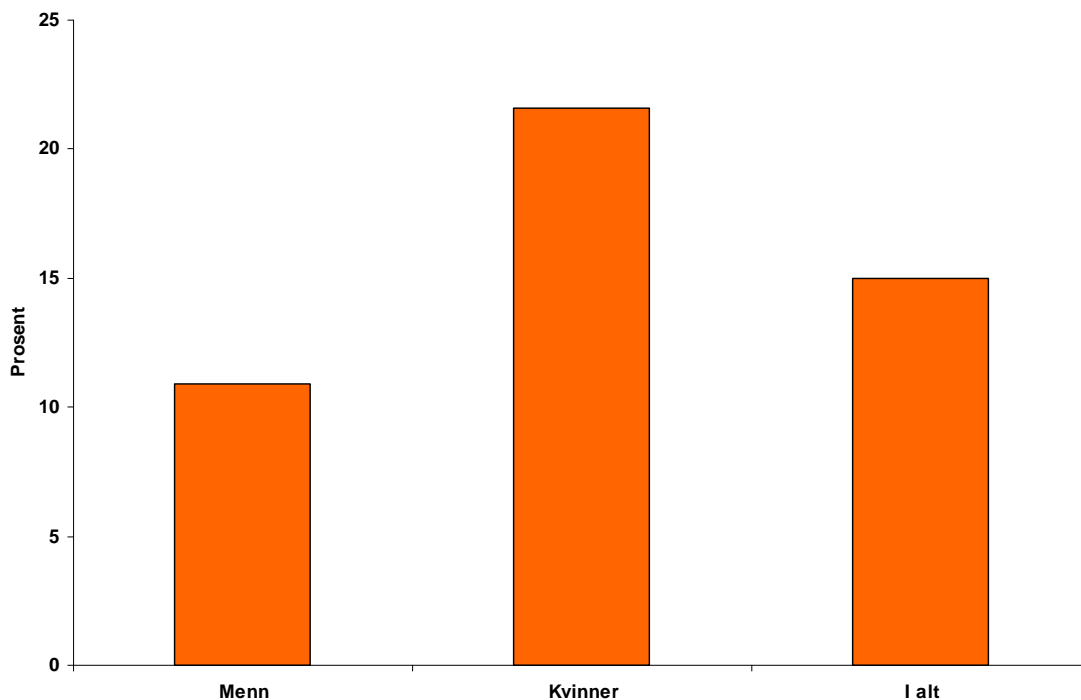
Figur 4.1 viser at 15 prosent av arbeidstakerforholdene i privat sektor i 2002 hadde faktisk timelønn under minstelønnen. Særlig kvinner har en høy andel med lønn under minstelønn (22%).

For hver person kan det beregnes en differanse mellom minstelønnen og den faktiske lønnen. Dersom vi summerer disse differansene for dem som har lavere lønn enn minstelønn, får vi at det ville ha *kostet arbeidsgiverne i privat sektor 9,5 milliarder kroner* å få alle opp på minstelønn i 2002. I tillegg kommer arbeidsgiveravgiften.

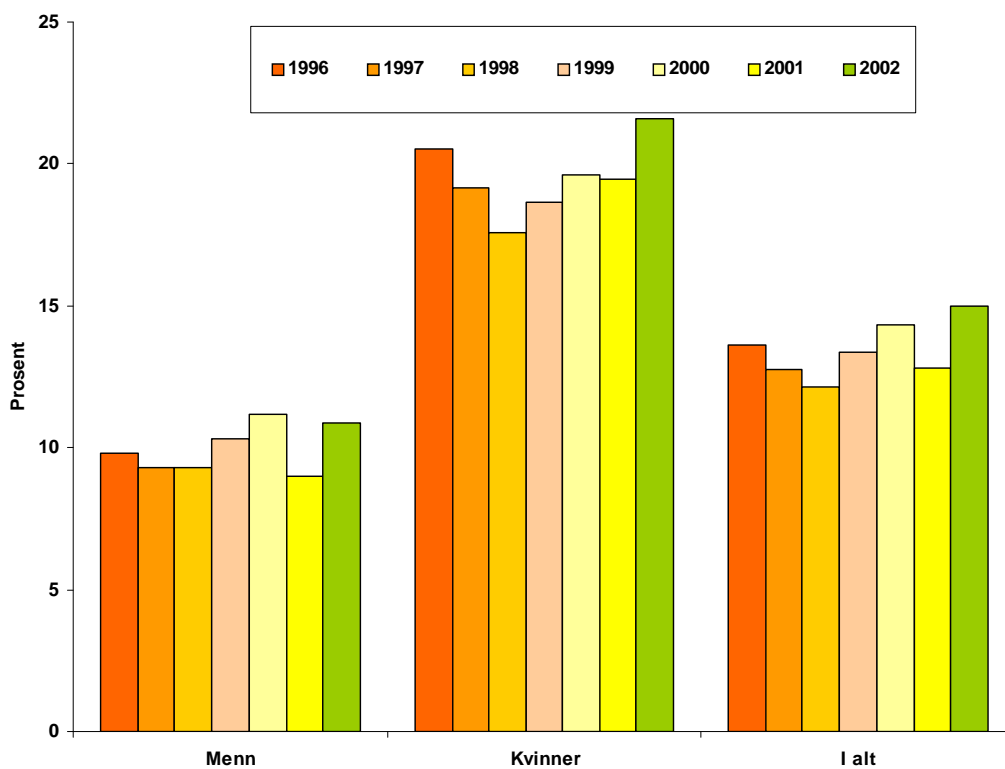
Figur 4.2 viser utviklingen fra 1996 til 2002 i andelen med lønn under minstelønnen for hvert *kjønn*. Det er ingen betydelige endringer over tid.

Disse resultatene tyder på at en eventuell generell allmenngjøring av minstelønnsatser fra tariffavtaler særlig vil komme kvinner til gode, dersom de beholder jobben. Det er en klart større andel blant kvinnene som vil få økt lønn. De økte kostnadene kan imidlertid ha sysselsettingsvirkninger. De kan også skape et større utstøtings-/utestengningsproblem i kvinnedominerte bransjer.

Figur 4.1 *Andelen arbeidstakerforhold med faktisk timelønn under hypotetisk tariffbestemt minstelønn, etter kjønn. Privat sektor. 2002*



Figur 4.2 *Andelen arbeidstakerforhold med faktisk timelønn under hypotetisk tariffbestemt minstelønn, etter kjønn. Privat sektor. 1996-2002*

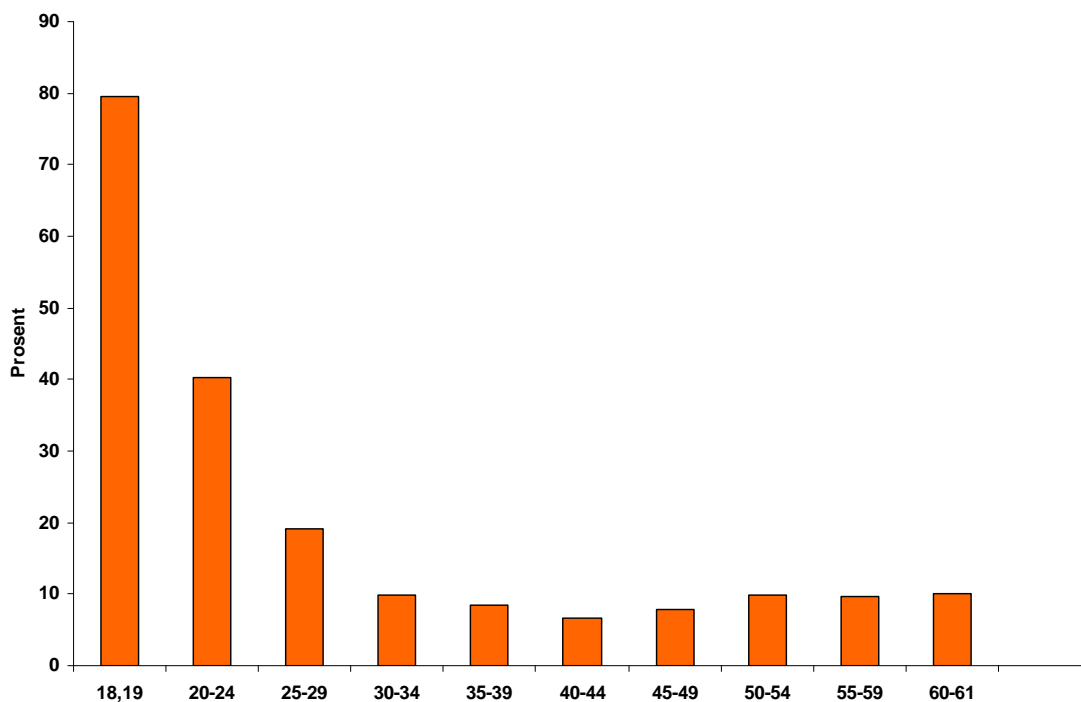


Figur 4.3 viser andelen med lønn under minstelønn fordelt etter *alder* i 2002 og Figur 4.4 viser at det bilde som fremkommer er nokså stabilt over tiden.

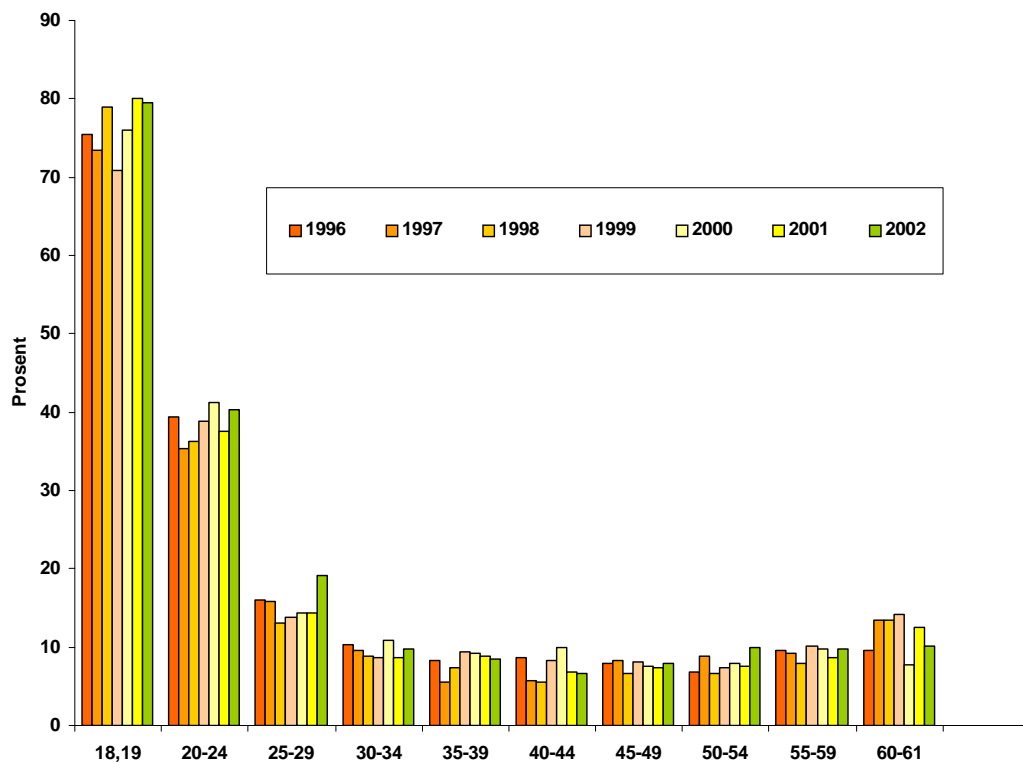
Det er en spesielt høy andel blant ungdom med lønn under minstelønn som er 18 eller 19 år. Deretter er det et fall i andelen med økende alder frem til aldersgruppen 30-34 år. Deretter er andelen nokså stabil opp til AFP-alder.

En generell allmenngjøring vil antakelig særlig gi høyere lønn til de yngste, men samtidig økte kostnader knyttet til å ansette dem. Dette kan redusere sysselsettingsmulighetene.

Figur 4.3 *Andelen arbeidstakerforhold med faktisk timelønn under hypotetisk tariffbestemt minstelønn, etter alder. Privat sektor. 2002*



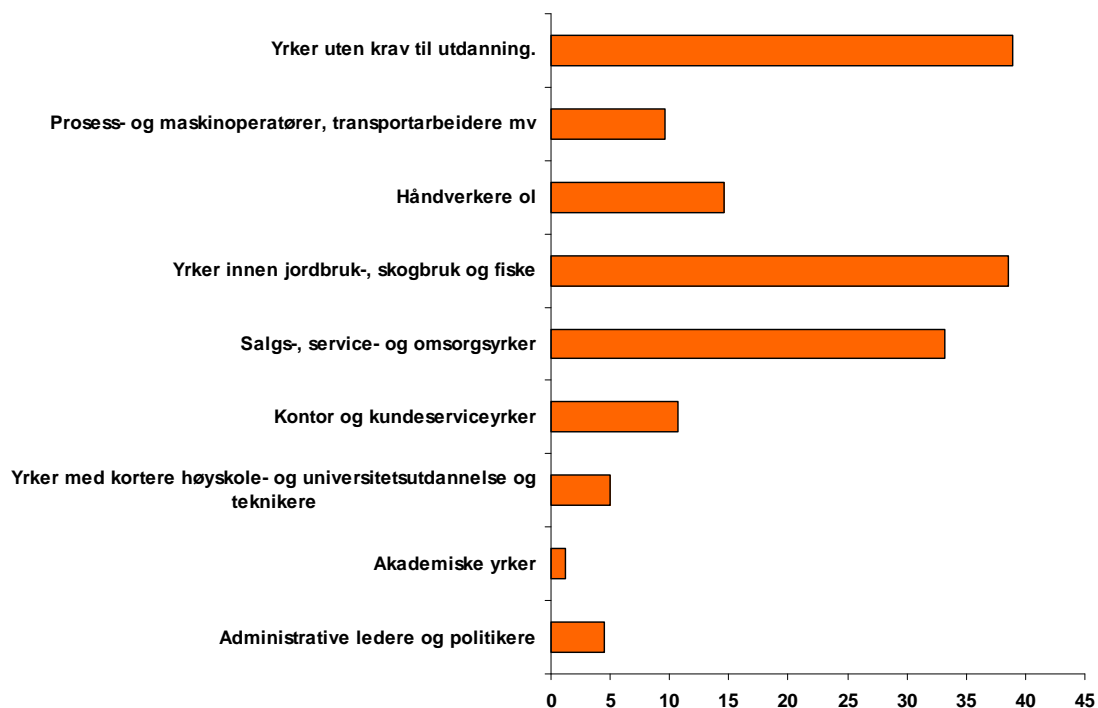
Figur 4.4 Andelen arbeidstakerforhold med faktisk timelønn under hypotetisk tariffbestemt minstelønn, etter alder. Privat sektor. 1996-2002



Figur 4.5 viser andelen med faktisk lønn under minstelønnen i ulike yrker. En eventuell generell allmenngjøring tilsier økt lønn for svært mange i jobber uten krav til utdanning, men samtidig en kostnadsøkning som kan redusere sysselsettingsmulighetene. Også yrker i primærnæringene og salg/service/omsorg (privat sektor) har en særlig høy andel med lønn under antatt tariffbestemt minstelønn, som betyr at allmenngjøring kan gi økt lønn for mange, men samtidig redusert sysselsetting.

Yrker med høye kvalifikasjonskrav og høy lønn blir lite berørt av en generell allmenngjøring.

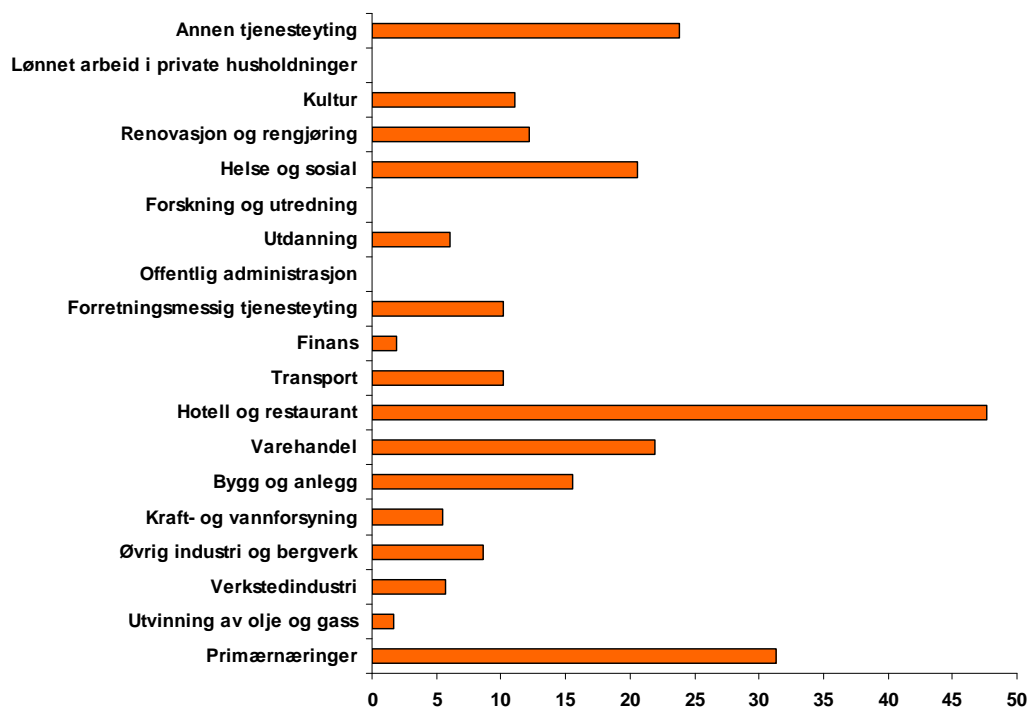
Figur 4.5 Andelen arbeidstakerforhold med faktisk timelønn under hypotetisk tariffbestemt minstelønn, etter yrke. Privat sektor. 2002



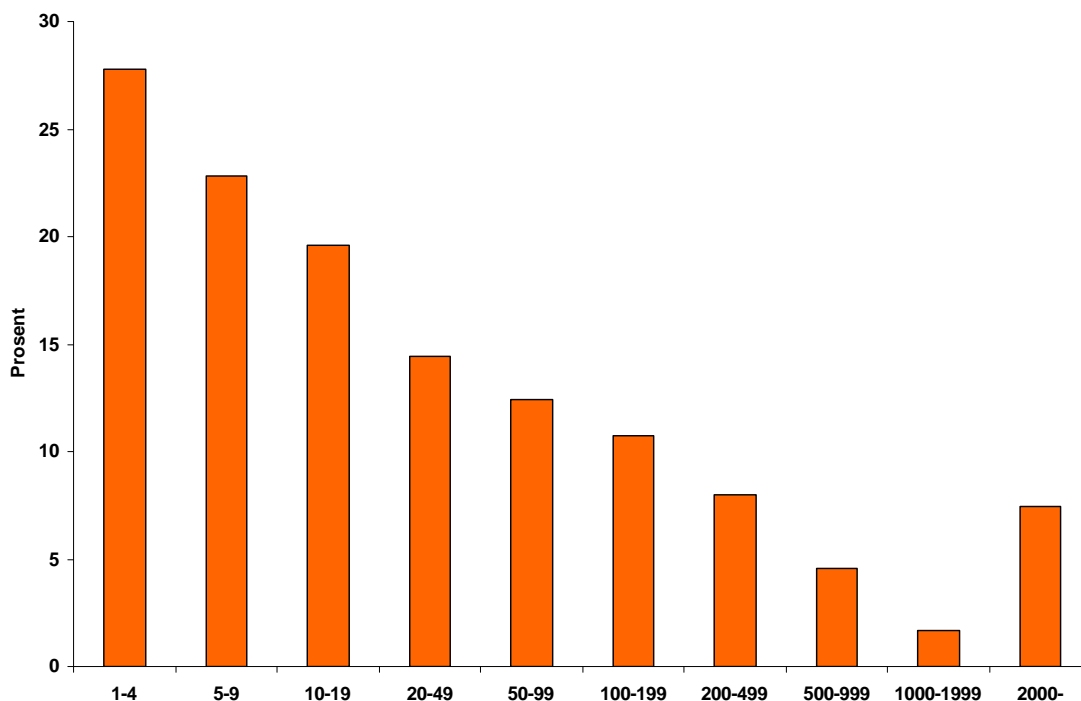
Figur 4.6 viser andelen med lavere lønn enn antatt tariffbestemt minstelønn i de ulike næringene. Allmenngjøring i hotell og restaurant og primærnæringsvirksomhet tilsier økt lønn for svært mange, men samtidig en betydelig kostnadsøkning.

Varehandel, helse og sosial og annen tjenesteyting blir også i betydelig grad berørt av en generell allmenngjøring.

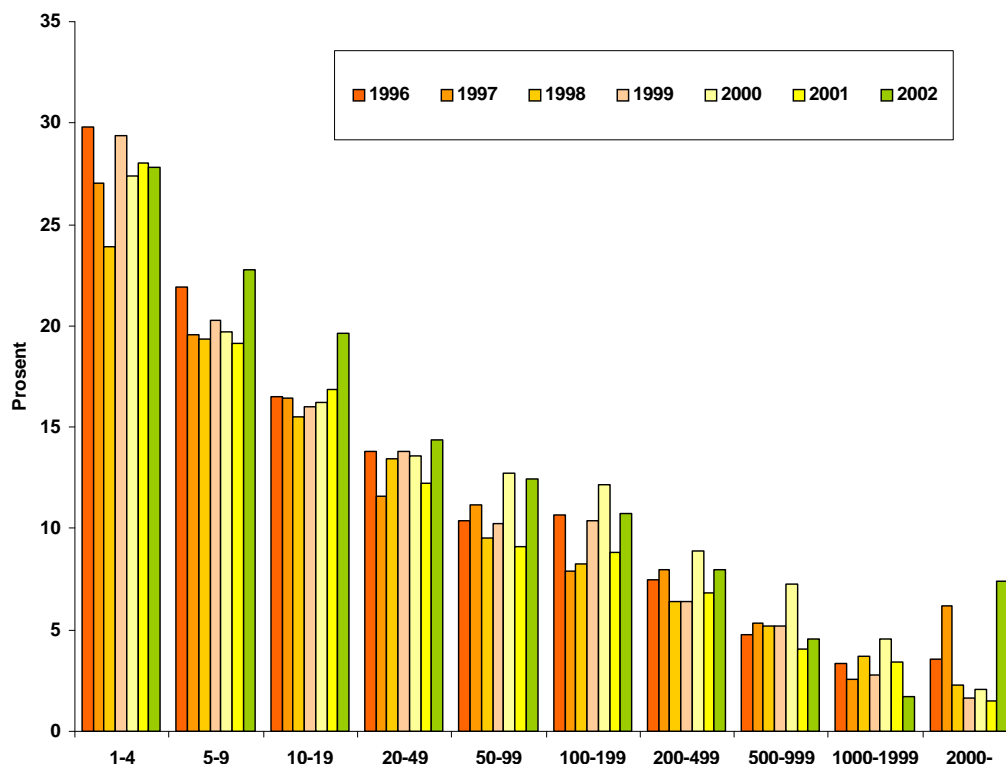
Figur 4.6 *Andelen arbeidstakerforhold med faktisk timelønn under hypotetisk tariffbestemt minstelønn, etter næring. Privat sektor. 2002*



Figur 4.7 *Andelen arbeidstakerforhold med faktisk timelønn under hypotetisk tariffbestemt minstelønn, etter bedriftsstørrelse. Privat sektor. 2002*



Figur 4.8 *Andelen arbeidstakerforhold med faktisk timelønn under hypotetisk tariffbestemt minstelønn, etter bedriftsstørrelse. Privat sektor. 1996-2002*

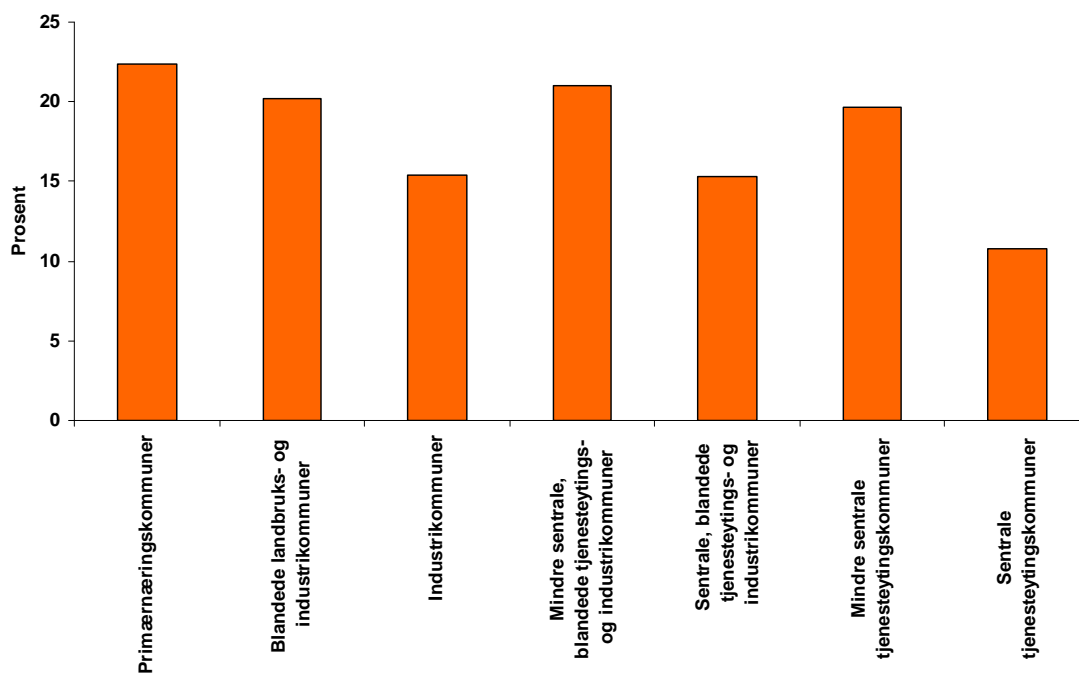


Figur 4.7 viser andelen med lavere lønn enn antatt tariffbestemt minstelønn etter *bedriftsstørrelse* i 2002. Andelen synker med økende bedriftsstørrelse. At andelen øker når størrelsen går over 2000 ansatte, synes å være et tilfeldig utslag i 2002. Hovedbildet er at andelen synker med bedriftsstørrelse og at det er små endringer over tid, se Figur 4.8.

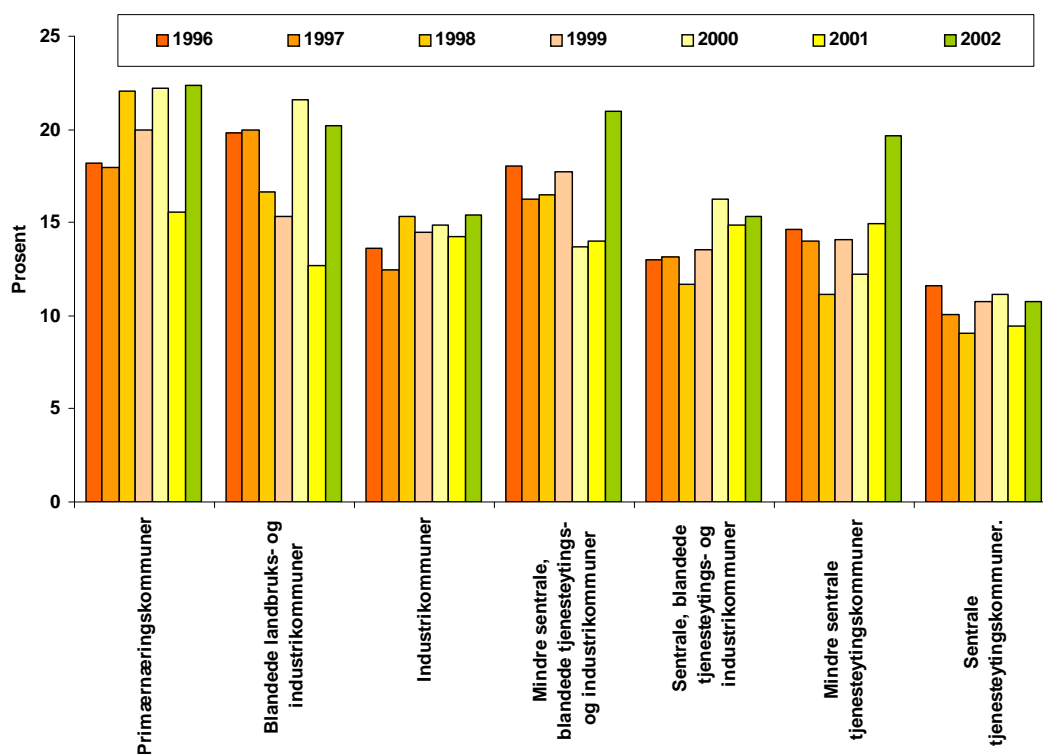
Andelen berørte av en eventuell generell allmenngjøring synker altså med økende bedriftsstørrelse. Småbedrifter har størst andel med lavere lønn enn antatt tariffbestemt minstelønn.

Figur 4.9 viser andelen med lavere lønn enn antatt tariffbestemt minstelønn i 2002 etter *kommunetype*. Primærnæringskommuner har størst andel med lavere lønn enn antatt tariffbestemt minstelønn, og dermed størst andel som skal ha økt lønn ved en generell allmenngjøring. Sentrale tjenesteytingskommuner har lavest andel. Figur 4.10 viser utviklingen over tiden.

Figur 4.9 *Andelen arbeidstakerforhold med faktisk timelønn under hypotetisk tariffbestemt minstelønn, etter kommunetype. Privat sektor. 2002*



Figur 4.10 *Andelen arbeidstakerforhold med faktisk timelønn under hypotetisk tariffbestemt minstelønn, etter kommunetype. Privat sektor. 1996-2002*



Tabell 4.1 viser økningen i de samlede lønnskostnader uten arbeidsgiveravgift i privat sektor av en generell allmenngjøring i 2002, fordelt etter næring. Det største beløpet

kommer i varehandel, med 2,6 milliarder. Hotell og restaurant følger deretter med en økning på 1,2 milliarder. Bygg og anlegg får en økning lik 1,1 milliarder.

Tabell 4.1 Merkostnader for arbeidskraft ved allmenngjøring, før arbeidsgiveravgift, etter næring. Privat sektor. 2002

	Milliard NOK
Primærnæringer	0,7
Utvinning av olje og gass	0,0
Verkstedindustri	0,4
Øvrig industri og bergverk	0,7
Kraft- og vannforsyning	0,0
Bygg og anlegg	1,1
Varehandel	2,6
Hotell og restaurant	1,2
Transport	0,6
Finans	0,0
Forretningsmessig tjenesteyting	0,8
Offentlig administrasjon	0,0
Utdanning	0,0
Forskning og utredning	0,0
Helse og sosial	0,7
Renovasjon og rengjøring	0,0
Kultur	0,1
Lønnet arbeid i private husholdninger	0,0
Annen tjenesteyting	0,4
Sum	9,5

5 Allmenngjøring av tariffavtaler i Europa

5.1 Innledning

Vi skal i dette kapitlet presentere erfaringer med allmenngjøring av tariffavtaler i europeiske land. Vi starter i *avsnitt 5.2* med en oversikt over nasjonale systemer for kollektiv lønnsfastsettelse. Først beskrives tariffavtalene, og hvordan systemene for kollektive forhandlinger er bygd opp. Deretter presenteres i hvilken grad tariffavtaler blir allmenngjort. Til sist i *avsnittet* ser vi på utbredelsen av lovfestet nasjonal minstelønn i europeiske land.

En minstelønn har de samme typer virkninger på arbeidslivet uansett om den er lovfestet eller er en allmenngjort minstesats fra en tariffavtale. Erfaringer med lovfestet minstelønn kan derfor også belyse virkninger av allmenngjøring. Virkningene av lovfestet minstelønn i europeiske land er i noen grad analysert. Vi har ikke funnet analyser av virkningene av allmenngjøring av minstesatser i tariffavtaler.

Kvaliteten på nasjonale data og dokumentasjon om tariffavtaler varierer betydelig mellom landene. En majoritet av landene har en forpliktelse til å registrere tariffavtaler hos arbeidsdepartementet (eller tilsvarende) eller hos institusjoner som arbeidstilsyn eller råd. I Norge har arbeidsgiverorganisasjoner og fagforeninger sine egne arkiver, beregnet for intern bruk, og det er ingen nasjonal dokumentasjon av tariffavtaler.

I *avsnitt 5.3* belyser vi virkningene av allmenngjøring. Som nevnt ser det ikke ut til å finnes analyser som direkte studerer den isolerte effekten av allmenngjøring i Europa. EIRO (2002) (EIRO=European Industrial Relations Observatory) konkluderer med at mangelen på adekvate data gjør det umulig å gi en bred europeisk og kvantitativ oversikt over virkningene av allmenngjøring. Uten beviser må vi derfor basere oss på indisier, eller indikatorer som kan antyde noe om virkningene.

I *avsnitt 5.4* ser vi nærmere på lønnsfastsettelsen i Tyskland, med vekt på allmenngjøring av tariffavtaler.

I *avsnitt 5.5* oppsummerer vi kapitlet.

5.2 Systemer for kollektiv lønnsfastsetting

5.2.1 Innledning

Allmenngjøring ("extension") av tariffavtaler om lønn og arbeidsvilkår er et sentralt element i lønnsfastsettelsen i mange europeiske land. *Tabell 5.1* gir en oversikt over sentrale sider ved de nasjonale systemer for kollektiv lønnsfastsettelse i Europa, idet vi oppfatter dette som å omfatte både kollektive forhandlinger, allmenngjøring av tariffavtaler og mekanismer for fastsetting av minstelønnsatser.

Tabell 5.1 Systemer for kollektiv lønnsfastsettelse i Europa

	1	2	3	4	5	6	7	8
	Organisasjons- graden 2000 (NO = 2004) %	Deknings-grad for tariffavtaler 2000 (Norge = 2004) %	Nivåer involvert i lønnsfor- handlingene	Koordinering mellom forhandlinger	Påvirkning via treparts- samarbeid (arbeidsgiver – arbeidstaker – stat)	Faktisk omfang av allmenn- gjøring	Mekanismer for lavlønns- reguleringer	Treparts konsultasjoner om nasjonal minstelønn
Belgia	69	96	nasjonalt** sektor*** virksomhet*	middels	ja	stort	nasjonal minstelønn	ja
Bulgaria		40	nasjonalt * sektor*** virksomhet *		nei		nasjonal minstelønn	ja
Danmark	88	69	nasjonalt * sektor*** virksomhet **	sterk	nei	lite/intet	tariffavtaler	nei
Estland	15	29	nasjonalt * sektor* virksomhet ***		ja		nasjonal minstelønn	ja
Finland	79	83	nasjonalt *** sektor ** virksomhet *	middels -sterk	ja	stort	tariffavtaler	nei
Frankrike	9	95	sektor** virksomhet **	middels	nei	stort	nasjonal minstelønn	ja
Hellas	33		nasjonalt ** sektor*** virksomhet *	middels - sterk	nei	stort	nasjonal minstelønn	nei

forts.

Tabell 5.1 forts.

	1	2	3	4	5	6	7	8
	Organisasjons- graden 2000 %	Deknings-grad for tariffavtaler 2000 %	Nivåer involvert i lønnsfor- handlingene	Koordinering mellom forhandlinger	Påvirkning via treparts- samarbeid (arbeidsgiver – arbeidstaker – stat)	Faktisk omfang av allmenn- gjøring	Mekanismer for lavlønns- reguleringer	Treparts konsultasjoner om nasjonal minstelønn
Irland	45	66	nasjonalt *** sektor* virksomhet *	middels - sterk	ja	stort	nasjonal minstelønn	ja
Italia	35		nasjonalt * sektor*** virksomhet **	middels	ja	stort	tariffavtaler	nei
Kypros	70	65-70	sektor** virksomhet ***		nei	lite/intet	tariffavtaler	
Latvia	30	< 20	nasjonalt * virksomhet***		ja	Moderat	nasjonal minstelønn	ja
Litauen	15	10-15	sektor* virksomhet ***		ja	lite/intet	nasjonal minstelønn	ja
Luxembourg	50	60	sektor** virksomhet **	middels		stort	nasjonal minstelønn	
Malta	65		sektor* virksomhet ***		ja	lite/intet	nasjonal minstelønn	ja
Nederland	27	82	nasjonalt * sektor*** virksomhet *	middels	ja	moderat	nasjonal minstelønn	nei

forts.

Tabell 5.1 forts.

	1	2	3	4	5	6	7	8
	Organisasjons- graden 2000 (NO = 2004) %	Deknings-grad for tariffavtaler 2000 (Norge = 2004) %	Nivåer involvert i lønnsfor- handlingene	Koordinering mellom forhandlinger	Påvirkning via treparts- samarbeid (arbeidsgiver – arbeidstaker – stat)	Faktisk omfang av allmenn- gjøring	Mekanismer for lavlønns- reguleringer	Treparts konsultasjoner om nasjonal minstelønn
Norge	53	70	nasjonalt ** sektor*** virksomhet*			lite/intet		
Polen	15	40	nasjonalt * sektor* virksomhet***		ja	lite/intet	nasjonal minstelønn	ja
Portugal	40	70	nasjonalt * sektoral*** virksomhet**	Sterk		stort	nasjonal minstelønn	
Romania			sektor* virksomhet***		ja		nasjonal minstelønn	ja
Slovakia	40	48	sektor*** virksomhet**		nei		nasjonal minstelønn	ja
Slovenia	41	100	nasjonalt ** sektor*** virksomhet**		ja	stort	nasjonal minstelønn	ja
Spania	15	83	nasjonalt * sektor*** virksomhet**	middels - svak	ja	stort	nasjonal minstelønn	ja
Storbritannia	29	39	Sektor* virksomhet***	Svak	nei	lite/intet	nasjonal minstelønn	Ja

forts.

Tabell 5.1 forts.

	1	2	3	4	5	6	7	8
	Organisasjons- graden 2000 %	Deknings-grad for tariffavtaler 2000 %	Nivåer involvert i lønnsfor- handlingene	Koordinering mellom forhandlinger	Påvirkning via treparts- samarbeid (arbeidsgiver – arbeidstaker – stat)	Faktisk omfang av allmenn- gjøring	Mekanismer for lavlønns- reguleringer	Treparts konsultasjoner om nasjonal minstelønn
Sverige	79	92	sektor*** virksomhet*	Sterk	nei	lite/intet	tariffavtaler	nei
Tsjekkia	30	25-30	sektor* virksomhet***	Svak	ja	moderat	nasjonal minstelønn	
Tyskland	30	79	sektor*** virksomhet**	middels - sterk	nei	moderat	tariffavtaler	nei
Ungarn	20	34	nasjonalt * sektor** virksomhet***		ja	lite/intet	nasjonal minstelønn	ja
Østerrike	30	92	sektor*** virksomhet*	middels	nei	stort	tariffavtaler	nei

Note: Forhandlingsnivåenes betydning er i kolonne 3 indikert ved *** = dominerende nivå, ** = annet viktig nivå, * = forekommer forhandlinger, men ikke særlig utbredt eller av liten betydning. Vurderingen for Norge er gjort av ECON Pöyry.

Kilde: European Commission, *Industrial relations in Europe 2006*, chapter 2 (kolonne 3, unntatt for Norge, Bulgaria og Romania; kolonne 6 for Kypros, Latvia, Litauen, Malta, Polen, Slovenia, Ungarn); European Commission, *Employment in Europe 2003*, chapter 3 (kolonne 1, 2, 4, resten av 6, 7); European Industrial Relations Observatory, *Changes in national collective bargaining systems since 1990*, May 2005 (kolonne 5 og 8 + Bulgaria og Romania i kolonne 3). For Norge gjelder dataene 2004 (kilde EIRO, 2006). Ifølge *Employment in Europe 2003* har Finland et moderat nivå på allmenngjøring. Vi har endret det til høyt, baser på EIRO (1999), som sier om Finland: "The extention rule covers very widely also the non organised members. About 130 collective agreements out of 200 agreements in the private sector must be considered as being under the extention rule". Se <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/05/word/fi9905100s.doc>. Tabellen er satt sammen av ECON Pöyry.

Sentrale egenskaper ved de *kollektive forhandlinger* er organisasjonsgraden, dekningsgraden, graden av sentralisering/desentralisering i forhandlingene og koordineringen mellom de ulike forhandlingene. Påvirkningen via trepartssamarbeid (arbeidsgiverorganisasjoner, fagforeninger og stat) gjelder i hvilken grad arbeidsgivere og arbeidsgivere er autonome eller i hvilken grad staten griper inn i forhandlingene.

Organisasjonsgraden er lik antall medlemmer i fagforeninger som andel av alle ansatte som kunne vært medlem. *Dekningsgraden* er antall ansatte dekket av tariffavtaler dividert med det totale antall lønsmottakere. I flere land har noen grupper av lønsmottakere, eksempelvis ansatte i offentlig sektor, ikke rett til å inngå tariffavtaler. I enkelte publikasjoner beregnes derfor en *justert dekningsgrad*, definert som ansatte som er dekket dividert med antall ansatte som potensielt kunne være dekket ut fra de formelle bestemmelser om rett til å inngå tariffavtaler. I *Tabell 5.1* er den førstnevnte definisjonen brukt.

Av de 28 landene i *Tabell 5.1* har alle systemer for kollektive forhandlinger. Både organisasjonsgraden og dekningsgraden varierer betydelig mellom landene.

Omfanget av *allmenngjøring* er karakterisert som stort i 11 land og som moderat i 4 land. I 9 land er det lite eller intet innslag av allmenngjøring av tariffavtaler. De nye EU-medlemmer kan i liten grad vise til allmenngjøringspraksis i perioden som tabellen gjelder for (ca. frem til 2004). Norge regnes heller ikke som et land med moderat eller høy grad av praksis på dette området i denne perioden.

Minstesatser for lønn kan fastsettes ved lov eller ved allmenngjøring av minstesatser i tariffavtaler. Minstesatsene i de kollektive avtalene er vanligvis høyere enn lovbestemte nasjonale minstesatser.

Vi skal i det følgende se nærmere på disse tre elementene i den kollektive lønnsfastsettelse: kollektive forhandlinger, allmenngjøring og lovbestemt minstelønn.

5.2.2 Tariffavtaler

I en studie fra 2005, skiller EIRO (European Industrial Relations Observatory) mellom tre grupper av land ut fra likheter mellom deres *systemer for kollektive lønnsforhandlinger* (EIRO, 2005):

- Den *første* og minste gruppen omfatter fire land (Belgia, Finland, Irland og Slovenia) hvor forhandlinger på *tvers av sektorer* ("samordnede oppgjør") er det viktigste forhandlingsnivået eller hvor sektornivå er viktigst, men hvor dekningsgraden er særlig høy, over 95 prosent (Belgia, Slovenia). Sektor kan være en bransje/næring eller en yrkesgruppe.
- Den *andre* gruppen omfatter land hvor forhandlinger på *sektornivå* er viktigst, eller like viktig som på virksomhetsnivå (Frankrike og Luxembourg). Her kommer de fleste "gamle" EU-landene, særlig i nordre og vestlige Europa. I tillegg til de to nevnte: Danmark, Frankrike, Hellas, Italia, Nederland, Spania, Sverige, Tyskland og Østerrike. Også Bulgaria, Norge og Slovakia kommer i denne gruppen. Gruppen er karakterisert ved relativt sterke kollektive forhandlingsinstitusjoner, men forhandlingene er mindre sentraliserte enn den første gruppen. Landene i gruppen har en gjennomsnittlig dekningsgrad lik 73 prosent.

- Den *tredje* gruppen land omfatter Storbritannia og de fleste nye EU-landene. Her kommer Estland, Kypros, Latvia, Litauen, Malta, Polen, Romania, Tsjekkia og Ungarn. De har vesentlig svakere forhandlingsinstitusjoner enn i de andre to gruppene. *Bedriften* er det viktigste forhandlingsnivået, og avtalene har lav dekningsgrad, gjennomsnittlig lik 34 prosent.

Oversikten i *Tabell 5.1* viser stor variasjon mellom de europeiske landene i hvordan de kollektive forhandlingsystemene er bygd opp, med varierende innslag av forhandlinger på ulike nivåer, som i varierende grad er knyttet sammen, og som i ulik grad er knyttet til forhandlinger eller treparts konsultasjoner på nasjonalt nivå.

Både EU-kommisjonen og EIRO lager jevnlig oversikter over sentrale *utviklingstendenser* i de europeiske forhandlingsystemene (European commission, 2006; EIRO, 2005; Sciarra, 2005). Hovedkonklusjonene i disse oversiktene kan sammenfattes slik:

- *Desentralisering*. Det har vært en tendens i retning av desentralisering i de kollektive forhandlingene i land med lange tradisjoner for tariffavtaler på bransjenivå og høyere nivå. I land som Danmark, Finland, Italia, Nederland, Norge, Sverige, Tyskland og Østerrike, har de sentrale tariffavtaler utvidet mulighetene for forhandlingen på virksomhetsnivå om lokale tillegg, eller innført bestemmelser som åpner for at virksomheter kan avvike fra sentrale tariffavtaler. Spania representerer et unntak. Her er utviklingen gått fra et svært fragmentert forhandlingsystem til en styrking av sentralt nivå.
- *Institusjonalisering*. Etablering av desentraliserte forhandlingsstrukturer i Sentral- og Øst-Europa. Med unntak av Slovenia og til en viss grad Bulgaria og Slovakia, er det utviklet nye kollektive forhandlingsstrukturer i Sentral- og Øst-Europa i 1990-årene, med virksomhet som dominerende forhandlingsnivå, kombinert med minstestandarder (eksempelvis minstelønnsatser) på nasjonalt nivå. I noen land har det vært forsøk på å etablere forhandlingsstrukturer på bransjenivå, ofte med støtte fra EU-programmer i form av opplæring og bidrag til institusjonsbygging.

5.2.3 Allmenngjøring

De kollektive avtalene gjelder først og fremst de arbeidsgivere og ansatte som tilhører en av de signerende parter i avtalen, enten ved å være med i en arbeidsgiverforening eller i en fagforening. I tillegg har majoriteten av europeiske land (20 i EIROs oversikt fra 2002) former for utvidelse av dekningsområdet for avtalene for å sikre bred anvendelse av kollektivt fastsatt lønn, arbeidstid og arbeidsvilkår ellers.

Alle landene i gruppen med de mest sentraliserte forhandlingene (se avsnitt 5.2.2) har et stort omfang av allmenngjøring. I mellomgruppen har de fleste (9 av 12 land) et moderat eller stort innslag av allmenngjøring. I gruppen med sterk vekt på virksomhetsnivået, har bare 2 av 8 land et moderat innslag av allmenngjøring. De andre 6 landene har lite eller ingen allmenngjøring.

Blant land som *ikke* har formelle prosedyrer for utvidelse av gyldighetsområdet for tariffavtaler er

- de *skandinaviske* land: Sverige (selv om det i praksis finnes eksempler på utvidelse av dekningsområdet), Norge (som i europeiske oversikter hittil ikke regnes for å ha hatt slike prosedyrer, siden mulighetene i allmenngjøringsloven lenge ikke ble brukt og fordi reglene er koblet til at utlendinger blir betalt dårligere enn nordmenn) og Danmark (som likevel har måttet muliggjøre noe

allmenngjøring i forbindelse med at EU direktiver er brakt inn i det nasjonale lovverket).

- *Kypros og Storbritannia*: begge land har en sterk tradisjon for frivillighet i kollektive forhandlinger.

Litauen, Malta, Polen og Ungarn har også lite eller ingen allmenngjøring ifølge Tabell 5.1. Dette avviker noe fra den følgende Tabell 5.2, som bruker en ferskere kilde. Flere av de nye medlemslandene i EU har etablert allmenngjøringsprosedyrer de senere årene, men det er noe uklart i hvilken grad de foreløpig er brukt.

Også i land der tariffavtaler formelt bare gjelder fagforeningsmedlemmer er det vanlig at arbeidsgivere *frivillig*, på eget initiativ lar avtalene gjelde alle ansatte i sin bedrift, også de uorganiserte. Utvidelse til alle ansatte i organiserte bedrifter er også et krav i mange land.

Frivillig utvidelse av dekningsområdet ble faktisk vurdert av ILO (Den internasjonale arbeidsorganisasjonen) allerede i 1951 og det ble utarbeidet anbefalinger om prosedyrer for utvidelse av tariffavtalers gyldighetsområde (recommendation 91, 1951). Det anbefales der at ved utvidelser av tariffavtaler skal a) partene som bestemmer utvidelsen være tilstrekkelig representative og b) at de som berøres av utvidelsen skal ha mulighet til å uttale seg før utvidelsen.

I det følgende behandles bare formelle prosedyrer for utvidelse av tariffavtalers dekningsområde.

I EIRO (2002), identifiseres tre hovedtyper av utvidet dekning for tariffavtaler, vanligvis til å gjelde flere arbeidsgivere enn de som har inngått avtalen (typisk til alle arbeidsgivere i en bestemt bransje/yrkesgruppe) og basert på et lovvedtak.

- Den første typen utvidelse er basert på *erga omnes* prinsippet: tariffavtaler gjøres gjeldende for alle innen det området de er utarbeidet for (som regel bransje, yrkesgruppe og/eller region), ved å også dekke alle arbeidstakere og arbeidsgivere som ikke er part i de aktuelle avtaler. Et eksempel vil være å gjøre en kollektiv avtale innen byggenæringen gjeldende for alle innen denne næringen. Den nasjonale lovgivningen gir i noen land en automatisk utvidelse av deknningen. I de fleste tilfeller blir en beslutning om utvidelse tatt av myndighetene (normalt av arbeidsdepartementet) etter forespørsel eller krav fra minst en av forhandlingspartene. Muligheten for utvidelse av en avtales dekningsområde er vanligvis knyttet til hvor representative partene i avtalene er for alle berørte innen området.
- Den andre typen er en *områdeutvidelse* ("enlargement"): Gyldighetsområdet for en kollektiv avtale utvides til bransjer/yrkesgrupper og regioner hvor det ikke er etablert fagforeninger og/eller arbeidsgiverorganisasjoner som kan forhandle frem tariffavtaler. Tariffavtaler blir da gjort bindende for en sektor eller et geografisk område utenfor avtalens egentlige hensikt. Dette blir som å gjøre en kollektiv avtale innen byggenæringen også gjeldende for varehandel.
- Den tredje typen utvidelse er ordninger som er *funksjonelt likeverdige* med en utvidelse av gyldighetsområdet for tariffavtaler, men som ikke direkte innebærer en slik utvidelse. Dette kan være ordninger som obligatorisk medlemskap i de organisasjoner som forhandler og lovbestemte krav om at leverandører til det offentlige må følge aktuelle tariffavtaler.

Alle disse typene utvidet dekning kan oppfattes som en form for allmenngjøring av tariffavtaler. De norske vedtakene om allmenngjøring ligner på den første typen. Siden de norske vedtakene bare allmenngjør deler av tariffavtalene, blir det en forskjell mellom bestemmelsene for de organiserte og de uorganiserte.

Oversikten i Tabell 5.2 viser at den første typen allmenngjøring er mest utbredt, altså den som er begrenset til det området avtalene er innrettet mot.

Tabell 5.2 Varierende lovbestemte ordninger for allmenngjøring av tariffavtaler i Europa før 2005

	Utvidelse til alle innen det området avtalene er utarbeidet for (erga omnes)	Utvidelse av gyldighetsområdet til andre sektorer/områder	Funksjonelt likeverdige ordninger
Belgia	X	-	-
Danmark**	-	-	-
Estland*	(X)	-	-
Finland	X	-	X
Frankrike	X	-	-
Hellas	X	-	-
Irland	X	-	X
Italia	-	-	X
Kypros*	-	-	-
Latvia*	(X)	-	-
Litauen*	(X)	-	-
Luxembourg	X	-	-
Malta*	(X)	-	-
Nederland	X	-	-
Norge	(X)	-	(X)
Polen	X	-	-
Portugal	X	X	-
Slovakia	X	-	-
Slovenia	-	-	X
Spania	X	X	-
Storbritannia	-	-	-
Sverige	-	-	-
Tsjekkia*	(X)	-	-
Tyskland	X	-	X
Ungarn	X	-	-
Østerrike	X	X	X

X indikerer at allmenngjøringsmekanisme finnes og praktiseres

(X) indikerer at ordning finnes, men at den ikke er tatt i bruk, eller uklart om den er tatt i bruk.

** I Danmark er noen tariffavtaler blitt allmenngjort i forbindelse med innføring av EU-direktiver i dansk lov.

Kilde: EIRO (2002), supplert med European Commission (2006), tabell 2.1, for land merket med *.

Erga omnes

Erga omnes allmenngjøring er altså mest utbredt. Selv om det er forskjeller i hvordan allmenngjøring gjennomføres, er det også flere fellestrekk. I fire land som er studert av EIRO (2002), blir allmenngjøring gjennomført automatisk når visse betingelser er oppfylt (Finland, Luxembourg, Spania og Østerrike). I de fleste andre landene må initiativet komme fra minst en av partene i den kollektive avtalen eller fra et myndighetsorgan. Offentlige myndigheter, som arbeidsdepartementet, spiller en avgjørende rolle i initiering av allmenngjøring i Frankrike, Hellas, Portugal og Slovakia.

Fire typiske eksempler:

- I *Spania* får tariffavtaler som inngås mellom en majoritet (mer enn 50 prosent) av virksomheter og av ansatte ansees som lovbestemte og gjelder erga omnes, dvs. de er bindende for alle virksomheter og alle ansatte innenfor avtalens anvendelsesområde (bransje/yrkesgruppe og region), uansett medlemskap eller ikke.
- I *Finland* skilles det mellom avtaler med normal gyldighet som bare dekker fagforeningsmedlemmer og avtaler med *erga omnes* gyldighet som dekker alle ansatte. Hvis en kollektiv avtale dekker omtrent halvparten av de ansatte i en sektor og er landsomfattende, blir den automatisk en *erga omnes* avtale.
- I *Nederland* ble Lov om utvidelse og annullering av paragrafer i tariffavtaler innført i 1937 og den har eksistert stort sett uendret siden. Prosedyren for allmenngjøring kan enten ta form av en lov eller bli basert på en anmodning fra den ene eller begge de forhandlende parter. Beslutning tas av Sosial- og arbeidsdepartementet, forutsatt at avtalen dekker en tilstrekkelig andel av de aktuelle ansatte og møter visse kriterier som går på generelle samfunnsinteresser. Loven ble endret i 2003 til å kreve at de forhandlende parter skulle verifisere tallene som viser partenes representativitet. I 2001 ble det anslått at 7 prosent av alle ansatte utelukkende var dekket av allmenngjorte tariffavtaler.
- I *Frankrike* ble en allmenngjøringsmekanisme introdusert i 1936 for å kompensere for lav deltagelse av arbeidsgivere og arbeidstakere kollektive forhandlinger. I 1967 ble kriteriene for allmenngjøring gjort mer fleksible, og det var ikke lenger nødvendig for alle parter å ha signert en avtale for at allmenngjøring skulle være mulig. Allmenngjøring bestemmes av arbeidsministeren etter konsultasjon med den Nasjonale komité for kollektive forhandlinger. Allmenngjøring kan kreves av en av de signerende parter eller etter initiativ fra arbeidsministeren. Vanligvis ber de signerende parter arbeidsministeren om allmenngjøring og får dette. Statistisk sett er det derfor i de fleste sektorer ingen forskjell mellom de som arbeider i en sektor og de som er dekket av en kollektiv avtale. Fra 1997 til 2004 økte dekningsgraden for de tariffavtaler fra 93,7 til 97,7 prosent i den private sektor utenom landbruket, hovedsakelig som følge av allmenngjøring av nylig signerte tariffavtaler til ulike tjenesteytende sektorer, fremvoksende nye sektorer og sektorer som ikke var dekket (DARES, 2006).

Tabell 5.3 gir en mer omfattende oversikt over erga omnes prosedyrer i Europa.

Tabell 5.3 *Prosedyrer for “erga omnes” allmenngjøring av tariffavtaler*

	Initiativ	Utvidet til	Krav for allmenngjøring	Spesielle prosedyrer
Belgia	Anmodning fra en av de signerende parter i avtalen med i praksis automatisk (ex lege).	Alle arbeidsgivere og arbeidstakere i en gitt sektor.	-	Kongelig dekret utstedt av den aktuelle statsråd
Danmark	Anmodning fra partene i arbeidslivet.	Alle arbeidsgivere og arbeidstakere i en gitt sektor.	-	Lov som må vedtas..
Finland	Automatisk (ex lege).	Alle arbeidsgivere og arbeidstakere i en gitt sektor.	Avtalen må ha nasjonal dekning og “representativitet” I en gitt sector.	Spesiell komité nedsatt i statsråd må bekrefte representativiteten til avtalen. Beslutning om allmenngjøring publiseres i offentlig register.
Frankrike	Nesten automatisk (ex lege). Formell anmodning fra Arbeidsministeren eller partene i arbeidslivet er nødvendig.	Alle arbeidsgivere og arbeidstakere i en gitt sektor.	.	Bestemmelse av Arbeidsministeren etter konsultasjon med den Nasjonale kommisjon for kollektive forhandlinger (Commission nationale de la négociation collective).
Hellas	Vanligvis på initiativ fra Arbeidsministeren men også på anmodning fra partene I arbeidslivet.	Alle arbeidsgivere og arbeidstakere i en gitt sektor.	Arbeidsgivere som allerede er dekket av avtalen må sysselsette minst 51% av arbeidstakerne i en bransje eller yrkesgruppe.	Erklæring fra Arbeidsdepartementet etter mottakelse av vurdering fra treparts Høyere råd for arbeid (Supreme Labour Council).
Irland	Søknad fra avtalepartene.	Alle arbeidsgivere og arbeidstakere i en gitt sektor/region eller virksomhet.	Partene i en avtale må være “vesentlig representative”.	Beslutning av Arbeidsretten om å tildele en Registrert Sysselsettingsavtale (REA=Registered Employment Agreement).

	Initiativ	Utvidet til	Krav for allmenngjøring	Spesielle prosedyrer
Luxembourg	Automatisk (ex lege).	Alle arbeidsgivere og arbeidstakere i en gitt sektor.	-	Erklæring utstedt av Grand-Ducal Regulation, etter et enstemmig forslag fra partene representert i en meglingskommisjon etter råd fra kompetente ”yrkeskamre”.
Nederland	Anmodning fra en eller flere av forhandlingspartene.	Alle arbeidsgivere og arbeidstakere i en gitt sektor.	Avtalen må dekke “tilstrekkelig majoritet av relevante arbeidstakere”.	Beslutning av Departementet for sosiale saker og sysselsetting (Ministry of Social Affairs and Employment).
Polen	Etablering av en kollektiv avtale for flere arbeidsgivere må registreres av en av partene i avtalen.	Alle arbeidstakere innen gitt jurisdiksjon, dvs. alle innen de bedrifter og yrker som omfattes.	Konkurrerende fagforeninger må ikke involveres i forhandlinger før det er gått 30 dager etter registreringen.	Registreringen må offentliggjøres.
	Arbeidsministeren.	Alle arbeidstakere hos arbeidsgivere som har de same eller tilsvarende aktiviteter.	Utvidelse må være av “vital samfunnmessig interesse”.	Beslutning av Arbeidsdepartementet.
Portugal	Arbeidsministeren.	Alle arbeidsgivere og arbeidstakere i en gitt sektor.	-	Allmenngjøringsvedtak (Portaria de extensão) gjøres av Arbeidsministeren. Arbeidsgivere, deres organisasjoner, eller fagforeninger har mulighet til å klage på beslutningen, men de kan ikke stoppe den.
Slovakia	Anmodning fra partene i arbeidslivet eller fra Arbeids-, sosial- og familiedepartementet.	Alle ansatte hos de arbeidsgivere som ikke er dekket av avtalen og som utfører tilsvarende aktiviteter og har tilsvarende sosiale forhold som arbeidsgivere som er direkte dekket av avtalen.	Allmenngjøring skal avskaffe en ufordelaktig situasjon for arbeidstakere/arbeidsgivere som ikke er dekket.	Dekret fra Arbeids-, sosial- og familiedepartementet etter positive beslutning av Samlet komité for allmenngjøring av sektorvise tariffavtaler.

	Initiativ	Utvidet til	Krav for allmenngjøring	Spesielle prosedyrer
Spania	Automatisk (ex lege).	Alle arbeidsgivere og arbeidstakere i en gitt sektor, en undersektor eller et geografisk område.	Representanter for 50% av relevante arbeidstakere og arbeidsgivere må ha signert avtalen.	-
Tyskland	Anmodning fra minst en av partene i den kollektive avtalen.	Alle arbeidsgivere og arbeidstakere i en gitt sektor.	Minst 50% av alle arbeidstakere innen avtalens anvendelsesområde må være dekket av avtalen før allmenngjøring, og allmenngjøringen må være i allmennhetens interesse, godkjent av en spesiell komité (Tarifausschuss).	Erklæring fra Arbeids- og sosialdepartementet.
Ungarn	Søknad fra avtalepartene.	Alle arbeidsgivere og arbeidstakere i en gitt sektor.	Søkere må bevise sin majoritetsstatus	Beslutning av Ministeren for sysselsetting og arbeid, etter konsultasjoner med Lønns og arbeidskomitéen og treparts Rådet for Nasjonal Megling.
Østerrike	Automatisk (ex lege, "etter loven").	Avtalen gjelder automatisk for alle ansatte hos de arbeidsgivere som er bundet til signerende organisasjoner.	-	-

Kilde: EIRO (2002)

Områdeutvidelse og funksjonelt likeverdige prosedyrer

Områdeutvidelser og funksjonelt likeverdige prosedyrer finnes også i flere land:

- I *Østerrike* og *Slovenia* er hovedforhandlingsparten på arbeidsgiversiden et "industri og handelskammer" der nesten alle arbeidsgivere har obligatorisk medlemskap. Tariffavtaler i disse to landene dekker dermed automatisk nesten alle arbeidsgivere og arbeidstakere.
- I *Spania*, når det viser seg umulig å oppnå enighet, kan en eller begge parter anmode det Nasjonale rådgivende organ for tariffavtaler (en felles kommisjon for arbeidsgiverorganisasjoner og fagforeninger) om å utvide tariffavtaler som er i bruk, og alltid hele avtalen, til en virksomhet eller en sektor i et spesielt geografisk område som ikke har tariffavtaler. Dette må godkjennes av Arbeidsministeren. En slik overføring av en eksisterende kollektiv avtale er nokså uvanlig, og bare gyldig i situasjoner der forhandlinger er spesielt problematisk. Det er også en spesielt tidkrevende prosedyre. Den kan ta opptil tre år. Resultatet av prosessen er også usikkert. Det er derfor bare få eksempler på denne typen allmenngjøring: I løpet av 10 år, fra 1986 til 1995, ble 92 anmodninger om allmenngjøring i enkeltvirksomheter godkjent: 36 var "kontorer", 9 gjaldt bedrifter i matvaresektoren, 7 var i handel, 6 var i jordbruket, 5 i rengjøring, 5 i transport, 4 i sport etc.
- I *Italia* er det ingen allmenngjøringsprosedyrer i snever forstand, men Artikkel 39 i grunnloven forestiller seg muligheten for *erga omnes* utvidelser av tariffavtaler. Muligheten for dette er aldri blitt implementert. Det finnes imidlertid en begrenset og indirekte form for allmenngjøring av minstelønnsseter fastsatt i tariffavtaler, ved at disse er brukt som referanse i retten for å vurdere om lønn eller gasje samsvarer med grunnlovens Artikkel 36. Denne sier at arbeidere skal ha rett til en belønning som svarer til kvantiteten og kvaliteten av deres arbeid, og uansett tilstrekkelig til å sikre dem og deres familier en "fri og ærefull eksistens". Mange arbeidsgivere bruker derfor frivillig lønnsnivåer fastsatt i tariffavtaler, selv om de ikke tilhører en arbeidsgiverorganisasjon, for å unngå rettstvister og for å redusere insentivene for arbeidere til å organisere seg og kreve kollektive forhandlinger. Det er derfor antatt at dekningsgraden for minimumssatsene i de kollektive avtalene er rundt 90 prosent.
- *Italia* har også innslag av det vi har kalt likeverdige prosedyrer. Det er ingen lovbestemmelser om at leverandører til det offentlige må rette seg etter tariffavtaler. Når kontrakter skal tildeles, må imidlertid offentlige organer vurdere om den økonomiske verdien av et tilbud er forenlig med arbeidskraftkostnader i spesielle tabeller publisert av Arbeidsdepartementet, som igjen er basert på satser i tariffavtaler. Hensikten er å identifisere tilbud som er unormalt lavt priset. Siden konkurransekriteriene vanligvis omfatter pris og "billigste tilbud", så skal den nevnte prosedyren hindre at tilbyderne konkurrerer ved å sette lønnen under minstesatsene i de kollektive avtalene.

Også i Norge er det prosedyrer ved offentlige anbud som skal hindre unormalt lav lønn i tilbudene.

Betydningen av allmenngjøringsprosedyrer

Prosedyrene for allmenngjøring varierer betydelig mellom land i Europa. Selv om det er stor mangel på data for å beskrive omfanget av allmenngjøring, kan vi likevel skille mellom *tre grupper av land* (European Commission, 2003; EIRO, 2002; OECD, 1994):

- Gruppe 1: Allmenngjøring er *fraværende eller ubetydelig*. I denne gruppen kommer Norge, basert på praksis før allmenngjøringen av minstesatsene i bygnæringen, samt Storbritannia og Sverige. Danmark kan inkluderes her siden allmenngjøring av tariffavtaler bare er gjort i den grad det har vært nødvendig som del av det å innføre EU-direktiver i dansk lov. Kypros kan også inkluderes, så vel som de fleste Sentral- og Øst-Europeiske landene.
- Gruppe 2: *Begrenset/moderat* allmenngjøringspraksis. Nederland, Tsjekkia, Tyskland har et begrenset men likevel betydelig innslag av allmenngjøring.
- Gruppe 3: *Gjennomgripende* allmenngjøring. Dette gjelder Belgia, Finland, Frankrike, Luxembourg, Portugal og Østerrike, med et betydelig antall tariffavtaler, spesielt på bransjenivå, som regelmessig blir allmenngjort (OECD, 1994). Irland og Spania kan legges til listen ut fra utviklingen i disse landene på 1990-tallet (European Commission, 2003).

Informasjon om andelen av arbeidsstyrken som berøres av allmenngjøring er bare tilgjengelig for et lite antall land. Dette er en del av et større bilde med generell mangel på data om tariffavtaler og deres virkninger. Ifølge EIRO er mangelen på data en hindring for å evaluere virkningene av allmenngjøring i Europa.

5.2.4 Regulering av minstelønn

Ifølge Tabell 5.1 har 20 europeiske land en form for lovfestet nasjonal minstelønn. Denne gruppen av land består av ni av de "gamle" EU 15 medlemslandene og 11 av de nye medlemslandene. Kypros har lovfestet minstelønn for bare noen få yrker. Beneluxlandene, Frankrike, Hellas, Portugal og Spania har en lang tradisjon for å beskytte betaling på bunnen av arbeidsmarkedet på denne måten. Storbritannia og Irland etablerte systemer for nasjonal minstelønn først sent på 1990-tallet. I mange av landene med lovfestet minstelønn, kan det lovlige minimum bli overgått av minsterater fastsatt i tariffavtaler.

I Danmark, Finland, Italia, Sverige, Tyskland, Østerrike, de gjenværende seks "gamle" EU-landene, og i Norge og Kypros, er tariffavtaler den sentrale mekanisme for å regulere lav lønn.

Land med lovfestet nasjonal minstelønn

Tabell 5.4 viser lovfestet nasjonal minstelønn i euro i 2007 i europeiske land, Japan og USA. Det er betydelige forskjeller mellom landene. Tabellen viser også minstelønnen som en andel av gjennomsnittlig månedlig bruttolønn, som er et mål kalt "Kaitz indeksen" (se Kaitz, 1970; Dolado et al., 1996, sitert i EIRO, 2005).

I majoriteten av land er minstelønnen mindre enn 50 prosent av gjennomsnittlig månedlig bruttolønn, med Kaitz indeksen varierende fra 32 i Romania til 52 i Irland. Vi kan skille mellom tre grupper av europeiske land:

- Den *første* gruppen, hvor indeksen varierer mellom 32 og 34, inkluderer Estland, Latvia, Polen, Romania og Slovakia.

- Den *andre* gruppen, med Kaitz indeksen mellom 37 og 40, inkluderer Belgia, Bulgaria, Hellas, Kypros, Litauen, Portugal, Spania, Storbritannia, Tsjekkia og Ungarn.
- Den *tredje* gruppen, med Kaitz indeksen over 45, inkluderer Frankrike, Irland, Luxembourg, Malta, Nederland og Slovenia.

Tabell 5.5 viser lovbestemt nasjonal minstelønn som andel av tarifflønn for arbeidstakere med lave kvalifikasjoner innen ulike næringer. Prosentandelen er stort sett mindre enn 100, som betyr at den lovfestede nasjonale minstelønnen som regel ligger betydelig lavere enn tarifflønnen i lavkvalifiserte yrker. Andelen varierer fra 37 i Spania til 100 i Hellas innen tekstiler/klær; fra 43 i Litauen til 100 i Hellas innen handel; og fra 49 i Spania til 93 i Hellas innen hotell og restaurant. Innen frisør/personlig tjenesteyting er variasjonen der det finnes data fra 71 i Ungarn til 58 i Slovakia.

Tabell 5.4 Lovbestemt nasjonal minstelønn i EU, Japan og USA

	1	2	3	4
	Nivå 2007 (euro/måned)	Nivå 2007 (euro/time)	Andel av gjennomsnittlig bruttolønn, 2005 eller 2006 (%)	Andel av ansatte som går på minstelønnen, 2005 (%)
Belgia	1.259	7,87	40	Na
Bulgaria	92	0,58	49	16,0
Estland	230	1,44	33	4,8
Frankrike	1.254	7,84	47	16,8
Hellas	668	4,18	39	Na
Irland	1.403	8,77	52	3,3
Latvia	172	1,08	33	12,0
Litauen	174	1,09	38	10,3
Luxembourg	1.570	9,81	50	11,0
Malta	585	3,66	50	1,5
Nederland	1.301	8,13	46	2,2
Polen	246	1,54	33	2,9
Portugal	470	2,94	40	4,7
Romania	114	0,71	32	9,7
Slovakia	217	1,36	34	1,7
Slovenia	522	3,26	46	2,8
Spania	666	4,15	40	0,8
Storbritannia	1.361	8,51	37	1,8
Tsjekkia	288	1,80	39	2,0
Ungarn	258	1,61	38	8,0
Japan	774	4,84	28	na
US	676	4,23	33	1,3

Kilde: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007)

Tabell 5.5 Lovbestemt nasjonal minstelønn som prosent av gjennomsnittlig brutto tarifflønn (fulltidsbasis) for arbeidstakere med lave kvalifikasjoner i lavlønnssektorer. Prosent

	Hele økonomien	Tekstiler/klær	Handel	Hotell og restaurant	Frisør/personlig tjenesteyting
Belgia (2002)	46	Na	50	67	na
Bulgaria (2004)	40	79	71	Na	na
Estland (2004)	34	74	67	57	79*****
Frankrike (2002)	46-48	56	50	65	na
Hellas (2004)*	47	90-100	88-100	85-93	na
Irland (2004)	51	67/72**	na	Na	na
Latvia (2004)	38	Na	na	Na	Na
Litauen (2004)	38	52	43	61	44*****
Malta (2004)	44	79	61	60	Na
Nederland (2003)	Na	46	61	66	Na
Polend (2004)	36	Na	na	Na	Na
Romania (2003)	27	54/61***	69	59	Na
Slovakia (2004)	41	61	52	51	78*****
Slovenia (2004)	44	73	na	59	36*****
Spania (2004)	33	37/47***	46	49	62*****
Storbritannia (2003)	40	51	52	60	Na
Tsjekkia (2003)	37	54/73***	59	71	na
Ungarn (2003)	36	76	48	63	71*****

* Intervallet refererer til ulike yrker; ** refererer til hhv. time- og månedsbasis; *** refererer til hhv. tekstil og klær; **** refererer til personlig tjenesteyting; ***** refererer til frisør.

Kilde: EIRO 2005

Land uten lovfestet minstelønn

En mindre gruppe på 8 europeiske land har ikke lovfestet nasjonal minstelønn. Dette omfatter Finland, Italia, Kypros, de skandinaviske landene, Tyskland og Østerrike. Et fellestrekk for landene i denne gruppen er høy dekningsgrad for tariffavtaler, vanligvis på bransje eller yrkesgruppenivå.

I gjennomsnitt er minst to tredeler av *alle ansatte* dekket av kollektivt avtalte minstelønnsseter, men denne andelen varierende fra om lag 70 prosent i Norge og Tyskland til nesten 100 i Østerrike og Italia (men ekskludert ”irregulære” arbeidstakere, som utgjør en vesentlig del av det italienske arbeidsmarked). Inkluderes de ”irregulære” arbeidstakerne i Italia, synker andelen til rundt 80 prosent, se Tabell 5.6. I Danmark er andelen dekket av kollektivt avtalte minstelønninger anslått til mellom 81 og 90 prosent, mens den i Finland og Sverige er 90 prosent.

Tabell 5.6 *Dekningsgrad for minstelønnsseter i tariffavtaler. Prosent*

	Hele økonomien	Tekstil/klær	Handel	Hotell og restaurant	Frisør
Danmark (2004)	81-90	Na	na	Na	Na
Finland (2004)	90	100	100	100	100
Italia (2004)	100 (85 inkludert irregulære arbeidere)	100 (84 inkludert irregulære arbeidere)	100 (80 inkludert irregulære arbeidere)	100 (79 inkludert irregulære arbeidere)	100 (76 inkludert irregulære arbeidere)
Norge (2004)	70	na	68	55	Na
Sverige (2004) ***	na (anslått til 90)	na	Ca. 80	80+	Na
Tyskland (2003)	69	50*	55*	Na	36**
Østerrike (2004)	98	98	98	98	98

* Tall refererer til 2000; ** tall referer til personlig tjenesteyting; *** tall gjelder dekning av sektoravtaler som inkluderer minstelønnsseter. Anslag i første kolonne (”hele økonomien”) er hentet fra et grunnlagsdokument for European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007).

Kilde: EIRO 2005

Informasjon om dekningsgraden *innen de ulike bransjer* er mindre tilgjengelig. Det er høy dekningsgrad i Østerrike, hvor minstelønninger er fastsatt i hver sektorvise kollektive avtale. Finland og Italia (uten ”irregulære” arbeidstakere) har også høy dekningsgrad i de ulike sektorene. Den høye dekningsgraden i Finland skyldes at kollektive avtaler har erga omnes gyldighet i sine respektive sektorer: alle arbeidsgivere, også de uorganiserte, har plikt til å betale minst den kollektivt avtalte minstelønn. Tilsvarende i Italia, der kollektivt avtalte minstelønnsnivåer forhandlet med fagforeningene gjelder for alle arbeidstakere. De gjelder også for arbeidsgivere som ikke tilhører en arbeidsgiverorganisasjon. Dekningsgraden for avtalte minstelønnsseter i lavlønnsbransjer er mindre i Tyskland og Norge. Norge har en dekningsgrad på 68 i handel og 55 i hotell og restaurant. Anslag for Tyskland ligger rundt 50 i tekstil/klær, 55 i handel og bare 36 i personlig tjenesteyting (inkludert frisør).

Tabell 5.7 Minstelønnsatser i tariffavtaler i lavlønnsektorer i land uten lovbestemt nasjonal minstelønn, i prosent av brutto gjennomsnittlig lønn for hele økonomien

	Tekstil/klær	Detaljhandel	Hotell/restaurant	Frisør
Finland (2002)	>50	>50	>50	na
Italia (2004)	57	60	59	52
Tyskland (2004)	50**	45**	42**	35**
Østerrike (2003)	48/52*	51/53*	48	46

* tallene referer til hhv. arbeider og funksjonær; ** minstelønn som prosent av brutto gjennomsnittlig lønn i industri, energiforsyning, bygg og anlegg, handel, bank og forsikring

Kilde: EIRO 2005.

Tabell 5.7 viser for noen av disse landene at de kollektivt avtalte minstelønnsatsene naturlig nok er betydelig lavere enn gjennomsnittslønnen for hele økonomien.

5.3 Virkninger av allmenngjøring

5.3.1 Innledning

Vi vil i dette avsnittet belyse virkningene av allmenngjøring av tariffavtaler i europeiske land. Dette betyr ikke at allmenngjøring ikke også kan være en respons på utviklings-
trekk i lønnsdannelsen, eksempelvis stadig lavere oppslutning om fagforeninger. Allmenngjøring er imidlertid forankret i sentrale vedtak eller lovregler, som kan betraktes som startpunktet i en serie hendelser, uansett om det foreligger et følt behov for allmenngjøring eller ikke.

Vi vil i dette avsnittet ta for oss følgende fire problemstillinger:

- Virkningene av allmenngjøring på dekningsgraden av tariffavtaler.
- Virkningene av allmenngjøring på organiseringsgraden for arbeidsgivere og arbeidstakere. Vi vil også se på spørsmålet om allmenngjøringens virkninger på omfanget av "gratispassasjerer" og de virkningene dette kan ha.
- Virkningene av minstelønnsatser.
- Makroøkonomiske virkninger av allmenngjøring.

5.3.2 Virkninger for dekningsgraden

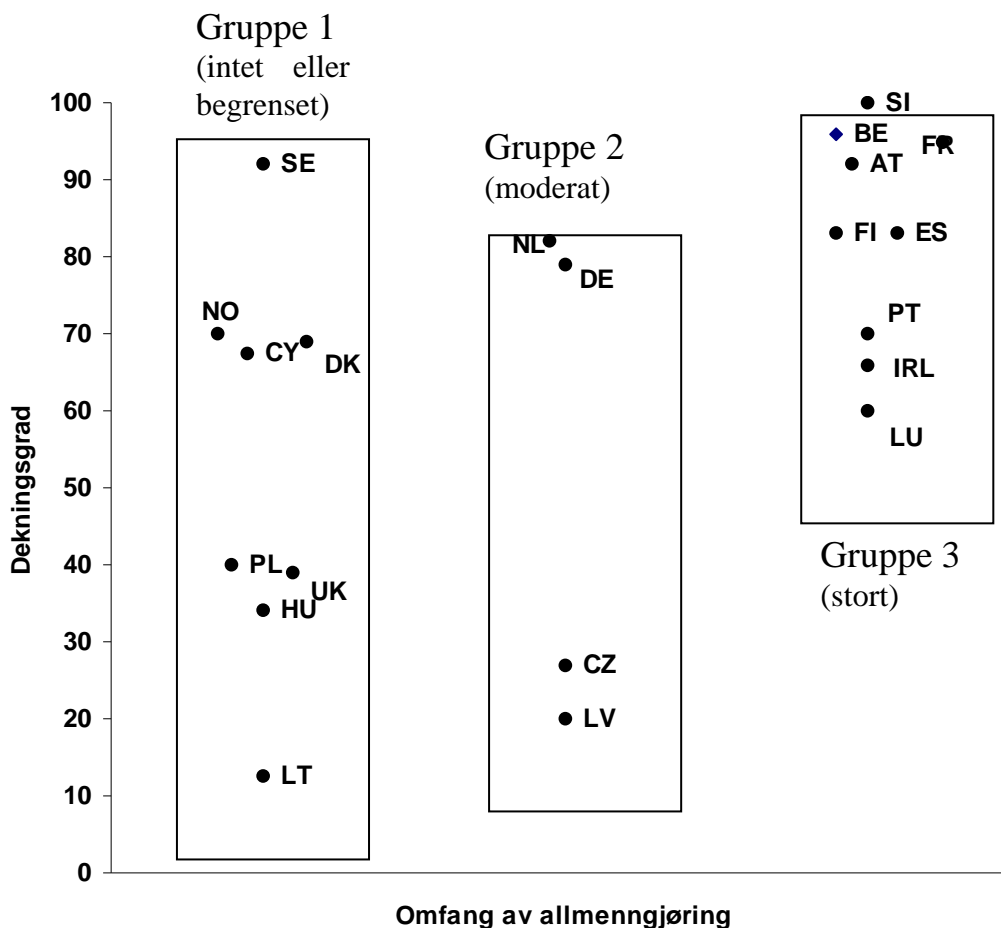
Allmenngjøring oppfattes som et av de sterkeste virkemidler for å påvirke variasjonen i dekningsgraden mellom land (EIRO, 2002; Traxler et al., 2001; OECD, 1994). Allmenngjøring av tariffavtaler bidrar i betydelig grad til å øke dekningsgraden for slike avtaler i en rekke europeiske land med forhandlinger som dekker flere arbeidsgivere (bransje-, yrkesgruppe-, regionalt nivå)(Traxler, 2003a). I land hvor forhandlinger på bedriftsnivå dominerer, slik som i Storbritannia og de fleste land i Sentral- og Øst-Europa, dekningsgraden av tariffavtaler er lavere.

Den positive sammenhengen mellom allmenngjøring og dekningsgrad finnes i majoriteten av europeiske land (EIRO, 2002). I land som Frankrike, Italia, Nederland og Østerrike, bidrar muligheten for og den faktiske allmenngjøringen i stor grad til å forklare den høye dekningsgraden. Motsatt er det i de sentral- og østeuropeiske landene muligheter for allmenngjøring, men mulighetene er hittil i liten grad utnyttet, og dekningsgraden er heller lav. De skandinaviske landene representerer unntak, ved at de i liten grad har brukt allmenngjøring og likevel har høy dekningsgrad.

Hvis vi bruker inndelingen av landene i de tre gruppene i avsnitt 5.2.3, viser Figur 5.1 at dekningsgraden er særlig høy i landene som er klassifisert som å ha en gjennomgripende allmenngjøringspraksis (gruppe 3). Samtidig er det klart at høy dekningsgrad ikke bare er avhengig av allmenngjøring. Sverige, og i mindre grad Danmark og Norge, viser at allmenngjøring kan være fraværende ikke bare i desentraliserte land som Storbritannia, men også i land med sentraliserte forhandlinger. Når partene har en sterk posisjon, ser det ut til at de avtaler de inngår har en tendens til å bestemme forhold også utenfor deres egentlige gyldighetsområde. I Sverige er det eksempelvis en praksis å inngå subsidiære avtaler med uorganiserte arbeidsgivere.

Mangelen på data gjør det imidlertid vanskelig å beregne i hvilken grad allmenngjøring faktisk påvirker dekningsgraden i de landene som bruker slike prosedyrer.

Figur 5.1 Allmenngjøring og dekningsgrad (%) i 2000



Landene: AT=Østerrike, BE=Belgia, CY=Kypros, CZ=Tsjekkia, DE=Tyskland, DK=Danmark, ES=Spania, FI=Finland, FR=Frankrike, HU=Ungarn, IRL=Irland, LT=Litauen, LU=Luxembourg, LV=Latvia, NL=Nederland, NO=Norge, PL=Polen, PT=Portugal, SE=Sverige, SI=Slovenia, UK=Storbritannia.

Kilde: Tabell 5.1

5.3.3 Virkninger på organisering, samt gratispassasjerproblemet

Allmenngjøring påvirker incentivene både for arbeidsgivere og arbeidstakere til å organisere seg. For de forhandlende parter vil det foreligge en trussel om at økt lønn og økte kostnader vil bidra til å prise ut organiserte bedrifter fra markedet. Uten allmenngjøring har partene i liten grad mulighet for å bringe de uorganiserte på linje med avtalen. Med allmenngjøring kan forhandlingsstyrken til fagforeningene øke fordi den nevnte trusselen blir redusert. På den annen side kan de organiserte bedriftene få en sterkere monopolistisk posisjon på produktmarkedet som kan styrke bedriftsledelsen i forhandlingene med fagforening(e). Hvordan har da allmenngjøring påvirket organiseringen i europeiske land?

Arbeidsgivernes organisering

Undersøkelser tyder på at allmenngjøring oppmuntrer arbeidsgivere til å organisere seg (EIRO, 2002). Allmenngjøring tvinger den enkelte arbeidsgiver til å bruke minstelønn og andre arbeidsvilkår som arbeidsgiverorganisasjonen har akseptert. Fremfor å ta for gitt det som andre har bestemt, kan arbeidsgivere ha et insentiv til å organisere seg og bidra til å påvirke avtalen.

Andre faktorer for å forklare organiseringsgrad blant arbeidsgivere er kostnader ved medlemskap, som kan bidra til at noen bedrifter ikke vil organisere seg. Kostnadene vil neppe påvirkes vesentlig av allmenngjøring.

Arbeidsgivere kan også se seg tjent med å fjerne lønn og andre arbeidsvilkår fra konkurransen på arbeidsmarkedet (OECD, 1994). Mange kan derfor ønske allmenngjøring eller bidra til høy organisering blant arbeidsgiverne.

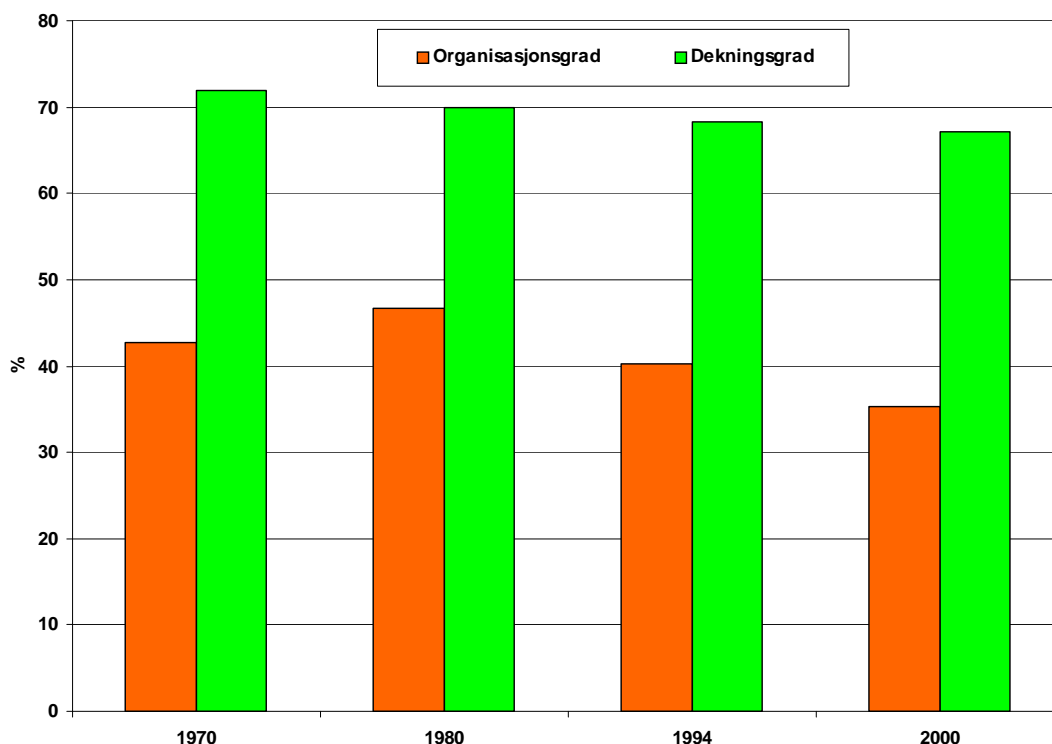
På arbeidsgiversiden kan det imidlertid også være et gratispassasjerproblem ved at de organiserte bedriftene tar kostnadene ved å forhandle frem tariffavtaler mens uorganiserte bedrifter slipper kostnadene og tilpasser seg det som blir allmenngjort.

Mulige disinsentiver for arbeidstakere til å organisere seg

Allmenngjøring bidrar til at uorganiserte får samme vilkår som organiserte uten å bidra til driften av fagforeningen. De blir dermed gratispassasjerer på resultatene av de organisertes forhandlinger. På den annen side kan allmenngjøring redusere arbeidsgiveres motstand mot organisering blant sine ansatte, fordi tariffavtalene gjelder uansett. Dette kan bidra til å øke organiseringsgraden (Wallerstein og Western, 2000).

En mulig indikator på omfanget av problemet med gratispassasjerer er gapet mellom dekningsgraden og organisasjonsgraden. Figur 5.2 viser at dette gapet har økt fra 1980 til 2000. På 1970-tallet økte organisasjonsgraden, mens dekningsgraden ble redusert. Deretter har organisasjonsgraden sunket fra 47 til 35 prosent mens dekningsgraden har holdt seg høy, nesten på 70 prosent (Aidt og Zannatos, kommer). Dette kan tyde på økende omfang av gratispassasjerer. Allmenngjøringen har delvis demmet opp for fallet i organisasjonsgraden, men samtidig kanskje også stimulert nedgangen. I 2000 er det uveide gjennomsnittet av dekningsgraden mellom landene rundt 30 prosent høyere enn den gjennomsnittlige organisasjonsprosenten, men med betydelig variasjoner mellom landene.

Figur 5.2 Gjennomsnittlig dekningsgrad og organisasjonsgrad i 19 utvalgte OECD-land, 1979-2000

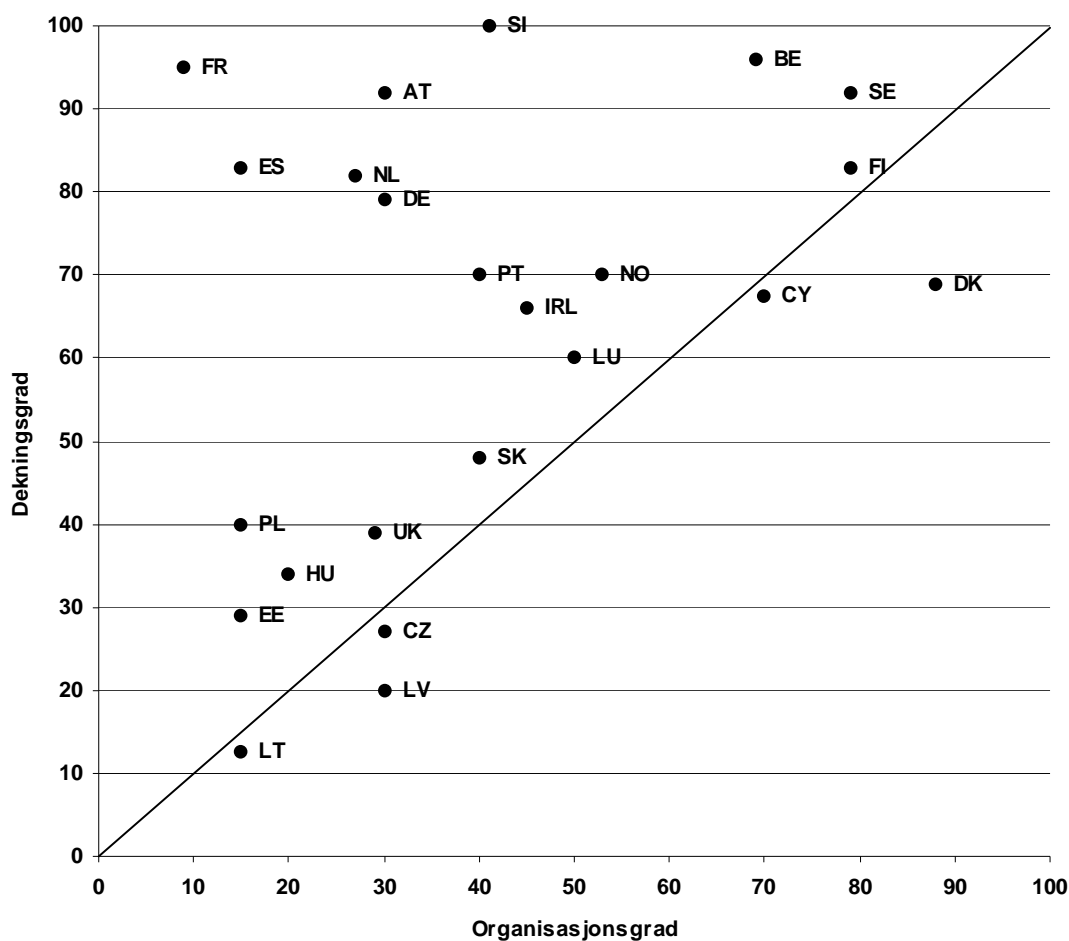


Kilde: Aidt og Zannatos, kommer (OECD data)

Figur 5.3 viser variasjonen mellom land i organisasjonsgraden og dekningsgraden i 2000. Vi kan skille ut tre interessante grupper av land (OECD, 1994):

- Land med under gjennomsnittlig dekningsgrad og organisasjonsgrad og med liten forskjell mellom de to ratene. Storbritannia og Tsjekkia faller i denne gruppen. I tillegg kommer land som Canada, USA og Japan or de fleste av de sentral- og østeuropeiske landene (Canada og USA er ikke med på figuren).
- Land med over gjennomsnittlig dekningsgrad og organisasjonsgrad og med liten forskjell mellom ratene. Sverige og Finland passer inn her, og i noe mindre grad Belgia og Danmark. Norge ligger i utkanten av denne gruppen. Scheuer (1997) bemerker at til tross for relativ lav organisasjonsgrad, har Norge likevel like høy dekningsgrad som Danmark. Dette kan tyde på et mer omfattende gratispassasjerproblem i Norge enn i Danmark.
- Land med betydelig forskjell mellom de to indikatorene (lav organisasjonsgrad og høy dekningsgrad). Dette er land som Frankrike og Spania, men også Østerrike, Tyskland og Nederland.

Figur 5.3 Organisasjonsgrad og dekningsgrad i 2000



Landene: AT=Østerrike, BE=Belgia, CY=Kypros, CZ=Tsjekkia, DE=Tyskland, EE=Estland, DK=Danmark, ES=Spania, FI=Finland, FR=Frankrike, HU=Ungarn, IRL=Irland, LT=Litauen, LU=Luxembourg, LV=Latvia, NL=Nederland, NO=Norge, PL=Polen, PT=Portugal, SE=Sverige, SI=Slovenia, UK=Storbritannia.

Kilde: Tabell 5.1

Ifølge Aidt og Tzannatos (kommer) kan forskjellen mellom de to indikatorene delvis forklares av allmenngjøring. De landene som har store forskjeller, er stort sett de som har størst omfang av allmenngjøring (gruppe 3 i avsnitt 5.2.3).

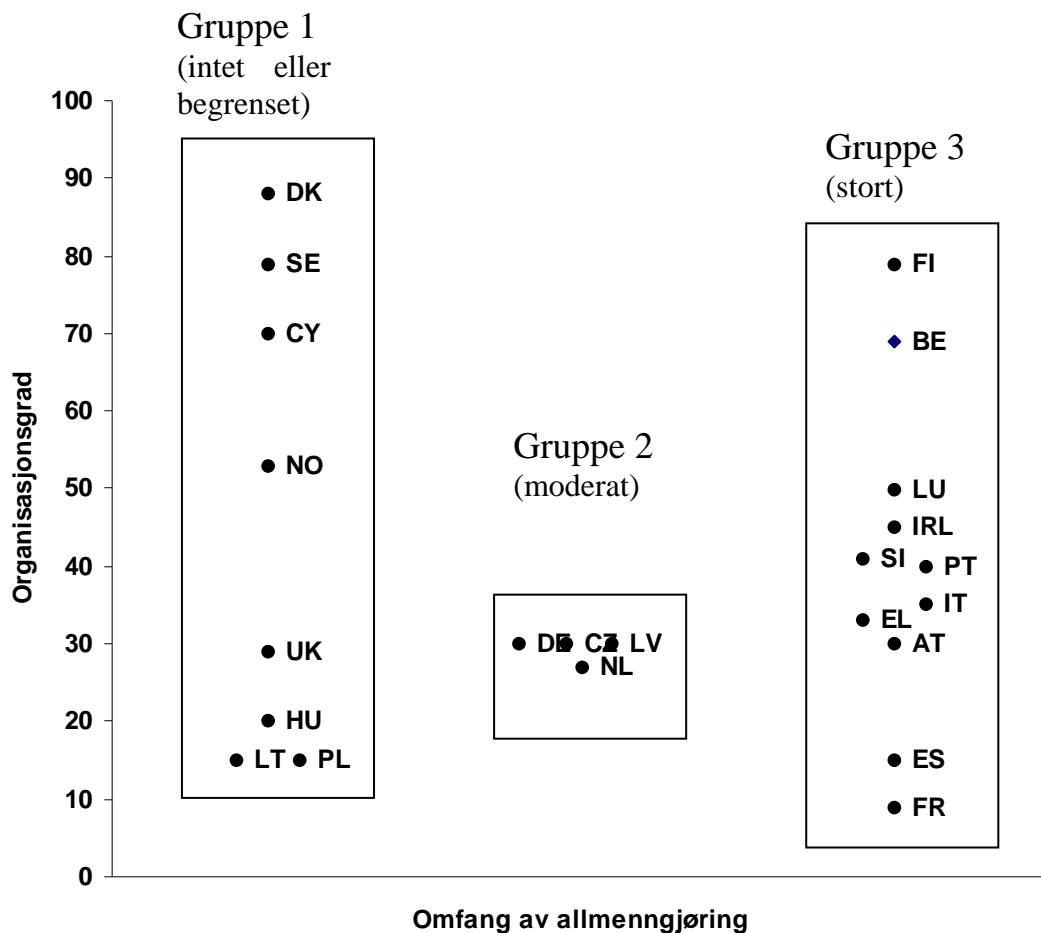
Men sammenhengen med allmenngjøring er beskjeden, siden både organisasjonsgrad og dekningsgrad i stor grad også er avhengig av andre forhold, som graden av sentralisering i forhandlingene (viktig i Belgia og Finland), andelen av organiserte arbeidsgivere (viktig i Østerrike), og arbeidsgivernes tendens til å bruke tariffavtaler til å fastsette lønn, uansett om de er organisert eller ikke.

Ifølge OECD kan den siste faktoren, den "frivillige allmenngjøring", forklare en vesentlig del av variasjonen i gapet mellom organisasjonsgrad og dekningsgrad, men omfanget av allmenngjøring vurderes også som en viktig forklaringsvariabel (OECD, 2004).

Figur 5.4 viser at det ikke er en enkel sammenheng mellom allmenngjøring og organisasjonsgrad. Når allmenngjøringen er gjennomtrengende (gruppe 3), er ikke nødvendigvis organisasjonsgraden lav. Belgia har eksempelvis et stort omfang av

allmenngjøring og høy organisasjonsgrad. På den annen side har Frankrike og Spania spesielt lav organisasjonsgrad, mens allmenngjøringen er omfattende. I disse to landene diskriminerer ikke tariffavtaler mot ikke-medlemmer. Slik diskriminering vil ofte være ulovlig. Samtidig er arbeidsgiverne forpliktet til å forhandle med fagforeninger uansett hvor få som er medlem.

Figur 5.4 Allmenngjøring og organisasjonsgrad (%) i 2000



Landene: AT=Østerrike, BE=Belgia, CY=Kypros, CZ=Tsjekkia, DE=Tyskland, EE=Estland, EL=Hellas, DK=Danmark, ES=Spania, FI=Finland, FR=Frankrike, HU=Ungarn, IRL=Irland, LT=Litauen, LU=Luxembourg, LV=Latvia, NL=Nederland, NO=Norge, PL=Polen, PT=Portugal, SE=Sverige, SI=Slovenia, UK=Storbritannia.

Kilde: Tabell 5.1

Analyser av organisasjonsgraden i europeiske land legger ikke vesentlig vekt på allmenngjøring som forklaringsfaktor. Andre faktorer bli mer fokusert, som makro-økonomiske variabler (inflasjon, arbeidsledighet og sammensetningen av arbeidsstyrken), strukturelle forhold (tilbakegang i industrisysselsettingen og overgangen til tjenesteyting, samt størrelsen og veksten i offentlig sektor), individuelle forhold (kjønn, utdanning) og institusjonelle forhold som organiseringen av arbeidsledighetstrygden. Det siste momentet regnes som hovedårsaken til at Belgia, Danmark, Finland og Sverige har betydelig høyere organisasjonsgrad enn Norge (OECD, 2004; Addison og

Schnabel, 2003; Wallerstein og Western, 2000). I de fire førstnevnte landene praktiseres det såkalte Ghent-systemet, der arbeidsledighetstrygden er administrert av institusjoner tilknyttet fagforeningene. Man kan melde seg inn i trygdesystemet uten å være medlem, men er en medlem, så betales forsikringen ved medlemskontingenten, som også i noen land subsidieres via skattesystemet. I Norge er arbeidsledighetstrygden en rettighet for alle, uansett om en er organisert eller ikke.

Faktisk har organiseringsgraden sunket i alle OECD-land etter 1970 unntatt i de fire landene med Ghent-systemet (OECD, 2004).

5.3.4 Virkninger av minstelønnsatser

I den grad prosedyrer for allmenngjøring bidrar til å etablere et gulv for lønningene i en gitt sektor og/eller region, så har allmenngjøring samme virkninger som å innføre en lovbestemt minstelønn i sektoren og/eller regionen. Nivået på minstesatsene kan imidlertid bli forskjellig i de to alternative tilfellene.

En omfattende faglitteratur studerer virkningene av lovbestemt minstelønn på sysselsetting og arbeidsledighet. Ifølge Neumark og Wascher (2007) er det publisert mer enn 100 studier om emnet på 1990-tallet, med varierende resultater avhengig av land, arbeidskraftens kompetanse eller alder. En betydelig del av litteraturen finner det vanskelig å skille virkningene av minstelønn fra virkningene av andre typer arbeidsmarkedspolitik.

Likevel mener Neumark og Wascher, som har gjennomgått store deler av litteraturen, at en betydelig majoritet av studiene gir en indikasjon på negative sysselsettingseffekter av minstelønn. Disse negative effektene er spesielt sterke for grupper med lave kvalifikasjoner, og spesielt for ungdom.

Minstelønn er videre funnet å ha spesielt uheldige virkninger i land hvor lovbestemt vern av arbeidstakerne er mer restriktivt, antakelig fordi det kan bety høyere ansettelses- og oppsigelseskostnader, som igjen kan medføre at bedrifter velger lavere sysselsetting dersom minstelønnen øker.

På makronivå finner OECD ingen klar virkning av minstelønn på arbeidsledighet i de land som har lovfestet minstelønn (OECD, 2006).

5.3.5 Makroøkonomiske virkninger

Studien utført av EIRO i 2002 tyder på en viss stabilitet i omfanget av allmenngjøring i Europa over tid. Bare Storbritannia har avvirket allmenngjøring (1980). I andre land har det bare vært mindre endringer i regelverk og prosedyrer. Ifølge OECD er denne stabiliteten overraskende i lys av arbeidsgivernes negative holdning i mange land, spesielt i Finland og Tyskland, og argumenter fra økonomer om at allmenngjøring vil kvele konkurransen både i arbeids- og produktmarkedene (OECD, 2004).

I tillegg til å begrense konkurransen i arbeidsmarkedet gjennom harmonisering av lønns- og arbeidsvilkår, kan allmenngjøring også ha makroeffekter via økt dekningsgrad og endret forhandlingsstyrke for fagforeningene. Ifølge gjennomgangen av faglitteraturen av OECD (2004), vil allmenngjøring gi fagforeningene økt makt og negative effekter for konkurranseevnen, inflasjonen og arbeidsledigheten. Dekningsgraden har større negativ effekt enn organisasjonsgraden.

I deres gjennomgang av faglitteraturen understreker Aidt og Tzannatos betydningen av koordinering/samordning i forhandlingene. De hevder at omfanget av koordinering/samordning i forhandlingene betyr mer for økonomien enn variasjoner mellom land i organisasjonsgrad. De hevder at høy dekningsgrad tenderer til å være knyttet til dårlige makroøkonomiske resultater. De mener imidlertid at denne negative sammenhengen kan dempes ved omfattende koordinering i lønnsforhandlingene (Aidt og Tzannatos, kommer).

Aidt og Tzannatos lanserer også en hypotese om at problemene med høy dekningsgrad oppstår når det samtidig er lav organisasjonsgrad. Vi skal forklare denne hypotesen nærmere ved å ta utgangspunkt i Tabell 5.8. Den viser resultater fra empiriske studier av virkninger på makroøkonomiske indikatorer av økt organisasjonsgrad og dekningsgrad, hentet fra Aidt og Tzannatos (kommer). Studiene baserer seg på data fra OECD-land.

Resultatene tyder på at økt *organisasjonsgrad* reduserer lønnsforskjellene. Virkninger på arbeidsledigheten går imidlertid i ulike retninger. Scarpetta finner økt ledighet, men kontrollerer ikke for dekningsgraden. En isolert økning i organisasjonsgraden har stort sett ingen effekt på arbeidsledigheten i studiene.

Økt *dekningsgrad* har som nevnt en klarere negativ virkning på makroøkonomien, med høyere arbeidsledighet, lavere sysselsetting og mer inflasjon. Dette kan skyldes at fagforeninger i land med høy dekningsgrad har større makt til å øke lønnen, som samtidig påfører økonomien høyere kostnader. Også økt dekningsgrad gir mindre lønnsforskjeller.

Resultatene tyder på at dekningsgraden har uheldige makroøkonomiske konsekvenser som organisasjonsgraden ikke har. Aidt og Tzannatos' (kommer) hypotese er at årsaken til dette kan ligge i allmenngjøringen av tariffavtaler, som utgjør en viktig del av forskjellen mellom organisasjonsgrad og dekningsgrad. Allmenngjøring betyr at mange bedrifter får tariffbestemmelser uten å ha det lokale samarbeidet som er vanlig i organiserte bedrifter og som kan ha som mål å fremme produktivitetsutviklingen, som igjen er positivt for økonomien. Hø dekningsgrad basert på høy organisasjonsgrad er derfor bedre for økonomien enn høy dekningsgrad basert på allmenngjøring.

Et av de klareste funnene i faglitteraturen er lavere lønnsforskjeller i land hvor organisasjonsgrad og dekningsgraden er høy og forhandlingene er sentraliserte og koordinerte (Aidt og Tzannatos, kommer; OECD, 2004). EIROs studie fra 2002 bekrefter at høy dekningsgrad, inkludert resultatene av allmenngjøring, er signifikant knyttet til mindre lønnsforskjeller (EIRO, 2002; Wallerstein, 1999; Rueda, 1997).

En mer sammenpresset lønnsstruktur kan kanskje bli forsterket med lovbestemte minstelønnsatser. Økte minstelønninger kan imidlertid også medføre kostnadsproblemer for tradisjonelt lavtlønnede bransjer og bidra til større regionale ulikheter (Arpaia og Mourre, 2005).

Tabell 5.8 *Organisasjonsgrad og dekningsgrad og makroøkonomiske indikatorer. Utvalgte studier*

Kilde og periode	Resultater av økt organisasjonsgrad	Resultater av økt dekningsgrad
OECD (1997) 1980-94	Økt sysselsettingsrate men ingen effekt på arbeidsledighet, inflasjon, reallønnsvekst. Reduserte lønnsforskjeller.	Økt arbeidsledighet, inflasjon, reallønnsvekst. Redusert sysselsetting og lønnsforskjeller
OECD (1997) 1980-94	Reduserte lønnsforskjeller i 1990 og 1994	Økt arbeidsledighet bare i 1994. Redusert sysselsetting bare i 1990 og 1994, og lønnsforskjeller i 1994. Ellers ingen virkninger
Freeman (1988) 1979-85	Ingen effekter på arbeidsledighet, sysselsetting og lønn.	
Scarpetta (1996) 1983-93	Økt arbeidsledighet, særlig ungdoms- og langtidsledighet	
Jackman (1993) 1983-88		Økt arbeidsledighet
Nickell og Layard (1999), Nickell (1997) 1983-94	1983-88, 1989-94 Økt arbeidsledighet. Ingen virkning på arbeidstilbud og produktivitetsvekst	1989-94 Øker både kort- og langtids arbeidsledighet og arbeidstilbudet. Ingen virkninger på produktivitetsvekst.
Traxler et al. (2001) 1980- og 1990-årene		Økt vekst i nominelle lønninger og arbeidskraftkostnader i 1990-årene men ikke på slutten av 1980-tallet.
Traxler (2003) 1986-96		<i>Økt dekningsgrad i privat sektor.</i> Økt vekst i nominelle lønninger men ikke vekst i arbeidskraftkostnader
Traxler og Kittel (2000) 1986-90		<i>Økt dekningsgrad i privat sektor.</i> Økt vekst i nominelle lønninger og i arbeidskraftkostnader, men ikke statistisk signifikant.

Kilde: Aidt og Tzannatos, kommer

5.4 Spesialanalyse: Lønnsfastsettelse i Tyskland

5.4.1 Innledning

Hvorfor spesialanalyse av Tyskland? Den norske situasjonen har en del fellestrekk med situasjonen i Tyskland: Ingen av landene har lovfestet nasjonal minstelønn, men spørsmålet er under offentlig debatt. I begge land skjer mye av lønnsfastsettelsen gjennom tariffavtaler, men Norge har et mer sentralisert forhandlingssystem. Begge land har hatt begrenset bruk av allmenngjøring av tariffavtaler.

I begge land har lave lønninger for utenlandske arbeidere utløst krav om minstelønninger, og i begge land er bygg og anleggsnæringen i fokus. I Tyskland ble det innført en lovfestet minstelønn i næringen i januar 1997 for å dempe risikoen for lønnsdumping. I Norge har allmenngjøringen av deler av tariffavtalene innen bygg og anlegg, hittil i hovedsak også vært en fastsetting av minstesatser.

5.4.2 Nøkkeltrekk ved situasjonen i Tyskland

Det tyske systemet for kollektive forhandlinger blir vanligvis oppfattet som forholdsvis sentralisert, dominert av avtaler på sektornivå. I praksis bli imidlertid arbeidsvilkår et resultat av et samspill mellom tariffavtaler på sektornivå, og arbeidsavtaler på virksomhetsnivå.

Tyskland er et av de få kontinentaleuropeiske land som ikke har en lovfestet nasjonal minstelønn. Bedrifter som er dekket av tariffavtaler, har generelt en tariff-festet minstelønn avtalt mellom partene i arbeidslivet. Bare i noen få sektorer har Departementet for økonomi og arbeid utvidet tariffavtaler for å gjøre dem generelt bindende for en hel sektor. Etter Lov om utplasserte arbeidere fra 1996 er imidlertid lovfestede minstelønninger blitt innført av regjeringen i flere bransjer, hovedsakelig innenfor bygg og anlegg. I dag dekker slike lovfestede minstelønninger 1,4 millioner arbeidere innen bygg og anlegg, eller 2,1 prosent av alle tyske lønnstakere.

Selv om sektor er det viktigste nivået i forhandlingene, er det en utvikling i gang mot en oppsplitting og desentralisering av de tyske tariff-forhandlinger etter 1990-årene. Nesten alle sentrale sektoravtaler som er inngått i Tyskland de senere år har bestemmelser som åpner for at bedrifter kan avvike fra kollektivt avtalte standarder for betaling, arbeidstid eller andre arbeidsvilkår. Lønnen på sektornivå i tariffavtalene blir imidlertid fortsatt i hovedsak brukt. Avvik på bedriftsnivå basert på avviksbestemmelsene er imidlertid sjeldne.

Viktige utviklingstrekk i Tyskland:

- Ifølge EU-kommisjonen er Tyskland blant de europeiske land som har den *høyeste andel lavtlønnede arbeidstakere*, og andelen har økt fra 1993 til 2003; fra 13,8 til 17,3 prosent (16,6 prosent i vestlige Tyskland og 19 prosent i østlige Tyskland i 2003). Lavlønnsgrensen er satt lik to tredeler av brutto medianlønn, lik €9,83 i vest og €7,15 i øst (EU kommisjonen, 2004). Mange av disse lavtlønnede arbeidstakerne er knyttet til tjenesteytende sektor og halvparten av dem jobber deltid.
- Over tiden har det i Tyskland vært en *nedgang i dekningsgraden* til de kollektive avtalene. Ifølge Bedriftspanelet til det tyske Institutt for arbeidsmarkedsforskning

(IAB) (Schnabel, Zagelmeyer og Kohaut, 2005) falt dekningsgraden for flere-bedrifts tariffavtaler fra 53 til 45 prosent av alle virksomheter med en eller flere ansatte i de vestlige regioner fra 1995 til 2001. I de østlige deler av Tyskland sank dekningsgraden for flere-bedrifts avtaler fra 28 til 22 prosent fra 1996 til 2001. Samtidig har også enkeltbedrifts-forhandlinger gått tilbake. Andelen med individuelle avtaler har økt.

- Disse trendene avspeiler *endringer i økonomiens struktur* og i type og størrelse av bedriftene, med utskilling av jobber fra tradisjonelle industrielle- og tjenesteytende sektorer (med tradisjonelt høy organisasjonsgrad) til nye og ofte mindre bedrifter i tjenesteytende sektor med svak eller ingen tilstedeværelse av fagforeninger som kan forhandle lønn.
- Utviklingen reflekterer også økende vanskeligheter for partene i tysk arbeidsliv med å bli *enige* om, og håndheve, tariffavtaler. Ifølge METIS (2008) som siterer en studie fra WSI (Institute for social and economic research), er håndhevelse av tariffavtaler problematisk, særlig for lønn. 11 prosent av arbeidskomiteer (work councils) i vestlige Tyskland og 16 prosent av de i østlige Tyskland rapporterer om en avtagende gjennomføring av tariffavtaler (METIS 2008).

5.4.3 Bruken av allmenngjøring i Tyskland

Allmenngjøring av tariffavtaler har aldri spilt noen vesentlig rolle i det tyske systemet for kollektive forhandlinger og er bare brukt i et begrenset antall sektorer (eksempelvis bygg og anlegg og ulike bransjer innen handel). I januar 2004 berørte allmenngjorte tariffavtaler rundt 170.000 arbeidstakere eller 0,6 prosent av alle arbeidstakere som var dekket av trygdesystemet. Siden midten av 1990-tallet har antall allmenngjorte tariffavtaler vist en jevn tilbakegang.

Allmenngjøring er mulig ved hjelp av en offisiell prosedyre kalt "Allgemeinverbindlichkeitserklärung" (Erklæring om allmenngjøring). Arbeidsdepartementet kan utstede slike erklæringer, som altså utvider anvendelsesområdet for en eksisterende tariffavtale til å inkludere arbeidstakere og arbeidsgivere ikke bundet av avtalen. Loven trådte i kraft i april 1949.

En allmenngjort tariffavtale har samme betydning for de uorganiserte som for dem som er bundet gjennom medlemskap i de organisasjonene som har signert avtalen. Uten en slik innlemmelse av uorganiserte i gyldighetsområdet, ville mange arbeidstakere ikke være dekket av noen tariffavtale – spesielt i sektorer som bygg og anlegg og handel, med et stort antall små bedrifter som ikke er medlem av noen arbeidsgiverforening.

Forutsetningen for en erklæring om allmenngjøring er at arbeidsgiverne som i utgangspunktet er bundet av avtalen, til sammen sysselsetter minst 50 prosent av alle arbeidstakere innen det yrkesmessige og geografiske området som er dekket av avtalen (idet en teller med både de organiserte og de uorganiserte). I tillegg må allmenngjøring anses som i offentlighetens interesse.

Allmenngjøringen må godkjennes av en spesiell forhandlingskomite ("Tarifausschuss") for erklæringer om allmenngjøring, som består av tre representanter fra fagforeninger og tre representanter fra ulike sektorer i økonomien. Beslutninger om allmenngjøring krever minst fire positive stemmer. I det siste tiåret har det vært vanskelig å komme frem til slike beslutninger, hovedsakelig fordi arbeidsgiverne er uenige, og denne mangelen på enighet forklarer delvis nedgangen i antall allmenngjøringer.

5.4.4 Loven om utplasserte arbeidere fra 1996

Loven om utplasserte arbeidere fra 1996 dekker alle utplasserte arbeidere (dvs. en person som for en begrenset periode utfører sitt arbeid i et annet medlemsland i EU enn det han eller hun normalt arbeider i) i bygg og anleggsnæringen og sørger for beskyttelse av tyske lovfestede minimumsstandarder på områder som arbeidstid, betalte permisjoner, helse og sikkerhet og likebehandling. Spesielt fastsetter loven at utplasserte arbeidere skal være dekket av de samme kollektivt avtalte minstesatser for lønn og de samme bestemmelser for betalt ferie som tyske arbeidere.

I 1999, som oppfølging av EU-direktiv 96/71/EC om utplasserte arbeidere, ble loven endret til at Departementet for arbeid og sosiale saker kan erklære lønninger og arbeidsvilkår som generelt bindende. Denne endringen var kontroversiell, siden den gjør det mulig å omgå kravet i Lov om tariffavtaler (*Tarifvertragsgesetz*), som forutsetter en godkjenning av "Tarifausschuss" som nevnt over.

Endringen ble gjennomført i lys av en politisk strid om allmenngjøring av minstelønnsatser i bygg og anleggsnæringen, som begynte umiddelbart etter at Loven om utplasserte arbeidere trådte i kraft i 1996. I april 1999 ble arbeidsgivernes og arbeidstakernes organisasjoner i bygg og anlegg enige om å øke timelønnen fra 1. september 1999. Arbeidsgiversiden, og de tre arbeidsgiverrepresentantene i Forhandlingskomiteen for erklæringer om allmenngjøring, gjorde det klart at de ikke ville godta en allmenngjøring av avtalen. Men staten benyttet da sin nye makt basert på Loven om utplasserte arbeidere til å utstede et departementalt direktiv om allmenngjøring.

Videre endringer i Lov om utplasserte arbeidere ble gjennomført 1. januar 2003, knyttet til arbeidsutleie i bygg og anleggsnæringen.

Etter 1997 er bestemmelsene i Lov om utplasserte arbeidere blitt brukt til å innføre minstelønnsatser i en rekke sektorer.

5.4.5 Nærmere om bygg- og anleggsnæringen

Midt på 1990-tallet ble tyske arbeidere i betydelig grad erstattet av utenlandske arbeidere spesielt i bygg- og anleggsnæringen. De utenlandske arbeiderne ble midlertidig ansatt av utenlandske (særlig polske) underleverandører, som betalte en lavere lønn enn tyske kollektivt avtalte lønningene. Partene kalte denne praksisen for lønnsdumping og krevde en lovfestet minstelønn i bygg og anlegg.

Den første bransjespesifikke minstelønnen ble introdusert i januar 1997 i bygg og anlegg, med ulike satser i de østlige og vestlige deler av landet. Partene forhandlet videre om minstelønninger for elektrikere på byggeplass og arbeidere i taktekkerbransjen. I dag er det fire bransjer med denne typen sektorspesifikke minstelønninger: anleggsnæringen ("main construction industry"), taktekkerfaget ("Dachdeckerhandwerk"), malerfaget ("Maler- und Lackiererhandwerk"), og rivningsbransjen ("Abbruch- und Abwrackgewerbe"). Nivået på minstelønningene var i 2004 som vist i Tabell 5.9.

Tabell 5.9 *Sektorspesifikk minstelønn i Tyskland ved utgangen av 2004*

Sektor	Vest	Øst	Vest	Øst	Vest	Øst
	Per time (EUR)		Per måned (EUR)		Prosent av brutto gjennomsnittlig lønn****	
Anlegg*	10,36/12,47	8,95/10,01	1.758/2.116	1.518/1.690	60,5/72,8	52,2/58,1
Maling**	7,69/ 10,53	7,00/9,20	1.338/1.832	1.218/1.601	46,0/63,0	41,9/55,1
Taktekking*	9,30	9,30	1.578	1.578	54,3	54,3
Rivning***	9,49/11,60	8,95/9,65	1.527/1.867	1.557/1.679	52,5/64,2	53,5/57,7

Når det skilles mellom ufaglærte og faglærte er minstelønningene angitt som ufaglærte/faglærte. Den gjennomsnittlige lønn er basert på fulltids gjennomsnittlig lønn siden medianlønnen ikke er tilgjengelig. *Månedlig lønn er basert på en arbeidstid lik 39 timer per uke. ** Månedlig lønn er basert på en arbeidstid lik 40 timer per uke. *** Månedlig lønn er basert på en arbeidstid lik 37 timer per uke (vest) og 40 timer per uke (øst). **** Gjennomsnittlig lønn i bygg og anlegg, energisektoren, handel, bank og forsikring.

Kilde: EIRO.

Ifølge en oversikt fra Tariffavtalearkivet (*Tarifarchiv*) til Økonomisk og sosialvitenskapelig institutt (WSI - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Hans Böckler Stiftung), er 1,4 millioner arbeidstakere i seks sektorer innen bygg og anlegg nå dekket av minstelønninger under bestemmelsene i Loven om utplasserte arbeidere, med minstelønninger som gjelder alle arbeidstakere uansett arbeidsgiverens opprinnelsesland.

Nyere minstelønnsseter er vist i Tabell 5.10 - Tabell 5.14. Ulike lønnsstiger for minstelønningene er også med her. Den største sektoren er anleggsnæringen (*Bauhauptgewerbe*) hvor ulike stiger for minstelønninger er avtalt: stige 1 er for ufaglærte og 2 for faglærte. Et tilsvarende skille er gjort for malerfaget (*Maler und Lackiererhandwerk*) og i rivningnæringen (*Abbruch und Abwrackgewerbe*), mens rengjøringsfaget (*Gebäudereinigerhandwerk*) og taktekkerfaget (*Dachdeckerhandwerk*) bare har avtalt minstelønninger for ufaglærte.

Tabell 5.10 Minstelønn i anleggssektoren, erklært som generelt bindende under Lov om utplasserte arbeidere, 2007, 2008. Euro

	Lønnsstige	Fra september 2007	Fra september 2008
Østlige Tyskland	1	9,00	Foreløpig ikke enighet
Østlige Tyskland	2	9,80	Foreløpig ikke enighet
Vestlige Tyskland	1	10,40	10,70
Vestlige Tyskland	2	12,50	12,85 (12,70 i Vest-Berlin)

Kilde: WSI-Tarifarchiv, 2007 (siteret i EIRO, 2008)

Tabell 5.11 Minstelønninger i malerfaget, erklært som generelt bindende under Lov om utplasserte arbeidere, 2005. Euro

	Lønnsstige	Fra april 2005
Østlige Tyskland	Ufaglærte	7,15
Østlige Tyskland	Faglærte	9,37
Vestlige Tyskland	Ufaglærte	7,85
Vestlige Tyskland	Faglærte	10,73

Kilde: WSI-Tarifarchiv, 2007 (siteret i EIRO)

Tabell 5.12 Minstelønninger i rivningsnæringen, erklært som generelt bindende under Lov om utplasserte arbeidere, 2005. Euro

	Lønnsstige	Fra september 2005
Østlige Tyskland	Ufaglærte	8,80
Østlige Tyskland	Faglærte	9,80
Vestlige Tyskland	Ufaglærte	9,49
Vestlige Tyskland	Faglærte	11,60

Kilde: WSI-Tarifarchiv, 2007 (siteret i EIRO)

Tabell 5.13 Minstelønn i rengjøring ("building cleaning"), erklært som generelt bindende under Lov om utplasserte arbeidere, 2007, 2008. Euro

	Lønnsstige	Fra juli 2007	Fra januar 2008
Østlige Tyskland	Laveste	6,36	6,58
Vestlige Tyskland	Laveste	7,87	8,15

Kilde: WSI-Tarifarchiv, 2007 (siteret i EIRO)

Tabell 5.14 Minstelønninger i taktekkerfaget, erklært som generelt bindende under Lov om utplasserte arbeidere, fra 2006. Euro

Fra januar 2006	Fra januar 2008	Fra januar 2009
10,00	10,20	10,40

Kilde: WSI-Tarifarchiv, 2006 (siteret i EIRO)

I september 2007 ble en tariffavtale med minstelønninger for elektrikerfaget erklært generelt bindende under bestemmelsene i Lov om utplasserte arbeidere. Denne dekker om lag 300.000 arbeidere innen elektrikerfaget som arbeider utenfor bedriften der de er ansatt, eksempelvis på byggeplasser. Tariffavtalen har også ulike minstelønninger for østlige Tyskland, inkludert Berlin, og vestlige Tyskland, se Tabell 5.15. Allmenn-

gjøringen av denne tariffavtalen innebærer at lønssatsene fastsatt i andre tariffavtaler som ligger på et lavere nivå er ugyldige.

Tabell 5.15 Minstelønninger i elektrikerfaget, erklært som generelt bindende under Lov om utplasserte arbeidere, fra 2007. Euro

	Fra september 2007	Fra januar 2008	Fra januar 2009	Fra januar 2010
Østlige Tyskland	7,70	7,90	8,05	8,20
Vestlige Tyskland	9,20	9,40	9,55	9,60

Kilde: WSI-Tarifarchiv, 2007 (siteret i EIRO)

5.4.6 Virkningene av minstelønnsatsene

Innføringen og den utvidede bruk av minstelønninger i den tyske bygg- og anleggsnæring er mye debattert siden starten i 1997. I begynnelsen ble loven som muliggjorde minstelønningene ansett som et politisk svar på frykten for at billig arbeidskraft fra øst skulle fortrenge innfødte tyske arbeidere. Noen sentrale økonomer mente at loven var en kortsiktig og midlertidig respons på mer strukturelle problemer i bygg- og anleggsnæringen (Rotte og Zimmermann, 1998).

Den første minstelønnen ble som nevnt introdusert i januar 1997. En ny minstesats ble introdusert for kvalifiserte arbeidere i september 2003. Den første minstesatsen ble ikke ansett som tilstrekkelig for å beskytte tyske arbeidere mot lønnsdumping. Siden midten på 1990-tallet har tysk bygg- og anleggsnæring mistet om lag halvparten av sine arbeidsplasser, og særlig i østlige Tyskland.

I en ny studie av virkningene av minstelønningene innenfor bygg og anlegg under Lov om utplasserte arbeidere, utført av forskere fra den tyske arbeidsformidlingen (König og Möller, 2007), trekkes følgende konklusjoner:

- minstelønnsatsene har økt lønningene både i østlige og vestlige Tyskland.
- minstelønnsatsene har bidradd til å redusere sysselsettingen i østlige Tyskland
- minstelønnsatsene har kanskje økt sysselsettingen i vestlige Tyskland, men denne effekten har lav statistisk signifikans.

Det er også påvist at høy dekningsgrad for tariffavtaler og de medfølgende minstesatser bidrar til å redusere lønnsforskjellene (Fitzenberger og al., 2007).

5.4.7 Den aktuelle debatt i Tyskland

Introduksjonen av bransjespesifikke lovfestede minstelønnsatser er fulgt av en bred debatt om Tyskland burde innføre en lovfestet nasjonal minstelønn, en minstelønn som gjelder overalt.

Ifølge det ny-keynesianske, Økonomisk og sosialvitenskapelig institutt (WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Hans Böckler Stiftung), har lavtlønnede sektorer lenge eksistert i Tyskland og antall sektorer som er preget av spesielt lav lønn har økt over tiden. Dette er sosial urettferdig. De ansatte og deres familier makter ikke, i økende grad, å forsørge seg selv. Dette bidrar også til å hindre den økonomiske veksten i Tyskland, fordi den private etterspørselen, som er en sentral

forutsetning for stabil vekst, svekkes. WSI ønsker derfor en nasjonal lovfestet minstelønn og en renessanse for allmenngjøring av tariffavtaler.

I kontrast til dette synet, avviser Köln's Institutt for økonomisk forskning (IW, Institut der deutschen Wirtschaft Köln) forslaget om å introdusere en lovfestet minstelønn. IW argumenterer med at en minstelønn vil forverre sysselsettingsmulighetene for arbeidere med lave kvalifikasjoner. Spesielt vil det ramme østlige regioner, hvor mange bedrifter bare kan overleve med lønninger under det kollektivt avtalte nivået. I tillegg hevdes det at minstelønninger er et lite egnet virkemiddel for omfordeling fordi en vesentlig andel av arbeiderne på minstelønn ikke er fattige. Ifølge IW er en mer målrettet politikk for å bekjempe fattigdom å innføre lavere skatt for lavtlønnede husholdninger.

Det økonomiske råd ("Sachverständigenrat") har også argumentert for at en generell minstelønn i Tyskland bør avvises og at allmenngjøring av tariffavtaler bør begrenses.

Til tross for uenighet mellom de ledende partier om en generell minstelønn, ser det ut til å være konsensus om to punkter: behovet for å redusere skatten på lave lønninger når minstelønninger introduseres og behovet for å etablere minstelønn i enkelte sektorer for å hindre dumping.

En viktig moment i debatten er graden av svart arbeid og behovet for å styrke både kontrollen og fristelsene ved å registrere arbeid.

I 2006 lanserte fagforeningene fra hotell og restaurant og fra servicesektoren en kampanje til fordel for en minstelønn på €7.50 per time. I østlige Tyskland er minstelønnen €3.90. Bare fagforeningene fra kjemisk og fra energisektoren er motstandere av en lovfestet minstelønn.

Ved utgangen av november 2007, kunngjorde regjeringen at den ønsket å innføre en minstelønn i postsektoren, med start fra januar 2008. Minstelønnen skal variere mellom yrkeskategori og region. Den vil sørge for en generell minstelønn i postsektoren på € i østlige Tyskland og €8,40 i vestlige Tyskland inkludert Berlin. For arbeidstakere i postombringelse vil minsteratene bli satt til € per time i østlige Tyskland og til €9,80 per time i vestlige Tyskland inkludert Berlin. Spørsmålet om når de østlige eller vestlige ratene skal brukes, avhenger av hvor posten leveres og ikke av hvor bedriften er lokalisert. Videre, fra 1. januar 2010 vil de østlige minsteratene falle bort og det vil bli lik minstelønn i øst og vest. Etter denne bestemmelsen har en del konkurrenter til markedslederen Deutsche Post, erklært at de i noen grad blir tvunget til å trekke seg fra markedet, fordi de ikke har råd til å betale de nye ratene.

Til tross for kritikk mot minstelønn fra arbeidsgivere i bygg og anlegg, setter andre næringer nå frem krav om å få regulert konkurransen om arbeidskraften ved å fastsette minstelønninger. Ifølge meldinger i pressen i begynnelsen av 2008 planlegger slakterne å starte samtaler med arbeidsgiverne innen mat-, drikke-, tobakks-, hotell- og catering- og beslektede næringer (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten) med sikte på å forhandle tariffavtaler om minstelønninger i kjøttbransjen. Det er også en diskusjon gående om å inkludere arbeidsutleie i Loven om utplasserte arbeidere.

Referanser

- Addison, J.T. og C. Schnabel, red. (2003): *International handbook of trade unions*. Edward Elgar Publishing Limited, Glos.
- Aidt, T.S. og Z. Tzannatos (forthcoming): «Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: a review», *Industrial Relations Journal*.
- Alsos, K. og A.M. Ødegård (2007): *Sikrer Norges framtid på minstelønn. Østeuropeisk arbeidskraft på petroleumsanlegg på land*. Fafo-rapport 2007:32.
- Arpaia, A. og G. Mourre (2005): «Labour market institutions and labour market performance: a survey of the literature», European Commission, *European Economy, Economic Papers*, No. 38, December 2005.
- Ashenfelter, O. og J.H. Pencavel (1969): «American Trade Union Growth». *Quarterly Journal of Economics*, 83, s. 434-448.
- Booth, Alison L. og Monojit Chatterji (1994): *Union membership and wage bargaining when membership is not compulsory*. Discussion Paper No. 884, Centre for Economic Policy Research, London.
- Calmfors, L. (1993): «Centralisation, wage bargaining and macroeconomic performance», *OECD Economic Studies*, No. 21.
- DARES (2006): «La couverture conventionnelle a fortement progressé entre 1997 et 2004», Paris, Ministère de l'emploi, du logement et de la cohésion sociale, *Premières Synthèses, Novembre 2006*, No. 46.2.
- Dolado, J. og al. (1996): «Labour income share in the European Union», *Economic Policy, Vol. 23*, 319-372.
- European Commission (2007): «Labour income share in the European Union» I: *Employment in Europe 2007*, s. 237-272 (chapter 5). Luxembourg, Office for Official Publications of the European Union.
- European Commission (2006): *Industrial Relations in Europe 2006*. Office for Official Publications of the European Union, Luxembourg,
- European Commission (2004): «Earnings disparities and determinants of the earnings distribution in the EU» I: *Employment in Europe 2004*, s. 163-194 (chapter 4). Luxembourg, Office for Official Publications of the European Union.
- European Commission (2003): «Wage structures and determinants in an enlarged Europe» I: *Employment in Europe 2003*, s. 75-123 (chapter 3). Luxembourg, Office for Official Publications of the European Union.

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): *Minimum wages in Europe* (author: J. Hurley). Background Paper. Dublin.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006): *Key themes in global industrial relations: minimum wages and relocation of production* (author: M. Carley). Office for Official Publications of the European Union, Luxembourg.
- European Industrial Relations Observatory (2005), *Minimum wages in Europe* (authors: L. Funk og H. Lesch). Published on-line at: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm>
- European Industrial Relations Observatory (2005), *Changes in national collective bargaining systems since 1990* (author: T. Schulten). Published on-line at: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/03/study/tn0503102s.htm>
- European Industrial Relations Observatory (2002), *Collective bargaining coverage and extension procedure* (authors: F. Traxler og M. Behrens). Published on-line at: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm>
- Fitzenberger, B., K. Kohn og A.C. Lembcke (2007): «Union density, collective bargaining and individual coverage: the anatomy of union wage effects», Goethe University Frankfurt, mimeo April 2007.
- Fitzenberger, B., K. Kohn og Q. Wang (2006): «The Erosion of Union Membership in Germany: Determinants, Densities, Decompositions», *Mannheim ZEW Discussion Paper* No. 06-066.
- Freeman, R. B. (1988): «Labour market institutions and economic performance». *Economic Policy* 3, s. 64-78.
- Friberg, J.H. og G. Tyldum (red) (2007): *Polonia i Oslo. En studie av arbeids- og levkår blant polakker i hovedstadsområdet*. Fafo-rapport 2007:27.
- Jackman, R. (1993): «Mass unemployment: International experiences and lessons for policy». *Finish Economic Papers* 6, s. 5-12
- Kaitz, H. (1970): «Youth unemployment and minimum wages», US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Bulletin 1657.
- König, M. og J. Möller (2007): «Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes? Eine Mikrodateanalyse für die deutscher Bauwirtschaft», Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB Discussion Paper No. 30/2007.
- König, M. og S. Kohaut (2005): «Collective bargaining structure and and its determinants: an empirical analysis with British and German establishment data», Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB Discussion Paper No. 16/2005.
- METIS (2008): «Introduire un SMIC en Allemagne? Le débat», *Correspondances européennes du travail*, No. 15, janvier 2008.

- Nergaard, K. og T.A. Stokke (2006): *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005*. Fafo-rapport 518.
- Neumark, D. og W. Nascher (2007): «Minimum wages and employment», Bonn Institut for the Study of Labor (IZA), IZA Discussion Paper No. 2570, January 2007.
- Nickell, S. (1997): «Unemployment and labour market rigidities: Europe versus North America». *Journal of Economic Perspectives* 11, s. 55-74
- Nickell, S. og R. Layard (1999): «Labour market institutions and economic performance». I: Orley Ashenfelter and David Card *Handbook of labour economics* Vol 3C. Amsterdam: North Holland
- OECD (1997): *Employment Outlook 1997*. Paris: OECD
- OECD (2006): «Reassessing the role of policies and institutions for labour market performance: a quantitative analysis» I: *Employment Outlook 2006*, s. 207-231 (chapter 7). Paris, OECD.
- OECD (2004): «Wage-setting institutions and outcomes» I: *Employment Outlook 2004*, s. 127-181 (chapter 3). Paris, OECD.
- OECD (1994): «Collective bargaining: levels and coverage» I: *Employment Outlook 1994*, s. 167-194 (chapter 5). Paris, OECD.
- Pencavel, J. (1971): «The Demand for Union Services: An Exercise». *Industrial and Labour Relations Review*, 24, s. 180-190.
- Rotte, R; og K.F. Zimmermann (1998): «Das Entsendegesetz: Suendenfall oder Loesung des Arbeitslosigkeitsproblems?», Bonn Institut for the Study of Labor (IZA), IZA Reprints 4/99, Discussion Paper No.8, May 1998.
- Rueda, D. og J. Pontusson (1997): «Wage inequality and varieties of capitalism», Institute for European Studies, Cornell University, Working Paper No. 97.6.
- Scheuer, S. (1997): «Collective bargaining coverage and the status divide: Denmark, Norway and the United Kingdom compared», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 3, number 1, 39-57.
- Traxler F. (2003a): «Coordinated bargaining: a stocktaking of its preconditions, practices and performance», *Industrial Relations Journal* 34:3, 194-209.
- Traxler F. (2003b): «Bargaining, state regulation and the trajectories of industrial relations», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, number 2, 141-161.
- Traxler, F. (1998): «Collective bargaining in the OECD», *European Journal of Industrial Relations* 4, 207-226.

- Traxler, F. S. Blaschke og B. Kittel (2001): *National labour relations in internationalised markets. A comparative study of institutions, change and performance*, Oxford University Press, Oxford.
- Wallerstein, M. og B. Western (2000): «Unions in decline? What has changed and why?», *Annual Review of Political Science* 3, 355-77.
- Wallerstein, M. (1999): «Wage-setting institutions and pay inequality in advanced industrial societies», *American Journal of Political Science* 43(3), 649-80.
- Schnabel, C., Zagelmeyer, S. og Kohaut, S. (2005): «Collective bargaining structure and its determinants: an empirical analysis with British and German establishment data», Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB Discussion Paper No. 16/2005.
- Scarpetta, S. (1996): «Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: a cross-country study. *OECD Economic Studies* 26, s. 43-98
- Sciara, S., red. (2005), *The evolving structure of collective bargaining in Europe: 1990-2004*. University of Florence, Florence.