

Rapport 2010-002

**Allmenngjøring av
tariffavtaler**

Sluttrapport

Allmenngjøring av tariffavtaler

Sluttrapport

Utarbeidet for
Arbeids- og
inkluderingsdepartementet

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	1
1 INNLEDNING	11
1.1 Formål	11
1.2 Bakgrunn	11
1.3 Problemstillinger	13
1.4 Tidligere studier	14
2 TEORETISKE BETRAKTNINGER	17
2.1 Problemstillinger	17
2.2 Fullkommen konkurranse om arbeidskraft	18
2.2.1 Basismodell	18
2.2.2 Allmenngjøring	21
2.2.3 Fleksibelt tilbud av arbeidskraft	21
2.2.4 Arbeidsledighetstrygden	23
2.2.5 Offentlige innkjøp	24
2.2.6 Produktmarkedet	24
2.3 Fagforeningenes atferd	25
2.3.1 Bare opptatt av lønn og sysselsetting i dekket sektor	25
2.3.2 Bredere målfunksjon	27
2.3.3 Forhandlinger	28
2.4 Monopolistisk konkurranse på produktmarkedet	29
2.4.1 Monopolistisk tilpasning for organisert bedrift	29
2.4.2 Produktetterspørselen	29
2.4.3 Allmenngjøringens virkninger via produktmarkedet	32
2.4.4 Tilpasningen for den organiserte bedriften	33
2.4.5 Allmenngjøringens virkninger på tarifflønnen	35
2.5 Valg av fagforeningsmedlemskap	37
2.6 Monopsonistisk tilpasning på arbeidsmarkedet	40
2.7 Individuelle forskjeller, fullkommen konkurranse	42
2.8 Individuelle forskjeller, monopsonistisk tilpasning	47
2.9 Midlertidig innvandring	49
2.10 Innvandring og relative faktorpriser og ledighetsrater	51
2.11 Oppsummering	54
3 DATAGRUNNLAGET	58
3.1 Innledning	58
3.2 Ulike datakilder	58
3.2.1 Arbeidstaker-/arbeidsgiverregisteret (AA-registeret) kombinert med lønns- og trekkoppgaverregisteret (LTO-registeret)	58
3.2.2 AA-registeret, LTO-registeret og Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) ...	59
3.2.3 AA-registeret, LTO-registeret og Lønnsundersøkelsen (LU)	60
3.2.4 Registre for tilpasninger utenfor arbeidsmarkedet	61
3.3 Timelønnen	61
3.4 Dekningsgrad av tariffavtaler	63
4 MULIG ALLMENNGJØRING	65
4.1 Innledning	65
4.2 Direkte virkninger, etter kjønn	66

4.3	Direkte virkninger, etter alder.....	67
4.4	Direkte virkninger, etter yrke.....	68
4.5	Direkte virkninger, etter næring.....	69
4.6	Direkte virkninger, etter bedriftsstørrelse.....	70
4.7	Direkte virkninger, etter type region.....	71
4.8	Kostnader ved allmenngjøring.....	72
4.9	Oppsummering.....	76
5	FAKTISK ALLMENNGJØRING 2004-2007.....	77
5.1	Innledning.....	77
5.2	Petroleumsanlegg på land.....	79
5.3	Byggeplasser i Osloregionen.....	80
5.4	Byggeplasser i Hordaland.....	81
5.5	Byggeplasser i Norge.....	82
6	VIRKNINGER AV FAKTISK ALLMENNGJØRING 2004-2007.....	83
6.1	Avgrensninger.....	83
6.1.1	Bedrifter.....	83
6.1.2	Yrker.....	84
6.1.3	Alder.....	84
6.1.4	Uorganiserte.....	85
6.2	Petroleumsanlegg på land.....	85
6.3	Osloregionen.....	86
6.3.1	Omfang av og utvikling i lønn under minstelønn.....	86
6.3.2	Lønnsutvikling for samme personer.....	90
6.3.3	Avgang av arbeidskraft.....	93
6.4	Hordaland.....	98
6.4.1	Omfang av og utvikling i lønn under minstelønn.....	98
6.4.2	Lønnsutvikling for samme personer.....	100
6.4.3	Avgang av arbeidskraft.....	101
6.5	Hele landet.....	102
6.5.1	Omfang av og utvikling i lønn under minstelønn.....	102
6.5.2	Lønnsutvikling for samme personer.....	106
6.5.3	Avgang av arbeidskraft.....	108
6.6	Oppsummering.....	113
	TABELLVEDLEGG 1: DATAMATERIALET.....	116
	TABELLVEDLEGG 2: GJENNOMSNIITSLØNN PANEL.....	121
	TABELLVEDLEGG 3: AVGANG AV ARBEIDSKRAFT.....	129
	LITTERATUR.....	132

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 fagforeningene vil unngå dette, må de akseptere lavere lønnsvekst.

Allmenngjøring vil øke minstelønnen i udekket sektor. Dette kan medføre økt ute-stengning og utstøting av personer som forventes å ikke bidra med nok til å forsvare minstelønnen. Vi finner ikke klare tegn til at dette har skjedd hittil, men det kan ikke utelukkes som en langsiktig effekt. 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. I 2007 ville en allmenngjøring av minstesatsene for ufaglærte i tariffavtalene i hele privat sektor ha kostet arbeidsgiverne minst 12,5 milliarder kroner.

For petroleumsanleggene på land finner vi i registerdataene nesten ingen indikasjoner på lavere timelønn enn de tariffbestemte minstesatsene før allmenngjøringen i 2004. Innleid arbeidskraft er imidlertid ikke med, da de i registerdataene er knyttet til utleierens bedrift.

Det er en betydelig andel av uorganiserte arbeidstakere i bygg og anlegg som har lønn under tariffbestemt minstelønn, både blant bosatte i landet og blant korttids arbeidsinnvandrere (ikke-bosatte), og både før og etter et allmenngjøringsvedtak.

Gjennomsnittslønnen for uorganiserte faglærte i bygg og anlegg som har lønn under tariffbestemt minstelønn, er lavere for bosatte enn for korttidsinnvandrere. Det er ingen klar bevegelse i gjennomsnittslønnen opp mot minstelønnen for de som har lønn under minstelønnen. Mange uorganiserte med lønn under tariffbestemt minstelønn har etter ett år likevel fått økt sin lønn opp til eller over minstelønnen.

Formål

Dette er sluttrapporten 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 arbeidsmarked og lønnsdannelse. Rapporten ser både på virkningene av en hypotetisk allmenngjøring i hele privat sektor i 2007 og av de faktiske allmenngjøringsvedtakene i perioden 2004-2007.

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 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 (Nergaard og Stokke, 2006). 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, men datamaterialet i dette prosjektet tyder på en betydelig lønnsmessig gevinst for arbeidstakerne av å være dekket av tariffavtale.

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.

Analysen er fordelt på fem kapitler:

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. Eventuelle 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.

Kapittel 3 presenterer datamaterialet i analysen. Datamaterialet gjør det mulig å studere utviklingen i lønnsstrukturen og sysselsettingen over tiden for ulike fagområder og regioner, for organiserte og uorganiserte og for både bosatte og korttidsinnvandrere.

Kapittel 4 gir en analyse av hvor stor del av arbeidstakerne som er uorganiserte og hvor stor andel av disse som har lønn under det vi antar ville blitt vedtatt ved en eventuell allmenngjøring for 2007 for hele privat sektor. Vi studerer også merkostnaden for uorganisert arbeidskraft ved en slik allmenngjøring. Kapitlet ser bare på *direkte* effekter, i betydningen at det ikke er tatt hensyn til tilpasninger/omstillinger i bedriftene som følge av allmenngjøringen.

Kapittel 5 gir en oversikt over allmenngjøringsvedtak i perioden 2004-2007. Oversikten er avgrenset til bestemmelsene om minstelønnen uten tillegg.

I *kapittel 6* undersøker vi virkninger av faktiske allmenngjøringsvedtak både på den faktiske lønnen og på bosattes overganger til selvstendig næringsvirksomhet og til trygd og arbeidsledighet. Virkninger på lønnen studeres både for bosatte og ikke-bosatte arbeidstakere.

Teori: Tariffønnen og sysselsettingen

Et sentralt mål for en fagforening er å oppnå høy lønn for sine medlemmer. Hvis den 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 en sektor som i utgangspunktet har både dekkede og udekkede bedrifter, og det er *mange bedrifter* av hver type som konkurrerer om arbeidskraften, og når bedriftene opplever at de kan få avsatt alt de ønsker av det de produserer til den prisen som danner seg på markedet, vil en økning i tariffønnen medføre redusert sysselsetting i de dekkede bedriftene. I de udekkede bedriftene vil sysselsettingen bli høyere og lønnen lavere. Allmenngjøring, etter sitt formål, øker lønnen i de udekkede bedriftene, men reduserer sysselsettingen i disse bedriftene.

Anta en *monopolistisk fagforening* for de ansatte i de organiserte bedriftene, og at denne fagforeningen kan diktere tariffønnen, men at den tar hensyn til virkningene av

tariffølønnen på antall arbeidsplasser i de organiserte bedriftene. Da vil allmenngjøring av tariffølønnen ikke ha betydning for nivået på den tariffølønnen som fagforeningen velger. Vi undersøker virkningen av ulike målfunksjoner for fagforeningen, som at arbeidsledighet, og sysselsettingen i uorganiserte bedrifter, også tas hensyn til, men konkluderer med at de kreftene i fastleggingen av tariffølønnen som vi analyserer, ikke trekker klart i retning av at allmenngjøring vil medføre økt eller redusert tariffølønn.

Dersom allmenngjøring gjennomføres i bransjer med *få dekkede bedrifter* og dermed bedrifter som har en monopolistisk atferd i produktmarkedet, vil allmenngjøring av tariffølønnen fjerne kostnadsfortrinnet for de udekkede bedriftene og gi de dekkede bedriftene en større markedsandel og en mer uelastisk produktetterspørsel rettet mot seg. Dette tilsier to virkninger:

Engangseffekt. Økt markedsandel ved overgang til en situasjon med allmenngjøring vil lede til høyere tariffølønn og flere sysselsatte i de dekkede bedriftene.

Varig effekt. En mer uelastisk produktetterspørsel betyr mer monopolmakt. De dekkede bedriftene kan øke prisen uten at etterspørselen svikter like mye som i tilfellet uten allmenngjøring. Denne økte makten som de dekkede bedriftene får på produktmarkedet ved allmenngjøring, vil ikke nødvendigvis føre til at fagforeningen får en sterkere posisjon. Fra arbeidsgiverens side kan økt markeds- makt gjøre det lønnsomt å begrense produksjonen og sysselsettingen. Dersom fagforeningen legger vekt på å unngå redusert sysselsetting, må den akseptere lavere tariffølønn (eller i et dynamisk perspektiv: lavere vekst i tariffølønnen).

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.

Teori: 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 *dekkede bedrifter*. Organisasjonsprosenten kan bli påvirket av hvor høy tariffølønnen er: Jo høyere lønn, desto mindre belastende er kontingenten.

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

- Ansatte i *udekkede bedrifter*. Arbeidstakere i udekkede bedrifter 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 tariffølønnen 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 dekkede og udekkede bedrifter. To muligheter er:

- *Antall ansatte* i dekkede og udekkede bedrifter endrer seg. Allmenngjøring medfører mindre sysselsetting i udekkede bedrifter i de fleste tilfeller vi har drøftet. Sysselsettingen er i de fleste tilfeller uendret eller øker noe i dekkede bedrifter. Dette betyr at andelen av de sysselsatte i dekkede bedrifter 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.

Teori: Utestenging og utstøting

I den grad arbeidsgiverne kan skille mellom *arbeidstakernes effektivitet* og den enkelte bare lønnes ut fra sin effektivitet, og vi betrakter en sektor med mange dekkede og udekkede bedrifter, tilsier økonomisk teori at:

- det vil dannes en uniform *lønn per effektivitetsenhet*.
- det vil dannes en *lønnsstruktur* for lønnen per tidsenhet. Siden effektivitetsenheter per person varierer, vil også lønnen per person per tidsenhet variere.
- innføring av *tarifflønn* i en del av bedriftene, vil føre til en *sortering* av arbeidstakere mellom de to gruppene av bedrifter. De dekkede bedriftene får, og beholder, arbeidstakere som minst har så mange effektivitetsenheter at de minst tjener tarifflønnen per tidsenhet. De udekkede bedriftene får, og beholder, alle som ikke har så mange effektivitetsenheter.
- allmenngjøring medfører *utestengning/utstøting* av sysselsatte fra de udekkede bedriftene. Ingen som ikke kan tjene inn minstelønnen per tidsenhet (for)blir sysselsatt. De som har mindre tilbud av effektivitetsenheter enn det som trengs for å tjene minstelønnen per tidsenhet, blir utestengt/utstøtt fra arbeidslivet. Dette kan også oppfattes som et økende IA-problem (IA-avtalen er en avtale mellom partene i arbeidslivet 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.
- allmenngjøring medfører *lønnsøkninger* også for dem som i utgangspunktet har høyere lønn enn tariffbestemt minstelønn. Utestengning/utstøting øker knappheten på arbeidskraft og dermed i noen grad også lønnen per effektivitetsenhet. Dette bidrar igjen til økte absolutte lønnsforskjeller mellom de som forblir i jobb.

Dersom vi trekker inn i resonnetet at det er *kostnader knyttet til personer* (utenom lønn, dvs. kostnader knyttet til administrasjon, utstyr, kontorplass, opplæring og ledelse), er det ikke bare antall effektivitetsenheter som er av betydning for bedriftene. Det blir da konkurranse om de mest effektive, slik at de vil få høyere lønn per effektivitetsenhet enn de med mindre effektivitet. Det vil da også bli utestengning/utstøting i tilfellet uten tarifflønn. Dette vil ramme dem som ikke har nok effektivitetsenheter til å veie opp for kostnadene (utenom lønn) ved å ha dem ansatt. Konklusjonene blir ellers som ovenfor.

Som nevnt kan en lokal monopsonist på arbeidsmarkedet, som med allmenngjøring må øke lønnen opp til tarifflønnen, komme til å velge økt sysselsetting. Samtidig vil imidlertid utestengingen/utstøtingen kunne øke, fordi minstelønnen per person per tidsenhet øker. Bedriften vil ønske flere, høyt produktive arbeidstakere. Økt sysselsetting, men sterkere sortering kan bli virkningen av allmenngjøring for en lokal monopsonist.

Teori: Innvandring og sosial dumping

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 udekkede bedrifter 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.

Hvis de dekkede bedrifter har monopolistisk atferd i produktmarkedet, tilsier økonomisk teori at et positivt skift i tilbudskurven for arbeidskraft, ved økt tilgang på innvandet arbeidskraft, vil - før allmenngjøring - kunne presse ned lønnen i de udekkede bedriftene, og dermed gi dem et ytterligere kostnadsfortrinn og større markedsandel i produktmarkedet. De organiserte bedriftene og arbeidstakerne der, vil oppleve lavere sysselsetting og press på tarifflønnen. Dette vil bli oppfattet som *sosial dumping* både i de udekkede og dekkede bedrifter. Dette vil være en viktig motivasjon for organiserte bedrifter via deres fagforening å kreve allmenngjøring.

Allmenngjøring av tarifflønnen vil i dette tilfellet kunne ha en engangseffekt og en varig effekt som nevnt tidligere. Begge deler styrker de organiserte bedriftene på produktmarkedet. De får en sterkere styrking av sin posisjon enn det som ville blitt resultatet bare med en allmenngjort minstelønn lik det som var det sedvanlige lønnsnivået i de udekkede bedriftene før innvandringen. Med andre ord: dersom allmenngjøringen faktisk slår ut i lønningene etter hensikten, blir det slutt på sosiale dumping. I tillegg får de organiserte bedrifter styrket sin konkurranseposisjon ved at det tradisjonelle kostnadsfortrinnet ved å være uorganisert bedrift forsvinner.

Direkte kostnader ved en mulig generell allmenngjøring i 2007

I 2007 ville en allmenngjøring av minstesatsene for ufaglærte i tariffavtalene i hele privat sektor ha kostet arbeidsgiverne 12,5 milliarder kroner. Dette omfatter lønnsøkninger for uorganiserte bosatte som før allmenngjøringen hadde lavere lønn enn minstesatsene. I tillegg kommer arbeidsgiveravgiften. Minstesatsene for faglærte er høyere enn minstesatsene for ufaglærte. En allmenngjøring av minstesatsene for faglærte, ville derfor øke kostnadene ytterligere. Økte lønninger for uorganiserte ikke-bosatte arbeidstakere kommer også i tillegg.

Dette er virkningen for lønnskostnadene utenom arbeidsgiveravgiften dersom intet skjer med sysselsettingen og bedriftene. De direkte virkningene for kostnadene ville imidlertid medført omstillinger og tilpasninger i bedriftene, eksempelvis redusert sysselsetting i bedrifter med i utgangspunktet svært lave lønninger. Omfanget av disse indirekte virkningene er ikke beregnet i rapporten.

Andelen av de uorganiserte som ville fått økt lønn ved en eventuell allmenngjøring for hele privat sektor i 2007, er større for kvinner enn for menn. Andelen er betydelig større for aldersgruppen 18-24 år enn for eldre grupper. Andelen er størst innen 'yrker uten krav til utdanning', 'yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske' og 'salgs-, service- og omsorgsykker'. Videre er den størst innen primærnæringene, annen tjenesteyting, varehandel og hotell og restaurant. Andelen er størst i de minste bedriftene (1-4 ansatte) og lavest for bedrifter i intervallet 500-999 ansatte. Andelen av de uorganiserte som har lønn under forventet minstelønn, er lavest i storbyregioner. Den øker noe med avtagende grad av sentralitet, opp til småsenterregioner.

Faktisk allmenngjøring 2004-2007

Tariffnemnda har i perioden 2004-2007 fastsatt allmenngjøring av deler av tariffavtaler i følgende tilfeller:

- Desember 2004. Da ble deler av tariffavtaler allmenngjort for enkelte *petroleumsanlegg* på land.
- September 2005. Da ble deler av fellesoverenskomsten for *byggfag* mellom LO og NHO allmenngjort i Oslo, Akershus, Buskerud, Østfold og Vestfold (*Osloregionen*) og for *elektrofag* i Oslo og Akershus.
- Januar 2006. Da ble deler av fellesoverenskomsten for *byggfag* mellom LO og NHO allmenngjort i *Hordaland*.
- Januar 2007. Da ble deler av fellesoverenskomsten for *byggfag* mellom LO og NHO allmenngjort i *hele Norge*.

Virknings av faktisk allmenngjøring for petroleumsanleggene på land

For *petroleumsanleggene på land* finner vi i registerdataene nesten ingen indikasjoner på lavere timelønn enn de tariffbestemte minstesatsene før allmenngjøringen i 2004. Hvis dette er riktig, har allmenngjøringen hatt liten betydning for disse anleggene.

Vi har imidlertid ikke belyst lønnsvilkårene for innleid arbeidskraft. Disse arbeidstakerne er i statistikken knyttet til den bedriften som leier dem ut, og som har arbeidsgiveransvaret. Hvilke næringer arbeidskraften er leid ut til er ikke registrert. Det er også mulig at det har forekommet uregistrert arbeid til lavere lønn enn minstesatsen. Om dette er tilfelle og eventuelt i hvilket omfang, har naturlig nok ikke vært mulig å belyse med vårt datamateriale. Allmenngjøring av tariffavtaler vil uansett ikke ha direkte betydning for lønnen i uregistrert arbeid.

Virknings av faktisk allmenngjøring for omfang av og utvikling i lønn under tariffbestemt minstelønn

Det er en betydelig andel av uorganiserte arbeidstakere i *bygg og anlegg* som har lønn under tariffbestemt minstelønn, både blant bosatte i landet og blant korttidsarbeidssinnvandrere (ikke-bosatte), og både før og etter et allmenngjøringsvedtak. Det kan ikke registreres noe klart fall mot null i denne andelen etter en allmenngjøring.

Virknings av faktisk allmenngjøring for gjennomsnittslønn under tariffbestemt minstelønn

Gjennomsnittslønnen for uorganiserte faglærte i bygg og anlegg som har lønn under tariffbestemt minstelønn, er lavere for bosatte enn for korttidsinnvandrere. Det er ingen

klar bevegelse i gjennomsnittslønnen opp mot minstelønnen for de som har lønn under minstelønnen.

Virkninger av faktisk allmenngjøring for lønnsutviklingen for samme personer (panel)

Mange uorganiserte med lønn under tariffbestemt minstelønn har ett år etter fått økt sin lønn opp til eller over minstelønnen. Når vi følger de samme personene fra ett år til det neste, gitt at de på begge tidspunkter er uorganiserte og i samme yrkesgruppe og region og i samme bosatt-kategori, ser vi at deres gjennomsnittslønn øker opp mot og over den tariffbestemte minstelønn. Dette gjelder uansett hvilket år vi starter med i perioden 2003-2006.

Når gjennomsnittslønnen for alle med lønn under tariffbestemt minstelønn likevel holder seg lav, skyldes det tilgang på nye uorganiserte arbeidstakere med lav lønn og avgang av arbeidstakere med høy lønn (men lavere enn minstelønnen). En del av disse har trolig fått økt sin lønn opp til minstelønnen eller høyere, og dermed gått ut av gruppen med lavere lønn enn tariffbestemt minstelønn.

En mulig forklaring på lønnsøkningen som vi ser når vi følger de samme personer, kan være at nye arbeidstakere med fagarbeiderkompetanse ofte ansettes først som ufaglærte selv om de er i de yrkene vi her har avgrenset som faglært arbeid, og at mange innen et år rykker opp i kategorien faglært med høyere minstelønn.

Vi har avgrenset ufaglært arbeid til hjelpearbeidere. Her kan det også være lønnsoppykk når den enkelte har fått vist sin arbeidsevne og kompetanse.

Virkninger av faktisk allmenngjøring for avgang av arbeidskraft

Vår teoretiske analyse konkluderer med at allmenngjøring vil støtte ut lavproduktiv arbeidskraft fra udekkede bedrifter. Hvis lønnen til de ansatte avspeiler deres produktivitet, forventes at de med særlig lav lønn er overrepresentert blant de som forlater de områdene der det vedtas allmenngjøring. Vi undersøker dette for bosatte.

I *Osloregionen* og *Hordaland* er det stort sett ikke slik som forventet. Gjennomsnittslønnen for uorganiserte faglærte med lønn under tariffbestemt minstelønn, som har forlatt yrket/regionen året etter, er omtrent lik eller høyere enn for de som fortsetter.

En forklaring kan være at noen av de som går ut, går ut av lønnsundersøkelsens utvalg. Vi ser ingen grunn til å tro at disse skulle ha lavere eller høyere lønn enn de som bli igjen i utvalget. En annen forklaring kan være at Osloregionen og Hordaland i perioden har hatt et godt arbeidsmarked, og at avgangen og lønnsforskjellene mer avspeiler tiltrekning fra andre deler av arbeidsmarkedet enn utstøting fra faglært bygningsarbeid. Teorien i kapittel 2 tilsier også redusert sysselsetting generelt, ikke bare for lavproduktiv arbeidskraft.

For bygningsarbeid i *hele landet* brukes data om alle registrerte arbeidstakere i NAVs register. Gjennomsnittslønnen for uorganiserte, faglærte og ufaglærte, med lønn under tariffbestemt minstelønn, som har forlatt yrket ett år etter, er betydelige lavere enn for de gjenværende. Dette gjelder imidlertid for alle startårene 2004, 2005 og 2006, ikke spesielt for året med overgangen til allmenngjøring.

Hvor går de som slutter?

Vi kan også belyse type aktiviteter eller posisjoner som de som slutter går til. Direkte mål for utstøting fra arbeidslivet har vi ikke. Om de er gått til arbeidsledighet eller ulike typer trygd, kan imidlertid indirekte indikere utstøting.

I noen tilfeller *øker* andelen av de som slutter som går til en annen jobb når tariffavtaler allmenngjøres. Dette er en positiv utvikling, men skyldes ikke nødvendigvis allmenngjøringen. Samtidig synker andelen av de som slutter som går til registrert arbeidsledighet, som blir yrkeshemmede arbeidssøkere eller som blir uføretrygdet. Også overgangen til utdanning blir redusert.

I andre tilfeller *synker* andelen av de som slutter som går til en annen jobb, samtidig med allmenngjøring. Dette er imidlertid ikke nødvendigvis en negativ utvikling, fordi overgangen til utdanning samtidig økte betydelig. I ett tilfelle ble også overgangen til arbeidsledighet og til å bli yrkeshemmet arbeidssøker redusert og det var svært liten overgang til uføretrygd.

Disse resultatene tyder ikke på at allmenngjøring medfører en form for utstøting fra arbeidsmarkedet som kan lede til økt arbeidsledighet og uføretrygding. Analysen fokuserer imidlertid en kort periode etter allmenngjøringene. Det kan tenkes at en eventuell utstøting først registreres på noe lengre sikt. Vi kan derfor ikke utelukke at allmenngjøring leder til en form for utstøting fra arbeidsmarkedet som kan lede til økt arbeidsledighet og uføretrygding.

1 Innledning

1.1 Formål

Denne rapporten analyserer hvilke virkninger en allmenngjøring av tariffavtaler innen enkelte fag eller områder kan ha og har hatt på arbeidsmarkedet og lønnsdannelsen. Rapporten analyserer virkninger av hypotetisk allmenngjøring i ulike næringer i privat sektor i 2007, og virkninger av faktisk allmenngjøring i perioden 2004-2007.

Prosjektet ”Allmenngjøring av tariffavtaler – evaluering” har vært utført på oppdrag for Arbeids- og inkluderingsdepartementet etter en anbudskonkurranse våren 2007. Den første rapport fra prosjektet ble publisert fra Econ Pöyry som Rapport 2008-038 ”Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler”. En problemstilling i denne rapporten var mulighetene for å kvantifisere virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler. Foreløpige beregninger ble presentert, basert på data for 1996-2002. I den foreliggende rapport presenteres beregninger basert på nyere tall (2003-2007) og tall som er bedre tilpasset problemstillingene.

Deler av forrige rapport trekkes inn i den foreliggende rapport slik at den fremstår som en helhetlig sluttrapport fra prosjektet.

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.

Nemnda kan treffe slikt vedtak dersom det er dokumentert at utenlandske arbeidstakere utfører eller kommer til å utføre arbeid på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.

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 fellesoverenskomsten for byggfag mellom LO og NHO skulle allmenngjøres for fylkene Oslo, Akershus, Buskerud, Østfold og Vestfold fra 1. september samme år. Deler av Lands-

overenskomsten for elektrofagene ble allmenngjort i Oslo og Akershus fra samme dato. Den 24. november 2005 bestemte Tariffnemnda at deler av fellesoverenskomsten for byggfag skulle allmenngjøres for byggeplasser i Hordaland fra 1. januar 2006. Fra 1. januar 2007 er deler av fellesoverenskomsten for byggfag allmenngjort for byggeplasser i hele Norge.

Flere områder i privat sektor er og kan bli dekket av allmenngjorte bestemmelser fra tariffavtaler etter 2007. Tariffnemnda vedtok 6. oktober 2008 delvis allmenngjøring av Verkstedsoverenskomsten i skips- og verftsindustrien. LO har videre begjært delvis allmenngjøring av Elektrofagsoverenskomsten for hele landet, men dette ble avslått. Fellesforbundet har begjært delvis allmenngjøring av tariffavtalen innen jordbruks- og gartnerinæringene, men endelig vedtak er ikke truffet i skrivende stund.

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 innen de aktuelle fagområdene 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 slo fast, frem til 1. mai 2009, at for borgere av Estland, Latvia, Litauen, Polen, Slovakia, Slovenia, Tsjekkia, Ungarn, Bulgaria eller Romania, skulle det være en betingelse for å få oppholdstillatelse i Norge at de hadde et konkret tilbud om heltidsarbeid med lønns- og arbeidsvilkår som ikke var dårligere enn i gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke ("Overgangsreglene"). Fra 1. mai 2009 gjelder dette bare borgere fra Bulgaria

og Romania. Overgangsreglene for Bulgaria og Romania videreføres frem til 1. januar 2012, men med en årlig vurdering.

Fra 1. mars 2008 gjelder 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 Problemstillinger

Hovedproblemstillingen i prosjektet er hvilke virkninger allmenngjøringen av tariffavtaler innen enkelte fag eller områder kan ha og har hatt på arbeidsmarkedet og lønnsdannelsen.

Formålet med allmenngjøringsloven i den perioden vi ser på i denne rapporten har vært å sikre *utenlandske* arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med det *norske* arbeidstakere har. Det er derfor viktig å ha med både *ikke-bosatte* arbeidstakere og *bosatte* arbeidstakere i analysen. Ikke-bosatte arbeidstakere er i hovedsak korttids arbeidsinnvandrere.

Samtidig er det en ikke primært tilsiktet effekt av allmenngjøringsvedtak at også lønnen til mange uorganiserte *bosatte* kan bli økt gjennom allmenngjøringsvedtak. Dette kan igjen ha virkninger for sysselsettingen for ulike kategorier bosatte og uorganiserte arbeidstakere i ulike deler av landet. Mange av disse hadde heller ikke likeverdige lønnsvilkår med det som gjelder i tariffavtalene som blir allmenngjort. Allmenngjøring tilsier økt lønn for disse og økte kostnader for arbeidsgiverne ved å ha dem sysselsatt. Dermed har allmenngjøringsvedtak virkninger over et bredere felt enn bare for lønnsforskjeller mellom utenlandske og norske arbeidstakere. En viktig problemstilling i prosjektet er nettopp å belyse disse virkningene.

Problemstillingen er drøftet ut fra *økonomisk teori* i Rapport 2008-038 "Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler". Vi tar inn deler av denne drøftingen i *kapittel 2* i den foreliggende rapport.

I rapporten fra 2008 ble det gjennomført beregninger av effekter av en hypotetisk allmenngjøring ut fra data fra 1996-2002. Det ble ikke vedtatt noen allmenngjøring av tariffavtaler i denne perioden. Problemstillingen ble derfor å beregne virkninger *dersom* det hadde blitt vedtatt allmenngjøring i de ulike næringer.

Det datamaterialet som nå er anskaffet, se *kapittel 3*, gir muligheter både for å oppdatere/utvikle denne analysen av *mulig* allmenngjøring, og å analysere virkninger av *faktisk* allmenngjøring i perioden 2004-2007.

1 Virkninger av mulig allmenngjøring 2007

I *kapittel 4* er problemstillingen hvor stor del av arbeidstakerne i hver næring som er uorganiserte og hvor stor andel av disse som har lønn under det vi antar ville blitt vedtatt ved en eventuell allmenngjøring for 2007. Vi studerer også merkostnaden for uorganisert arbeidskraft ved en eventuell allmenngjøring av tariffavtaler for hele privat sektor. Analysen avgrenses til bosatte arbeidstakere.

2 Virkninger av faktisk allmenngjøring 2004-2007

Datamaterialet gjør det mulig å studere utviklingen i lønnsstrukturen over tiden for ulike fagområder og regioner, for organiserte og uorganiserte og for både bosatte og korttidsinnvandrere.

Allmenngjøringen er kommet gradvis og virkningene skulle nå være synlige i data-materialet:

- Desember 2004. Da ble deler av tariffavtaler allmenngjort for enkelte *petroleums-anlegg* på land.
- September 2005. Da ble deler av fellesoverenskomsten for *byggfag* mellom LO og NHO allmenngjort i Oslo, Akershus, Buskerud, Østfold og Vestfold (*Osloregionen*) og for *elektrofag* i Oslo og Akershus.
- Januar 2006. Da ble deler av fellesoverenskomsten for *byggfag* mellom LO og NHO allmenngjort i *Hordaland*.
- Januar 2007. Da ble deler av fellesoverenskomsten for *byggfag* mellom LO og NHO allmenngjort i *hele Norge*.

Vedtakene er nærmere presentert i *kapittel 5*.

Vi undersøker i *kapittel 6* både virkninger på den faktiske lønnen og på bosattes overganger til selvstendig næringsvirksomhet og til trygd og arbeidsledighet. Virkninger på lønnen studeres både for bosatte og ikke-bosatte arbeidstakere.

1.4 Tidligere studier

Virkninger av allmenngjøringsvedtak i Norge ble første gang analysert av Kristin Alsos og Anne Mette Ødegård i Fafo-rapporten "Sikrer Norges framtid på minstelønn. Østeuropeisk arbeidskraft på petroleumsanlegg på land" (Fafo-rapport 2007:32). Denne studien ser på virkningene spesielt for østeuropeiske arbeidstakere og er avgrenset til to petroleumsanlegg på land. Datainnsamlingen ble gjennomført i perioden februar-juli 2007.

De fant at flertallet av de østeuropeiske arbeiderne på disse to anleggene var ansatt i utenlandske firmaer. Rundt en fjerdedel av arbeidstakerne var innleide. Hele 60 prosent av de østeuropeiske arbeidstakerne oppga at de var faglærte, men de hadde ofte ikke arbeidsoppgaver i samsvar med sin kompetanse.

De østeuropeiske arbeidstakerne ble i hovedsak lønnet i henhold til de allmenngjorte satsene for ufaglærte bygningsarbeidere.

De fleste østeuropeerne hadde en arbeidstidsrotasjon med 4 ukers arbeid, 2 uker fri. 28 prosent hadde en rotasjon med 2 uker arbeid, 3 uker fri. Den sistnevnte ordninger forutsetter at virksomheten har tariffavtale og at over 50 prosent av de ansatte er organiserte. Ikke overraskende er derfor 26 prosent av de østeuropeiske arbeidstakerne medlem av en norsk fagforening.

I Econ Pöyry's rapport (2008-038) om "Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler", av Knut Arild Larsen og Luc Tholoniati, trekkes det et skille mellom 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.

Rapporten konkluderer med at allmenngjøring av tariffavtaler i Norge neppe vil påvirke de lønssatsene 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 tidligere dekket sektor og økt lønnsomhet. Den tidligere udekkede sektoren svekkes av økte kostnader. 2) En varig effekt i form av sterkere posisjon på produktmarkedet for den tidligere dekkede sektoren som kan utnyttes av de organiserte bedriftene ved å begrense produksjonen og sysselsettingen. Hvis fagforeningen i lønnsforhandlingene vil unngå dette, må de antakelig akseptere lavere lønnsvekst.

Rapporten vurderer allmenngjøring til å 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 redusert.

Basert på registerdata fra 1996-2002 om bosatte konkluderes det med at dersom det hadde vært en generell allmenngjøring i privat sektor i denne perioden, så ville det ha gitt økt lønn særlig for 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. 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, kan ha 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 interne konflikter.

I en rapport om ”Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft” (Fafo-rapport 2009:46) av Rolf K. Andersen, Mona Bråten, Line Eldring, Jon Horgen Friberg, og Anne Mette Ødegård, er allmenngjøring av tariffavtaler et sentralt tema. Rapporten bygger på intervjuer med daglig leder i bedrifter med mer enn ti ansatte i bygg og anlegg, utvalgte industribransjer og hotell- og restaurant i første halvår 2006 og 2009. En har spesielt sett på de bedriftene som har brukt østeuropeisk arbeidskraft de siste tolv månedene og som er innen fag/regioner som har vært dekket av allmenngjøringsvedtak.

De finner en klar tendens til at bedrifter som er medlemmer i en arbeidsgiverorganisasjon, er noe mer positive til allmenngjøring enn uorganiserte bedrifter. Det samme gjelder bedrifter som har inngått tariffavtale.

Når en ser samlet på organiserte og uorganiserte bedrifter, mener bare 5 prosent av bedriftene både i 2006 og 2009 at allmenngjøring i *stor* grad har medførte økte kostnader. 18 prosent oppga i 2006 at de i *noen* grad hadde fått økte kostnader; 13 prosent i 2009.

For bygg og anlegg i 2006 mener 16 prosent av bedriftslederne at konkurranse-situasjonen er forverret og 17 prosent at den er forbedret. I 2009 var prosentene hhv. 8 prosent og 13 prosent.

I bygg og anlegg mente 63 prosent av bedriftslederne at de har inntrykk av at bedriftene i bransjen overholder forskriften om allmenngjøring. 28 prosent oppgir at de i *stor* grad har dette inntrykket, or 35 prosent i *noen* grad. I 2009 er det 38 prosent som oppgir at de i *stor* grad har dette inntrykket, og 34 prosent i *noen* grad.

2 Teoretiske betraktninger

2.1 Problemstillinger

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

De dekkede virksomheter består dels av virksomheter som har inngått tariffavtale med arbeidstakersiden, dels av virksomheter som har valgt å følge bestemmelsene i en tariffavtale. De førstnevnte kalles organiserte. De sistnevnte er uorganiserte, men de følger likevel en tariffavtale. Dette kan skyldes en avtale med de ansatte, eller krav om tarifflønn for leverandører til det offentlige.

Alle virksomheter i den offentlig forvaltning er dekket av tariffavtaler. I resten av økonomien, som vi her betegner privat sektor, er det en blanding av dekkede og udekkede bedrifter. Vi avgrensar drøftingen i det følgende til denne sektoren.

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

- Avsnitt 2.2: Hvordan vil allmenngjøring påvirke sysselsetting, arbeidsledighet og lønn i en sektor som i utgangspunktet har både dekkede og udekkede bedrifter, når det er mange bedrifter av hver type som konkurrerer om arbeidskraften og når bedriftene opplever at de kan få avsatt alt de ønsker av det de produserer til den prisen som danner seg på markedet?
- Avsnitt 2.3: Hvordan vil tarifflønnen bli bestemt i en økonomi som i avsnitt 2.2 i tilfellet uten og med allmenngjøring?
- Avsnitt 2.4: Hvordan vil allmenngjøring påvirke tarifflønnen hvis det er monopolistisk konkurranse på produktmarkedet?
- 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 midlertidige arbeidsinnvandring?
- Avsnitt 2.10: Hvordan vil allmenngjøring påvirke virkningene av innvandring på relative faktorpriser og ledighetsrater?

2.2 Fullkommen konkurranse om arbeidskraft

2.2.1 Basismodell

Vi tar utgangspunkt i en sterkt forenklet modell av lønnsdannelsen i en sektor (en bransje i en region). Sektoren har 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.

Forenklingen omfatter også et vi bare har en lønnsats i hver av de to gruppene av bedrifter. Hittil er det i Norge bare vedtatt allmenngjøring av minstesatser i tariffavtaler.

For arbeidstakersiden er det et sentralt mål med forhandlinger om tariffavtaler å presse opp lønnen. I den grad dette oppnås, vil en forvente høyere lønn i de dekkede bedriftene enn i de udekkede. Dersom det ved lov eller forskrift bestemmes at denne høyere lønnen også skal pålegges de udekkede bedriftene, tilsier den modellen vi viser her at det vil oppstå arbeidsledighet i sektoren. Dette bygger på forutsetningen om gitt tilbud av arbeidskraft i sektoren. Over tiden kan arbeidsledigheten reduseres ved at arbeidssøkere forlater sektoren og skaffer seg arbeid i andre sektorer eller forlate arbeidsmarkedet, eventuelt med trygd, eller drar (tilbake) til utlandet, men slike mekanismer trekkes ikke inn i følgende modell.

Bedriftene som er dekket produserer samlet en produktmengde X_D per tidsenhet 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. Alle har lik arbeidstid.

Bedriftenes etterspørsel etter arbeidskraft bestemmes ved at de søker størst mulig overskudd, idet de oppfatter lønnen 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 enkelhets skyld lik 1.

Overskuddet i de to gruppene av bedrifter 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 tariffavtalen for de dekkede bedriftene:

$$2.10 \quad w_D = w_T.$$

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

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

Resten av det samlede tilbud av arbeidskraft går til de udekkede bedriftene. 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 de dekkede bedriftene er større enn den lønnen som danner seg i de udekkede bedriftene ($w_T > w_U$), vil allmenngjøring medføre økt lønnsnivå i de udekkede bedriftene. Det vil kreve økt grenseproduktivitet av arbeidskraft i disse bedriftene, som igjen vil redusere etterspørselen etter arbeidskraft. Resultatet blir arbeidsledighet.

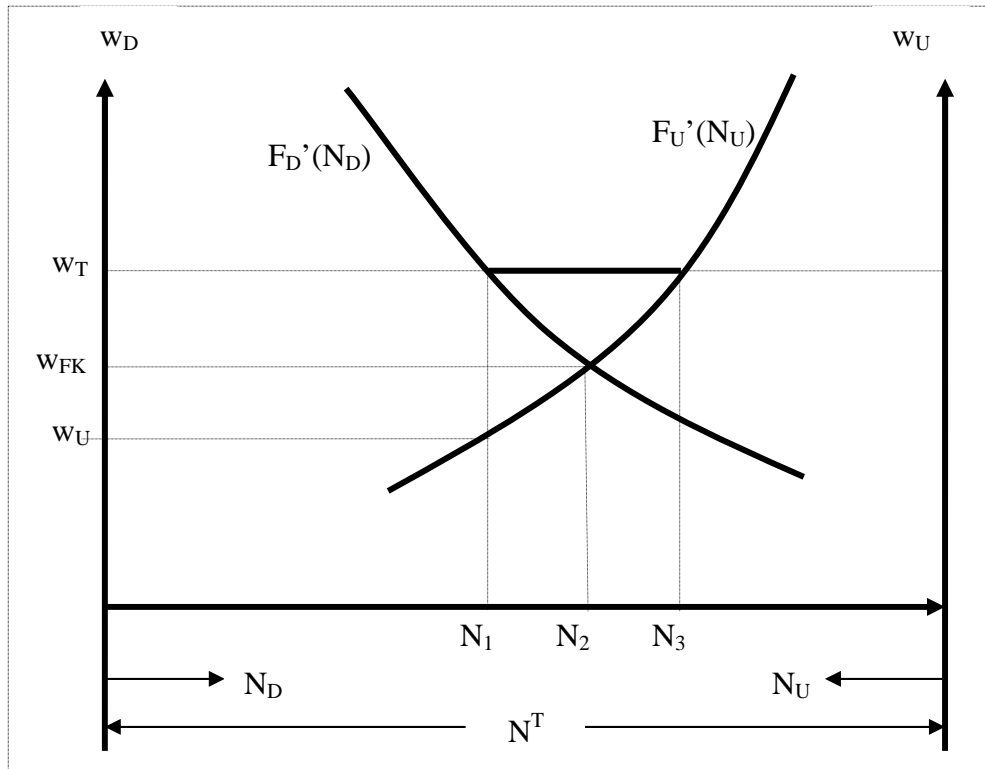
Tilpasningen i modellen kan grafisk fremstilles som på Figur 2.1. Vi måler der sysselsatte i de dekkede bedriftene fra venstre og sysselsettingen i de udekkede bedriftene fra høyre. Balanse på arbeidsmarkedet *uten tariffavtale* krever tilpasning i skjæringspunktet mellom de to grenseproduktivitetskurvene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

angir tilfellet med fri konkurranse på arbeidsmarkedet. Inndelingen i dekkede og udekkede bedrifter 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 dekkede og udekkede bedrifter



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

Når lønnen i de dekkede bedriftene settes høyere enn w_{FK} , må lønnen i de udekkede bedriftene settes ned dersom det skal være balanse på arbeidsmarkedet, i betydningen at alle skal bli sysselsatt. Jo høyere lønnen i de dekkede bedriftene settes, desto lavere må lønnen i den udekkede bedriftene settes, og desto større blir lønnsforskjellene mellom de to gruppene av bedrifter. Gevinsten ved å være ansatt i de dekkede bedriftene blir større jo høyere lønnen settes der, både fordi lønnen i de dekkede bedriftene settes høyt og fordi lønnen i de udekkede bedriftene kan settes lavere som følge av økende konkurranse om jobbene.

2.2.2 Allmenngjøring

Vi antar nå at den faktiske tilpasningen i sektoren vil trekkes mot likevektsløsningene som modellen angir. *Allmenngjøring* av w_T innebærer ingen endring i likevektsløsningen for de dekkede bedriftene. De tilpasser seg som før til den gitte tarifflønnen.

De tidligere udekkede bedriftene får imidlertid en ny situasjon, med økte arbeidskraftkostnader. Dette reduserer sysselsettingen i disse bedriftene fra N^T-N_1 til N^T-N_3 .

De dekkede bedriftene har ingen motiver for å ta over noen av de som mister jobben i de udekkede bedriftene. De dekkede bedriftene 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 lønnen lik i de to sektorene. Allmenngjøringen medfører altså en mer *sammenpresset lønnsstruktur*, som i denne enkle modellen innebærer at en går fra en situasjon med to ulike lønnsatser til en felles lønnsatts.

I Norge er vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler gjort etter krav fra arbeidstaker-siden. Motivasjonen for dette kommer ikke frem i modellen. Allmenngjøring fremstår der heller som i strid med fagforeningens interesser, fordi den medfører at arbeidstakerne i de udekkede bedriftene kan få samme lønn som dem som er i de dekkede bedriftene, uten å være medlemmer i fagforeningen. Hovedformålet med allmenngjøringsloven er imidlertid å sikre *utenlandske* arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har. Vi må derfor bringe inn innvandring i modellen for å forstå motivasjonen for allmenngjøring, se avsnittene 2.9 og 2.10.

Modellen er likevel interessant fordi den viser mulige virkninger av allmenngjøring for bosatte arbeidstakere.

2.2.3 Fleksibelt tilbud av arbeidskraft

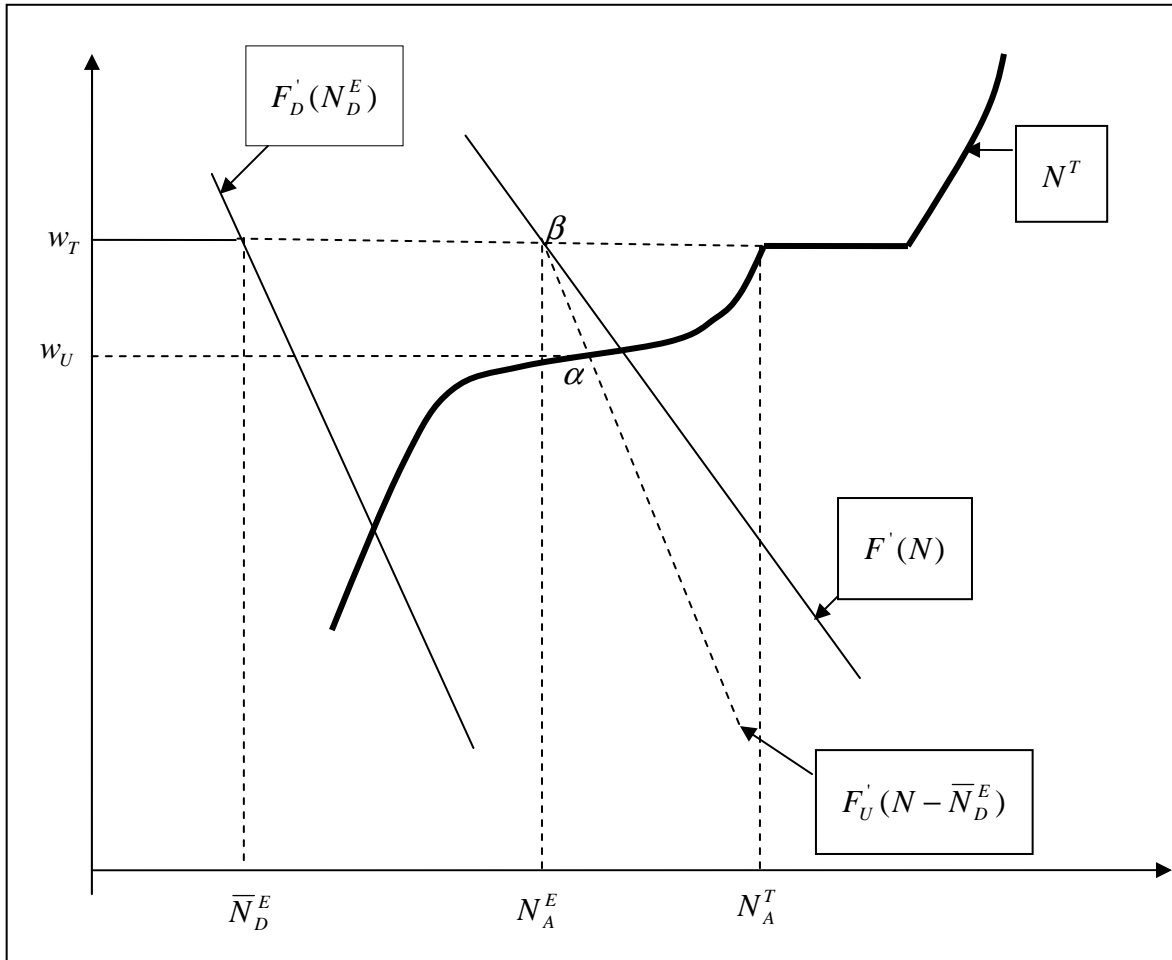
Hittil har vi antatt at *tilbudet av arbeidstakere* er gitt. Det er imidlertid vanlig å anta at økt lønn i en bransje i en region vil øke tilbudet av arbeidskraft i bransjen/regionen. På Figur 2.1 er ikke dette enkelt å vise, siden tilbudet vil være avhengig av lønnen i både dekkede og udekkede bedrifter. 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 udekkede bedrifter kan variere. Vi antar at de dekkede bedriftene får den arbeidskraften de etterspør, gitt at lønnen er lik tarifflønnen, og at lønnen i de udekkede bedrifter ikke er høyere enn tarifflønnen, $w_U \leq w_T$. Vi betrakter variasjoner i den delen av det samlede tilbudet av arbeidskraft som må rettes mot de udekkede bedrifter, fordi alle jobbene i de dekkede bedriftene er besatt. Vi antar at dette resttilbudet rettet mot de udekkede bedrifter øker med økende w_U , dvs. med økende lønn i udekket sektor. Dersom lønnen i de udekkede bedriftene stiger over tarifflønnen, vil hele tilbudet av arbeidskraft rettes mot de udekkede bedrifter. Formen på tilbudskurven kommenteres nærmere i avsnitt 2.2.4.

For de dekkede bedriftene faller grenseproduktiviteten av arbeidskraft slik som langs kurven $F'_D(N_D^E)$. Dette er også etterspørselskurven for de dekkede bedriftene. Til tariff-lønnen etterspør de \bar{N}_D^E arbeidstakere. Vi adderer etterspørselen fra de dekkede og de udekkede bedriftene og ser et øyeblikk 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, $N : F'(N)$. Så ser vi på situasjonen der bare lønnen i de udekkede bedriftene varierer. Samlet etterspørselen etter arbeidskraft dersom bare lønnen i de udekkede bedrifter kan variere, og lønnen i de dekkede bedriftene 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 for de udekkede bedriftene blir i punkt α med lavere lønn enn for de dekkede bedriftene. Så *allmenngjøres* tarifflønnen. Etterspørselen etter arbeidskraft reduseres for de udekkede bedriftene samtidig som tilbudet av arbeidskraft øker. Det oppstår, som i basismodellen, arbeidsledighet. Arbeidsledigheten tilsvarende linjestykket $N_A^T - N_A^E$ på figuren. Siden allmenngjøring øker tilbudet av arbeidskraft, forsterkes virkninger på arbeidsledigheten.

Vi antar så at det kommer et betydelig positivt skift i tilbudskurven for arbeidskraft, ved økt tilgang på innvandret arbeidskraft. En tilpasning uten arbeidsledighet vil da kunne kreve en betydelig lavere lønn i de udekkede bedrifter enn i punkt α på figuren. Uten allmenngjøring vil da lønnen presses ned. Dette kan oppfattes som *sosial dumping*. Innvandrere vil i starten ikke ha dagpengerrettigheter. Deres tilbud vil ikke bli påvirket av dette. Antakelig vil deres arbeidstilbud være nokså upåvirket av endringer i lønnen til nivåer langt under den lønnen som ville blitt etablert i de udekkede bedriftene i tilfellet uten innvandring. *Allmenngjøring* vil som nevnt i forrige avsnitt øke lønnen og redusere sysselsettingen i de udekkede bedriftene. Det er imidlertid ikke opplagt hvordan dette vil slå ut i arbeidsledighet, fordi en mulig reaksjon vil være at innvandrere returnerer til hjemlandet. En annen mulighet er at bosatte arbeidstakere mister jobben og blir arbeidsledige med dagpenger, samtidig som innvandrere overtar med langt lavere lønn.

Figur 2.2 Lønnsdannelse med dekket og udekket sektor. Variabelt tilbud av arbeidskraft



2.2.4 Arbeidsledighetstrygden

Tilbudet av arbeid påvirkes av *arbeidsledighetstrygden* og regelverket knyttet til denne. En arbeidsledig med *rett til* dagpenger, vil ikke være fristet av et jobbtilbud med lavere lønn enn dagpengene. I tillegg er regelverket slik at en kan avslå jobbtilbud der arbeidet er lønnet lavere enn tariff eller sedvane, uten å miste retten til dagpenger. For arbeidsledige som har rett til dagpenger, vil derfor det reelle arbeidstilbudet synke dersom lønnen går under tarifflønnen. Mange vil likevel kunne akseptere en lavere lønn enn tarifflønnen, bare den er høyere enn dagpengene. Hvor mye den enkelte person kan få i dagpenger, varierer med tidligere arbeidsinntekt. I skrivende stund utgjør dagpenger i gjennomsnitt 62,4 prosent av tidligere inntekt før skatt.

Arbeidsledige arbeidssøkere *uten rett* til dagpenger, eller som er i ferd med å miste retten til dagpenger, kan måtte akseptere en jobb i udekkede bedrifter med lavere lønn enn tarifflønnen og også lavere enn de laveste nivåer for dagpenger. Det er ingen lovmessig regulering av lønningene i Norge utenom for innvandrere og ved allmenngjøring.

Regelverket åpner også for at arbeidsledige med dagpenger må være villige til å ta arbeid lønnet etter *sedvane*. Antakelig vil dette bare gjelde sektorer hvor det ikke er forhandlet tariffavtaler. Modellene vi ser på her er ikke relevant for slike sektorer.

Regelverket for arbeidsledighetstrygden tilsier altså at tilbudet av arbeidskraft rettet mot udekkede bedrifter vil synke betydelig hvis lønnen blir lavere enn tarifflønnen, se Figur 2.2. En hypotetisk synkende lønn i udekkede bedrifter vil bety at stadig flere arbeidssøkere velger å ikke betrakte et jobbtilbud fra disse bedriftene som attraktivt. Det er bedre å beholde den jobben en har eller å gå på dagpenger. Hvis vi tenker oss at lønnen i de udekkede bedriftene synker videre, vil den før eller siden bli 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.

Den tilbudskurven som er skissert viser altså personer som faktisk er villig til å ta en jobb i en udekket bedrift 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 Offentlige innkjøp

For leverandører til det offentlige vil det kunne bli stilt krav om en lønn til de ansatte som minst svarer til tariffavtale eller det som er normalt for vedkommende sted eller yrke (vedtatt i desember 2007). Dette betyr at det ligger elementer av allmenngjøring av lønnsatser også i regelverket for offentlige innkjøp.

De i utgangspunktet dekkede bedriftene består altså ikke bare av bedrifter som har inngått tariffavtale, som vi kan kalle organiserte bedrifter. De omfatter antakelig også en del uorganiserte leverandører, og deres underleverandører, til det offentlige. I tillegg kan som tidligere nevnt en del bedrifter av andre grunner ha valgt å følge en tariffavtale.

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 både de dekkede og de udekkede bedriftene 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 og bransjer med få, mer monopolistiske bedrifter?

Slike bransjer vil i større grad stå overfor en fallende etterspørselskurve på produktmarkedet. Det betyr at etterspørselen faller når produktet blir dyrere. Motsatt vil mindre

produksjon og tilbud skape økt knapphet på produktet som vil drive prisen opp. Dette ser vi nærmere på i avsnitt 2.4. I modellen på Figur 2.1 har vi sett bort fra dette.

Vi har i den tidligere modellen forutsatt at prisen er 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 endret pris, eksempelvis som følge av endringer i markedsforholdene internasjonalt.

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, i alle fall i en periode. Både dekkede og udekkede bedrifter ønsker da å ha flere ansatte. Hvis det samlede tilbud av arbeidskraft er gitt, fører dette til økt konkurransen om arbeidskraften og til at lønningene drives opp. Økt pris samtidig med allmenngjøring gjør at arbeidsledighets-effekten dempes. Omvendt vil en reduksjon i prisen samtidig med allmenngjøring forsterke arbeidsledighetseffekten.

2.3 Fagforeningenes atferd

2.3.1 Bare opptatt av lønn og sysselsetting i dekket sektor

Hvordan bestemmes tarifflønnen? En tradisjonell forklaring er å anta det er en *monopolistisk fagforening* for de dekkede bedriftene i modellen i de forrige avsnitt. Fagforeningen dikterer lønnen w_T , 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, trygge jobber og mange medlemmer.

Anta at fagforeningen bare er opptatt av lønn og antall arbeidsplasser i de dekkede bedriftene. Vi antar nå at disse bedriftene består av alle organiserte bedrifter og bare slike bedrifter. Forhandlingene skjer 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.

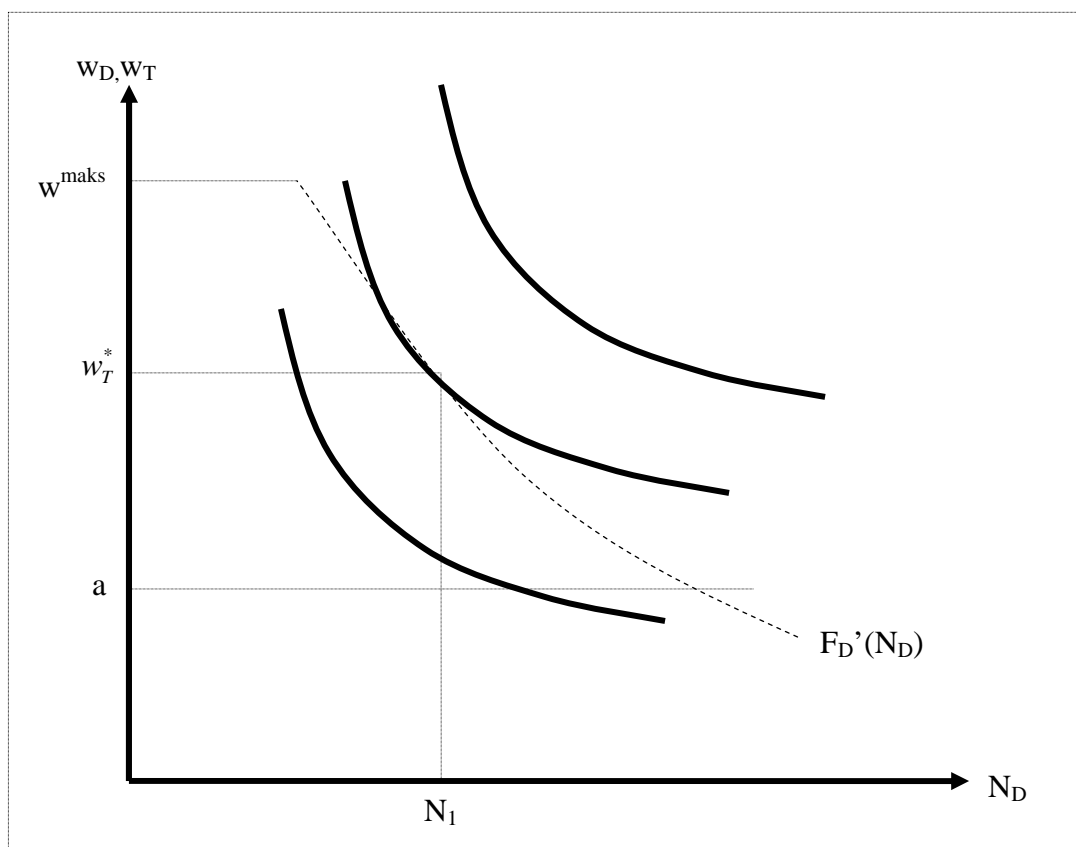
Fagforeningen fastsetter lønnen i de organiserte bedriftene, men jo høyere den settes, desto mindre blir sysselsettingen. Hensynet til lønn og sysselsetting antar vi avveies ifølge målfunksjon:

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

Her øker måloppnåelsen med større N_D (sysselsettingen) og større w_T (tarifflønnen). 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 de organiserte bedriftene (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 lønninger over w^{maks} på Figur 2.3. De kan ikke velte de økte kostnadene over på prisene uten at all etterspørsel rettes mot de uorganiserte bedriftene (eller mot andre bransjer eller utlandet, som ikke er spesifisert her). Vi antar at w_T^* er en lønn de organiserte bedriftene 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 frem til hit, ikke ha noen betydning for tarifflønnen. Fagforeningen er bare opptatt av lønn og sysselsetting i de organiserte bedriftene, og allmenngjøringen endrer ikke grunnlaget for tilpasningen av disse størrelsene. Modellen bygger imidlertid på sterkt forenklede forutsetninger. Alternative forutsetninger kan øke realismen til modellen. Vi skal kommentere følgende alternativer:

- Fagforeningens målfunksjon omfatter også sider ved tilpasningen utenfor de organiserte bedriftene: arbeidsledigheten i økonomien og sysselsetting og lønn i *de uorganiserte bedriftene*.
- Fagforeningen dikterer ikke lønnen men inngår i *forhandlinger* med arbeidsgiverorganisasjonen.

2.3.2 Bredere målfunksjon

Vi antar nå at *fagforeningens målfunksjon* er en sum av enkeltpersoners forventede nytte, som igjen er en funksjon av inntekt. Alle personer har en lik nyttefunksjon $U(\cdot)$ som altså bare er avhengig av inntekt, som igjen enten er lønn eller dagpenger. Forventet nytte for en person av å delta i arbeidslivet antas å være

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

Det første leddet viser forventet nytte av å arbeide i en organisert bedrift, lik nytten av lønnen i disse bedriftene multiplisert med sannsynligheten for å ha jobb der N_D / N^T . Det andre leddet er tilsvarende for de uorganiserte bedriftene. Det siste leddet er sannsynligheten for å være arbeidsledig multiplisert med nytten av å motta dagpenger a . Alle antas for enkelthets skyld å ha rett til dagpenger.

I forrige avsnitt så vi på tilfellet at bare forventet nytte for dem i de organiserte bedriftene hadde betydning for fagforeningen. Målfunksjonen for fagforeningen blir da:

$$2.16 \quad Z = N_D \cdot U(w_T).$$

Med utgangspunkt i formel 2.15, får vi en utvidelse av denne målfunksjonen. *Før allmenngjøringen* er det ingen arbeidsledighet, fordi økonomien virker slik som i basismodellen i avsnitt 2.2.1. Fagforeningen tar da hensyn til at en økning i tarifflønnen reduserer antall sysselsatte i organiserte bedrifter og at stadig flere får jobb i uorganiserte bedrifter med stadig lavere lønn.

$$2.17 \quad Z = N_D \cdot U(w_T) + (N^T - N_D) \cdot U(w_U).$$

Vil tarifflønnen blir høyere eller lavere enn hvis fagforeningen bare tar hensyn til lønn og sysselsetting i organiserte bedrifter? Anta som et tankeeksperiment at lønnen og sysselsettingen først er tilpasset slik at målfunksjonen 2.16 er maksimert, idet det tas hensyn til sammenhengen mellom lønn og etterspørsel etter arbeidskraft i de organiserte bedriftene. Så utvides målfunksjonen med det andre leddet i formel 2.17. Hvis vi da øker tarifflønnen litt, vil det første leddet nesten ikke endres. Det er i sitt maksimum. Det andre leddet vil påvirkes av to forhold. Sysselsettingen forskyves til uorganiserte bedrifter. Dette øker det andre leddet. Lønnen i uorganiserte bedrifter presses ned. Det reduserer det andre leddet. Nettoeffekten er både avhengig av formen på nyttefunksjonen og av bedriftenes etterspørselsfunksjoner. A priori kan vi ikke si om tarifflønnen vil bli høyere eller lavere enn hvis fagforeningen bare hadde tatt hensyn til lønn og sysselsetting i de organiserte bedrifter.

Vi antar så at tarifflønnen *allmenngjøres*. Fagforeningen har i utgangspunktet valgt en tarifflønn som maksimerer målfunksjonen 2.17. Til den valgte tarifflønnen, vil ikke dette påvirke tilpasningen i de organiserte bedriftene. De uorganiserte bedriftene får høyere lønnskostnader og reduserer sin sysselsetting. De som fortsatt er sysselsatt der, får høyere lønn, og det øker fagforeningens måloppnåelse. De som blir arbeidsledige antar vi får arbeidsledighetstrygd, som er lavere enn den lønnen de hadde. Det trekker i negativ retning for måloppnåelsen. Nettoeffekten på måloppnåelsen er ikke opplagt.

Spørsmålet er så om det etter allmenngjøringen vil bli valgt en annen tarifflønn. Etter allmenngjøringen blir fagforeningens målfunksjon lik

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

idet vi har satt lønnen i både organiserte og uorganiserte bedrifter lik tarifflønnen w_T . Vi tenker oss at tarifflønnen fortsatt er den som maksimerer målfunksjonen 2.17. Vil målfunksjonen øke eller synke av en liten økning i tarifflønnen ut fra dette nivået?

Dette kan vi heller ikke svare på a priori. Det ser vi ved å omforme formel 2.18 slik:

$$2.19 \quad Z = (N_D + N_U) \cdot (U(w_T) - U(a)) + N^T \cdot U(a).$$

Det siste leddet påvirkes ikke av endringer i tarifflønnen. I dette første leddet vil samlet sysselsetting synke når tarifflønnen øker. Den andre faktoren vil øke fordi nyttenivået øker for de som er sysselsatt. Nettoeffekten er uklar og avhengig av funksjonenes utforming. Vi kan derfor heller ikke svare på om tarifflønnen vil øke eller synke etter allmenngjøringen.

En annen mulighet er at fagforeningen bare er opptatt av sysselsetting og lønn i de organiserte bedriftene, samt arbeidsledigheten. Da vil allmenngjøring medføre økt tarifflønn. *Før allmenngjøringen* vil tilpasningen bli som med maksimering av målfunksjonen 2.16, siden det da ikke er noen arbeidsledighet. *Etter allmenngjøringen* vil målfunksjonen bli

$$2.20 \quad Z = N_D \cdot U(w_T) + (N^T - N_D - N_U) \cdot U(a).$$

Den tarifflønnen som maksimerer målfunksjonen 2.16 maksimerer også første ledd i 2.20. En liten økning i tarifflønn fra det nivået, vil derfor ha tilnærmet lik null virkning på det første leddet i formel 2.20. Det andre leddet øker med økende tarifflønn, siden dette fører til et økende antall arbeidsledige. Nettoeffekten blir at målfunksjonen maksimeres med en høyere tarifflønn. Det vil derfor bli valgt en høyere tarifflønn. Årsaken er at allmenngjøringen skaper arbeidsledighet, men at dagpengene demper virkningene av dette. Jo høyere dagpengenivå, desto mer vil tarifflønnen øke.

Fagforeningenes målfunksjoner er ganske sikkert mer komplekse enn det vi har sett på her. Det er usikkert hvilken av de ulike målfunksjonene som ligner mest på virkeligheten. Konklusjonen på den drøftingen vi har gjort må derfor bli at de kreftene i fastleggningen av tarifflønnen som vi har analysert, ikke trekker klart i retning av at allmenngjøring vil medføre økt eller redusert tarifflønn.

Blant andre forenklerende forutsetninger som er gjort er at bedriftene oppfatter produktmarkedet slik at de ikke har avsetningsproblemer bare de legger seg på den prisen som gjelder på markedet, og som de ikke selv kan påvirke. Dette kan være en god tilnærming til virkeligheten i noen bransjer, men antakelig lite treffende i enkelte bransjer/regioner der kravet om allmenngjøring er sterkt. Vi skal senere se på tilfellet med monopolistisk tilpasning på produktmarkedet.

2.3.3 Forhandlinger

At fagforeningen skal diktere lønnen er antakelig lite realistisk. Selv om vi holder fast ved at bedriftene i organisert 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} ned mot 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 ulik 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 lønnsatts dersom de velger større sysselsetting enn det som er mest lønnsomt til denne lønnsattsen. 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.

2.4 Monopolistisk konkurranse på produktmarkedet

2.4.1 Monopolistisk tilpasning for organisert bedrift

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 tidligere 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 organiserte mens små bedrifter i stor grad er uorganiserte. Dette kan gjøre det aktuelt å anta monopolistisk tilpasning på produktmarkedet for de dekkede bedrifter og fri konkurranse for de udekkede bedriftene.

For å rendyrke egenskapene ved en slik situasjon, antar vi nå at det bare er *en organisert bedrift*. Det er fortsatt mange uorganiserte bedrifter og ingen er dekket av tariffavtale. Disse bedriftene har lik produktfunksjon. Den organiserte bedriften er større enn de uorganiserte bedriftene og har også en annen produktfunksjon.

2.4.2 Produktetterspørselen

På produktmarkedet antar vi at etterspørselssiden skjelner mellom produktene fra den organiserte og de uorganiserte bedriftene. Alle bedriftene 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 produktdifferensiering mellom de små uorganiserte bedriftene.

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

$$2.21 \quad p_D = A_D \cdot X_D^{\frac{1}{d}} \cdot X_U^{\frac{1}{b}}.$$

Her er $1 < d < b$ og $A_D > 0$. Dersom tilbudet av produkter fra den organiserte bedriften øker, så synker den prisen som bedriften må sette for å få solgt produktene. d er

etterspørselastisiteten. 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 de uorganiserte bedriftene påvirker prisen på produktene fra den organiserte bedriften. Økt tilbud av produkter fra de uorganiserte bedriftene gjør det nødvendig å senke prisen på produkter fra den organiserte bedriften for å få solgt et gitt kvantum fra denne bedriften. Den indirekte virkningen av endret tilbud fra de uorganiserte bedriftene antas å være mindre enn den direkte virkningen av at den organiserte bedriften endrer sitt tilbud. Dette betyr at $b > d$. Leddet A_D er en positiv konstant.

En tilsvarende etterspørselsfunksjon gjelder de uorganiserte bedriftene:

$$2.22 \quad p_U = A_U \cdot X_U^{-\frac{1}{d}} \cdot X_D^{-\frac{1}{b}}.$$

Vi har antatt at de direkte etterspørselastisitetene (d) er like for den organiserte bedriften og de uorganiserte bedriftene 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 den organiserte bedriften tilpasser seg etterspørselen på produktmarkedet idet den observerer de uorganiserte bedriftenes tilpasning (prisfast kvantumstilpasning). *Hvor priselastisk blir da etterspørselen rettet mot den organiserte bedriften?* Vi skal vise dette ved å studere sammenhengen mellom p_D og X_D .

De uorganiserte bedriftene 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 de uorganiserte bedriftene som en funksjon av w_U / p_U :

$$2.23 \quad N_U^E = N_U \left(\frac{w_U}{p_U} \right).$$

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

$$2.24 \quad X_U = F_U \left[N_U \left(\frac{w_U}{p_U} \right) \right].$$

Hvis vi eliminerer p_U i 2.24 ved hjelp av 2.22, får vi en sammenheng på etterspørsels-siden av produktmarkedet mellom X_U og X_D , idet w_U antas gitt:

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

Vi ser nå først på hvordan X_U vil reagere på at den organiserte bedriften øker produksjonen X_D , gitt at lønnen i ulønnet sektor er konstant. I de uorganiserte bedriftene 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 2.25, finner vi at økt X_D vil redusere X_U (idet w_U holdes konstant).

$$2.26 \quad \frac{\partial X_U}{\partial X_D} = \frac{F_U' \cdot \frac{dN_U}{dp_U} \cdot \left(-\frac{p_D}{d \cdot X_D} \right)}{1 - F_U' \cdot \frac{dN_U}{dp_U} \cdot \left(-\frac{p_D}{b \cdot X_U} \right)} < 0.$$

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 produktpriis på sysselsettingen i de uorganiserte bedriftene 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 de uorganiserte bedriftene. Dette betyr at prisen på markedet p_U synker uten at de uorganiserte bedriftene har endret sitt tilbud på produktmarkedet. I neste omgang fører dette til at de uorganiserte bedriftene reduserer sitt tilbud. X_U reduseres. Telleren ovenfor beskriver nettopp denne reduksjonen i X_U .

Når X_U reduseres, vil imidlertid prisen p_U øke 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 2.25. Her kan X_U elimineres ved å benytte 2.21. I stedet bringes p_D inn:

$$2.27 \quad A_D^b \cdot p_D^{-b} \cdot X_D^{-b/d} = F_U \left[N_U \left(\frac{w_U}{A_U \cdot A_D^{-b/d} \cdot p_D^{b/d} \cdot X_D^{b/d^2 - 1/b}} \right) \right].$$

For gitt w_U kan vi finne virkningen på prisen p_D av en endring i produksjonen X_D ved implisitt derivasjon av 2.27 med hensyn på X_D :

$$2.28 \quad \frac{\partial p_D}{\partial X_D} = -\frac{p_D}{d \cdot X_D} - \frac{p_D}{b \cdot X_U} \cdot \frac{\partial X_U}{\partial X_D}.$$

På elastisitetsform kan dette omformes til

$$2.29 \quad \frac{\partial p_D}{\partial X_D} \cdot \frac{X_D}{p_D} = -\frac{(b + d \cdot \sigma)}{d \cdot b},$$

der σ er elastisiteten av X_U med hensyn på X_D :

$$2.30 \quad \sigma = \frac{\partial X_U}{\partial X_D} \cdot \frac{X_D}{X_U}.$$

Fortegnet i 2.26 tilsier at σ er negativ. b er imidlertid større enn d . Selv om σ skulle være noe større enn 1, kan uttrykket i 2.29 være negativt. Antakelig vil σ ligge mellom -1 og 0. Ved å bruke 2.26 og 2.30, kan σ uttrykkes som

$$2.31 \quad \sigma = -\frac{1}{\frac{X_U}{F_U' \cdot \frac{dN_U}{dp_U} \cdot \frac{p_D}{b}} + \frac{d}{b}}.$$

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 2.29 er negativt. Prisen synker når den organiserte bedriften tilbyr mer, selv om en tar hensyn til tilpasninger i de uorganiserte bedriftene. Hvis vi ser på virkningene skrittvis, medfører økt X_D at p_D synker. Men virkningene via de uorganiserte bedriftene 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 organiserte bedriften? Vi analyserer nå virkningen av økt w_U dersom X_D er konstant. Tilpasningen for den organiserte bedriften kommer senere.

Ved implisitt derivasjon med hensyn på w_U i 2.25, finner vi at økt w_U vil redusere X_U :

$$2.32 \quad \frac{\partial X_U}{\partial w_U} = \frac{\frac{p_U}{w_U} \cdot F_U' \cdot \frac{dN_U}{dp_U}}{-1 + F_U' \cdot \frac{dN_U}{dp_U} \cdot \left(-\frac{p_D}{b \cdot X_U} \right)} < 0.$$

Fortegnet finnes som for 2.26.

Virkningen av økt w_U på p_D finner vi ved implisitt derivasjon av 2.27 idet X_D holdes konstant:

$$2.33 \quad \frac{\partial p_D}{\partial w_U} = -\frac{\partial X_U}{\partial w_U} \cdot \frac{p_D}{b \cdot X_U} > 0.$$

Fortegnet følger av at uttrykket i 2.32 er negativt.

Etterspørselskurven rettet mot den organiserte bedriften får et positivt skift når w_U øker. Den organiserte bedriften 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 den organiserte bedriften. Dette er et spørsmål om σ i 2.29 endres når w_U øker. d og b er uendret.

For å svare på dette, omformer vi 2.31 til følgende uttrykk:

$$2.34 \quad \sigma = -\frac{1}{\frac{X_U \cdot p_U}{(F_U')^2} \cdot \frac{p_D}{b} + \frac{d}{b} \cdot \frac{1}{-F_U''}}.$$

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 2.29 betyr dette at uttrykket i parenteser 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 for den organiserte bedriften

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

$$2.35 \quad X = \frac{D}{p^\beta} = D \cdot p^{-\beta},$$

eller omvendt

$$2.36 \quad p = D^{\frac{1}{\beta}} \cdot X^{-\frac{1}{\beta}}.$$

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 den organiserte bedriften, og bruker derfor ikke fotskrift. β er etterspørselsetelastisiteten, og vi antar at $\beta > 1$.

Etterspørselsfunksjonen antas å oppsummere det vi fant i forrige avsnitt, *også tilpasningen i de uorganiserte bedriftene*. 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

$$2.37 \quad I = p \cdot X = D^{\frac{1}{\beta}} \cdot F(N)^{-\frac{1}{\beta}} \cdot F(N) = D^{\frac{1}{\beta}} \cdot F(N)^{1-\frac{1}{\beta}},$$

idet vi har satt inn fra 2.36, 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

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

Innholdet i parenteser 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 2.38 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:

$$2.39 \quad \frac{d^2 I}{dN^2} = \frac{dI}{dN} \cdot \left[\frac{F''}{F'} - F^\vee \cdot \frac{1}{\beta \cdot N} \right],$$

der F^\vee er elastisiteten av produksjonen med hensyn på sysselsettingen. Det første elementet i parenteser er negativt fordi $F'' < 0$. Det neste er positivt, men skal trekkes fra. Parenteser 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. Tilpasningsbetingelsen blir

$$2.40 \quad D^{\frac{1}{\beta}} \cdot \left(1 - \frac{1}{\beta}\right) \cdot F(N)^{\frac{1}{\beta}} \cdot F' = w_D.$$

Formel 2.40 gir bedriftens etterspørselskurve for arbeidskraft. Den vil være en fallende kurve slik som grenseproduktivitetskurven i Figur 2.3.

Vi kan forenkle formel 2.40 ved å bruke formel 2.36, og får at tilpasningsbetingelsen blir

$$2.41 \quad p \cdot \left(1 - \frac{1}{\beta}\right) \cdot F' = w_D.$$

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. Vi antar altså nå at fagforeningen fastsetter tarifflønnen men tar hensyn til virkningen på sysselsettingen i den organiserte bedriften.

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

Vi antar fortsatt at fagforeningen fastsetter lønnen i den organiserte bedriften, men tar hensyn til virkningen på sysselsettingen i denne bedriften.

Allmenngjøringen av tarifflønnen har en *engangseffekt* ved at kostnader og priser i de uorganiserte bedriftene øker. De uorganiserte bedriftene mister sitt kostnadsfortrinn. Etterspørselen på produktmarkedet dreies i favør av den organiserte bedriften. Virkningen av dette kan studeres ved å betrakte et positivt skift i konstanten D i etterspørselsfunksjonen på produktmarkedet.

Virkningen av dette på den organiserte bedriftens etterspørselskurve for arbeidskraft ser vi direkte fra 2.38: 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 målfunksjonen 2.14 for fagforeningen lede til høyere tarifflønn og høyere sysselsetting.

En *varig effekt* av allmenngjøringen er at den organiserte bedriften får sterkere markedsrett ved at det blir mindre elastisitet i produktetterspørselen. Det blir mindre "lekkasje" av etterspørsel til de uorganiserte bedriftene dersom prisen settes opp i den organiserte bedriften.

Den varige effekten i form av mindre priselastisk etterspørsel på produktmarkedet, kan studeres ved å derivere grenseinntekten i 2.38 med hensyn på β :

$$2.42 \quad \frac{d^2 I}{dN d\beta} = F' \cdot F^{-\frac{1}{\beta}} \cdot \frac{1}{\beta^2} \cdot (1 + \ln F \cdot (1 - \frac{1}{\beta})).$$

Dette uttrykket er positivt. Alle faktorer er positive. Den innerste parentesen 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 hittil blir altså at allmenngjøring vil styrke den dekkede bedriftens posisjon på produktmarkedet. Selve allmenngjøringen vil lede til at fagforeningen dikterer høyere lønn og likevel kan få høyere sysselsetting i den organiserte bedriften. 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 sysselsettingsreduksjon samtidig som bedriften ønsker å utnytte sin sterkere monopolistiske stilling på produktmarkedet.

Vi vil også i dette tilfellet studere et positivt skift i tilbudskurven for arbeidskraft, ved økt tilgang på innvandret arbeidskraft. Før allmenngjøring vil dette kunne presse ned lønnen i de udekkede bedriftene, og dermed gi dem et ytterligere kostnadsfortrinn og større markedsandel i produktmarkedet. Den organiserte bedriften og arbeidstakerne der, vil oppleve lavere sysselsetting og press på tarifflønnen. Dette vil bli oppfattet som *sosial dumping*, som vil være en viktig motivasjon for å kreve allmenngjøring. I dokumentasjonen av sosial dumping blir det gjerne påpekt at lønnen til innvandrene er betydelig lavere enn tarifflønnen. Men virkningen av innvandringen er egentlig bare forskjellen på lønnen i de udekkede bedriftene med og uten innvandringen. For også uten innvandring vil lønnen i de udekkede bedriftene være lavere enn i de dekkede bedriftene.

Allmenngjøring av tarifflønnen, når utgangspunktet er en betydelig innvandring og nedpresset lønn i udekkede bedrifter, vil ha en engangseffekt og en varig effekt som analysert ovenfor. Begge deler styrker den organiserte bedriften på produktmarkedet. Dette er en sterkere styrking enn det som ville blitt resultatet bare med en allmenngjøring av det som var sedvanlig lønnsnivå i de udekkede bedriftene før innvandringen.

2.5 Valg av fagforeningsmedlemskap

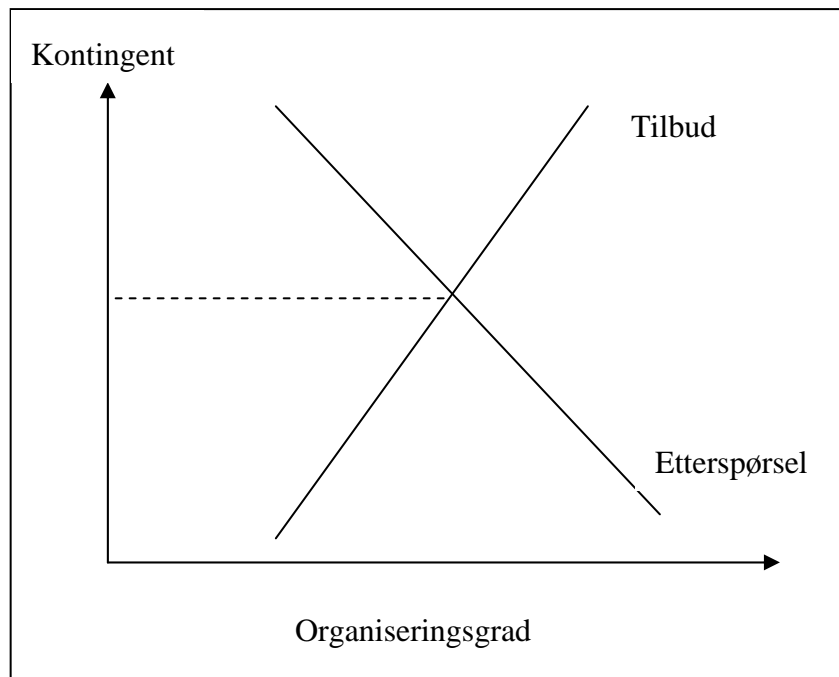
Hvordan vil allmenngjøring påvirke organisasjonsgraden; andelen av arbeidstakerne som er medlem i en fagforening?

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 en organisert bedrift lik

$$2.43 \quad V^i = U(w_D - k) + s^i.$$

Det er frivillig for arbeidstakerne å være organisert eller ikke i den organiserte bedriften og alle i bedriften får samme lønn. Nyten dersom individet ikke er medlem er

$$2.44 \quad V^i = U(w_D).$$

Den forventede nytte av medlemskap for en arbeidstaker er avhengig av sannsynligheten for å få jobb i en organisert bedrift, eller å ikke få jobb der. Vi antar at den alternative aktiviteten enten er arbeidsledighet eller jobb i en av de uorganiserte bedriftene med inntekt tilsvarende arbeidsledighetstrygden a . Vi ser altså nå på situasjonen *uten allmenngjøring* og med en lønn i de uorganiserte bedriftene presset helt ned til a . Dette er en forenkling i forhold til tidligere avsnitt, der vi antok at a var mindre enn lønnen i de uorganiserte bedrifter.

Den forventede nytte for individ i ved tilslutning til fagforeningen er

$$2.45 \quad EU_i^F = \frac{D_D(w_D)}{N^T} \cdot [U(w_D - k) + s^i] + \frac{N^T - D_D(w_D)}{N^T} \cdot U(a)..$$

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

$$2.46 \quad EU_i^{IF} = \frac{D_D(w_D)}{N^T} \cdot U(w_D) + \frac{N^T - D_D(w_D)}{N^T} \cdot U(a).$$

$D_D(w_D)$ er den omvendte funksjonen av formel 2.7, altså etterspørselsfunksjonen for arbeid for de organiserte bedriftene samlet. Vi forutsetter her at personer som ikke arbeider i en organisert bedrift, ikke er medlem i fagforeningen, eventuelt melder seg ut

når de forlater sektoren. Arbeidstakere vil være medlem dersom $EU_i^F > EU_i^{IF}$. Fra 2.45 og 2.46 får vi at dette krever

$$2.47 \quad s^i > U(w_D) - U(w_D - k).$$

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

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

$$2.48 \quad s^M = U(w_D) - U(w_D - k).$$

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 blir da lik

$$2.49 \quad M = N_D \cdot (1 - s^M).$$

Setter vi inn fra 2.48, får vi etterspørselskurven for medlemskap blant arbeidstakere i organiserte bedrifter:

$$2.50 \quad M = N_D \cdot [1 - (U(w_D) - U(w_D - k))].$$

Antallet medlemmer i de organiserte bedrifter 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 *organiserte bedrifter*. 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 (avnitt 2.2 og 2.3) er det uklart om det blir 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 (engangs effekten). 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 *uorganiserte bedrifter*. Disse er per forutsetning ikke 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.

Vil det at de ansatte i uorganiserte bedrifter får tarifflønn påvirke organisasjonsprosenten i organiserte bedrifter? De som er ansatt i organiserte bedrifter har i prinsippet alltid muligheten for å ikke være medlem og dermed spare kontingenten. Da mister de imidlertid fagforeningens tjenester utenom lønnen. Det kan være sterkt gruppepress 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 de to gruppene av bedrifter. To muligheter er:

- *Antall ansatte* i de organiserte og se uorganiserte bedriftene endrer seg. Allmenngjøring medfører mindre sysselsetting i uorganiserte bedrifter i de fleste tilfeller vi vurderer i dette kapitlet. Sysselsettingen er i de fleste tilfeller uendret eller øker noe i de organiserte bedriftene. Dette betyr at andelen av de sysselsatte i de organiserte bedrifter øker. Selv med konstant organisasjonsgrad i de organiserte bedrifter vil da den totale organisasjonsgraden 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 tidsenhet med N identiske arbeidstakere, ifølge produktfunksjonen

$$2.51 \quad X = F(N).$$

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. Arbeidstiden er lik for alle.

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

$$2.52 \quad N^T = S(w).$$

Når lønnen øker så øker tilbudet: $S'(w) > 0$. Bedriften fastsetter lønnen w slik at overskudd blir størst mulig, idet den tar hensyn til tilbudsfunksjonen 2.52. Overskuddet i bedriften som funksjon av lønnen blir

$$2.53 \quad \Pi = F(S(w)) - wS(w) - K,$$

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

$$2.54 \quad F'(S(w)) = w \left(1 + \frac{1}{\varepsilon} \right).$$

ε er elastisiteten av tilbudsfunksjonen 2.52. Uttrykket til høyre for likhetstegnet i 2.54 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.

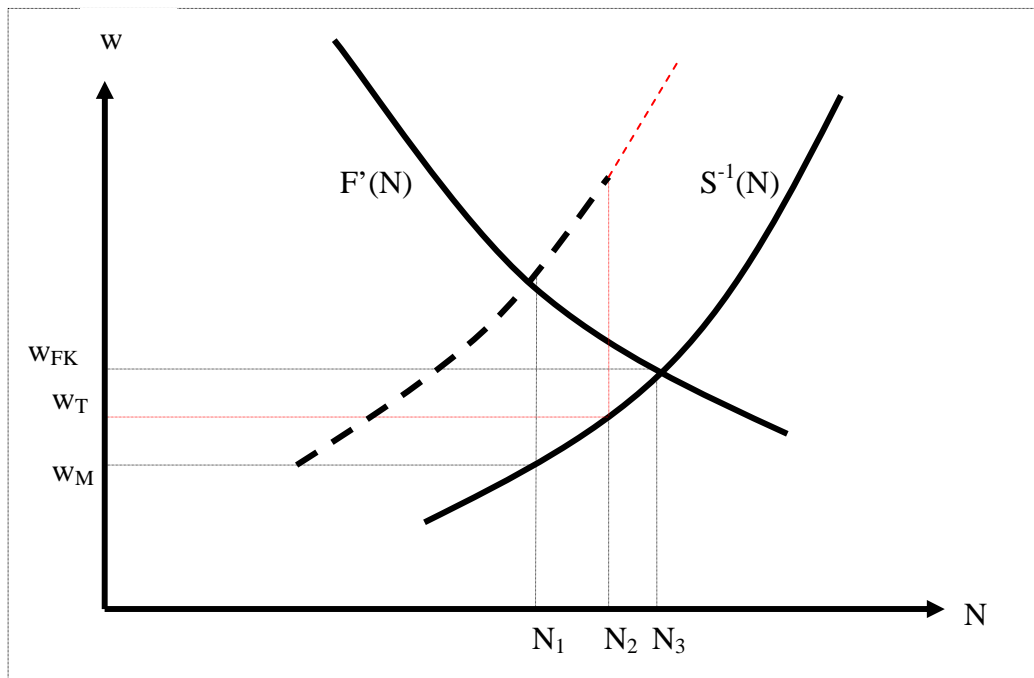
Vi antar at allmenngjøring av en landsomfattende tariffavtale etablerer en tarifflønn w_T i bedriften som er høyere enn monopsonilønnen w_M gitt av 2.54. En mulighet er da at bedriften må innstille fordi overskuddet blir negativt. Bedriften greier ikke lenger å finansiere kapitalkostnadene. Hvis imidlertid 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. Bedrifter dekket av tariffavtaler vil ønske arbeidstakere som minst er så

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

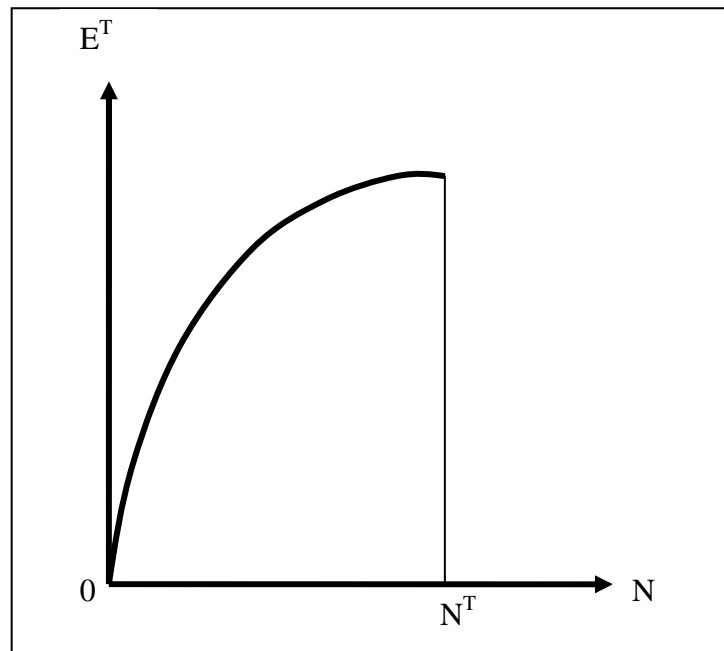
I modellene i de tidlige avsnitt er det forutsatt individer med identiske produktive egenskaper og samme lønn til alle. Vi beveger oss i dette avsnittet nærmere virkeligheten ved å anta at arbeidstakerne er forskjellige. De er ikke kvalitativt forskjellige, men de tilbyr en gitt mengde arbeidsinnsats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

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*:

$$2.55 \quad E = G(N).$$

Funksjonsformen er slik at $G' > 0, G'' < 0$. Funksjonen viser den *største samlede mengde tilbudte effektivitetsenheter E per tidsenhet 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. Lønnen 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 tidsenhet med E_D effektivitetsenheter, ifølge produktfunksjonen

$$2.56 \quad X_D = F_D(E_D) = m_D f(e_D),$$

der e_D er effektivitetsenheter i hver bedrift.

Tilsvarende har de udekkede bedriftene produktfunksjonen

$$2.57 \quad X_U = F_U(E_U) = m_U f(e_U).$$

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 tidsenhet w_T . Overskuddet for de to gruppene av bedrifter blir

$$2.58 \quad \Pi_D = X_D - bE_D - K_D,$$

$$2.59 \quad \Pi_U = X_U - bE_U - K_U,$$

der K_D og K_U er en gitt kapitalkostnad.

Betingelsene for størst mulig overskudd er

$$2.60 \quad F'_D(E_D^E) = f'(n_D) = b,$$

$$2.61 \quad F'_U(E_U^E) = f'(n_U) = b,$$

der E markerer etterspørsel.

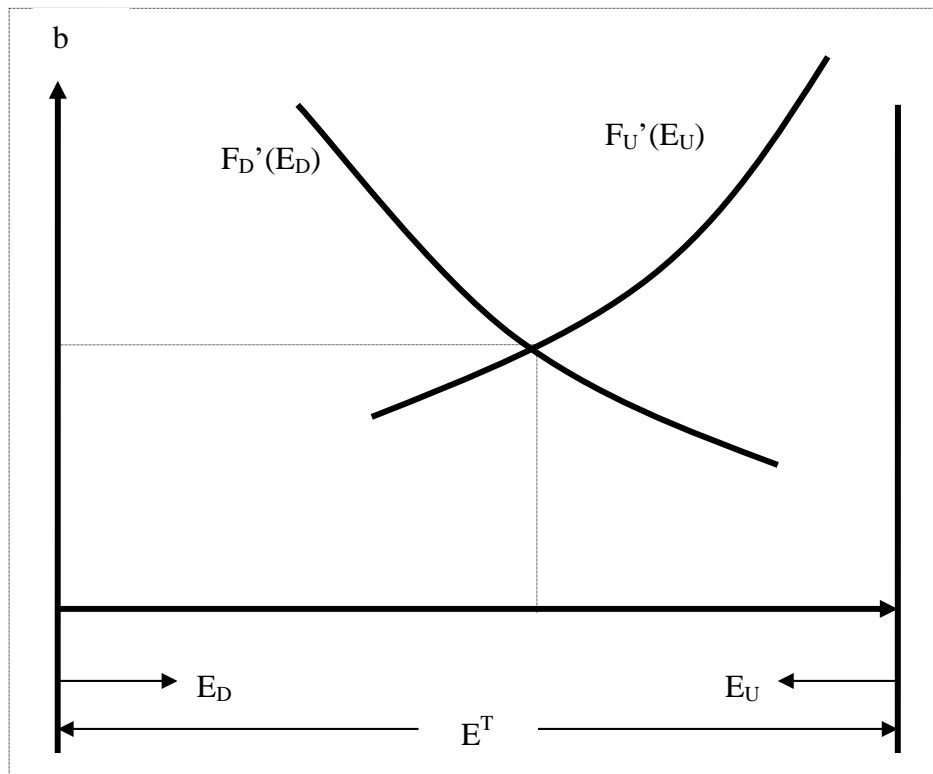
Som et referansetilfelle, og selv om skillet mellom dekkede og udekkede bedrifter da blir meningsløs, ser vi først på likevekt på arbeidsmarkedet uten tariffavtale. Da vil ethvert tilbud av effektivitetsenheter bli fordelt på de to gruppene av bedrifter slik at grenseproduktiviteten av effektivitetsenheter blir like stor i de to gruppene, som krevd i 2.60 og 2.61. b blir bestemt slik at samlet etterspørsel blir lik E^T .

$$2.62 \quad E_D^E + E_U^E = E^T.$$

De fem relasjonene i 2.60, 2.61 og 2.62 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 de dekkede bedriftene fra venstre og effektivitetsenheter i de udekkede bedriftene fra høyre. Skjæringspunktet mellom de to etterspørselskurvene angir markedsbalansen.

I markedslikevekt bestemmes lønnen per effektivitetsenhet. Siden effektivitetsenheter per person varierer, vil også lønnen *per tidsenhet* variere. Det bestemmes altså en *lønnsstruktur* i markedet.

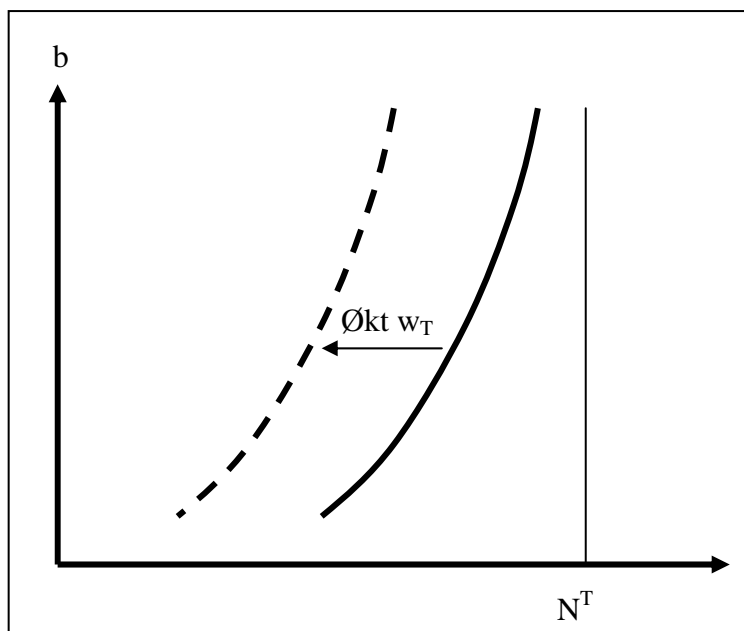
Et problem med denne tilpasningen er at lønnen kan bli svært lav for de med minst effektivitetsenheter å tilby. Det er ingenting i markedsmekanismen som sikrer at den enkelte får en lønn som er til å leve av. Historisk er dette noe av motivasjon bak innføringen av tarifflønn og minstelønn.

Tarifflønnen, som her er en minstelønn per tidsenhet i de dekkede bedriftene, har ingen virkninger på tilpasningen i Figur 2.7. Den medfører bare en *sortering* av arbeidstakere mellom de to gruppene av bedrifter. De dekkede bedriftene får arbeidstakere som minst har så mange effektivitetsenheter at de minst tjener tarifflønnen per tidsenhet. De udekkede bedriftene får alle som ikke har så mange effektivitetsenheter. Alle blir etterspurt, om enn til en svært lav lønn per tidsenhet i de udekkede bedriftene. Disse bedriftene kan gi jobb til alle lavproduktive.

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

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

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



$$2.63 \quad w_T = b \cdot G'(N).$$

For gitt w_T definerer denne relasjonen N som funksjon av b (eller omvendt). Vi kan skissere grafen til denne relasjonen som på Figur 2.8.

Jo større b , desto flere personer kan minst tjene inn en gitt mistelønn per tidsenhet. 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:

$$2.64 \quad X_D = F_D(E_D - aN_D) = m_D f(e_D - an_D),$$

der n_D er antall personer etterspurt i hver av de dekkede bedriftene. Tilsvarende for de udekkede bedriftene:

$$2.65 \quad X_U = F_U(E_U - aN_U) = m_U f(e_U - an_U).$$

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 de dekkede bedrifter blir grenseproduktiviteten av effektivitetsenheter lik

$$2.66 \quad \frac{\partial X_D}{\partial E_D} = F'_D(E_D - aN_D) \left[1 - \frac{a}{G'(N_D)} \right].$$

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 fratrukk 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 parentesene i 2.66 må være positivt. Dette krever

$$2.67 \quad G'(N) > a.$$

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 de dekkede bedriftene. Tilsvarende vil gjelde i de udekkede bedriftene.

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

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

$$2.68 \quad \frac{\partial X_D}{\partial N_D} = F'_D(G' - a).$$

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 de udekkede bedriftene, 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:

$$2.69 \quad N^T = S(b).$$

$$2.70 \quad E = G(N, S(b)).$$

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 et 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 2.70 innsatt at antall sysselsatte er alle som tilbyr arbeid:

$$2.71 \quad E = G(S(b), S(b)).$$

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

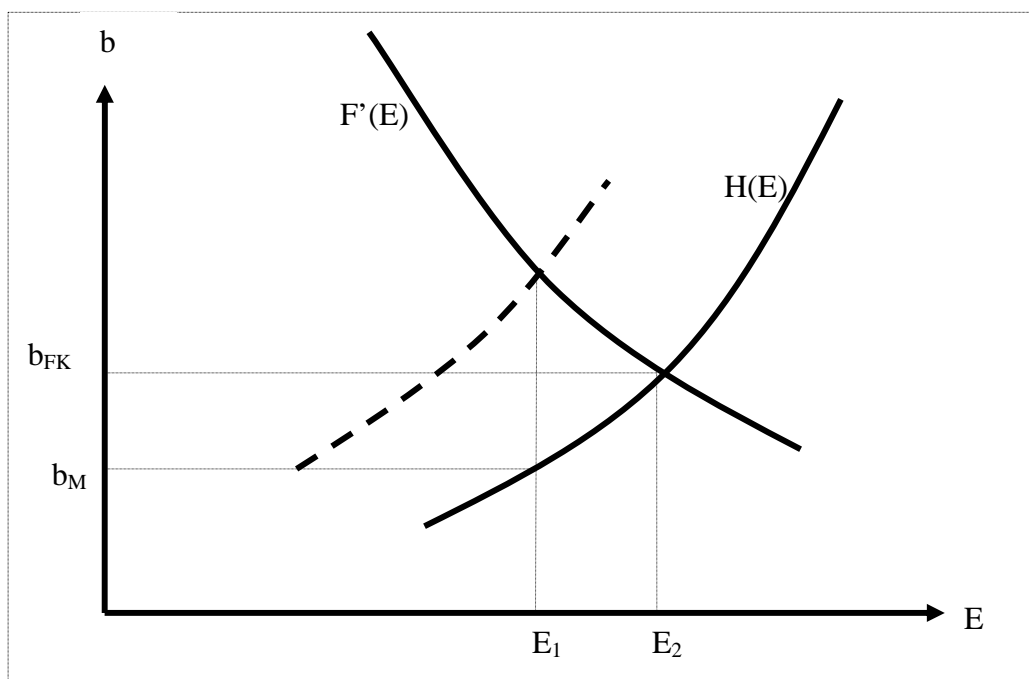
$$2.72 \quad b = H(E).$$

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 tidsenhet, vil tilbudskurven flyttes til venstre. Det vil bli tilbudt færre effektivitetsenheter for enhver b fordi de som ikke minst kan tjene opp minstelønnen støttes ut.

Hvis allmenngjøringen både innebærer en minstelønn per tidsenhet 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 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 2.10.

Arbeidstiden i hjemlandet (H) måles langs den horisontale aksene og disponibel inntekt (R) langs den vertikale aksene. 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:

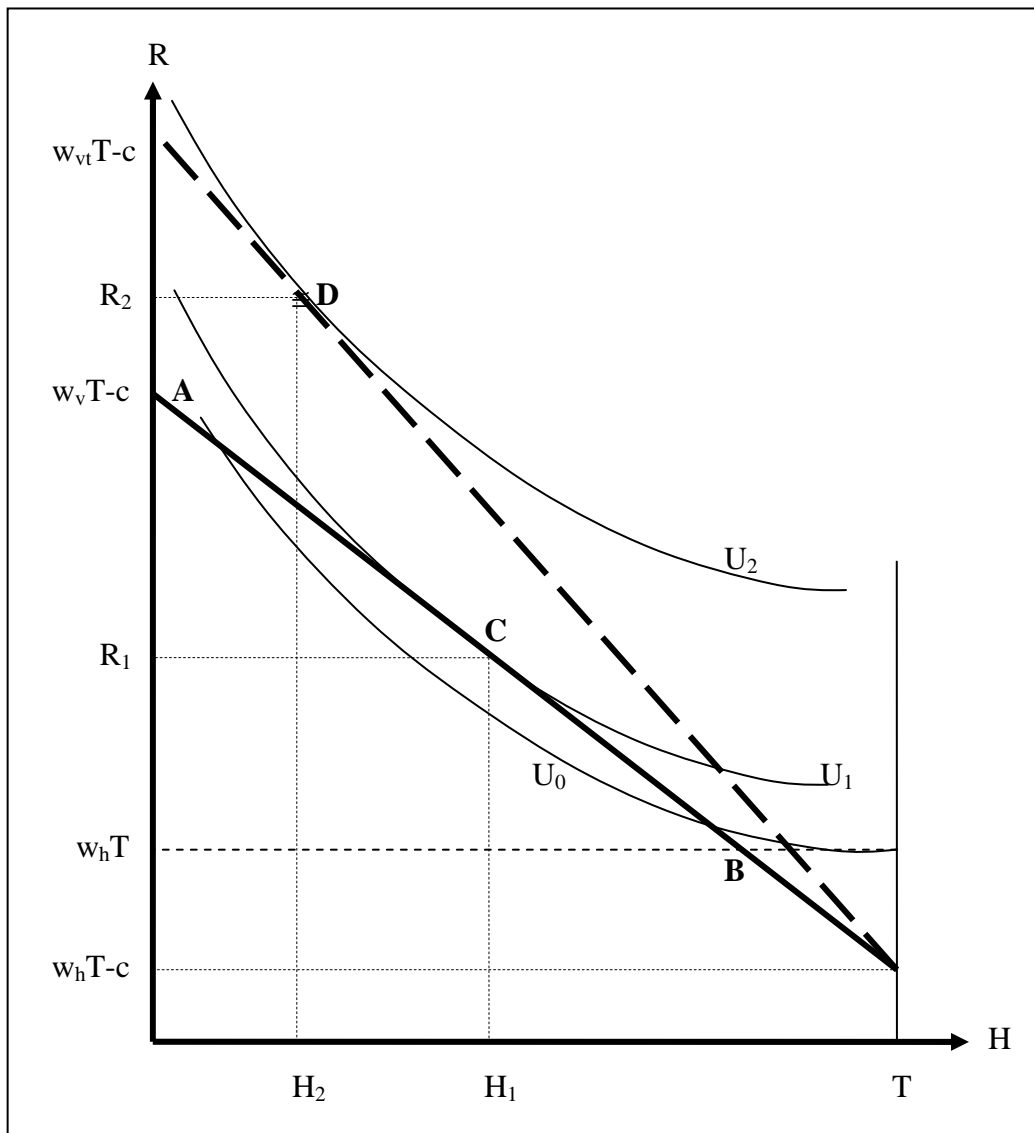
$$2.73 \quad w_h H + w_v (T - H) - c = R.$$

2.73 er grafisk vist som den heltrukne budsjettlinjen gjennom A, C og B på Figur 2.10.

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 2.10 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 2.10 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 2.10 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 2.10 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 $kw_v(T-H)/p_h$ og reduserer innvandrernes forbruk i vertslandet med $kw_v(T-H)/p_v$. Samlet forbruk vil øke når prisnivået i vertslandet (p_v) er høyere enn prisnivået i hjemlandet (p_h).

2.10 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 2.11. 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 organiserte og uorganiserte bedrifter. Produksjonen i landet øker med økende sysselsetting, men økningen avtar med økende sysselsetting. Det betyr at grenseproduktiviteten av arbeidskraft synker. For de organiserte bedriftene faller grenseproduktiviteten slik som langs kurven F_D' . I de organiserte bedriftene gjelder tariff lønnen w_T . Til denne lønnen etterspør de organiserte bedriftene til sammen \bar{N}_D^E arbeidstakere. Arbeidstakerne i de organiserte bedriftene får samlet utbetalt $w_T \cdot \bar{N}_D^E$.

De som ikke får jobb i de organiserte bedriftene, konkurrerer om jobber i de uorganiserte bedriftene 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 de uorganiserte bedriftene 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 de organiserte bedriftene i utgangspunktet er besatt, slik at innvandrerne i alle fall i første omgang må ta jobber i uorganiserte bedrifter. 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 sjakkmonstrede arealet på figuren. Gevinsten tilfaller eierne av realkapitalen. Det skjer i tillegg en omfordeling fra arbeidskraft til kapital for dem som jobbet i uorganiserte bedriftene fra før, siden lønnsnivået i de uorganiserte bedriftene synker. Samlet blir resultatet at kapitalavkastningen øker.

Allmenngjøring i betydningen at lønnen i de uorganiserte bedriftene settes opp til tariff lønnen, leder til en tilpasning på figuren i punkt α . Kostnadene øker da i de uorganiserte bedriftene, 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.

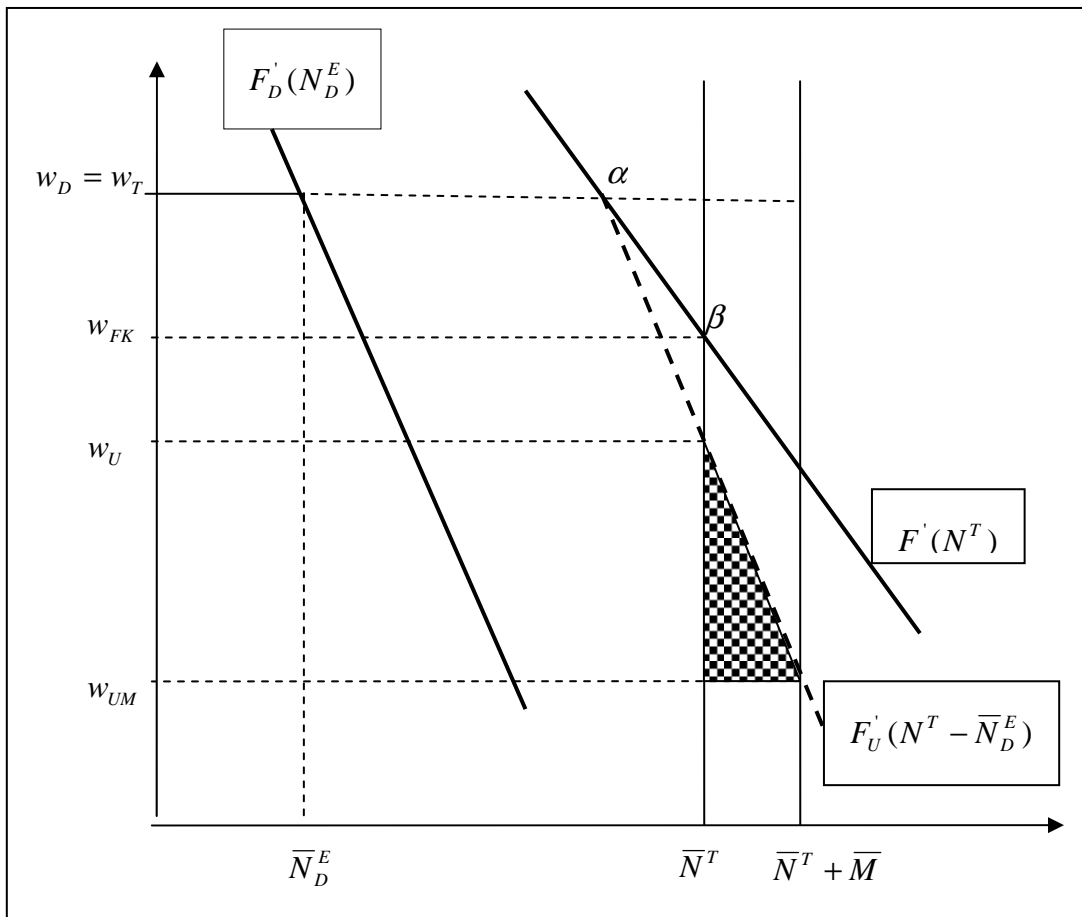
Dersom aktivitetsnivået i økonomien øker slik at grenseproduktivitetskurvene i Figur 2.11 forskyves til høyre, samtidig som det innenlandske tilbudet av arbeidskraft er

uendret, øker lønnen i uorganiserte bedrifter. En situasjon som vil oppleves som sterk mangel på arbeidskraft, er når aktivitetsnivået øker så mye at lønnen i de uorganiserte bedriftene stiger høyere enn tarifflønnen. Da vil også organiserte bedrifter måtte øke lønnen. Forskjellen på det antall ansatte de to gruppene av bedrifter 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 2.11, 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 2.11 Virkninger av arbeidsinnvandring



2.11 Oppsummering

Et sentralt mål for en fagforening er å oppnå høy lønn for sine medlemmer. Hvis den oppnår høyere lønn enn det som ville blitt bestemt uten tariffavtaler, må vi anta at tarifflønnen stort sett er høyere enn lønnen i udekket sektor.

I en sektor som i utgangspunktet har både dekkede og udekkede bedrifter, og det er *mange bedrifter* av hver type som konkurrerer om arbeidskraften, og når bedriftene opplever at de kan få avsatt alt de ønsker av det de produserer til den prisen som danner seg på markedet, vil en økning i tarifflønnen medføre redusert sysselsetting i de dekkede bedriftene. I de udekkede bedriftene vil sysselsettingen bli høyere og lønnen lavere. Allmenngjøring, etter sitt formål, øker lønnen i de udekkede bedriftene, men reduserer sysselsettingen i disse bedriftene.

Bakgrunnen for allmenngjøring har vært å bekjempe *sosial dumping*. Dette kan oppfattes som et økt tilbud av arbeidskraft fra utlandet som er villig til å arbeide for lavere lønn og med dårligere arbeidsvilkår for øvrig enn det som gjelder før innvandringen. Dette vil bidra til redusert lønn i de udekkede bedriftene. Allmenngjøring av tarifflønnen vil øke lønnen og redusere sysselsettingen i de udekkede bedriftene. Økningen i lønn vil være større enn det som skal til for å nå det lønnsnivået som ville vært i de udekkede bedriftene uten innvandring. Det er ikke opplagt hvordan lønnsøkningen vil slå ut i arbeidsledighet, fordi en mulig reaksjon vil være at noen innvandrere returnerer til hjemlandet i stedet for å gå arbeidsledige. Dette vil antakelig være avhengig av om de har opparbeidet rettigheter til dagpenger eller ikke.

Anta en *monopolistisk fagforening* for de ansatte i de organiserte bedriftene, og at denne fagforeningen kan diktere tarifflønnen, men at den tar hensyn til virkningene av tarifflønnen på antall arbeidsplasser i de organiserte bedriftene. Da vil allmenngjøring av tarifflønnen ikke ha betydning for nivået på den tarifflønnen som fagforeningen velger. Vi undersøker virkningen av ulike målfunksjoner for fagforeningen, som at arbeidsledighet, og sysselsettingen i uorganiserte bedrifter, også tas hensyn til, men konkluderer med at de kreftene i fastleggingen av tarifflønnen som vi analyserer, ikke trekker klart i retning av at allmenngjøring vil medføre økt eller redusert tarifflønn.

At fagforeningen skal diktere lønnen er antakelig lite realistisk. Vi går imidlertid ikke inn på teorier for *forhandlinger* og hvordan allmenngjøring kan påvirke utfallet.

Dersom allmenngjøring gjennomføres i bransjer med *få dekkede bedrifter* og dermed bedrifter som har en monopolistisk atferd i produktmarkedet, vil allmenngjøring av tarifflønnen fjerne kostnadsfortrinnet for de udekkede bedriftene og gi de dekkede bedriftene en større markedsandel og en mer uelastisk produktetterspørsel rettet mot seg. Dette tilsier to virkninger:

Engangseffekt. Økt markedsandel ved overgang til en situasjon med allmenngjøring vil lede til høyere tarifflønn og flere sysselsatte i de dekkede bedriftene. Vi antar da at fagforeningen dikterer tarifflønnen, men tar hensyn til virkningen på sysselsettingen i de dekkede bedriftene og bare i disse bedriftene.

Varig effekt. En mer uelastisk produktetterspørsel betyr mer monopolmakt. De dekkede bedriftene kan øke prisen uten at etterspørselen svikter like mye som i tilfellet uten allmenngjøring. Denne økte makten som de dekkede bedriftene får på produktmarkedet ved allmenngjøring, vil ikke nødvendigvis føre til at fag-

foreningen 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 redusert sysselsetting, må den akseptere lavere tarifflønn (eller i et dynamisk perspektiv: lavere vekst i tarifflønnen).

Et positivt skift i tilbudskurven for arbeidskraft, ved økt tilgang på innvandret arbeidskraft, vil - før allmenngjøring - kunne presse ned lønnen i de udekkede bedriftene, og dermed gi dem et ytterligere kostnadsfortrinn og større markedsandel i produktmarkedet. Den organiserte bedriften og arbeidstakerne der, vil oppleve lavere sysselsetting og press på tarifflønnen. Dette vil bli oppfattet som *sosial dumping* og det vil være en viktig motivasjon for å kreve allmenngjøring.

Allmenngjøring av tarifflønnen, når utgangspunktet er en betydelig innvandring og nedpresset lønn i udekkede bedrifter, vil ha en engangseffekt og en varig effekt som analysert ovenfor. Begge deler styrker den organiserte bedriften på produktmarkedet. Dette er en sterkere styrking enn det som ville blitt resultatet bare med en allmenngjort minstelønn lik det som var det sedvanlige lønnsnivået i de udekkede bedriftene før innvandringen.

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 *dekkede bedrifter*. Organisasjonsprosenten kan bli påvirket av hvor høy tarifflønnen er: Jo høyere lønn, desto mindre belastende er kontingenten.

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

- Ansatte i *udekkede bedrifter*. Arbeidstakere i udekkede bedrifter 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 forskjvninger mellom dekkede og udekkede bedrifter. To muligheter er:

- *Antall ansatte* i dekkede og udekkede bedrifter endrer seg. Allmenngjøring medfører mindre sysselsetting i udekkede bedrifter i de fleste tilfeller vi har drøftet. Sysselsettingen er i de fleste tilfeller uendret eller øker noe i dekkede bedrifter. Dette betyr at andelen av de sysselsatte i dekkede bedrifter 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.

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.

Dersom arbeidsgiverne kan skille mellom *arbeidstakernes effektivitet* og den enkelte bare lønnes ut fra sin effektivitet, finner vi for en sektor med mange dekkede og udekkede bedrifter at:

- det vil dannes en uniform *lønn per effektivitetsenhet*.
- det vil dannes en *lønnsstruktur* for lønnen per tidsenhet. Siden effektivitetsenheter per person varierer, vil også lønnen per person per tidsenhet variere.
- innføring av *tarifflønn* i en del av bedriftene, vil føre til en *sortering* av arbeidstakere mellom de to gruppene av bedrifter: En tarifflønn kan her oppfattes som en minstelønn per person per tidsenhet. En slik minstelønn vil ikke ha virkninger for lønnen per effektivitetsenhet. Det vil bare føre til at de dekkede bedriftene får, og beholder, arbeidstakere som minst har så mange effektivitetsenheter at de minst tjener tarifflønnen per tidsenhet. De udekkede bedriftene får, og beholder, alle som ikke har så mange effektivitetsenheter.
- allmenngjøring medfører *utestengning/utstøting* fra arbeidsmarkedet. Ingen som ikke kan tjene inn minstelønnen per tidsenhet (for)blir sysselsatt. De som har mindre tilbud av effektivitetsenheter enn det som trengs for å tjene minstelønnen per tidsenhet, blir utestengt/utstøtt fra arbeidslivet.
- allmenngjøring medfører *lønnsøkninger* også for dem som i utgangspunktet har høyere lønn enn tariffbestemt minstelønn. Utestengning/utstøting øker knappheten på arbeidskraft og dermed i noen grad også lønnen per effektivitetsenhet. Dette bidrar igjen til økte absolutte lønnsforskjeller mellom de som er i jobb.

Dersom det er *kostnader knyttet til personer* (utenom lønn, dvs. kostnader knyttet til administrasjon, utstyr, kontorplass, opplæring og ledelse), er det ikke bare antall effektivitetsenheter som er av betydning for bedriftene. Det blir da konkurranse om de mest effektive, slik at de vil få høyere lønn per effektivitetsenhet enn de med mindre effektivitet. Det vil da også bli utestengning/utstøting i tilfellet uten tarifflønn. Dette vil ramme dem som ikke har nok effektivitetsenheter til å veie opp for kostnadene (utenom lønn) ved å ha dem ansatt. Konklusjonene blir ellers som ovenfor.

Som nevnt kan en lokal monopsonist på arbeidsmarkedet, som med allmenngjøring må øke lønnen opp til tarifflønnen, komme til å velge økt sysselsetting. Samtidig vil imidlertid utestengingen/utstøtingen kunne øke, fordi minstelønnen per person per tidsenhet øker. Bedriften vil ønske flere, høyt produktive arbeidstakere. Økt sysselsetting, men sterkere sortering kan bli virkningen av allmenngjøring for en lokal monopsonist.

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.

3 Datagrunnlaget

3.1 Innledning

Vi ønsker å belyse virkninger av allmenngjøring på timelønnen i ordinær avtalt arbeidstid og for sysselsettingen både for bosatte og ikke-bosatte arbeidstakere basert på registerdata. Det er grunn til å tro at det er mye uregistrert aktivitet som da ikke blir belyst. Slik aktivitet er det naturlig nok ikke mulig å få med i denne analysen.

I dette kapitlet presenterer vi våre datakilder for å belyse timelønnen og sysselsettingen for de som berøres av allmenngjøring.

3.2 Ulike datakilder

3.2.1 Arbeidstaker-/arbeidsgiverregisteret (AA-registeret) kombinert med lønns- og trekkoppgaverregisteret (LTO-registeret).

Arbeidstaker-/arbeidsgiverregisteret omfatter både bosatte og ikke-bosatte skattepliktige arbeidstakere med start- og stoppdato for alle arbeidsforhold. Lønnssummer for hele året kobles til fra lønns- og trekkoppgaverregisteret.

Vi oppfatter et *arbeidstakerforhold* som en formell kobling mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver. Innen et arbeidstakerforhold kan arbeidstakeren i prinsippet ha mange ulike typer jobber eller *arbeidsforhold*. AA-registeret har arbeidsforhold som enhet. Når avtalte timer per uke endres eller arbeidstakeren går over i et annet yrke innenfor et arbeidstakerforhold, defineres et nytt arbeidsforhold. Fra 1999 ble det påbegynt å legge inn eksakt ukearbeidstid (forventet eller avtalt) i registeret og nye arbeidsforhold ble definert når ukearbeidstiden ble endret. Dette har økt antall arbeidsforhold betraktelig, særlig fra 2002. Vi har registrert opp til 18 ulike arbeidsforhold i løpet av et år innen ett og samme arbeidstakerforhold. Overgangen til registrering av nøyaktig arbeidstid er en fordel for prosjektet, fordi det muliggjør en mer presis beregning av timelønnen. Før ble det bare registrert intervaller for arbeidstiden.

Vi lager en datafil hvor arbeidstakerforhold er enheten, ved å aggregere over arbeidsforholdene innen hvert arbeidstakerforhold. Samtidig summerer vi opp antall dager arbeidet og forventede/avtalte arbeidstimer i hvert kvartal. Start- og stoppdatoer for hvert arbeidsforhold sjekkes slik at hvert arbeidstakerforhold omfatter en sammenhengende ansettelsesperiode. Når vi teller opp antall dager, kontrollerer vi for overlappende arbeidsforhold, ved å trekke fra dager som ellers ville blitt talt flere ganger.

Vi kobler til lønnssummer fra LTO-registeret. Disse gjelder hele året. Det er da mulig å få beregnet en gjennomsnittlig timelønn for hvert arbeidstakerforhold ved å dividere lønnssummen med samlet antall forventede/avtalte arbeidstimer for hele året.

Vi kan kalle dette for *AALTO-timelønnen*.

Denne vil imidlertid ofte ligge høyere enn timelønnen i ordinær avtalt arbeidstid som vi ønsker å belyse. Dette skyldes at timelønnen beregnes ved å dividere all lønn på bare en

del av arbeidstiden. Lønnssommene omfatter eventuell overtidslønn, bonuser og andre tillegg. Timetallet er eksklusive overtid.

Vi har også identifisert hvilke arbeidstakerforhold som er hovedarbeidsforhold og eventuelt viktigste biarbeidsforhold for hver person hvert kvartal i registerdataene. Dette gjør vi ved å bruke timetallene hvert kvartal. Vi har summert opp forventede/avtalte timer i hvert arbeidsforhold innen hvert kvartal og hvert arbeidstakerforhold.

Dersom en person har flere arbeidstakerforhold i et kvartal, defineres hovedarbeids-takerforholdet i kvartalet som det som har flest avtalte timer i kvartalet. Dersom en person har flere enn to arbeidstakerforhold i et kvartal, defineres det viktigste biarbeidsforholdet som det som har nest flest avtalte timer.

Om lag 99 prosent av alle arbeidstakerforholdene i registerdataene blir identifisert som et hoved- eller biarbeidstakerforhold.

Vedleggstabell V1.1 viser antall arbeidstakerforhold i privat sektor som har vært hovedarbeidstakerforhold i minst ett kvartal det enkelte år. Vi har videre beregnet gjennomsnittlig timelønn for disse arbeidstakerforholdene, etter å ha fjernet noen få (under 0,1 prosent) som får beregnet 0 i timelønn. Vi skiller også mellom arbeidstakerforhold der arbeidstakeren er bosatt i landet, og arbeidstakerforhold der arbeidstakeren ikke er bosatt, men registrert som skattepliktig.

Personer kan ha inntil fire forskjellige hovedarbeidstakerforhold i løpet av året. De fleste har imidlertid bare ett. Vi har i vedleggstabell V1.1 vist antall unike personer i arbeidsforholdene, og det er fra 6,4 til 8,7 prosent flere arbeidstakerforhold enn unike personer.

Tallene for 2003 er overraskende, der ikke-bosatte i gjennomsnitt har høyere lønn enn bosatte. Det avviker fra resultatene fra de øvrige datakildene, som presenteres nedenfor. Årsaken kan være at det før åpningen for innvandrere fra de nye medlemslandene i EU, fra 1. mai 2004, var andre typer arbeidskraft blant de ikke bosatte. Men vi finner ikke dette i lønnsundersøkelsens tall, se avsnitt 3.2.3.

3.2.2 AA-registeret, LTO-registeret og Arbeidskraftundersøkelsen (AKU)

AKU er en kvartalsvis utvalgsundersøkelse blant bosatte. Ikke-bosatte er her ikke med. Den omfatter imidlertid mye informasjon om arbeidstiden, både den faktiske og den avtalte. Vi har derfor også koblet AKU til AA-registeret og LTO-registeret. Resultatet blir AKU-filer med tilkoblet registerinformasjon om arbeidstakerforholdene, herunder lønnssummer fra LTO. AKU har ikke selv opplysninger om lønn.

For å kunne koble AKU-filene til registerdataene hvert kvartal, må vi bruke grupperingen i hovedarbeidstakerforhold og eventuelt viktigste biarbeidsforhold for hver person hvert kvartal i hvert år i registerdataene beskrevet i avsnitt 3.2.1. AKU kartlegger arbeidsforholdene i et hovedarbeidsforhold og det viktigste biarbeidsforholdet.

Deretter kobles AKU-dataene til registerdataene. Vi velger bort de arbeidstakerforholdene som ikke kobles til tilsvarende i AKU.

Vi beregner antall faktiske timer i hvert kvartal ifølge AKU. Vi dividerer lønssommene for hvert arbeidstakerforhold på faktiske timer for hele året, og får dermed en ny gjennomsnittlig timelønn.

Vi kan kalle dette for *AKULTO-timelønnen*.

Vi dividerer her lønssommene med timetall som vil være større enn det avtalte timetallet, når det er overtid. Lønssommene er de samme som i AALTO-timelønnen, så AKULTO-timelønnen vil derfor kunne være mindre enn AALTO-timelønnen. Ut fra vedleggstabellene V1.1 og V1.2 kan det beregnes at AKULTO-timelønnen utgjør om lag 90 prosent av AALTO-timelønnen.

Siden betalt overtid har høyere timelønn enn ordinær tid, og siden en del ekstrabetalinger kan være uavhengig av arbeidet tid, kan imidlertid også AKULTO-timelønnen ligge høyere enn timelønnen i ordinær tid. Et moment som kan trekke i motsatt retning er imidlertid ubetalt overtid. Dette kan inngå i faktisk arbeidstid i AKU. Ubetalt overtid er imidlertid neppe så utbredt i de yrkene hvor det er innført allmenngjøring.

AKULTO-timelønnen ligger altså nærmere den lønnen vi ønsker belyst enn AALTO-timelønnen. AKU dekker imidlertid ikke de ikke-bosatte, som i stor grad består av korttidsinnvandrede arbeidstakere.

3.2.3 AA-registeret, LTO-registeret og Lønnsundersøkelsen (LU)

En annen sentral kilde til informasjon om lønn er Statistisk sentralbyrås lønnsundersøkelse. Den bygger på lønns- og arbeidstidsopplysninger om alle ansatte i et utvalg bedrifter med 5 eller flere ansatte. Opplysningene skal gi et bilde av lønnsforholdene i 3. kvartal. Undersøkelsen omfatter både bosatte og ikke bosatte, dersom de er ansatt i de utvalgte bedriftene. Vi bruker data bare fra privat sektor.

Månedslønn er hovedbegrepet i Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk. Månedslønn omfatter avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonuser. Overtidsgodtgjørelser er ikke medregnet i månedslønn.

For sammenligning med minstesatsene i Tariffnemndas vedtak, er det den *avtalte lønn* per måned som er mest interessant. Avtalt lønn er den faktisk utbetalte lønnen ved tellingstidspunktet, og den blir ofte betegnet som regulativlønn eller fast grunnlønn. Avtalt lønn omfatter den faste lønnen som utbetales enten den er definert som time-, måneds-, 14 dagers- eller ukelønn. Kvalifikasjonstillegg/kompetansetillegg og andre faste personlige tillegg skal inkluderes i denne lønnsarten.

Uregelmessige tillegg er som regel tillegg knyttet spesielle arbeidsoppgaver eller arbeidstider, og gis som et beregnet gjennomsnitt per måned for perioden 1. januar til tellingstidspunktet. Uregelmessige tillegg omfatter blant annet tillegg for ubekvem arbeidstid, utkallingstillegg, skifttillegg, smusstillegg, offshoret tillegg og andre tillegg som kommer uregelmessig.

Bonuser omfatter tillegg som ofte ikke er knyttet til bestemte arbeidsoppgaver og der utbetalingene kommer ujevnt med hensyn til perioden de er opptjent i eller gjelder for. Andre eksempler på lønnsarter under denne posten er overskuddsdeling, produksjonstillegg, gratialer og tantieme. Bonuser er et beregnet gjennomsnitt per måned for perioden 1. oktober året før og til tellingstidspunktet. Informasjon om 4. kvartal året før

inkluderes for å få med informasjon over en periode på et helt år. Dette fordi lønnsartene som omfattes her ofte utbetales med ujevne mellomrom, og at opptjeningsperioden kan være avvikende fra utbetalingstidspunkt.

Avtalt arbeidstid defineres som avtalt arbeidstid per uke, eksklusive spisepauser. Det gjøres ingen fradrag for fravær grunnet ferie, sykdom, permisjon e.l. For arbeidstakere som har en varierende arbeidstid fra uke til uke blir det innrapportert gjennomsnittlig arbeidstid per uke for året eller for siste måned.

Vi beregner en timelønn basert på lønnsundersøkelsen ved å dividere avtalt lønn per måned med et beregnet antall avtalte timer per måned, idet vi benytter opplysninger om avtalt arbeidstid per uke og antall arbeidsdager i september. Vi kaller dette for *LU-timelønnen*.

Tabell V1.3 i tabellvedlegg 1 viser denne timelønnen for de arbeidstakerne i undersøkelsen det er oppgitt arbeidstid per uke for. For mange arbeidstakere er det ikke oppgitt arbeidstid per uke. Hvis vi da trekker inn opplysninger om forventet/avtalt arbeidstid per uke fra AA-registeret, får vi observasjoner som vist i Tabell V1.4. For ikke-bosatte er det nesten ingen forskjell mellom de to tabellene. Det er i hovedsak blant de bosatte at det er et visst innslag av uoppgitt arbeidstid per uke.

LU-timelønnen utgjør om lag 88 prosent av AALTO-timelønnen for bosatte. Dette gjelder også for ikke bosatte, bortsett fra i 2003, da den utgjør 81 prosent.

3.2.4 Registre for tilpasninger utenfor arbeidsmarkedet

Vi bruker også registeropplysninger om enkeltpersoners tilpasninger utenfor arbeidsmarkedet:

Trygd. Vi bruker opplysninger om startdato og sluttdato for følgende trygdeordninger: ordinær alderspensjon, avtalefestet pensjon (AFP), og uførepensjon.

Medisinsk rehabilitering. Starttidspunkt.

Arbeidssøkere registrert hos NAV. Vi bruker opplysninger om startdato og sluttdato for følgende arbeidssøkerkategorier: helt arbeidsledige, delvis sysselsatte, og yrkeshemmede arbeidssøkere.

Selvstendig næringsdrivende. Årsfiler for perioden 2003-2007. Hentet fra selv-angivelsesregisteret. Omfatter også opplysninger om næring, arbeidsstedskommune og eventuell innvandringsbakgrunn for de selvstendige.

3.3 Timelønnen

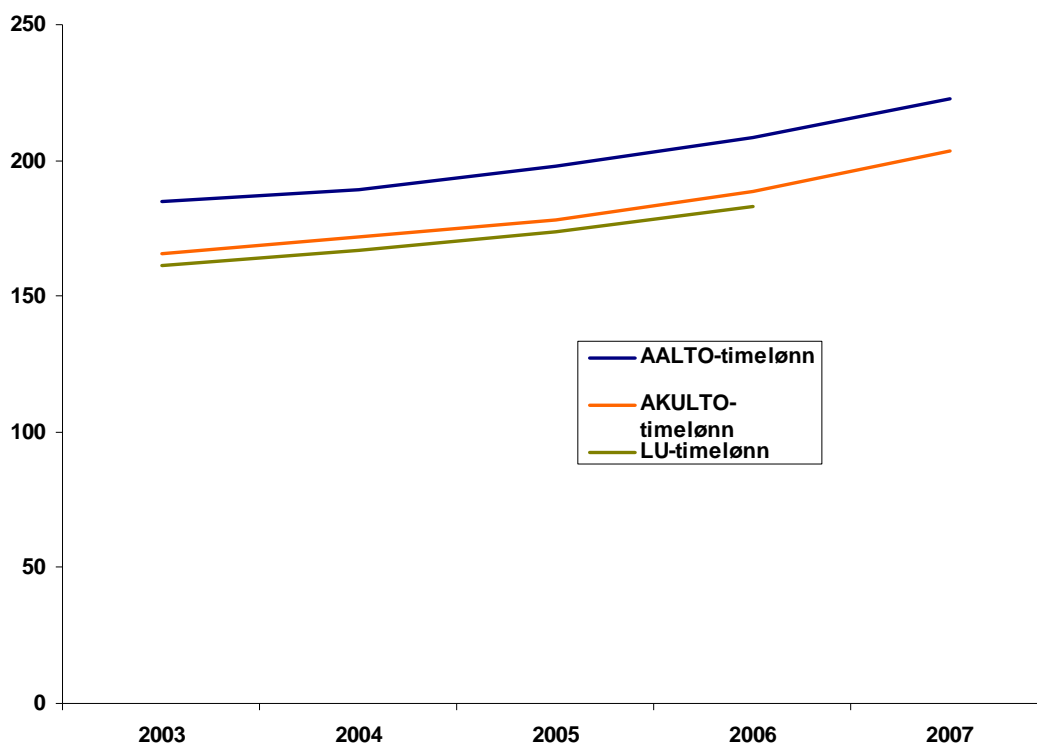
LU-timelønnen er den som begrepsmessig ligger nærmest minstelønnssatsene i Tariffnemndas vedtak. Den omfatter både bosatte og ikke-bosatte i de bedriftene som er med i utvalget. Den omfatter imidlertid ikke bedrifter med færre enn 5 ansatte. Dette kan være uheldig i forhold til byggebransjen, som har mange små bedrifter. Vi har bare tilgang til LU til og med 2006. Virkninger av allmenngjøringen for hele landet innen byggfag kan derfor ikke belyses. Siden LU er en utvalgsundersøkelse, viser det seg vanskelig å bruke den til å analysere virkninger av allmenngjøring for petroleumsanlegg på land. Hvilke anlegg som er med i utvalget endres over tid.

AKULTO-timelønnen er interessant for å belyse virkninger for byggebransjen siden AKU omfatter alle størrelsesgrupper av bedrifter. På den annen side omfatter AKU bare bosatte. Også AKU er en utvalgsundersøkelse, og det blir få observasjoner når en fokuserer petroleumsanlegg på land og spesielle yrkesgrupper i Osloregionen og Hordaland. AKULTO-timelønnen ligger på et noe høyere nivå enn LU-timelønnen. Ut fra vedleggstabellene V1.2 og V1.3 kan det beregnes at AKULTO-lønnen bare ligger fra 2,3 til 3,0 prosent høyere enn LU-timelønnen.

AALTO-timelønnen ligger betydelig høyere enn både LU-timelønnen og AKULTO-timelønnen. Den baseres på lønnssummer fra LTO-registeret, men beløpene deles på bare en del av den samlede arbeidstiden. Fordelen med AALTO-timelønnen er at den omfatter i prinsippet alle arbeidstakerforhold, både blant bosatte og ikke-bosatte, og alle størrelsesgrupper av bedrifter. Vi har også data til og med 2007. Vi kan med dette datamaterialet følge bedrifter og enkeltpersoner over tid, uten at de forsvinner ut av et utvalg. Det er imidlertid klart at AALTO-timelønnen vil ligge betydelig høyere enn de lønningene som er rimelig å sammenligne med Tariffnemndas minstesatser.

Figur 3.1 viser de tre typene beregninger for timelønnen.

Figur 3.1 Timelønn, privat sektor¹⁾. Ulike beregningsmetoder²⁾



¹⁾ Offentlig sektor defineres som institusjonell sektor 110: Stats- og trygdeforvaltningen, sektor 510: Fylkeskommuner, og sektor 550: Kommuner. Privat sektor defineres som resten, herunder Norges bank, statlige låneinstitutter, statens forretningsdrift, statlig eide foretak, statsforetak, kommunal forretningsdrift og selvstendige kommuneforetak.

²⁾ AALTO-timelønnen er basert på lønnssummer fra LTO-registeret, forventede/avtalte arbeidstimer fra AA-registeret. AKULTO-timelønnen er basert på lønnssummer fra LTO-registeret og faktiske arbeidstimer fra AKU. LU-timelønnen er basert på avtalt lønn per måned fra LU og beregnet antall avtalte timer per måned fra LU. Observasjonene fra AKU og LU er i denne figuren ikke veid.

Kilde: LU, AKU, AA-registeret, LTO-registeret, Econ Pöyry

3.4 Dekningsgrad av tariffavtaler

For å kunne beregne virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler, skulle vi hatt informasjon om hvilke bedrifter som faktisk er dekket av tariffavtaler. Det har vi imidlertid ikke. Det vi har er informasjon fra selvangivelsesregisteret om hvilke arbeidstakere som har betalt fagforeningskontingent hvert år. De fleste av disse er antakelig dekket av tariffavtale. Men vi får da ikke med uorganiserte som arbeider i dekkede bedrifter.

Kontingentinformasjonen kan benyttes til å beregne *organisasjonsgraden* for arbeidstakerne. Dette er andelen av arbeidstakerne som har betalt kontingent.

I vedlegg 1, tabellene V1.5-7 har vi vist organisasjonsgraden blant arbeidstakere i AA-registeret, og i utvalgene i AKU og LU.

Organisasjonsgraden er størst i LU-utvalget, med om lag 55 prosent. Se Figur 3.2. Siden det bare er med bedrifter med 5 eller flere sysselsatte, er prosenten høyere enn i de øvrige undersøkelsene. Organisasjonsgraden er lav i små bedrifter.

Organisasjonsgraden beregnet ut fra AA-registeret skulle gi et riktigere bilde, da dette i prinsippet omfatter alle arbeidstakere. Vi ser imidlertid her på arbeidstakerforhold som er hovedarbeidstakerforhold minst ett kvartal i løpet av året. Da kan noen personer bli talt flere ganger. Organisasjonsgraden ligger her i underkant av 40 prosent. Den er 38,0 prosent i 2003, og faller til 36,7 i 2007.

Organisasjonsgraden basert på AKU-utvalget er om lag 41 prosent. Også her avgrensner vi til arbeidstakerforhold som er hovedarbeidstakerforhold minst ett kvartal i løpet av året. Dette omfatter bare bosatte. Både beregningene basert på AA-registeret og på LU-utvalget viser at organisasjonsgraden er betydelig lavere for ikke-bosatte enn for bosatte (Tabell V1.5 og V1.7 i vedlegg 1).

En alternativ metode for å belyse dekningsgraden, er å forsøke å identifisere bedrifter som er dekket av tariffavtale. En ide kan være å plukke ut bedrifter der organisasjonsgraden er over et visst nivå. Deretter kan vi regne alle ansatte i disse bedriftene som dekket av tariffavtale.

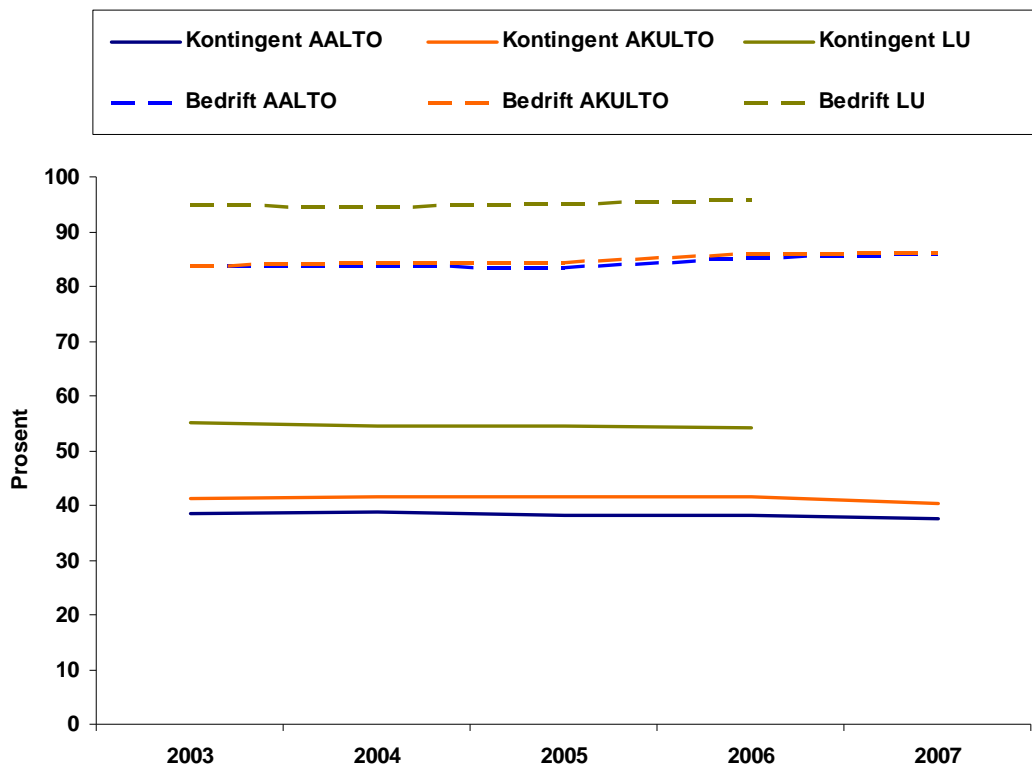
Det er imidlertid uklart om det er slik at bestemt nivå på organisasjonsgraden i bedriftene skiller klart mellom dekkede og udekkede bedrifter. At organisasjonsgraden er over et visst nivå når bedriften er dekket, virker rimelig. Men hvor høyt nivå er dette?

Vi velger heller å bare identifisere bedrifter som har ansatte som har betalt fagforeningskontingent og beregne andelen av alle arbeidstakere som er i disse bedriftene. Dette vil vi anta er en øvre grense for den faktiske, ukjente, dekningsgraden.

Også denne øvre grensen er tatt inn i Figur 3.2. Den øvre grense ligger rundt 95 prosent når vi baserer oss på utvalget i LU. For AA-registeret og AKU ligger den lavere, rundt om lag 85 prosent. Intervallet for dekningsgraden blir altså svært stort.

Nergaard og Stokke (2006) fant at 60 prosent av arbeidstakerne i AKU i privat sektor oppga at de i 2004 var dekket av tariffavtale. Ikke overraskende er dette langt under den øvre grense vi har beregnet ovenfor. De fant også en organisasjonsgrad lik 40 prosent i privat sektor i 2004. Dette svarer til nivået vi finner for AA-registeret og AKU-utvalget.

Figur 3.2 Organisasjons-/dekningsgrad i privat sektor¹⁾. Ulike beregningsmetoder²⁾



¹⁾ Se fotnote 1 til figur 3.1

²⁾ "Kontingent" angir organisasjonsprosent basert på opplysninger om betalt fagforeningskontingent. "Bedrift" angir en øvre grense for dekningsgraden. Den angir andel arbeidstakere som er i bedrifter med minst en person som betaler fagforeningskontingent. Observasjonene fra AKU og LU er i denne figuren ikke veid.

Kilde: LU, AKU, AA-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

4 Mulig allmenngjøring

4.1 Innledning

Hvor mange ville fått høyere lønn dersom tariffavtaler hadde blitt allmenngjort i 2007 innen alle de ulike næringer og for ulike grupper i privat sektor? Hva ville det ha kostet i økte lønnsutbetalinger? Dette er problemstillingene i dette kapitlet.

Til å belyse dette, benytter vi AKU fra 2007 påkoblet AKULTO-timelønnen og informasjon om betalt fagforeningskontingent, veid med en vektvariabel basert på AKUs egne vekter for hvert kvartal.

Vi velger ut arbeidstakerforhold som har vært hovedarbeidstakerforhold i minst ett kvartal og som vi har beregnet AKULTO-lønnen for. Veid med vektvariabelen, har arbeidstakerne i disse arbeidstakerforholdene en sammensetning etter kjønn, alder og yrke som for hovedarbeidsforhold i AKU med AKUs vekter.

For hvert arbeidstakerforhold trenger vi en minstelønnsats som vi gjetter på ville blitt vedtatt ved en eventuell allmenngjøring. Som et anslag på dette, har vi valgt følgende fremgangsmåte:

- 1) Først har vi antatt at minstelønnsatsen for voksne ansatt i butikk, på trinn 1, er minstelønnsats 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 også lagt inn minstelønnsatsen for transportarbeid.

Når vi bare har brukt ufaglærtsatsen, vil åpenbart noen få for lav tariffbestemt minstelønnsats i beregningene. Dette bidrar til å undervurdere omfanget av faglærte med lønn under minstelønnen. Som nevnt i kapittel 3 avviker AKULTO-lønnen begrepsmessig fra minstelønnsatsen i tariffavtalene. Antakelig ligger AKULTO-lønnen noe høyere enn den lønnen vi egentlig skulle sammenlignet med tariffavtalenes minstenivå. Også dette bidrar til å undervurdere omfanget av arbeidstakere med lønn under minstelønnen. Disse forholdene, sammen med en nokså grovkornet gjetning på den minstelønnen som ville blitt allmenngjort, gjør at beregningene vil bli upresise. Store variasjoner mellom ulike grupper vil antakelig likevel slå gjennom i beregningene.

Vi studerer for ulike grupper andelen uorganiserte arbeidstakere i privat sektor. AKU omfatter bare bosatte, slik at vi fokuserer her virkninger av allmenngjøring for de som, grovt sagt, arbeidet her fra før.

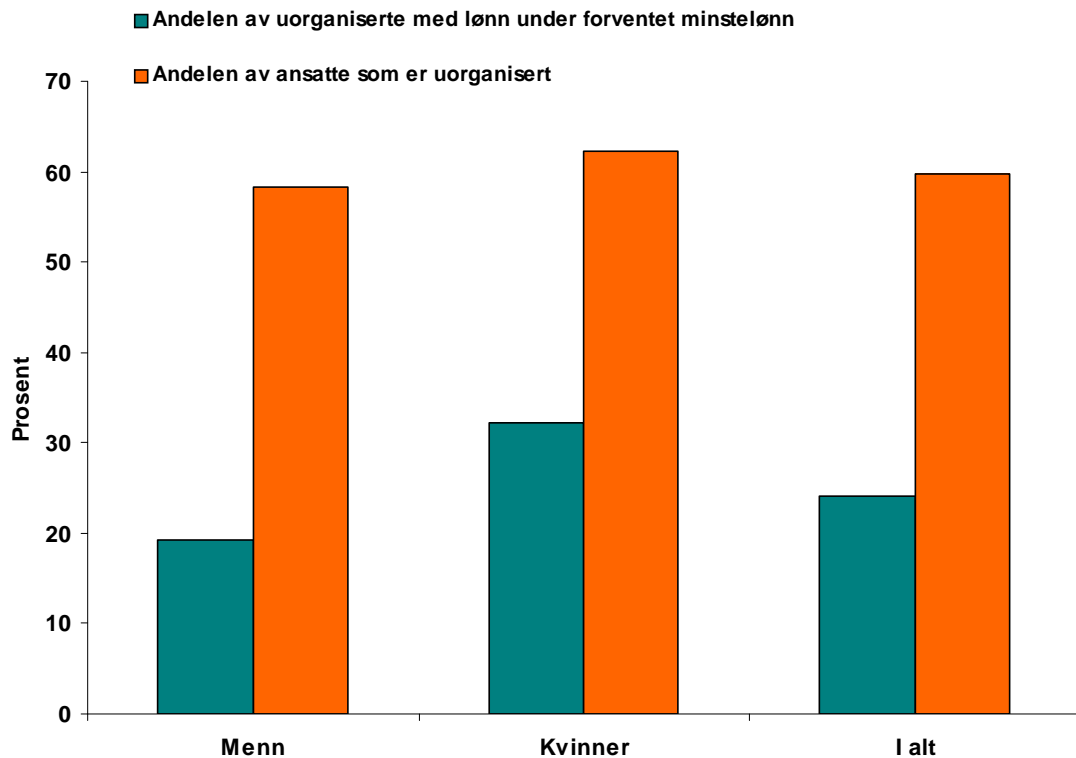
Videre beregner vi andelen av de uorganiserte som har AKULTO-lønn under den antatt minstelønnen ved en hypotetisk allmenngjøring.

Den forventede *direkte* virkningen av en generell allmenngjøring er at uorganiserte som ligger under den forventede minstelønnen får høyere lønn. *Indirekte* kan en allmenngjøring av minstesatser for lønn også medføre lønnsøkninger for dem som i utgangspunktet har høyere lønn enn tariffbestemt minstelønn, se kapittel 2. Disse indirekte virkningene vil ikke bli belyst her.

4.2 Direkte virkninger, etter kjønn

Figur 4.1 viser at 58 prosent av arbeidstakerforholdene i privat sektor i 2007 var besatt av en uorganisert arbeidstaker. Av de uorganiserte, hadde 19 prosent lønn under forventet minstelønn. En noe høyere andel av kvinnene var uorganiserte (62 prosent), og en betydelig høyere andel av de uorganiserte kvinnene hadde lønn under forventet minstelønn (32 prosent).

Figur 4.1 *Andelen arbeidstakerforhold med faktisk timelønn (AKULTO-timelønnen) under hypotetisk tariffbestemt minstelønn, for uorganiserte. Andelen uorganiserte av alle ansatte. Etter kjønn. Privat sektor 2007*



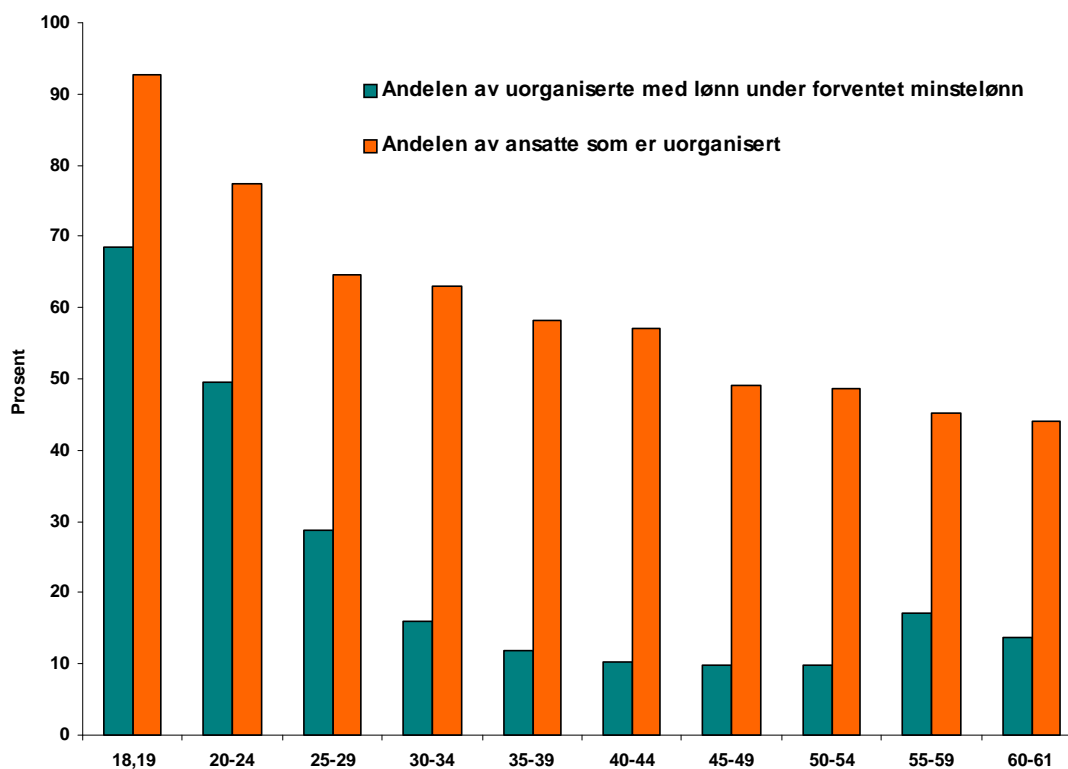
Kilde: AKU, AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

Dette tyder på at en eventuell generell allmenngjøring særlig vil komme kvinner til gode, dersom de beholder jobben. Det er en større andel av kvinnene som vil få økt lønn enn av mennene som direkte følge av en generell allmenngjøring. De økte kostnadene kan imidlertid ha sysselsettingsvirkninger. De kan også skape et større utstøtings-/utestengningsproblem i kvinne-dominerte bransjer.

4.3 Direkte virkninger, etter alder

Figur 4.2 tyder på at andelen uorganiserte arbeidstakere er særlig høy i de yngste aldersgrupper. Den synker fra 93 prosent for 18- og 19-åringene til 44 prosent for 60- og 61-åringene. Også andelen av de yngste uorganiserte arbeidstakerne med lønn under forventet minstelønn er spesielt høy. Andelen synker fra 69 prosent til 10 prosent for 50-54-åringene. Høyere alder enn dette gir en viss økning i andelen.

Figur 4.2 *Andelen arbeidstakerforhold med faktisk timelønn (AKULTO-timelønnen) under hypotetisk tariffbestemt minstelønn, for uorganiserte. Andelen uorganiserte av alle ansatte. Etter **alder**. Privat sektor 2007*



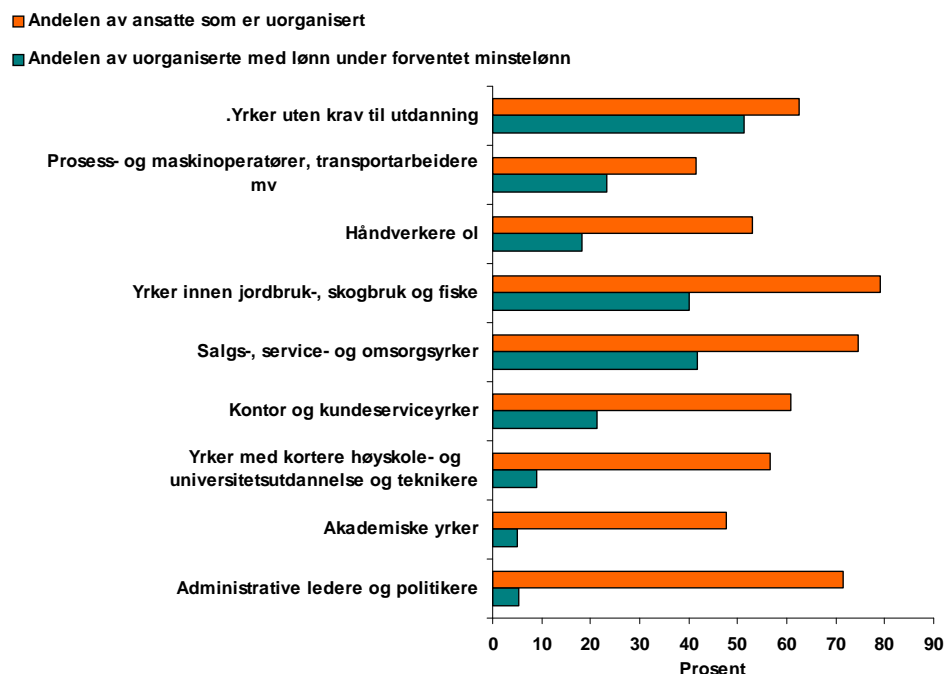
Kilde: AKU, AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

4.4 Direkte virkninger, etter yrke

Figur 4.3 viser at andelen uorganiserte er størst for 'yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske', 'salgs-, service- og omsorgsykker', 'administrative ledere og politikere'. Det er også en betydelig andel uorganiserte innen 'yrker uten krav til utdanning'.

Andelen av de uorganiserte som har lønn under forventet minstelønn er størst i 'yrker uten krav til utdanning', 'yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske' og 'salgs-, service- og omsorgsykker'. En eventuell generell allmenngjøring ville gi økt lønn for svært mange innen disse yrkeskategoriene, men samtidig en økt risiko for sysselsettingsproblemer.

Figur 4.3 *Andelen arbeidstakerforhold med faktisk timelønn (AKULTO-timelønnen) under hypotetisk tariffbestemt minstelønn, for uorganiserte. Andelen uorganiserte av alle ansatte. Etter yrke. Privat sektor 2007*

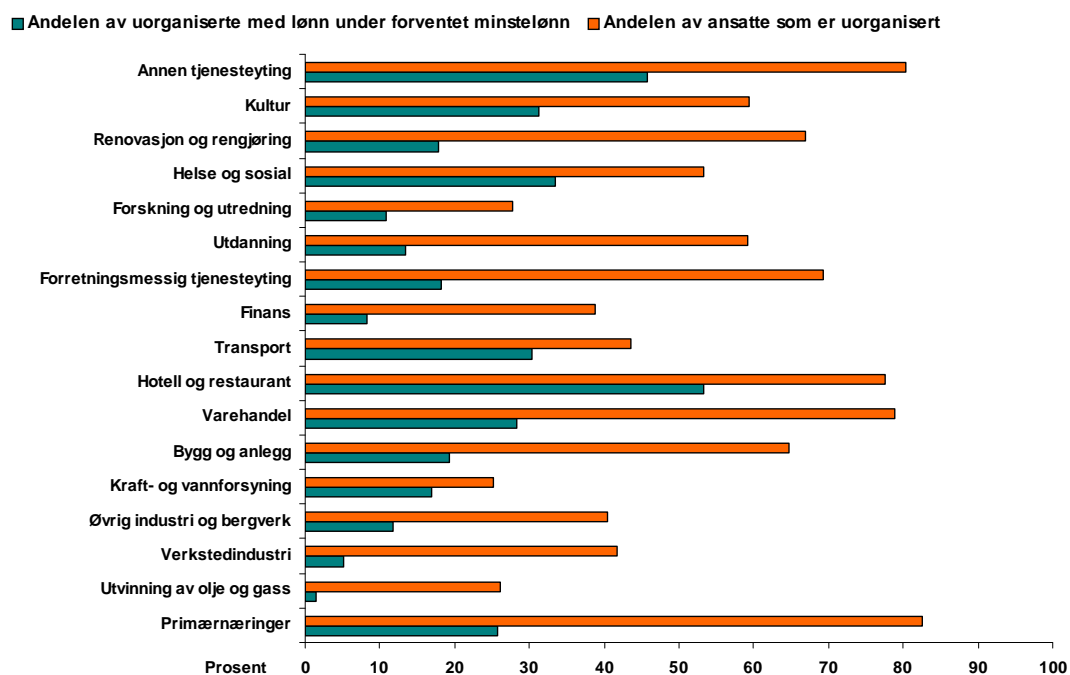


Kilde: AKU, AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

Yrker med høye kvalifikasjonskrav og høy lønn blir lite berørt av en generell allmenngjøring. For 'administrative ledere og politikere', 'akademiske yrker' og 'yrker med kortere høyskole- og universitetsutdannelse og teknikere' er andelen uorganiserte høy. Samtidig er andelen av de uorganiserte som har lønn under forventet minstelønn svært lav.

4.5 Direkte virkninger, etter næring

Figur 4.4 *Andelen arbeidstakerforhold med faktisk timelønn (AKULTO-timelønnen) under hypotetisk tariffbestemt minstelønn, for uorganiserte. Andelen uorganiserte av alle ansatte. Etter næring. Privat sektor 2007*



Kilde: AKU, AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

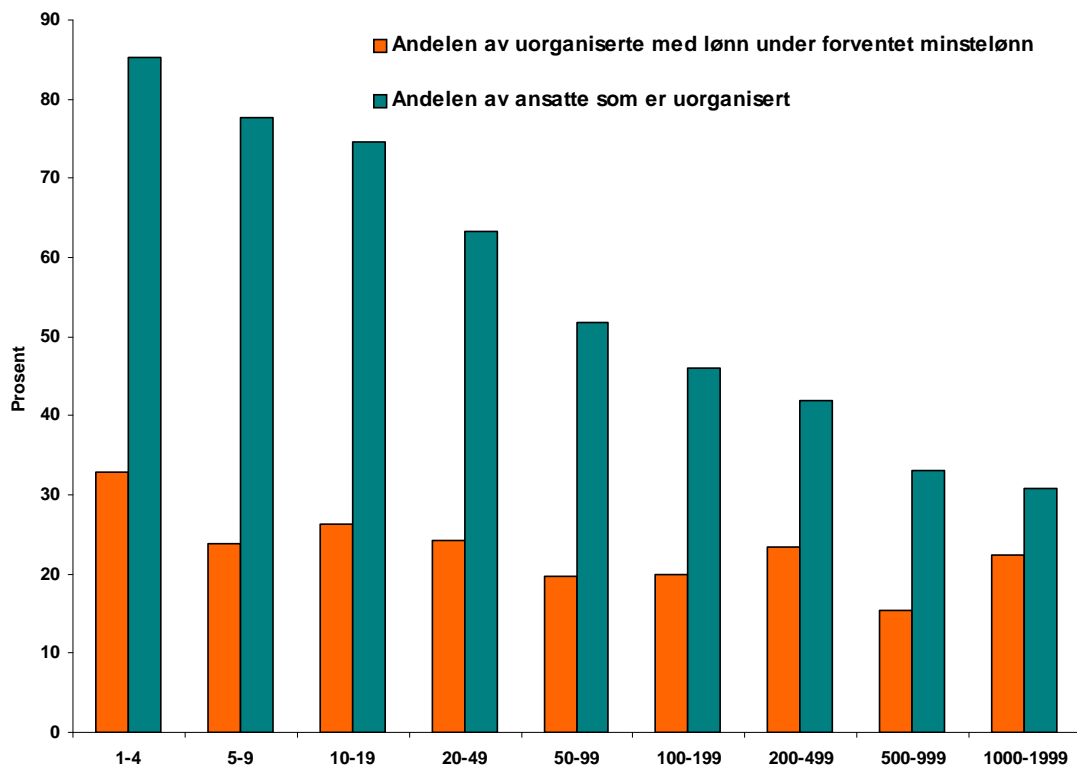
Figur 4.4 viser at andelen uorganiserte er størst innen primærnæringene, annen tjenesteyting, varehandel og hotell og restaurant. Andelen av de uorganiserte som har lavere lønn enn forventet minstelønn, er høyest innen hotell- og restaurant virksomhet. Allmenngjøring i hotell og restaurant tilsier økt lønn for svært mange, men samtidig en betydelig kostnadsøkning for bedriftene og risiko for dårligere sysselsettingsmuligheter.

4.6 Direkte virkninger, etter bedriftsstørrelse

Figur 4.5 viser at andelen uorganiserte synker med økende bedriftsstørrelse. I bedrifter med 1-4 ansatte er 85 prosent uorganisert. I bedrifter med 500 eller flere ansatte er bare noe over 30 prosent uorganisert. Andelen av de uorganiserte med lønn under forventet minstelønn varierer mindre mellom størrelsesgruppene. Den er størst for de minste bedriftene, med 33 prosent. Den er lavest for bedrifter i intervallet 500-999 ansatte, med 15 prosent.

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

Figur 4.5 *Andelen arbeidstakerforhold med faktisk timelønn (AKULTO-timelønnen) under hypotetisk tariffbestemt minstelønn, for uorganiserte. Andelen uorganiserte av alle ansatte. Etter bedriftsstørrelse. Privat sektor 2007*



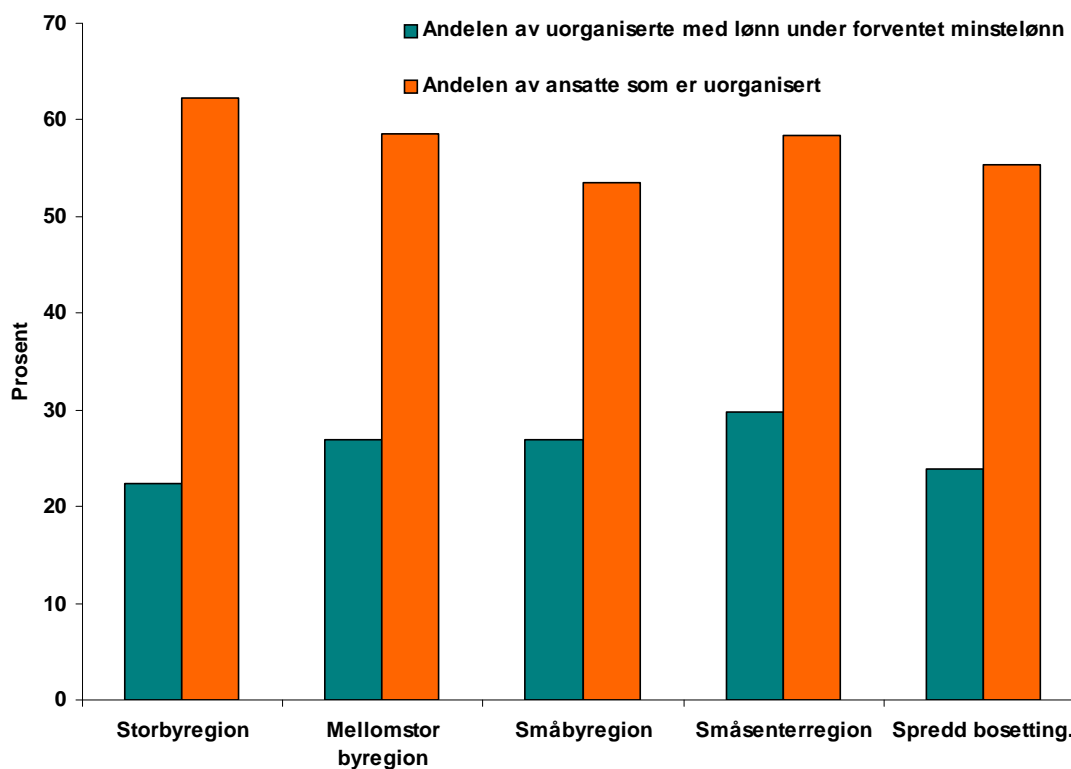
Kilde: AKU, AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

4.7 Direkte virkninger, etter type region

Vi grupperer kommunene på 5 typer regioner:

- 1 Storbyregion: Over 50.000 innbyggere i største sentra
- 2 Mellomstor byregion: Mellom 15.000 og 50.000 innbyggere i største sentra
- 3 Småbyregion: Mellom 5.000 og 15.000 innbyggere i største sentra
- 4 Småsenterregion: Mellom 1.000 og 5.000 innbyggere i største sentra
- 5 Område med spredd bosetting: Under 1.000 innbyggere i største sentra.

Figur 4.6 *Andelen arbeidstakerforhold med faktisk timelønn (AKULTO-timelønnen) under hypotetisk tariffbestemt minstelønn, for uorganiserte. Andelen uorganiserte av alle ansatte. Etter type region. Privat sektor 2007*



Kilde: AKU, AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

Figur 4.6 viser at andelen uorganiserte i privat sektor varierer lite mellom de fem typer regioner. I storbyregioner er andelen uorganiserte størst, med 62 prosent. I småbyregioner er den minst, med 53 prosent. Andelen av de uorganiserte som har lønn under forventet minstelønn, er lavest i storbyregioner, lik 22 prosent. Den øker noe med avtagende grad av sentralitet, opp til småsenterregioner, der andelen er lik 30 prosent. I regioner med spredd bosetting er den 24 prosent.

4.8 Kostnader ved allmenngjøring

For hvert arbeidstakerforhold med uorganisert arbeidstaker kan det beregnes en differanse mellom minstelønnen for ufaglærte og den faktiske lønnen. Dersom vi summerer disse differansene for uorganiserte som har lavere lønn enn minstelønnen, får vi at det ville ha *kostet arbeidsgiverne i privat sektor 12,5 milliarder kroner* å få alle opp på minstelønnen i 2007. I tillegg kommer arbeidsgiveravgiften.

Som nevnt i avsnitt 4.1 er dette antakelig en undervurdering av kostnadene ved en generell allmenngjøring, fordi det antakelig ville blitt vedtatt ulike minstesatser for ufaglærte og faglærte. Dette har vært gjort i de faktiske vedtakene i Norge. Minstesatsene for faglærte er høyere enn minstesatsene for ufaglærte. En allmenngjøring av minstesatsene for faglærte, ville derfor økt kostnadene ytterligere.

Økte lønninger for uorganiserte ikke-bosatte arbeidstakere kommer også i tillegg til kostnadsanslaget ovenfor, som bare bygger på data om bosatte.

Den samlede kostnaden ved å øke lønningene opp til minstelønnen kan fordeles på alle arbeidstakerforhold der den ansatte er uorganisert. Vi får da en gjennomsnittlig kostnadsøkning for arbeidstakerforholdene lik kr. 15.000 i 2007, hensyn tatt til antall timer i hvert arbeidstakerforhold.. Hvis vi fordeler kostnaden bare på de arbeidstakerforholdene der den ansatte hadde lavere lønn enn minstelønnen, får vi at de i gjennomsnitt ville fått kr. 61.000 mer i lønn i 2007.

Tabell 4.1 viser økningen i de samlede *lønnskostnader for uorganiserte, uten arbeidsgiveravgift*, i privat sektor av en generell allmenngjøring i 2007 av minstesatsene for ufaglærte i tariffavtalene, fordelt etter kjønn og alder. Arbeidstakerforhold med uorganiserte kvinner ville i gjennomsnitt ha fått kr. 17.000 mer i samlet lønn i 2007. Arbeidstakerforhold med uorganiserte menn ville i gjennomsnitt ha fått kr. 14.000. For 18-19-åringer er kostnadsøkningen på kr. 33.000. For 20-24-åringer er den lik kr. 30.000. Fordeler vi den samlede kostnadsøkningen bare på de som hadde lønn lavere enn minstelønnen før allmenngjøringen, får vi langt høyere gjennomsnittsbeløp.

Tabell 4.1 *Merkostnader for uorganisert, bosatt arbeidskraft ved allmenngjøring, før arbeidsgiveravgift, etter kjønn og alder. Privat sektor. 2007*

	Per arbeidstakerforhold 1000 kr	Samlet Milliarder kr.
Kjønn		
Mann	13,5	6,9
Kvinne	17,0	5,6
Alder		
18,19	32,7	2,0
20-24	29,8	3,8
25-29	18,7	2,0
30-34	12,1	1,3
35-39	7,5	0,9
40-44	7,2	0,8
45-49	6,5	0,5
50-54	8,1	0,5
55-59	11,9	0,6
60-61	6,7	0,1
Totalt	14,9	12,5

Kilde: AKU, AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

Tabell 4.2 viser økningen i de samlede lønnskostnader for uorganiserte, uten arbeidsgiveravgift, i privat sektor av en generell allmenngjøring i 2007 av minstesatsene for ufaglærte i tariffavtalene, fordelt etter yrke og næring. Arbeidstakerforhold med uorganiserte i yrker innen jordbruk-, skogbruk og fiske ville i gjennomsnitt ha fått kr. 37.000 mer i samlet lønn i 2007. For yrker uten krav til utdanning er tallet kr. 27.000. For salgs-, service- og omsorgsyrker er tallet kr. 23.000. Vi viser i tabellen også en fordeling på næringer. Det største beløpet kommer i varehandel, med 3,9 milliarder. Forretningsmessig tjenesteyting følger deretter med en økning på 1,7 milliarder. Hotell og restaurant får en økning på 1,4 milliarder. Økningen i transportnæringen er lik 1,3 milliarder kroner. Bygg og anlegg får en økning lik 1,2 milliarder.

Hotell- og restaurantvirksomhet har høyest merkostnadene per arbeidstakerforhold med uorganisert arbeidstaker, hensyn tatt til antall timer i hvert arbeidstakerforhold. Merkostnaden er lik kr. 33.000 i gjennomsnitt. Tilsvarende tall for annen tjenesteyting er kr. 29.000 og for primærnæringene og transport kr. 23.000.

Tabell 4.2 Merkostnader for uorganisert, bosatt arbeidskraft ved allmenngjøring, før arbeidsgiveravgift, etter yrke og næring. Privat sektor. 2007

	Per arbeidstakerforhold 1000 kr	Samlet Milliarder kr.
Yrker		
Administrative ledere og politikere	4,5	0,3
Akademiske yrker	6,5	0,3
Yrker med kortere høyskole- og universitetsutdanning og teknikere	6,5	1,1
Kontor og kundeserviceyrker	12,6	1,0
Salgs-, service- og omsorgsykker	22,5	5,5
Yrker innen jordbruk-, skogbruk og fiske	36,5	0,4
Håndverkere og lignende	13,0	1,6
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv	19,2	1,2
Yrker uten krav til utdanning	26,6	1,2
Uoppgitt	19,0	0,0
Totalt	14,9	12,5
Næringer		
Primærnæringer	23,3	0,3
Utvinning av olje og gass	0,9	0,0
Verkstedindustri	3,7	0,2
Øvrig industri og bergverk	5,0	0,3
Kraft- og vannforsyning	9,2	0,0
Bygg og anlegg	13,5	1,2
Varehandel	15,7	3,9
Hotell og restaurant	32,7	1,4
Transport	22,7	1,3
Finans	6,7	0,1
Forretningsmessig tjenesteyting	11,7	1,7
Utdanning	12,3	0,1
Forskning og utredning	9,3	0,0
Helse og sosial	18,5	0,8
Renovasjon og rengjøring	16,8	0,1
Kultur	19,5	0,3
Annen tjenesteyting	28,9	0,6
Totalt	14,9	12,5

Kilde: AKU, AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

Tabell 4.3 Merkostnader for uorganisert, bosatt arbeidskraft ved allmenngjøring, før arbeidsgiveravgift, etter bedriftsstørrelse og type region. Privat sektor. 2007

	Per arbeidstakerforhold 1000 kr	Samlet Milliarder kr.
Antall ansatte i bedriften		
1-4	27,2	2,7
5-9	15,3	1,8
10-19	15,6	2,7
20-49	12,4	2,2
50-99	9,9	0,9
100-199	13,1	0,9
200-499	10,8	0,6
500-999	12,3	0,4
1000-1999	14,0	0,2
2000-	27,2	2,7
Uoppgitt	11,6	0,1
Totalt	14,9	12,5
Type region		
Storbyregion	13,0	6,9
Mellomstor byregion	18,6	2,8
Småbyregion	18,7	1,4
Småsenterregion	17,3	1,1
Spredd bosetting.	15,4	0,2
Uoppgitt	16,2	0,1
Totalt	14,9	12,5

Kilde: AKU, AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

Tabell 4.3 viser økningen i de samlede lønnskostnader for uorganiserte, uten arbeidsgiveravgift, i privat sektor av en generell allmenngjøring i 2007 av minstesatsene for ufaglærte i tariffavtalene, fordelt etter antall ansatte i bedriften og type region. Arbeidstakerforhold for uorganiserte i bedrifter med 1-4 ansatte ville i gjennomsnitt ha fått kr. 27.000 mer i samlet lønn i 2007. I bedrifter større enn dette ligger beløpet vesentlig lavere, i intervallet kr. 10.000 – kr. 16.000.

Merkostnaden for uorganiserte i storbyregionene er lik 6,9 milliarder, som er godt over halvparten av den samlede kostnaden ved den hypotetiske allmenngjøringen. Fordelt på alle arbeidstakerforhold med uorganiserte ansatte er imidlertid beløpet lavt i forhold til de andre regionene: kr. 13.000 mot kr. 15.000 – kr. 19.000.

4.9 Oppsummering

I 2007 ville en allmenngjøring av minstesatsene for ufaglærte i tariffavtalene i hele privat sektor ha kostet arbeidsgiverne 12,5 milliarder kroner. Dette omfatter lønnsøkninger for uorganiserte bosatte som før allmenngjøringen hadde lavere lønn enn minstesatsene. I tillegg kommer arbeidsgiveravgiften. Minstesatsene for faglærte er høyere enn minstesatsene for ufaglærte. En allmenngjøring av minstesatsene for faglærte, ville derfor øke kostnadene ytterligere. Økte lønninger for uorganiserte ikke-bosatte arbeidstakere kommer også i tillegg.

Dette er virkningen for lønnskostnadene utenom arbeidsgiveravgiften dersom intet skjer med sysselsettingen og bedriftene. De direkte virkningene for kostnadene ville imidlertid medført omstillinger og tilpasninger i bedriftene, eksempelvis redusert sysselsetting i bedrifter med i utgangspunktet svært lave lønninger. Omfanget av disse indirekte virkningene er ikke beregnet i rapporten.

Andelen av de uorganiserte som ville fått økt lønn ved en eventuell allmenngjøring for hele privat sektor i 2007, er større for kvinner enn for menn. Andelen er betydelig større for aldersgruppen 18-24 år enn for eldre grupper. Andelen er størst innen 'yrker uten krav til utdanning', 'yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske' og 'salgs-, service- og omsorgsykker'. Videre er den størst innen primærnæringene, annen tjenesteyting, varehandel og hotell og restaurant. Andelen er størst i de minste bedriftene (1-4 ansatte) og lavest for bedrifter i intervallet 500-999 ansatte. Andelen av de uorganiserte som har lønn under forventet minstelønn, er lavest i storbyregioner. Den øker noe med avtagende grad av sentralitet, opp til småsenterregioner.

5 Faktisk allmenngjøring 2004-2007

5.1 Innledning

Med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m. v. § 3, har Tariffnemnda i perioden 2004-2007 fastsatt minstekrav til lønns- og arbeidsvilkår for faglærte og ufaglærte arbeidstakere som utfører montasje- og installasjonsarbeid i verksteds- og teknologiindustrien, eller som utfører bygningsarbeid og installasjon, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg. Bestemmelsene har vært avgrenset til petroleumsanlegg på land, og til ulike geografiske områder for byggeplasser.

Bestemmelsene fremgår av forskrifter vedtatt av Tariffnemnda. Disse fastsetter i hovedsak en minstelønn for faglærte og ufaglærte samt en rekke tillegg som skal gjelde ved overnatting utenfor hjemmet og ved ulike skiftordninger. Vi har ikke muligheter for å beregne hvilke tillegg arbeidstakerne faktisk får per time. Den følgende oversikten av Tariffnemndas vedtak avgrenses derfor til bestemmelsene om minstelønnen uten tillegg.

Minstesatsene er fastsatt på grunnlag av Verkstedoverenskomsten mellom LO og NHO 2004-2006 og 2006-2008, Fellesoverenskomsten for byggfag mellom LO og NHO 2004-2006 og 2006-2008 og Landsoverenskomsten for elektrofagene mellom LO og NHO 2004-2006 og 2006-2008.

I alle de forskriftene vi ser på her, menes med faglært arbeidstaker en arbeidstaker med offentlig godkjent fagbrev eller tilsvarende formell utdanning innenfor det fagfelt arbeidstaker utfører arbeid. Ufaglært arbeidstaker har ikke slikt fagbrev. Forskriftene gjelder ikke for lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak.

Tabell 5.1 gir en oversikt over minstesatsene for lønn per time. Vi går gjennom bestemmelsene i de følgende avsnitt.

Tabell 5.1 Allmenngjorte minstesatser for lønn, vedtatt av Tariffnemnda 2004-2007. Kroner per time

	Når minstesatsen gjaldt fra					Mellom- oppgjøret 2007
	1.12.04	1.9.05	1.1.06	26.6.06	1.1.07	
Petroleumsanlegg på land						
Montasje- og installasjonsarbeid i verksteds- og teknologiindustrien						
Faglærte	110,59			117,00		119,50
Ufaglærte	105,44			111,56		114,06
Bygningsarbeid						
Faglærte	125,00			132,25	Som for Norge	Som for Norge
Ufaglærte	114,00			118,00	Som for Norge	Som for Norge
Installasjon, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg						
Faglærte	135,70			142,09		148,06
Ufaglærte	114,87			120,51		125,57
Byggeplasser i Osloregionen						
Bygningsarbeid						
Faglærte		126,00		132,25	Som for Norge	Som for Norge
Ufaglærte		115,00		118,00	Som for Norge	Som for Norge
Installasjon, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg						
Faglærte		140,59		142,09		148,06
Ufaglærte		119,01		120,51		125,57
Byggeplasser i Hordaland						
Bygningsarbeid						
Faglærte			126,00	132,25	Som for Norge	Som for Norge
Ufaglærte			115,00	118,00	Som for Norge	Som for Norge
Byggeplasser i Norge						
Bygningsarbeid						
Faglærte				132,25		134,75
Ufaglærte uten bransje- erfaring				118,00		120,50
Ufaglærte med minst ett års bransje- erfaring				123,00		125,50
Under 18 år				78,50		81,00

Kilde: Tariffnemndas forskrifter

5.2 Petroleumsanlegg på land

Tariffnemnda fastsatte den 11. oktober 2004 forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for arbeidstakere ved følgende petroleumsanlegg:

- Melkøya (Snøhvit) i Hammerfest kommune.
- Tjeldbergodden i Aure kommune.
- Mongstad i Lindås kommune.
- Kollsnes i Øygarden kommune.
- Kårstø i Tysvær kommune.
- Nyhamna i Aukra kommune.
- Sture i Øygarden kommune.

Forskriften gjelder for faglærte og ufaglærte produksjonsarbeidere som utfører:

- Montasje- og installasjonsarbeid i verksteds- og teknologiindustrien.
- Bygningsarbeid.
- Installasjon, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg.

For arbeidstakere som *utfører montasje- og installasjonsarbeid i verksteds- og teknologiindustrien* bestemmer forskriften at lønnen per time minst skal være

kr 110,59 for faglærte.

kr 105,44 for ufaglærte.

For arbeidstakere som *utfører bygningsarbeid* bestemmer forskriften at lønnen per time minst skal være

kr 125,00 for faglærte.

kr 114,00 for ufaglærte.

For arbeidstakere som *utfører installasjon, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg* bestemmer forskriften at lønnen per time minst skal være

kr 135,70 for faglærte

kr 114,87 for ufaglærte.

Forskriften gjaldt fra 1. desember 2004. Satsene gjaldt i 2005 og frem til 1 måned etter Verkstedoverenskomsten mellom LO og NHO 2004-2006, Fellesoverenskomsten for byggfag mellom LO og NHO 2004-2006 og Landsoverenskomsten for elektrofagene mellom LO og NHO 2004-2006 ble avløst av nye tariffavtaler. Så vidt vi kan se er det ingen reviderte satser etter oppgjøret våren 2005.

Fra 1. april 2006 gjaldt nye overenskomster for 2006-2008. I forskrift av 26. juni 2006 fulgte Tariffnemnda opp med følgende minstesatser, basert på de nye overenskomstene:

For arbeidstakere som *utfører montasje- og installasjonsarbeid i verksteds- og teknologiindustrien*:

kr 117,00 for faglærte

kr 111,56 for ufaglærte.

For arbeidstakere som *utfører bygningsarbeid*:

kr 132,25 for faglærte

kr 118,00 for ufaglærte.

For arbeidstakere som *utfører installasjon, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg*:

kr 142,09 for faglærte

kr 120,51 for ufaglærte.

Forskriften gjaldt straks, dvs. fra 26. juni 2006.

Etter mellomoppgjøret våren 2007 vedtok Tariffnemnda å revidere satsene i forskriften av 26. juni 2006. Vedtaket er ikke datert, men gjelder antakelig i 2. halvår 2007. Satsene for arbeidstakere som utfører bygningsarbeid på byggeplasser ble ikke revidert i dette vedtaket, siden denne typen arbeid fra 1. januar 2007 var dekket av forskriften av 21. november 2006 om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge.

For arbeidstakere som *utfører montasje- og installasjonsarbeid i verksteds- og teknologiindustrien*:

kr 119,50 for faglærte

kr 114,06 for ufaglærte.

For arbeidstakere som *utfører installasjon, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg*:

kr 148,06 for faglærte

kr 125,57 for ufaglærte.

5.3 Byggeplasser i Osloregionen

Tariffnemnda fastsatte den 29. juni 2005 Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Osloregionen.

Forskriften gjelder for faglærte og ufaglærte arbeidstakere på arbeidsplasser som utfører:

- Bygningsarbeid i fylkene Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud og Vestfold.
- Installasjon, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg fylkene Oslo og Akershus.

For arbeidstakere som *utfører bygningsarbeid* bestemmer forskriften at lønnen per time minst skal være

kr 126,00 for faglærte.

kr 115,00 for ufaglærte.

For arbeidstakere som *utfører installasjon, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg* skal minstesatsen minst være

kr 140,59 for faglærte

kr 119,01 for ufaglærte.

Satsene gjaldt fra 1. september 2005. De ble avløst av nye satser etter oppgjøret våren 2006, fastsatt i Forskrift av 26. juni 2006.

For arbeidstakere som *utfører bygningsarbeid* bestemmer forskriften at lønnen per time minst skal være

kr 132,25 for faglærte.

kr 118,00 for ufaglærte.

For arbeidstakere som *utfører installasjon, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg* skal minstesatsen minst være

kr 142,09 for faglærte

kr 120,51 for ufaglærte.

Forskriften gjaldt straks, dvs. fra 26. juni 2006.

Etter mellomoppgjøret våren 2007 vedtok Tariffnemnda å revidere satser i forskriften av 26. juni 2006. Satsene for arbeidstakere som *utfører bygningsarbeid* på byggeplasser ble ikke revidert, siden denne typen arbeid fra 1. januar 2007 var dekket av forskriften av 21. november 2006 om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge.

For arbeidstakere som *utfører installasjon, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg* skulle lønnen per time minst være:

kr 148,06 for faglærte

kr 125,57 for ufaglærte.

5.4 Byggeplasser i Hordaland

Tariffnemnda fastsatte den 24. november 2005 Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Hordaland.

Forskriften gjelder for faglærte og ufaglærte arbeidstakere som *utfører bygningsarbeid* på byggeplasser i Hordaland.

Forskriften bestemmer at lønnen per time minst skal være

kr 126,00 for faglærte.

kr 115,00 for ufaglærte.

Forskriften gjaldt fra 1. januar 2006. De ble avløst av nye satser etter oppgjøret våren 2006, fastsatt i Forskrift av 26. juni 2006.

For arbeidstakere som *utfører bygningsarbeid* bestemmer forskriften at lønnen per time minst skal være

kr 132,25 for faglærte.

kr 118,00 for ufaglærte.

Etter 1. januar 2007 gjelder minstesatsene som er bestemt for hele landet.

5.5 Byggeplasser i Norge

Tariffnemnda fastsatte den 21. november 2006 Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge.

Forskriften gjelder for faglærte og ufaglærte arbeidstakere som *utfører bygningsarbeid* på byggeplasser i Norge.

Forskriften bestemmer at lønnen per time minst skal være

kr 132,25 for faglærte.

kr 118,00 for ufaglærte uten bransjeerfaring.

kr 123,00 for ufaglærte med minst ett års bransjeerfaring.

kr 78,50 for arbeidstakere under 18 år.

Forskriften gjaldt fra 1. januar 2007.

Etter mellomoppgjøret våren 2007 vedtok Tariffnemnda å revidere satsene i forskriften av 21. november 2006:

kr 134,75 for faglærte.

kr 120,50 for ufaglærte uten bransjeerfaring.

kr 125,50 for ufaglærte med minst ett års bransjeerfaring.

kr 81,00 for arbeidstakere under 18 år.

6 Virkninger av faktisk allmenngjøring 2004-2007

6.1 Avgrensninger

6.1.1 Bedrifter

Petroleumsanlegg på land må avgrenses ut fra arbeidsstedskommune, næring og yrke.

Kommuner avgrenses ut fra kommunenummer:

Anlegg	Kommune	Kommunenummer
Kårstø	Tysvær	1146
Kollsnes	Øygarden	1259
Sture	Øygarden	1259
Mongstad	Lindås	1263
Nyhamna	Aukra	1547
Tjeldbergodden	Aure	1569 frem til 2005, deretter 1576
Melkøya	Hammerfest	2004

De aktuelle næringer avgrenses ut fra standard for næringsgruppering:

	SN2002
Utvinning av råolje og naturgass	11.1
Produksjon av raffinerte petroleumsprodukter	23.2
Kjemisk industri	24
Bygge- og anleggsvirksomhet	45
Rørtransport	60.3

Vi har også benyttet mer detaljerte koder for å lokalisere petroleumsanleggene.

Statistisk sentralbyrå melder at de har hatt problemer med å få inn data for alle anleggene alle årene. I tillegg kan noen være oppført med arbeidssted på hovedkontoret også når de har arbeidet på anleggene. Vi kan avgrense en gruppe bedrifter som i hovedsak omfatter Kårstø, Mongstad og Tjeldbergodden der vi har data fra 2003 til 2007. For Kollsnes/Sture og Melkøya har vi data fra 2003 til 2006, men vi kan ikke skille mellom Kollsnes og Sture, og det uklart om alle aktuelle bedriftsnumre (anonymisert) er med, eksempelvis underleverandører. Men de samme numre er med over tiden i vår analyse. Nyhamna finner vi ikke data for, dvs. at vi finner ikke data for den aktuelle næring i Aukra kommune.

I analysen av petroleumsanlegg på land avgrenses byggeplasser til bygge- og anleggsvirksomhet eksklusive Prøveboring (kode 45.12).

I analysene av allmenngjøring for bygningsarbeid i Osloregionen, Oslo og Akershus, Hordaland og hele landet avgrensers vi til bedrifter (arbeidsgivere) i bygge- og anleggsvirksomhet.

6.1.2 Yrker

Vi bruker Statistisk sentralbyrås standard for yrkesgruppering (STYRK) til å identifisere de yrkesgruppene som har vært omfattet av allmenngjøring. Det er i forskriftene ikke angitt klart hvilke yrker som omfattes. Vi lager derfor selv en gruppering som vi håper i hovedsak fanger opp de yrker som forskriftene gjelder.

	STYRK
Utfører montasje- og installasjonsarbeid i verksteds- og teknologiindustrien	
Støpere, sveisere, platearbeidere og lignende	721
Mekanikere	723
Operatører innen produksjon av metallvarer, betongprodukter mv.	821
Hjelpearbeidere innen industri	932
Utfører bygningsarbeid	
Bygge- og anleggsarbeidere	712
Bygningstekniske arbeidere	713
Malere, overflatebehandlere, bygningsrengjørere o.l.	714
Snekkere	7421
Hjelpearbeidere innen bygg, anlegg, vedlikehold og lignende	931
Utfører installasjon, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg	
Elektrikere, elektronikere og lignende	724

I analysene av allmenngjøring for bygningsarbeid i Osloregionen, Oslo og Akershus, Hordaland og hele landet, skiller vi mellom ufaglært og faglært arbeid. Vi behandler jobber for hjelpearbeidere som ufaglærte og de øvrige yrkene som faglærte. Dette er ganske sikkert ikke er tilfredsstillende inndeling. Mange jobber som egentlig består av ufaglært arbeid blir antakelig i vår inndeling gruppert som faglærte.

For elektroarbeid finner vi ikke muligheter for å lage et slikt skille mellom ufaglært og faglært arbeid.

6.1.3 Alder

Vi avgrensers til arbeidstakere i alderen 18 til 60 år. Det er spesielle minstesatser for dem under 18 år, og vi velger å ikke studere om de aller yngste arbeidstakerne ligger under disse grensene. Videre ønsker vi å studere avgangen av arbeidskraft før oppnådd aldersgrense for AFP (Avtalefestet pensjon). Når vi følger personer ett år frem i tid, for å studere avgang fra arbeidslivet, må de være 60 år eller yngre for at AFP ikke skal være relevant året etter.

6.1.4 Uorganiserte

Vi studerer virkninger for uorganisert arbeidskraft, avgrenset som dem som ikke betaler fagforeningskontingent. Det vil særlig være lønnen til disse som direkte vil påvirkes av allmenngjøring.

En del av de som ikke er organisert, vil likevel være dekket av tariffavtaler. Vi har imidlertid ikke presis informasjon i vårt datamateriale om hvem dette gjelder, og har valgt å bruke informasjonen om kontingenten.

Allmenngjøringen kan indirekte også påvirke lønnen til organisert arbeidskraft, via arbeidsmarkedet eller forhandlinger. Slike effekter ser vi ikke på her.

6.2 Petroleumsanlegg på land

For petroleumsanlegg på land velger vi å bruke den beregnede timelønnen basert på AA-registeret og LTO-registeret (AALTO-timelønnen). Både AKU og LU er utvalgundersøkelser som ikke har med de samme ansatte eller bedrifter over tiden.

Fort hvert år har vi trukket ut antall arbeidstakere ved petroleumsanleggene på land som har lavere beregnet timelønn enn minstesatsene for faglærte pluss 10 prosent. Når vi plusser på 10 prosent, er det fordi vi i kapittel 3 viste at AALTO-timelønnen i gjennomsnitt ligger en del høyere enn den lønnsatsen vi ønsker å sammenligne med minstesatsene i tariffavtalene. Vi ønsker å få sortert ut en gruppe arbeidstakere som omfatter alle som kan ha fått lavere lønn enn minstesatsene.

Resultatet er at vi nesten ikke finner noen som har en AALTO-timelønn lavere enn minstesatsene pluss 10 prosent i de aktuelle yrkene. Vi finner ingen arbeidstakere innen yrkene installasjon, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg. Vi finner nesten ingen innen montasje- og installasjonsarbeid i verksteds- og teknologiindustrien. Noen observasjoner finner vi innen bygningsarbeid, se Tabell 6.1. I 2003 og 2004 finner vi henholdsvis 8 og 9 arbeidstakere som utfører bygningsarbeid ved anleggene og som har lønn lavere enn minstesatsene for faglærte pluss 10 prosent. Noen av disse kan likevel ha en lønn lik eller over minstesatsene for ufaglærte. Alle betaler fagforeningskontingent og omtales her som organiserte.

I 2005 og 2006 gjelder Tariffnemndas minstesatser. Antall arbeidstakere som utfører bygningsarbeid og som har lønn under minstesatsen for faglærte pluss 10 prosent blir halvert. Bare 4 arbeidstakere er registrert. I 2006 er bare en person registrert. Også disse kan ha en timelønn over minstelønnen for ufaglærte.

Disse resultatene kan indikerer at allmenngjøringen har hatt liten betydning for petroleumsanleggene på land. Som nevnt er det imidlertid mulig at det forekommer uregistrert arbeid til lavere lønn enn minstesatsen. Om dette er tilfelle og eventuelt i hvilket omfang er ikke undersøkt her. Vi får heller ikke belyst lønnsvilkårene for innleid arbeidskraft fra bemanningsbransjen. Disse arbeidstakerne er i statistikken knyttet til den bemanningsbedriften som har arbeidsgiveransvaret. Hvilke næringer de er leid ut til, er det ikke informasjon om i de registre vi benytter.

Tabell 6.1 Arbeidstakere som utfører bygningsarbeid ved petroleumsanlegg på land og som har lavere timelønn (AALTO-timelønn) enn Tariffnemndas minstesatser for faglærte pluss 10 prosent. 2003-2006¹⁾

	2003	2004	2005	2006
Minstesats for faglærte pluss 10 prosent	130,90	130,90	137,50	137,50
Arbeidstakere	8	9	4	1
Bosatte	4	6	3	1
Organiserte	4	6	2	1
Uorganiserte	0	0	1	0
Ikke-bosatte	4	3	1	0
Organiserte	3	3	1	0
Uorganiserte	1	0	0	0
Gjennomsnittlig timelønn for dem som ligger under minstesatsen				
Bosatte				
Organiserte	106,67	71,58	.	.
Uorganiserte
Ikke-bosatte				
Organiserte	90,59	88,68	.	.
Uorganiserte

¹⁾ Vi bruker de satser som gjelder det meste av 1. halvår. For 2003 og 2004 brukes minstesatser fra tariffavtalen da det ikke forelå noen vedtak om minstesatser før fra 1. desember 2004.

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

. betyr færre enn 3 observasjoner.

6.3 Osloregionen

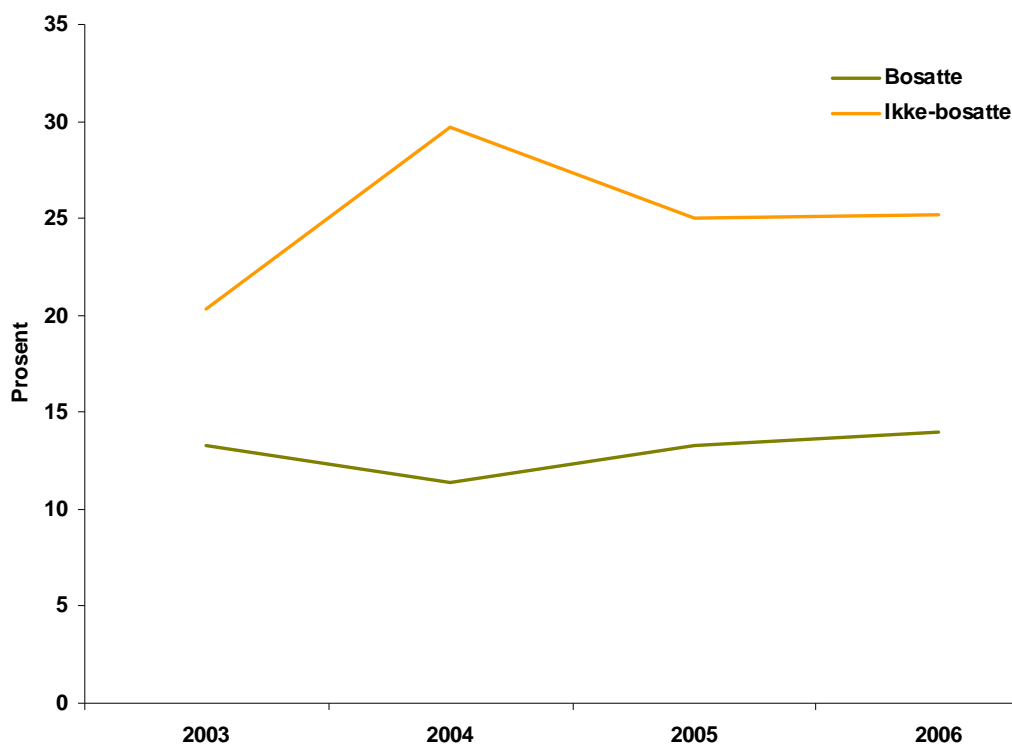
6.3.1 Omfang av og utvikling i lønn under minstelønn

Vi ser først på utviklingen i andelen av de bosatte og de ikke-bosatte som har LU-timelønn som er lavere enn tariffbestemt minstelønn. Vi ser bare på arbeidstakere som ikke betaler fagforeningskontingent, her kalt uorganiserte, og på arbeidstakerforhold som var *hoved*arbeidstakerforhold i 3. kvartal. Når det mangler arbeidstidsopplysninger i LU, supplerer vi med avtalt/forventet tid per uke fra AA-registeret.

Vi antar at den beregnede LU-timelønnen gjelder 3. kvartal og sammenligner den med de relevante minstelønnsatser i dette kvartalet. Minstesatsene ble allmenngjort fra 1. september 2005. Hvis den faktiske lønnen som er oppgitt gjelder før denne datoen, kan den altså ligge under den allmenngjorte lønnen uten at det foreligger noe brudd på vedtaket om allmenngjøring.

De *ikke-bosatte* uorganiserte i *faglært* bygningsarbeid har høyest andel arbeidstakere med lønn under minstelønnen. Figur 6.1 viser at andelen økte fra 21 prosent i 2003 til

Figur 6.1 *Andel av bosatte og ikke-bosatte som har lavere lønn enn minstelønnen. Faglært bygningsarbeid i Osloregionen¹⁾. Uorganiserte, privat sektor²⁾*



¹⁾ Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud og Vestfold.

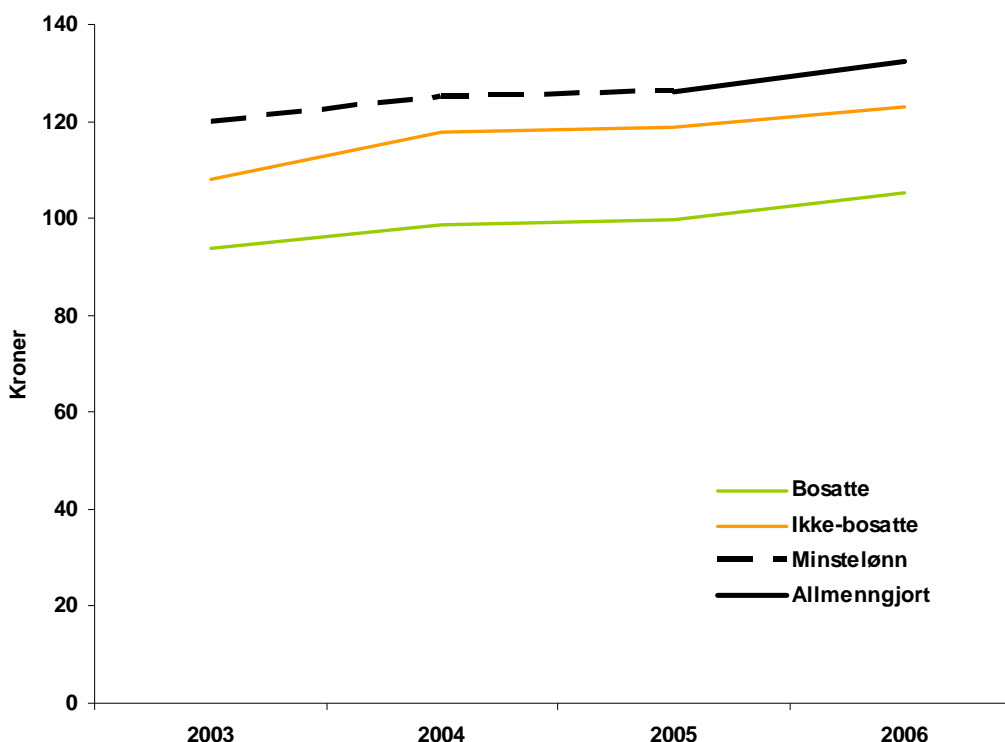
²⁾ Offentlig sektor defineres som institusjonell sektor 110: Stats- og trygdeforvaltningen, sektor 510: Fylkeskommuner, og sektor 550: Kommuner. Privat sektor defineres som resten, herunder Norges bank, statlige låneinstitutter, statens forretningsdrift, statlig eide foretak, statsforetak, kommunal forretningsdrift og selvstendige kommuneforetak.

Kilde: LU, AA-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

30 prosent i 2004. Den sank til 25 prosent i 2005, da minstelønnen ble allmenngjort. Den ligger fortsatt på om lag 25 prosent i 2006. En skulle vente at andelen ville synke mot null, i det minste i 2006 da allmenngjøringen gjaldt hele året. Dette er altså ikke tilfelle.

Blant de *bosatte* i faglært bygningsarbeid er det i underkant av 14 prosent som har lønn under minstelønnen, både før og etter allmenngjøringen. Det er faktisk en svak økning i andelen fra 2004 til 2006.

Figur 6.2 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen) for dem med lønn under minstelønnen. Bosatte og ikke-bosatte i *faglært* bygningsarbeid i Osloregionen¹⁾. Uorganiserte, privat sektor²⁾



¹⁾ Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud og Vestfold.

²⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1.

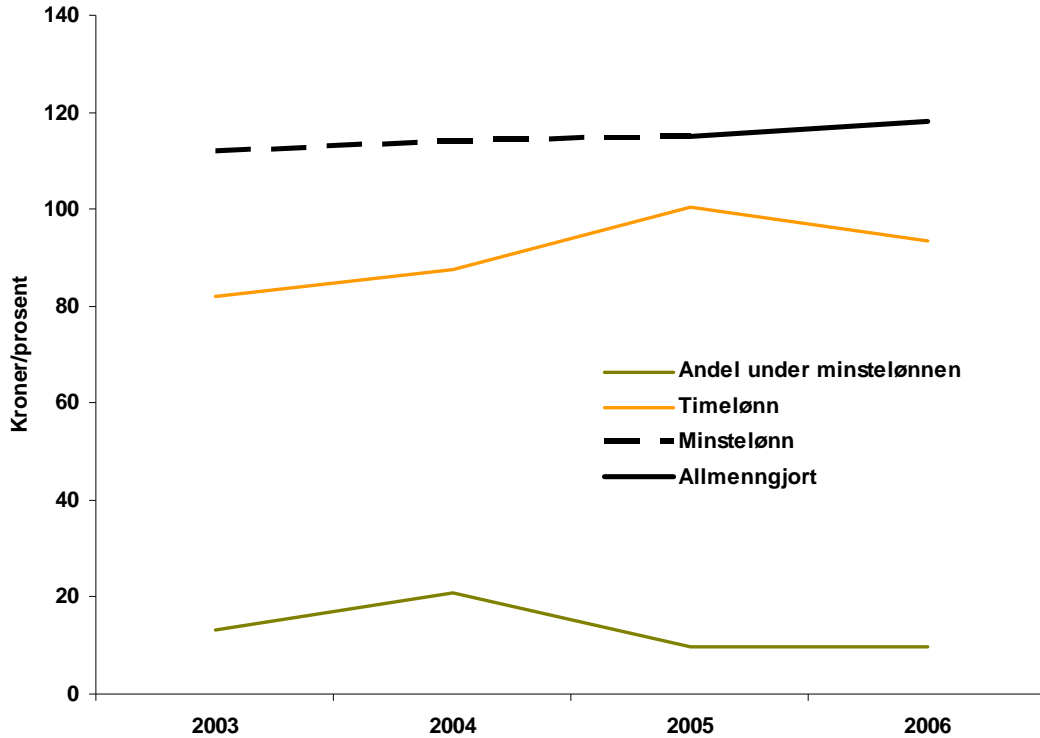
Kilde: LU, AA-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

Gjennomsnittlig *timelønn* for uorganiserte i *faglært* bygningsarbeid, som har lønn under tariffbestemt minstelønnen, er lavest for bosatte. Figur 6.2 viser at korttidsarbeidsinnvandrere kommer betydelig bedre ut lønnsmessig i Osloregionen. Dette skulle tilsi at bosatte har mest å vinne på allmenngjøringen, dersom de beholder jobben.

Figuren viser imidlertid at det ikke er noe lønnsjopp som følge av allmenngjøringen i 2005 når vi ser på gjennomsnittlig lønn for alle uorganiserte faglærte med lønn under tariffbestemt minstelønn, verken for bosatte eller ikke-bosatte.

For uorganiserte *ufaglærte* viser vi bare tall for bosatte, da det er svært få observasjoner for ikke-bosatte. Figur 6.3 viser at *timelønnen* øker fra 2004 til 2005, men den ligger fortsatt langt under minstelønnen. Frem til 2006 går den faktisk noe ned. *Andelen* som har lønn lavere enn minstelønnen synker fra 2004 til 2005, og flater ut på om lag 10 prosent frem til 2006.

Figur 6.3 *Andel av bosatte som har lavere lønn enn minstelønnen. Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen) for bosatte med lønn under minstelønnen. Ufaglært bygningsarbeid i Osloregionen¹⁾. Uorganiserte, privat sektor²⁾*



¹⁾ Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud og Vestfold.

²⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1.

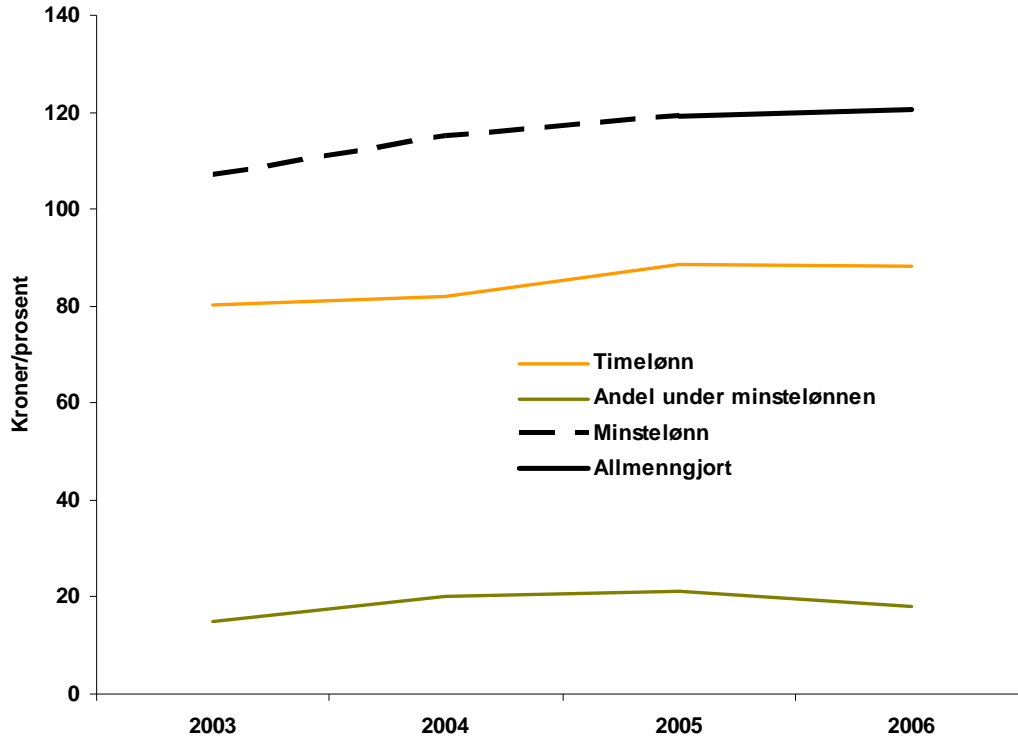
Kilde: LU, AA-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

Også for *elektroarbeid* på byggeplasser i Oslo og Akershus viser vi bare tall for bosatte. Vi har ikke ut fra yrkesopplysningene funnet grunnlag for å skille mellom faglært og ufaglært arbeid. Vi har derfor her valgt å belyse i hvilken grad lønnen er lavere enn den tariffbestemte minstelønnen for ufaglærte. Vi fanger da antakelig ikke opp en del tilfeller der faglært arbeid er betalt lavere enn minstelønnen for slikt arbeid, samtidig som lønnen er over minstelønnen for ufaglært arbeid.

Den gjennomsnittlige *timelønnen* for dem som har lavere lønn enn minstelønnen øker noe fra 2004 til 2005, men den ligger fortsatt langt under minstelønnen. *Andelen* som har lønn lavere enn minstelønnen øker fra 15 prosent i 2003 til 21 prosent i 2005. Deretter synker den til 18 prosent i 2006.

Resultatene i dette avsnittet tyder på at allmenngjøringen ikke fullt ut har vært fulgt opp i bygge- og anleggsnæringen i Osloregionen. Det er imidlertid viktig å merke seg at det over tiden kan skje en utskifting av de personer som har lønn lavere enn tariffbestemt minstelønn. Enkelt personer kan eksempelvis ha fått hevet lønnen opp til minstelønnen selv om gjennomsnittslønnen for alle dem som ligger under minstelønnen, naturlig nok, ligger under. Dette skal vi se nærmere på i neste avsnitt. Det kan også være

Figur 6.4 *Andel av bosatte som har lavere lønn enn minstelønnen. Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen) for bosatte med lønn under minstelønnen. Elektroarbeid på byggeplasser i Oslo og Akershus. Privat sektor¹⁾*



¹⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1.

Kilde: LU, AA-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

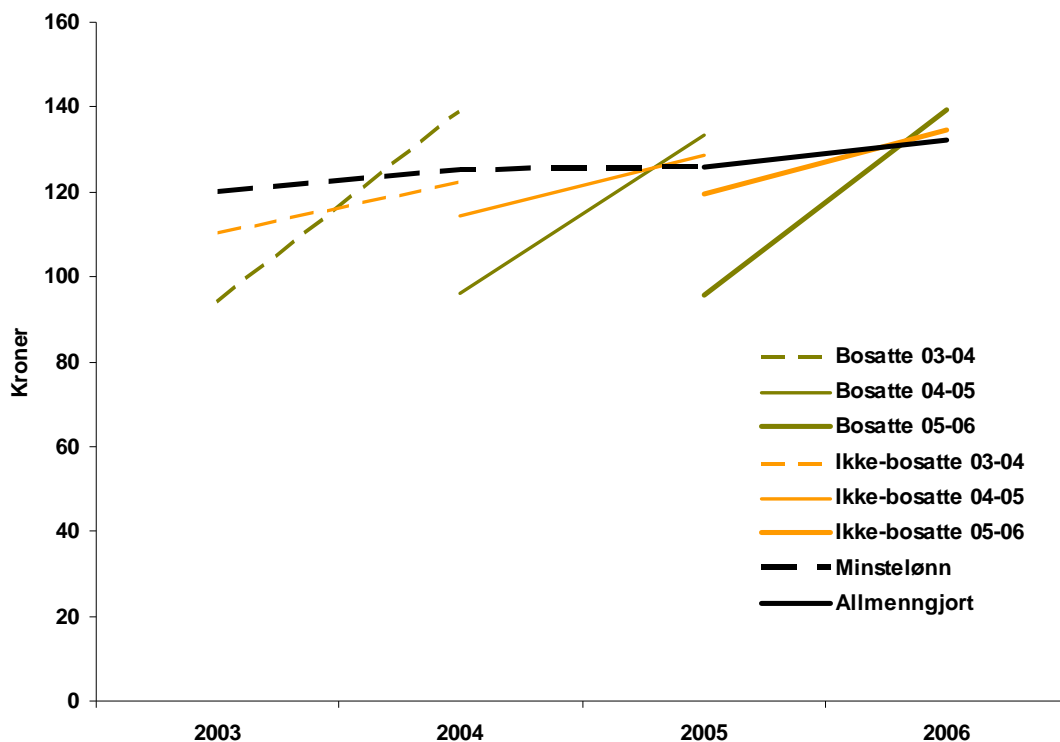
unøyaktigheter, feil og svakheter i datagrunnlaget og beregningsmåten for LU-timelønnen. Forskjellene mellom den faktiske gjennomsnittlige lønnen og minstelønnen er imidlertid ganske store, opp mot 30 kroner per time.

6.3.2 Lønnsutvikling for samme personer

Datamaterialet gir muligheter for å følge enkeltpersoner over tiden. Dette gir muligheter for å skille mellom virkninger av allmenngjøring på lønnen for enkeltpersoner og virkninger av endret sammensetning av gruppen arbeidstakere som har lønn under minstelønnen. Vi skal her se på endringen i LU-timelønnen fra ett år til det neste for arbeidstakere som hadde LU-timelønn under minstelønnen i startåret.

Vi avgrensner fortsatt til uorganiserte arbeidstakere, altså arbeidstakere som ikke betaler fagforeningskontingent, verken i startåret eller året etter. Vi avgrensner til arbeidstakerforhold som var *hoved*arbeidstakerforhold i 2. kvartal begge årene. Tanken er å følge personer fra kvartalet umiddelbart før allmenngjøringen til ett år senere. LU-timelønnen gjelder selvfølgelig fortsatt 3. kvartal. Også nå supplerer vi LU med informasjon om avtalt/forventet tid fra AA-registeret i beregningene av timelønnen.

Figur 6.5 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen) for uorganiserte som forblir i **faglært** bygningsarbeid i Osloregionen fra 2. kvartal til samme kvartal året etter. Uorganiserte med lavere lønn enn minstelønnen i startåret. Bosatte og ikke bosatte, privat sektor¹⁾



¹⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1.

Kilde: LU, AA-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

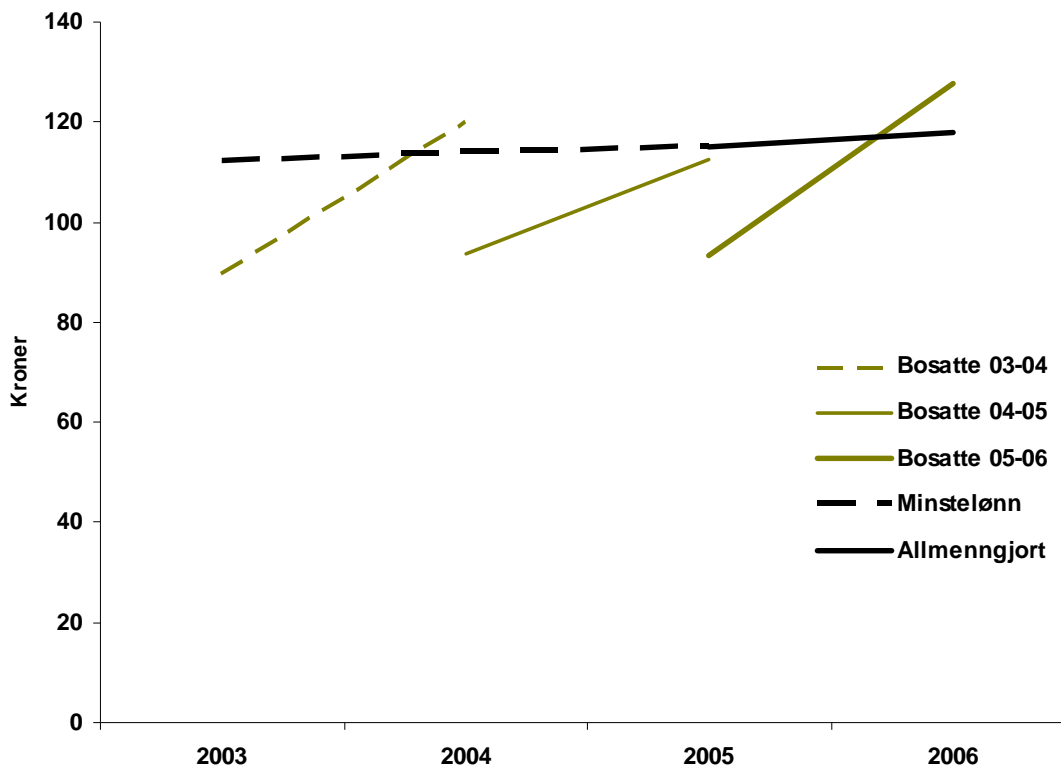
LU er en utvalgsundersøkelse. Enkeltpersoner kan derfor gå ut av utvalget fra ett år til det neste. Vi ser imidlertid på de som fortsatt var i yrket og regionen året etter, blant de som hadde lavere lønn enn minstelønnen i startåret.

Resultatene for *faglært* bygningsarbeid vises i Figur 6.5. For hvert av årene 2003, 2004, 2005 ligger gjennomsnittlig timelønn for *bosatte* med lønn under minstelønnen betydelig lavere enn for tilsvarende gruppe av ikke-bosatte. Vi følger disse personene frem til 2. kvartal året etter, og deres gjennomsnittslønn er da om lag lik eller høyere enn minstelønnen. Dette gjelder for alle de tre startårene 2003, 2004 og 2005. Det gjelder altså også for de som hadde lavere lønn enn minstelønnen i 2003, før allmenngjøringen i 2005.

Uorganiserte bosatte som hadde lønn lavere enn minstelønnen i 2004, følger vi frem til 2. kvartal 2005. LU-timelønnen gjelder 3. kvartal og vi sammenligner den med den minstelønnen som ble allmenngjort 1. september 2005. Som forventet ser vi en økning i gjennomsnittslønnen til noe over minstelønnsatsen.

Uorganiserte bosatte som hadde lavere lønn enn minstelønnen i 3. kvartal 2005 og som var i *faglært* bygningsarbeid i Osloregionen i 2. kvartal 2005 og som fortsatt var i dette yrket og denne regionen i 2. kvartal 2006, viser seg å ha betydelig lavere gjennomsnittslønn enn minstelønnen i 2005. Dette skyldes tilstrømming av nye

Figur 6.6 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen) for uorganiserte som forblir i **ufaglært** bygningsarbeid i Osloregionen fra 2. kvartal til samme kvartal året etter. Uorganiserte med lavere lønn enn minstelønnen i startåret. Bosatte, privat sektor¹⁾



¹⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1.

Kilde: LU, AA-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

arbeidstakere med lav lønn og avgang av arbeidstakere med høy lønn (men lavere enn minstelønnen). Frem til 2006 øker lønnen til høyere enn minstelønnsatsen.

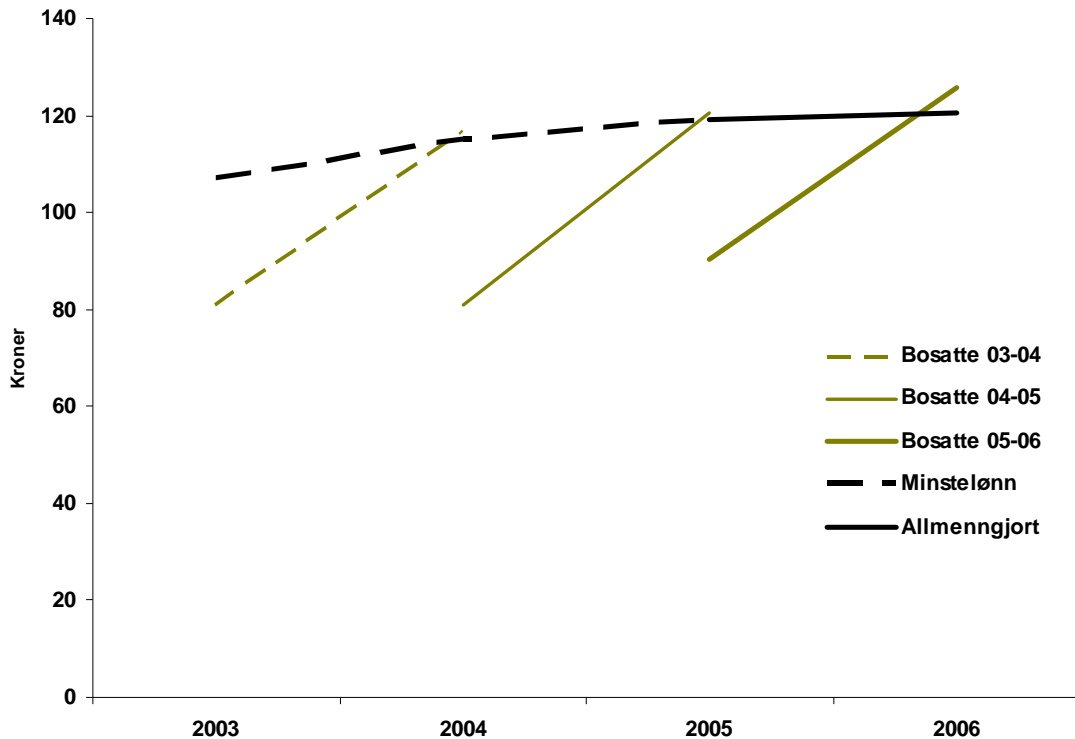
Det skjer over tiden en viss utskifting av arbeidstakere blant de som har lønn under minstelønnen som trekker gjennomsnittslønnen for dem ned. Etter et år er den imidlertid igjen på nivå med minstelønnen. Dette skjer i hele perioden vi har LU-data for, dvs. 2003-2006, både før og etter allmenngjøringen av minstelønnsatsen.

For uorganiserte, ikke-bosatte i faglært arbeid er veksten i lønnen lavere enn for de bosatte. De ligger heller ikke så mye lavere enn minstelønnen i de tre startårene 2003, 2004 og 2005. De bosatte tar igjen lønnsforspranget til de ikke-bosatte i løpet av et år.

For *ufaglært* arbeid ser vi et tilsvarende mønster i Figur 6.6. For disse har vi bare tilstrekkelig med observasjoner til å vise utviklingen for bosatte.

For *elektroarbeid* ser vi et tilsvarende mønster, se Figur 6.7. Også for disse har vi bare tilstrekkelig med observasjoner til å vise utviklingen for bosatte.

Figur 6.7 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen) for uorganiserte som forblir i **elektroarbeid** på byggeplasser i Oslo og Akershus fra 2. kvartal til samme kvartal året etter. Uorganiserte med lavere lønn enn minstelønnen i startåret. Bosatte, privat sektor¹⁾

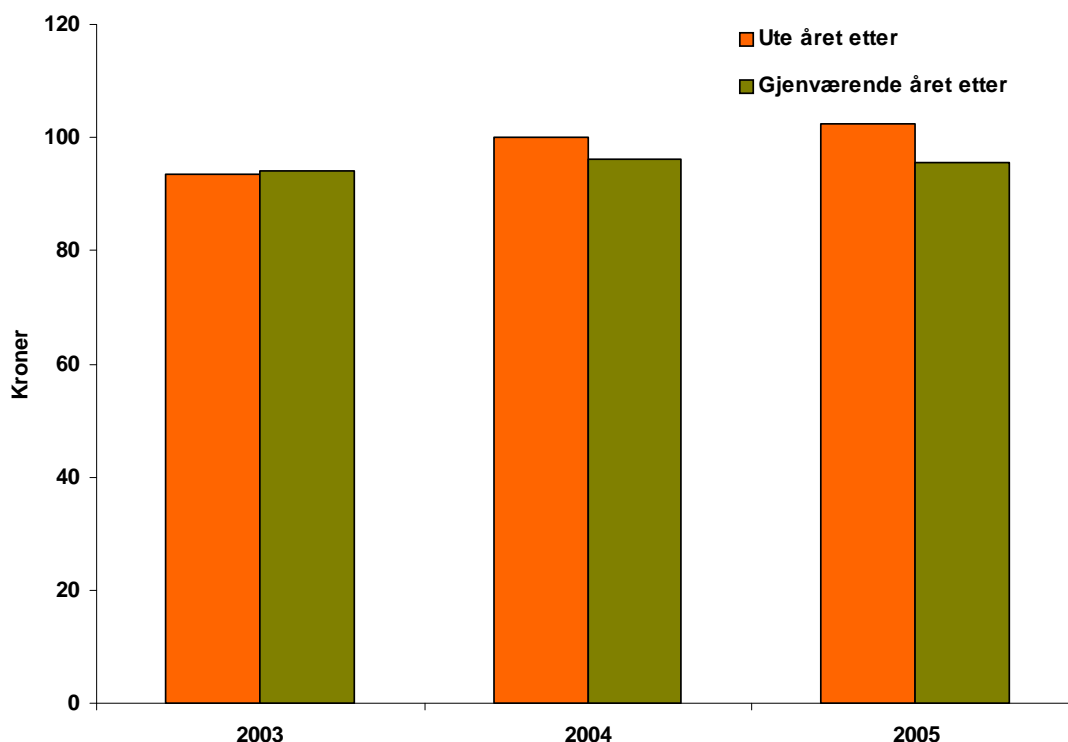


6.3.3 Avgang av arbeidskraft

Ut fra teorien i kapittel 2 skulle en vente at allmenngjøring ville skyve ut lavproduktiv arbeidskraft fra de yrker/regioner de er sysselsatt i. Hvis lønnen avspeiler deres produktivitet, skulle vi forvente at de med ekstra lav lønn er overrepresentert blant de som slutter i yrket eller i Osloregionen. Slik er det imidlertid ikke ifølge Figur 6.8. Lønnen for dem som er ute av yrket eller regionen året etter, er omtrent lik eller høyere enn for de som fortsetter. Utgangspunktet er også her arbeidstakere med LU-timelønn under minstelønnen.

En forklaring kunne være at noen av de som går ut, går ut av lønnsundersøkelsens utvalg. Men vi ser ingen grunn til å tro at disse skulle ha lavere eller høyere lønn enn de som bli igjen i utvalget. En annen forklaring kan være at Osloregionen i perioden har hatt et godt arbeidsmarked, og at avgangen og lønnsforskjellene mer avspeiler tiltrekning fra andre deler av arbeidsmarkedet enn utstøting av arbeidstakere fra faglært bygningsarbeid. Teorien i kapittel 2 tilsier også redusert sysselsetting generelt, ikke bare for lavproduktiv arbeidskraft.

Figur 6.8 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen) for uorganiserte som slutter eller forblir i **faglært** bygningsarbeid i Osloregionen året etter. Bosatte, privat sektor¹⁾



¹⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1.

Kilde: LU, AA-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

Vi kan også belyse type aktiviteter eller posisjoner som de uorganiserte som forlater *faglært* bygningsarbeid i Osloregionen går til. Direkte mål for utstøting fra arbeidslivet har vi ikke. Om de er gått til arbeidsledighet eller ulike typer trygd, kan imidlertid indirekte indikere utstøting. Tabell 6.2 viser hvordan de som i løpet av et år forlater *faglært* bygningsarbeid i Osloregionen fordeler seg på ulike posisjoner.

En økende andel av de uorganiserte som går ut, er *sysselsatt* året etter. Samtidig synker andelen av de som går ut som også går ut av sysselsetting. Ingen er registrert som å ha blitt selvstendige, men dette kan ha sammenheng med at vi bare har registrert om de er selvstendige eller ikke dersom de ikke er arbeidstakere. Uansett er det neppe noen betydelig overgang til selvstendig næringsvirksomhet.

Vi har også kartlagt i hvilken grad de som går ut går til ulike typer trygd, om de er blitt syke eller om de har vært registrert som ulike typer arbeidssøkere i 2. kvartal. Enkelpersoner kan være registrert i flere posisjoner i løpet av et kvartal, eksempelvis først delvis sysselsatt og deretter helt arbeidsledig. Vi ser også på tendensen til å gå over i utdanning.

Ingen går til alderstrygd eller afp. Dette har sammenheng med at vi har avgrenset analysen til personer under 61 år.

Tabell 6.2 *Uorganiserte som forlater **faglært** bygningsarbeid i Osloregionen fra 2. kvartal til samme kvartal året etter, fordelt etter den posisjonen de går til. Bosatte, privat sektor¹⁾. Prosent*

	Startår		
	2003	2004	2005
Ute året etter	100,0	100,0	100,0
Sysselsatt året etter	89,3	90,1	93,0
Fortsatt arbeidstakerforhold i 2. kvartal i LU, fortsatt hovedarbeidstakerforhold i bygg og anlegg, men de kan være utenfor yrket, kan ha organisert seg eller arbeidsplassen kan være lokalisert utenfor Osloregionen	89,3	88,5	88,1
Fortsatt arbeidstakerforhold i 2. kvartal i LU, men hovedarbeidstakerforhold utenfor bygg og anlegg, i privat sektor	0,0	1,6	4,8
Fortsatt arbeidstakerforhold i 2. kvartal i LU, men hovedarbeidstakerforhold utenfor bygg og anlegg, i offentlig sektor	0,0	0,0	0,0
Selvstendig (året etter)	0,0	0,0	0,0
Ikke sysselsatt året etter	10,7	9,9	7,0
Herav helt eller delvis utenfor inntektsgivende arbeid			
Delvis sysselsatt arbeidssøker 2. kvartal	1,0	0,3	1,0
Helt arbeidsledig 2. kvartal	2,7	3,4	2,5
Yrkeshemmet arbeidssøker 2. kvartal	0,1	0,2	0,1
Alderspensjon 2. kvartal	0,0	0,0	0,0
Afp 2. kvartal	0,0	0,0	0,0
Uføretrygd 2. kvartal	0,5	0,2	0,0
Første uføretidspunkt i 2. kvartal eller før	0,5	0,2	0,0
Første tidspunkt i lengste sykefravær (minst 3 måneder), i 2. kvartal eller før	0,9	0,3	0,4
Medisinsk rehabilitering (begynt på i 2. kvartal)	0,0	0,0	0,0
Under utdanning året etter	1,8	0,0	0,3

¹⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1

Kilde: AA-registeret, FD-trygd, Sykemeldingsregisteret, Utdanningsregisteret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

Andelen av de som går ut og som er delvis sysselsatte arbeidssøkere året etter, er svært lav. Det skyldes at avgrensningen til 'ikke sysselsatt', gjør at bare noen få personer kommer inn i denne kategorien. At noen i det hele tatt kommer inn, skyldes ulike datakilder og definisjoner.

Andelen av de som går ut som går til registrert *arbeidsledighet* (helt arbeidsledig) øker frem til 2004, for deretter å bli redusert frem til 2005, samtidig med en sterk reduksjon i andelen som går til 'ikke sysselsatt'.

Andelen som går til *uføretrygd* faller. Vi ser da på andelen som mottar uførepensjon i det aktuelle kvartalet.

Det er imidlertid vanlig å gå sykemeldt et år eller mer, og også delta i andre aktiviteter som attføring og rehabilitering, før en kommer på uføretrygd. Tidspunktet for når en slik prosess frem mot uføretrygd starter, vil være en bedre indikasjon på når en person eventuelt støtes ut av arbeidslivet enn når en blir uføretrygdet. Dette tidspunktet kalles i statistikken for 'første uføretidspunkt', og det settes retrospektivt, når en vet at en syke- og uføreprosess faktisk ender med uføretrygd.

Vi har kartlagt i hvilke kvartaler den enkelte eventuelt har hatt første uføretidspunkt. I tabellen har vi vist hvor mange som har hatt første uføretidspunkt i 2. kvartal året etter startåret (se tabell 6.2), eller tidligere. Vi antar at første uføretidspunkt normalt vil være etter at de hadde sitt hovedarbeidsforhold i byggenæringen. Andelen som går over i en prosess frem mot uføretrygd utvikler seg om lag som andelen som mottar uførepensjon.

At det tar tid fra en person forlater arbeidslivet, til det eventuelt blir bestemt at personen får uføretrygd, og til første uføretidspunkt fastsettes, vil bidra til å redusere overgangene til slike posisjoner når vi nærmer oss 2007, som er siste år vi har data fra i denne undersøkelsen. Vi har derfor også benyttet data for lange *sykefravær* for å indikere en risiko for å falle ut av arbeidslivet. For hver person som går ut av byggebransjen har vi identifisert det lengste legemeldte sykefraværet, og identifisert startdatoen for dette sykefraværet. Vi har deretter avgrenset til sammenhengende fravær i 3 måneder eller mer.

Vi har identifisert i hvilket kvartal den enkelte eventuelt har startet sitt lengste legemeldte sykefravær på 3 måneder eller mer. I tabellen viser vi hvor mange som har startet et slikt sykefravær i 2. kvartal året etter startåret (se tabell 6.2), eller tidligere. Vi har ikke kartlagt om dette sykefraværet har startet etter avgangen fra bygningsarbeid eller før. Datamaterialet (ikke vist her) tyder på at bare om lag 17 prosent av alle 3 måneders sykefravær ender opp med uføretrygd innen fire år. Andelen som har startet et minst 3 måneders legemeldt sykefravær året etter avgangen, er altså en nokså tvilsom indikator på avgang fra arbeidslivet. Store endringer i andelen over tiden kan likevel indikere økt eller redusert avgang.

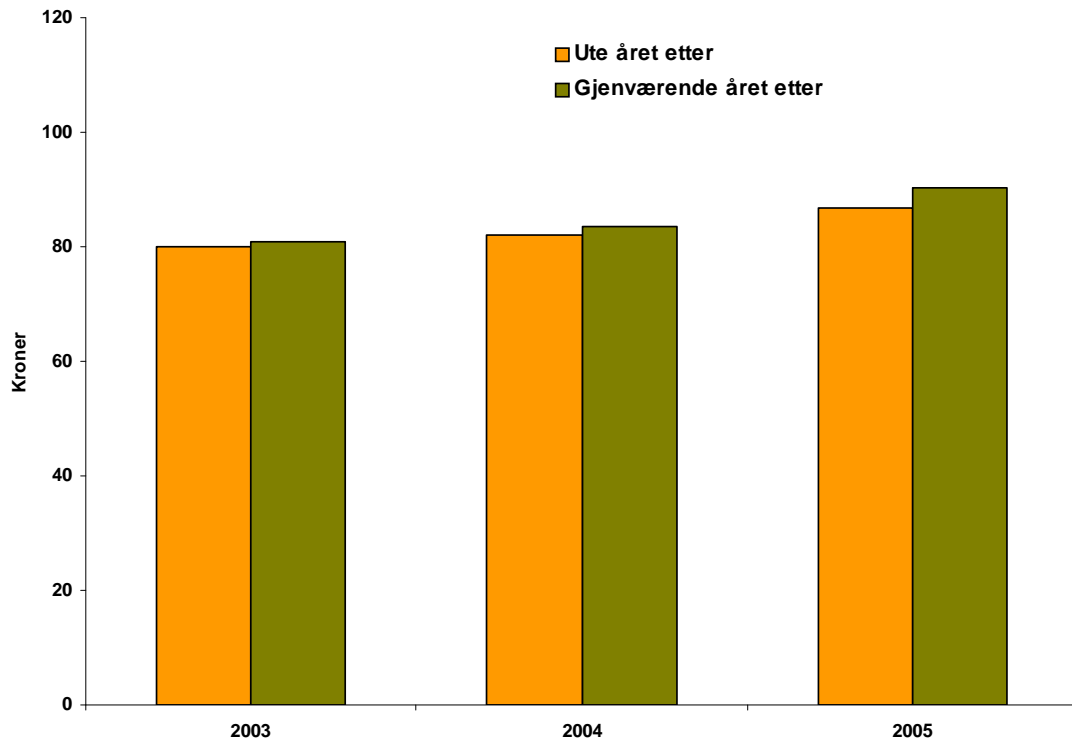
Tabellen viser at overgangsraten til lange sykefravær ikke blir redusert fra 2004 til 2005, i motsetning til overgangen til uføretrygd.

Vi har også kartlagt om avgangen fra bygningsarbeid er en overgang til utdanning. For hver person har vi data om en er registrert under utdanning 1. oktober. Tabellen viser hvor mange av de som forlater bygningsarbeid fra det ene året til det andre, er under utdanning 1. oktober det andre året. Tabellen tyder på at dette gjelder få eller ingen, særlig for de som forlater faglært bygningsarbeid i 2004-2005 og 2005-2006.

For *elektroarbeid* i Oslo og Akershus viser Figur 6.9 at lønnen for de som slutter er omtrent lik lønnen for de som fortsetter. For de som slutter i perioden 2005-2006 er det noe lavere lønn enn for de gjenværende.

For elektroarbeid er det et fall fra 2004-2005 til 2005-2006 i andelen av de som slutter som er sysselsatt etter avgangen, se Tabell 6.3. Andelen som er registrert som helt arbeidsledig ett år etter øker. Det er også økt tendens til å gå til utdanning.

Figur 6.9 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen) for uorganiserte som slutter eller forblir i **elektroarbeid** på byggeplasser i Oslo og Akershus året etter. Bosatte, privat sektor¹⁾



¹⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1

Kilde: LU, AA-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

Tabell 6.3 *Uorganiserte som forlater **elektroarbeid** på byggeplasser i Oslo og Akershus fra 2. kvartal til samme kvartal året etter, fordelt etter den posisjonen de går til. Bosatte, privat sektor¹⁾. Prosent*

	Startår		
	2003	2004	2005
Ute året etter	100,0	100,0	100,0
Sysselsatt året etter	92,7	93,5	84,3
Fortsatt arbeidstakerforhold i 2. kvartal i LU, fortsatt hovedarbeidstakerforhold i bygg og anlegg, men de kan være utenfor yrket, kan ha organisert seg eller arbeidsplassen kan være lokalisert utenfor Oslo og Akershus	88,3	89,9	82,6
Fortsatt arbeidstakerforhold i 2. kvartal i LU, men hovedarbeidstakerforhold utenfor bygg og anlegg, i privat sektor	4,4	3,6	1,7
Fortsatt arbeidstakerforhold i 2. kvartal i LU, men hovedarbeidstakerforhold utenfor bygg og anlegg, i offentlig sektor	0,0	0,0	0,0
Selvstendig (året etter)	0,0	0,0	0,0
Ikke sysselsatt året etter	8,0	7,1	15,7
Herav helt eller delvis utenfor inntektsgivende arbeid			
Delvis sysselsatt arbeidssøker 2. kvartal	0,0	0,6	0,0
Helt arbeidsledig 2. kvartal	3,6	1,2	4,7
Yrkeshemmet arbeidssøker 2. kvartal	0,0	0,6	0,0
Alderspensjon 2. kvartal	0,0	0,0	0,0
Afp 2. kvartal	0,0	0,0	0,0
Uføretrygd 2. kvartal	0,0	0,0	0,0
Første uføretidspunkt i 2. kvartal eller før	0,0	0,0	0,0
Første tidspunkt i lengste sykefravær (minst 3 måneder), i 2. kvartal eller før	0,0	0,0	0,0
Medisinsk rehabilitering (begynt på i 2. kvartal)	0,0	0,0	0,0
Under utdanning året etter	0,0	1,2	4,7

¹⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1

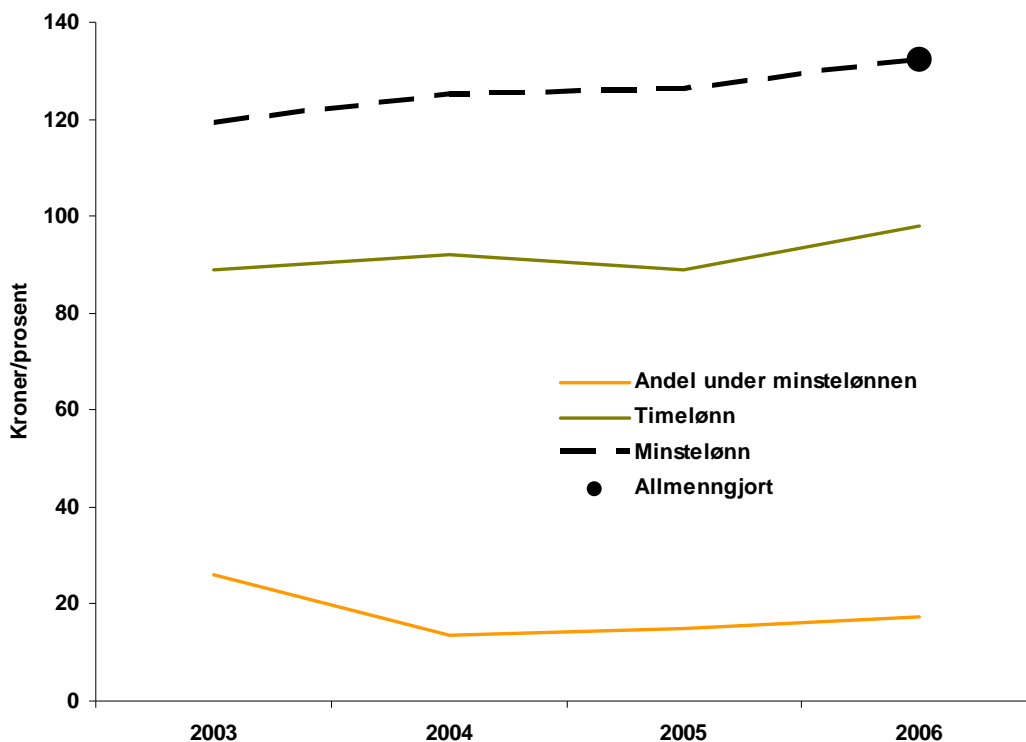
Kilde: AA-registeret, FD-trygd, Sykemeldingsregisteret, Utdanningsregisteret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

6.4 Hordaland

6.4.1 Omfang av og utvikling i lønn under minstelønn

Siden allmenngjøringen i Hordaland gjelder fra 1. januar 2006, avgrensers vi først til arbeidstakerforhold som var *hovedarbeidstakerforhold* i 4. kvartal, kvartalet umiddelbart før allmenngjøringen. Hensikten er å kunne studere virkninger gjennom hele 2006, frem til 4. kvartal 2006. LU-timelønnen i disse arbeidstakerforholdene gjelder fortsatt 3. kvartal. Vi krever også at arbeidstakerforholdene var aktive i 3. kvartal, slik at det

Figur 6.10 *Andel av bosatte som har lavere lønn enn minstelønnen. Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen) for bosatte med lønn under minstelønnen. Faglært bygningsarbeid i Hordaland. Uorganiserte, privat sektor¹⁾*



¹⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1

Kilde: LU, AA-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

eksisterer positiv LU-timelønn. Vi avgrensner fortsatt analysen til arbeidstakere som ikke betaler fagforeningskontingent, her kalt uorganiserte. I beregningen av LU-timelønnen suppleres også her manglende arbeidstidsopplysninger i LU med avtalt/forventet tid per uke fra AA-registeret.

For å identifisere de som har lavere faktisk timelønn enn tariffbestemt minstelønn, sammenligner vi den faktiske timelønnen med minstelønnen i tariffavtalene fra oppgjørene om våren, normalt gjeldende fra 1. april. Det er jo denne minstelønnen som gjelder i 3. kvartal, som vi også antar LU-timelønnen gjelder for.

Allmenngjøringen gjelder fra 1. januar 2006. Om den faktiske timelønnen oppfyller kravet i allmenngjøringsvedtaket, blir i analysen først sjekket for 3. kvartal 2006. Den faktiske timelønnen kan altså ligge under minstelønnen gjennom hele 1. halvår av 2006 uten at det registreres her.

Bosatte, uorganiserte i *faglært* bygningsarbeid i Hordaland har en andel arbeidstakere med lønn under minstelønnen på 26 prosent i 2003. Den ligger vesentlig lavere i 2004 og 2005, hhv. på 14 og 15 prosent. En skulle vente at den ville synke i 2006, da minstelønnen ble allmenngjort. I stedet stiger den til 17 prosent i 2006. For ikke-bosatte har vi for få observasjoner.

Gjennomsnittlig LU-timelønn for de uorganiserte som har lønn under minstelønnen, øker fra 2005 til 2006, men det er langt opp til minstelønnen.

For uorganiserte i *ufaglært* bygningsarbeid i Hordaland har vi for få observasjoner.

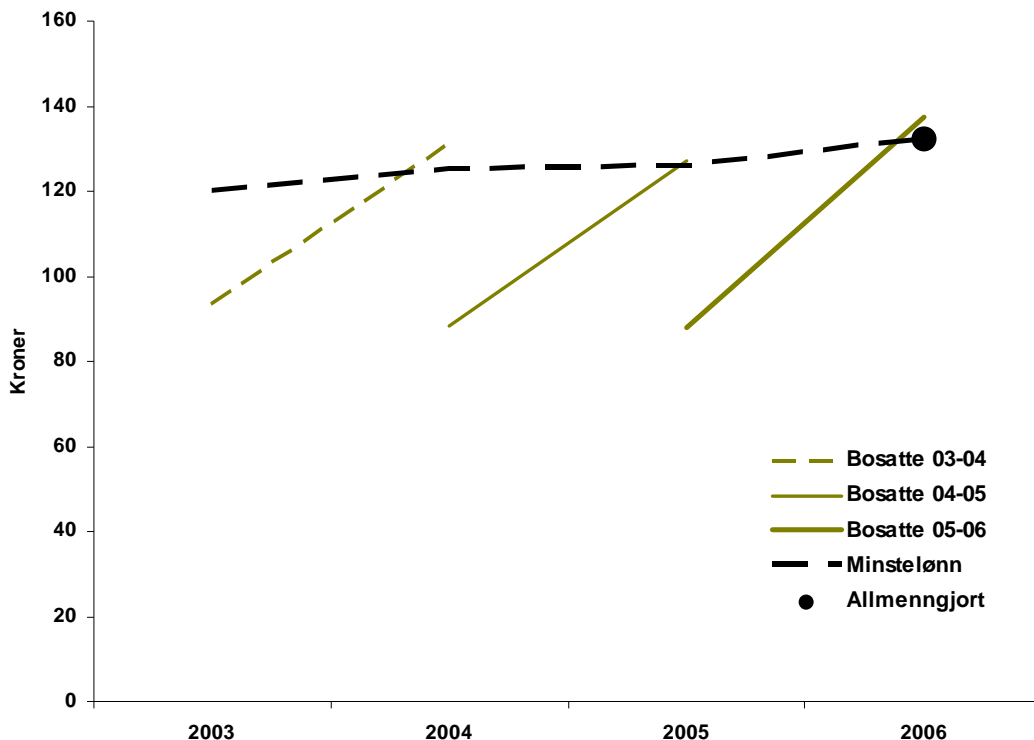
Allmenngjøringen synes altså heller ikke å ha vært fulgt opp fullt ut i bygge- og anleggsnæringen i Hordaland. Enkelt personer kan likevel ha fått hevet lønnen opp til minstelønnen og over, og dermed ha gått ut av gruppen bestående av de med lønn under minstelønn. Dette skal vi se nærmere på i neste avsnitt.

6.4.2 Lønnsutvikling for samme personer

Vi følger her personer fra 4. kvartalet til samme kvartal ett år senere.

Resultatene for bosatte, uorganiserte i faglært bygningsarbeid vises i Figur 6.11. For ikke-bosatte her vi ikke tilstrekkelig med observasjoner. For hvert av startårene 2003-2005 ligger gjennomsnittlig LU-timelønn betydelig under minstelønnen. Ett år etter er gjennomsnittslønnen for de samme personene like høy eller noe høyere enn minstelønnen. Dette skjer både før og etter allmenngjøringsvedtaket.

Figur 6.11 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen) for uorganiserte som forblir i *faglært* bygningsarbeid i **Hordaland** fra 4. kvartal til samme kvartal året etter. Uorganiserte med lavere lønn enn minstelønnen i startåret. Bosatte, privat sektor¹⁾



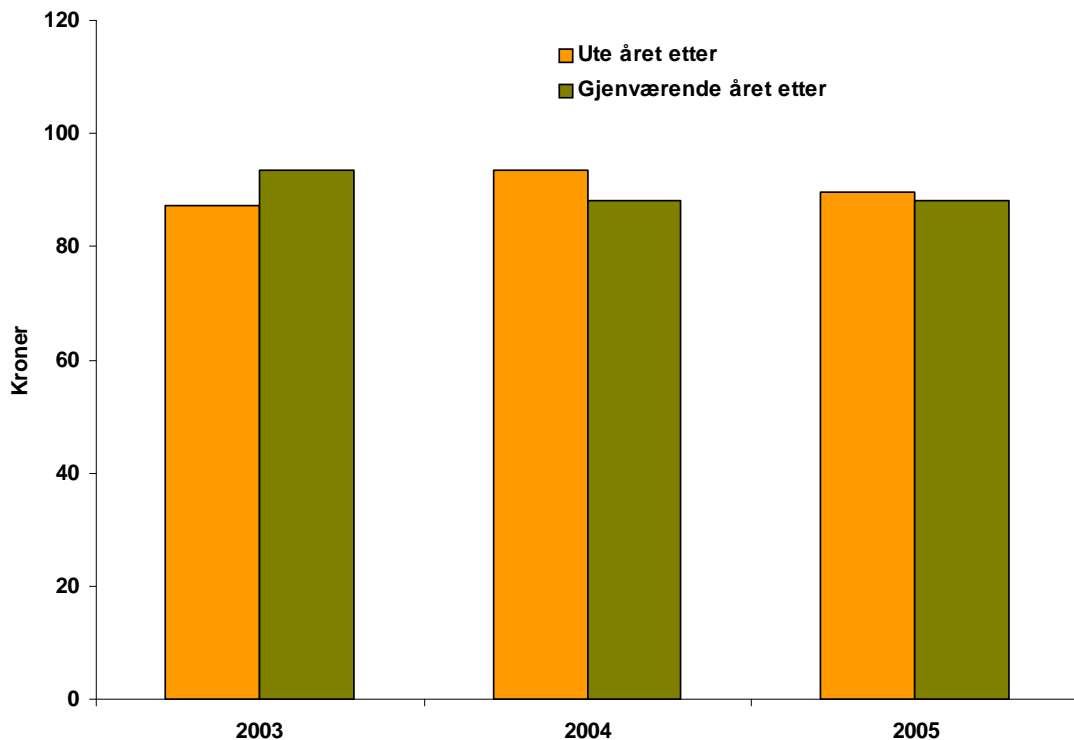
¹⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1

Kilde: LU, AA-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

6.4.3 Avgang av arbeidskraft

I Hordaland ser vi av Figur 6.12 at *faglærte*, uorganiserte, med lønn under minstelønn, som slutter i løpet av 2006, har om lag lik gjennomsnittslønn som de som forblir i fylket og yrket. Dette er ikke i samsvar med hypotesen om at allmenngjøring vil skyve ut arbeidskraften med lavest produktivitet. Vi ser også at året før er lønnen høyest for de som slutter. Året før der igjen, det vil for de som slutter fra 2003 til 2004, er det motsatt.

Figur 6.12 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen) for uorganiserte som slutter eller forblir i *faglært* bygningsarbeid i Hordaland året etter. Bosatte, privat sektor¹⁾



¹⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1

Kilde: LU, AA-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

Tabell 6.4 viser type aktiviteter eller posisjoner som de uorganiserte som slutter i faglært bygningsarbeid i Hordaland går til.

Andelen av de uorganiserte som går ut, som er sysselsatt året etter, synker betydelig fra 2004-2005 til 2005-2006. Ingen går til offentlig sektor eller blir registrert som selvstendige. Andelen som ikke lenger er registrert som uorganiserte sysselsatte i lønnsundersøkelsen øker betydelig.

Ingen går til alderstrygd, afp eller uføretrygd og få går til registrert ledighet eller blir yrkeshemmet. Den økte avgangen fra sysselsetting svarer til en sterk økning i overgangen til utdanning.

Tabell 6.4 *Uorganiserte som forlater **faglært** bygningsarbeid i Hordaland fra 4. kvartal til samme kvartal året etter, fordelt etter den posisjonen de går til. Bosatte, privat sektor¹⁾. Prosent*

	Startår		
	2003	2004	2005
Ute året etter	100,0	100,0	100,0
Sysselsatt året etter	86,7	88,7	66,2
Fortsatt arbeidstakerforhold i 4. kvartal i LU, fortsatt hovedarbeidstakerforhold i bygg og anlegg, men enten utenfor yrket, eller de har organisert seg eller arbeidsplassen kan være lokalisert utenfor Hordaland	81,5	87,6	60,1
Fortsatt arbeidstakerforhold i 4. kvartal i LU, men hovedarbeidstakerforhold utenfor bygg og anlegg, i privat sektor	5,2	1,1	6,1
Fortsatt arbeidstakerforhold i 4. kvartal i LU, men hovedarbeidstakerforhold utenfor bygg og anlegg, i offentlig sektor	0,0	0,0	0,0
Selvstendig (året etter)	0,0	0,0	0,0
Ikke sysselsatt året etter	13,3	11,3	33,8
Herav helt eller delvis utenfor inntektsgivende arbeid			
Delvis sysselsatt arbeidssøker 4. kvartal	0,0	0,0	0,0
Helt arbeidsledig 4. kvartal	4,1	4,0	0,8
Yrkeshemmet arbeidssøker 4. kvartal	1,4	3,6	0,0
Alderspensjon 4. kvartal	0,0	0,0	0,0
Afp 4. kvartal	0,0	0,0	0,0
Uføretrygd 4. kvartal	0,0	0,0	0,0
Første uføretidspunkt i 4. kvartal eller før	0,0	0,0	0,0
Første tidspunkt i lengste sykefravær (minst 3 måneder), i 4. kvartal eller før	0,3	3,6	3,8
Medisinsk rehabilitering (begynt på i 4. kvartal)	0,0	0,0	0,0
Under utdanning året etter	1,2	1,1	16,0

¹⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1

Kilde: AA-registeret, FD-trygd, Sykemeldingsregisteret, Utdanningsregisteret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

6.5 Hele landet

6.5.1 Omfang av og utvikling i lønn under minstelønn

Allmenngjøringen for bygningsarbeid i hele landet gjelder fra 1. januar 2007. Vi kan derfor ikke benytte data fra LU. Vi ønsker også å ha med virkninger for ikke-bosatte. AKU er dermed heller ikke aktuell. Vi bruker derfor AALTO-dataene. Problemet er at AALTO-timelønnen begrepsmessig er forskjellig fra minstelønnen i tariffavtalene. Som vist i kapittel 3 ligger AALTO-timelønnen betydelig høyere enn LU-timelønnen, som begrepsmessig ligger nærmest minstelønnen i tariffavtalene. Som nevnt er AALTO-

timelønnen basert på all lønnsutbetaling i LTO-registeret dividert på bare avtalt/forventet arbeidstid.

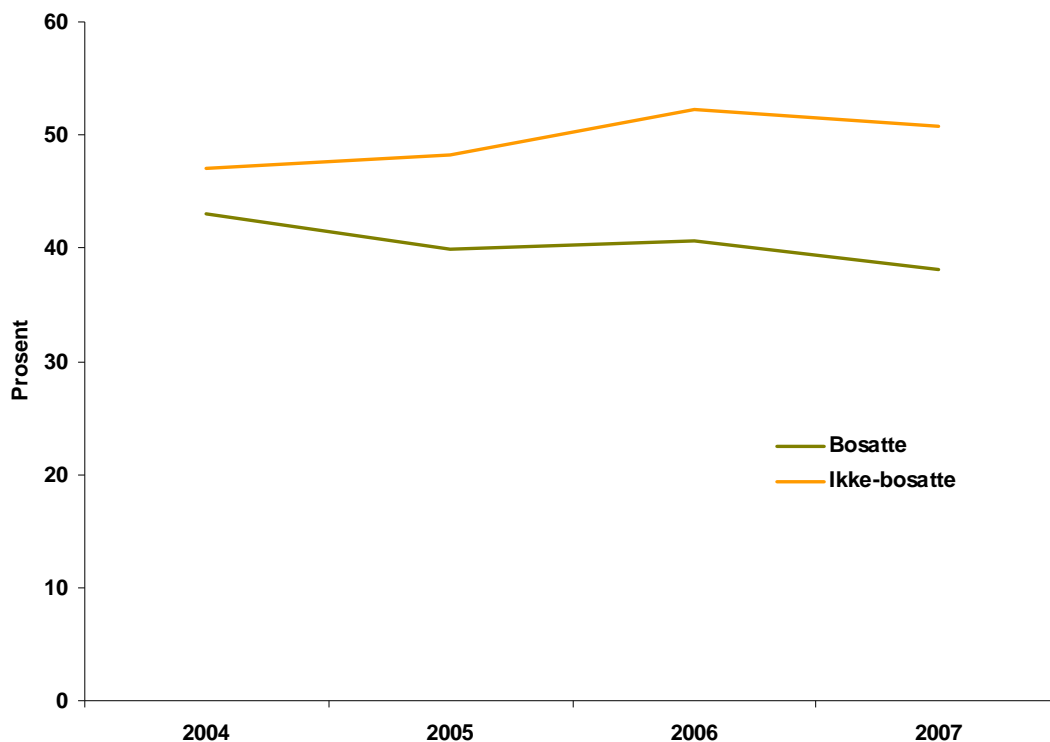
Vi avgrensner til arbeidstakerforhold lokalisert til Norges 19 fylker.

For å få en grov utsortering av personer som har lønn under minstelønnen, velger vi å oppskalere minstelønnsatsene med forholdet mellom AALTO-timelønnen og LU-timelønnen separat for hvert år og separat for bosatte og ikke-bosatte i hele data-materialet. I ettertid kan det se ut til at vi har oppskalert satsene for mye, siden lønnen langt fra rekker helt opp til de oppskalerte satsene i 2007. Det betyr at vi antakelig får med en del arbeidstakere som egentlig har en lønn lik eller over minstelønnen.

AALTO-timelønnen er en gjennomsnittslønn for hvert år og allmenngjøringen gjelder fra 1. januar 2007. Vi har valgt å sammenligne med minstelønnsatsene som gjelder etter oppgjørene på våren. Her vil det komme inn en unøyaktighet ved at AALTO-timelønnen kan ligge under minstelønnen etter mellomoppgjøret i 2007 selv om den faktiske lønnen ligger nøyaktig på minstelønnen frem til 1. april og deretter oppjusteres nøyaktig til minstelønnen etter 1. april.

Vi velger ut arbeidstakerforhold som var *hoved*arbeidstakerforhold i 4. kvartal, kvartalet umiddelbart før allmenngjøringen, slik at vi får med virkninger gjennom hele 2007, frem til 4. kvartal 2007. Vi avgrensner fortsatt analysen til uorganiserte arbeidstakere.

Figur 6.13 *Andel av bosatte og ikke bosatte som har lavere lønn (AALTO-lønnen) enn minstelønnen (oppskalert)¹⁾. Faglært bygningsarbeid i hele landet. Uorganiserte, privat sektor²⁾*



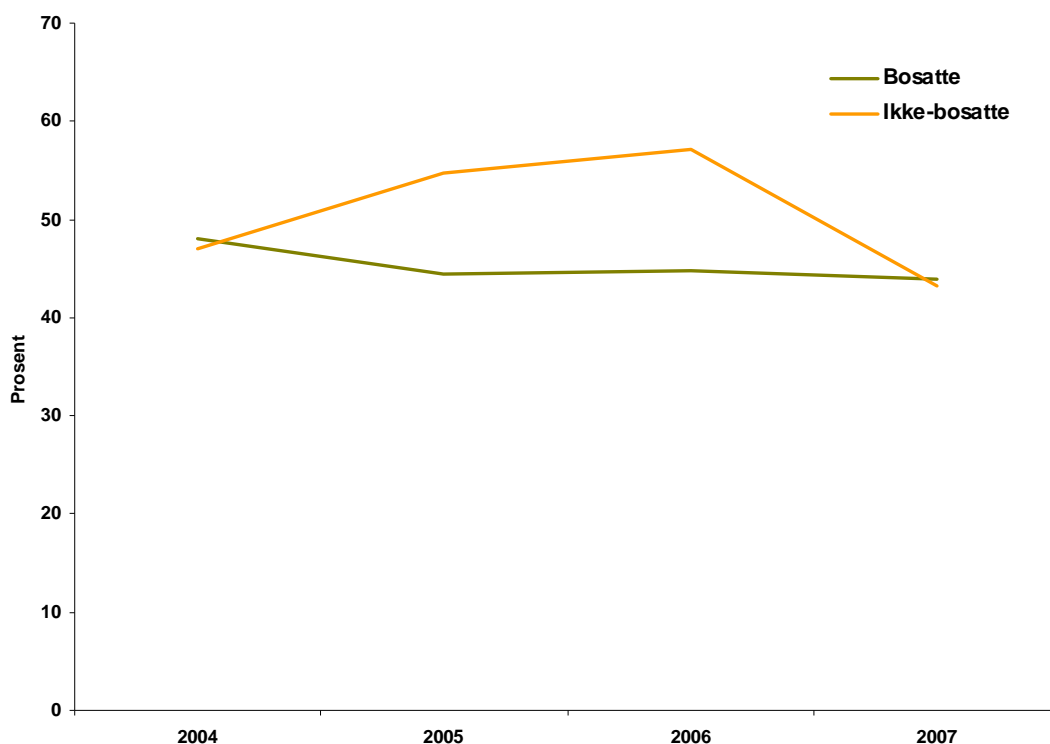
¹⁾ Minstelønnsatsene oppskaleres med forholdet mellom AALTO-timelønnen og LU-timelønnen separat for hvert år og separat for bosatte og ikke-bosatte.

²⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

For uorganiserte, *faglærte* i bygningsarbeid i hele landet, er andelen med AALTO-timelønn under minstelønnen (oppskalert) høyere for ikke-bosatte enn for bosatte, se Figur 6.13. Nivået er påvirket av oppskaleringen av minstelønnen. Endringene over tiden er av større interesse. For ikke-bosatte øker andelen frem til 2006. Deretter går den noe ned. For bosatte synker andelen noe fra 2004 til 2007.

Figur 6.14 Andel av bosatte og ikke bosatte som har lavere lønn (AALTO-lønnen) enn minstelønnen (oppskalert)¹⁾. *Ufaglært* bygningsarbeid i hele landet. Uorganiserte, privat sektor²⁾



¹⁾ Se fotnote 1 til Figur 6.13

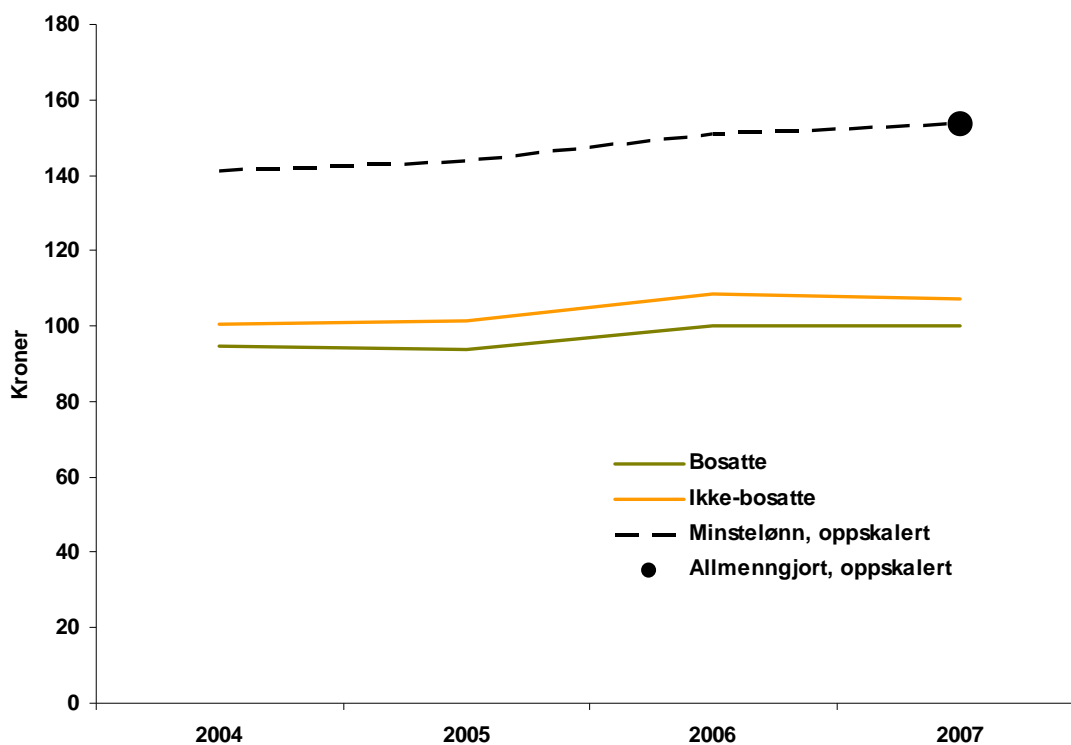
²⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

For ikke-bosatte, uorganiserte, *ufaglærte* i bygningsarbeid i hele landet, viser Figur 6.14 at andelen med AALTO-timelønn under minstelønnen (oppskalert) øker frem to 2006, for deretter å bli redusert betydelig. For de tilsvarende bosatte er det et fall i andelen fra 2004 til 2005, og deretter en stabil utvikling.

De ikke-bosatte, uorganiserte, *faglærte* i bygningsarbeid i hele landet, som har timelønn under minstelønnen, har høyere gjennomsnittslønn enn de bosatte, se Figur 6.15. Utviklingen i gjennomsnittslønnen for bosatte og ikke-bosatte er nokså parallell, også i forhold til minstelønnen. Det er vanskelig å se virkninger av allmenngjøringen i 2007 eller de tidligere regionale allmenngjøringer som er omfattet her.

Figur 6.15 Gjennomsnittlig timelønn (AALTO-timelønnen) for dem med lønn under minstelønnen¹⁾. Bosatte og ikke-bosatte i **faglært** bygningsarbeid i hele landet. Uorganiserte, privat sektor²⁾



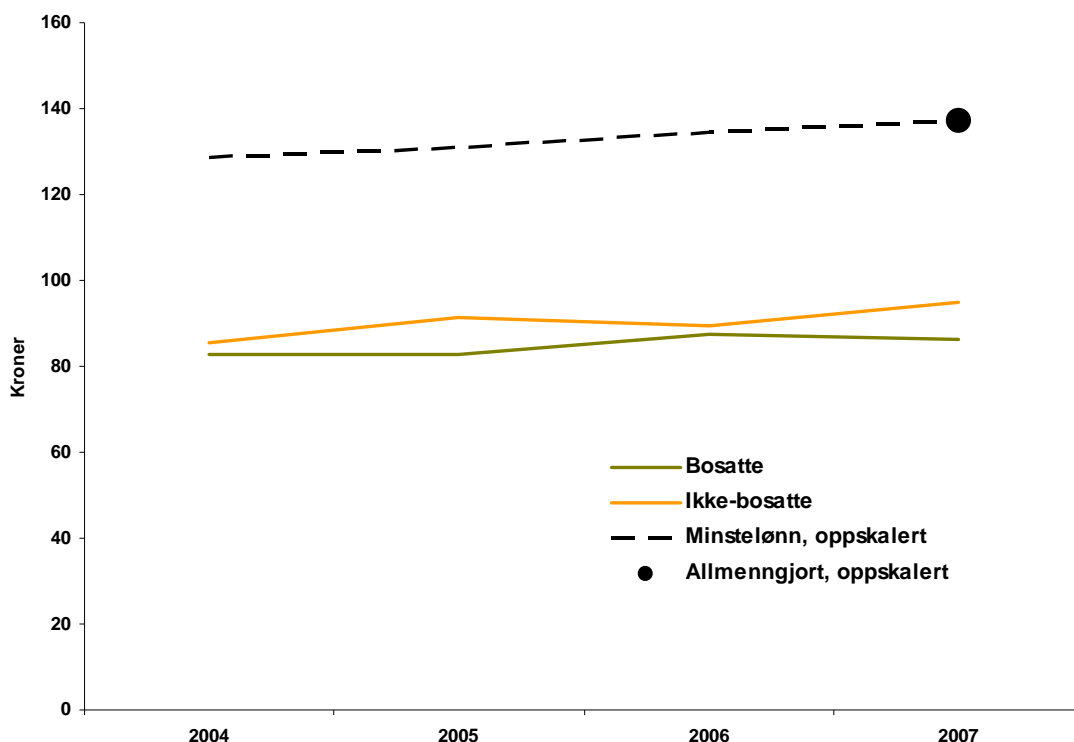
¹⁾ Se fotnote 1 til Figur 6.13

²⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

For de uorganiserte, *ufaglærte* i bygningsarbeid i hele landet, viser Figur 6.16 at gjennomsnittslønnen for bosatte og ikke-bosatte med lønn under minstelønnen er nokså lik, men noe høyere for ikke-bosatte. For ikke-bosatte stiger lønnen noe fra 2006 til 2007, men den går noe tilbake for bosatte.

Figur 6.16 Gjennomsnittlig timelønn (AALTO-timelønningen) for dem med lønn under minstelønningen (oppskalert)¹⁾. Bosatte og ikke bosatte i *ufaglært* bygningsarbeid i hele landet. Uorganiserte, privat sektor²⁾



¹⁾ Se fotnote 1 til Figur 6.13

²⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

6.5.2 Lønnsutvikling for samme personer

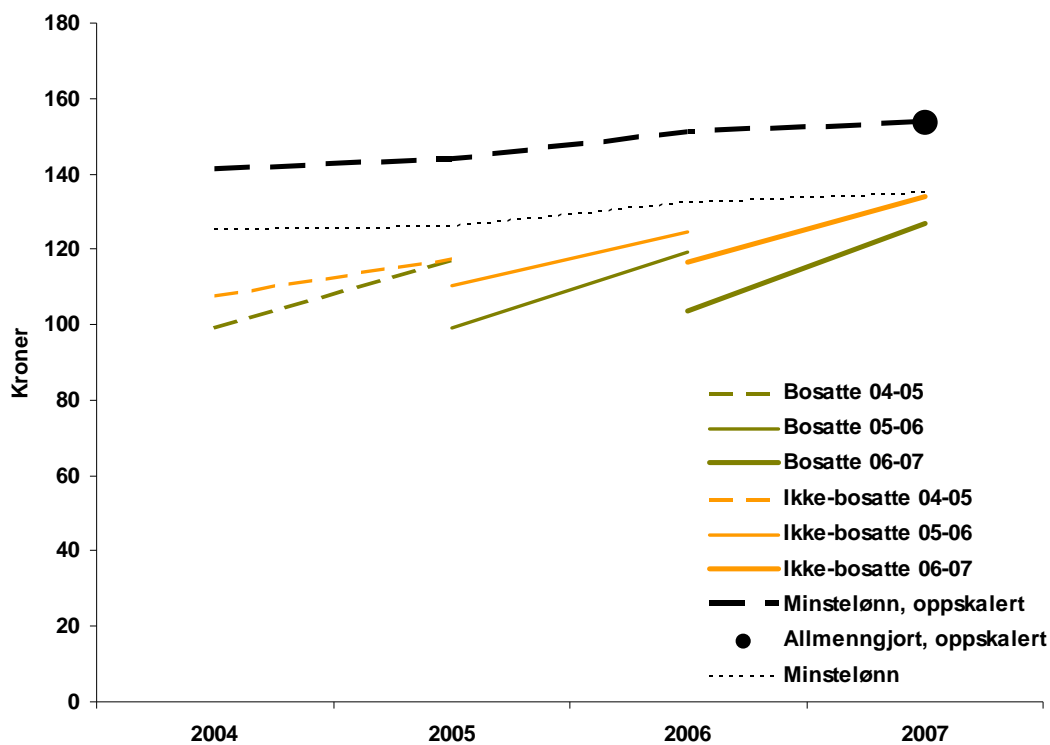
Igjen følger vi personer fra 4. kvartalet til samme kvartal ett år senere.

Resultatene for uorganiserte i *faglært* bygningsarbeid vises i Figur 6.17. For hvert startår i perioden 2004-2006 ligger gjennomsnittlig AALTO-timelønn betydelig under minstelønningen (oppskalert). Ett år etter er deres gjennomsnittslønn nærmere minstelønningen. Dette skjer både før og etter allmenngjøringsvedtaket som gjelder fra 1. januar 2007. Gjennomsnittslønningen for bosatte øker sterkere enn for ikke-bosatte fra 2006 til 2007.

Timelønningen ligger også under den tariffbestemte minstelønningen (uten oppskalering), se prikket linje på Figur 6.17. Ikke-bosatte når helt opp til denne i 2007. Men AALTO-lønningen ligger som tidligere never for høyt i forhold til den relevante lønnen for sammenligning med den tariffbestemte minstelønningen.

For uorganiserte i *ufaglært* bygningsarbeid viser Figur 6.18 en økning opp mot minstelønningen (oppskalert), særlig fra 2006 til 2007. En slik økning ser vi også for bosatte før 2007.

Figur 6.17 Gjennomsnittlig timelønn (AALTO-timelønnen) for uorganiserte med AALTO-timelønn under minstelønn (oppskalert)¹⁾, som forblir i **faglært** bygningsarbeid fra 4. kvartal til samme kvartal året etter. Uorganiserte med lavere lønn enn minstelønnen i startåret. Hele landet, bosatte og ikke-bosatte, privat sektor²⁾

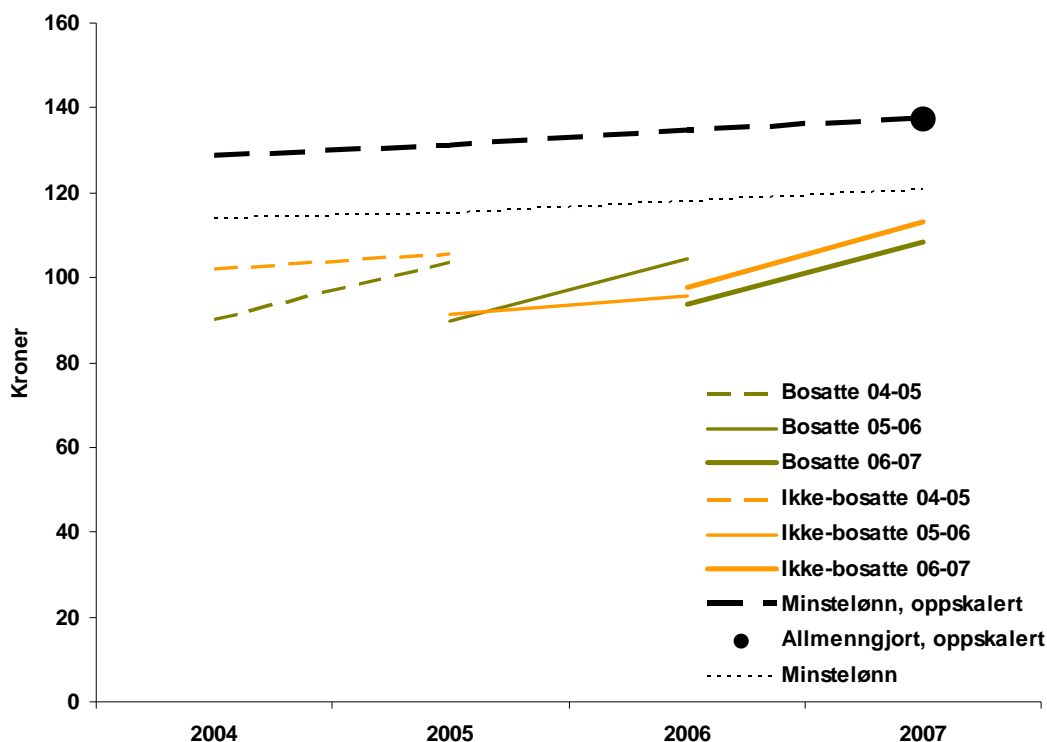


¹⁾ Se fotnote 1 til Figur 6.13

²⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

Figur 6.18 Gjennomsnittlig timelønn (AALTO-timelønnen) for uorganiserte med AALTO-timelønn under minstelønn (oppskalert)¹⁾, som forblir i ufaglært bygningsarbeid fra 4. kvartal til samme kvartal året etter. Uorganiserte med lavere lønn enn minstelønnen i startåret. Hele landet, bosatte og ikke bosatte, privat sektor²⁾



¹⁾ Se fotnote 1 til Figur 6.13

²⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

6.5.3 Avgang av arbeidskraft

For hele landet ser vi av Figur 6.19 og Figur 6.20 at uorganiserte i bygningsarbeid, med lønn under minstelønn, og som er sluttet 4. kvartal neste år, har betydelig lavere lønn enn de gjenværende. Dette passer med hypotesen om at allmenngjøring vil skyve ut arbeidskraft med lav produktivitet. Det er imidlertid en tendens til at det også er de med lavest lønn som går ut både i 2004-2005 og 2005-2006, før den nasjonale allmenngjøringen. Lønnsforskjellene mellom de som slutter og de som fortsetter er faktisk noe større før allmenngjøringen.

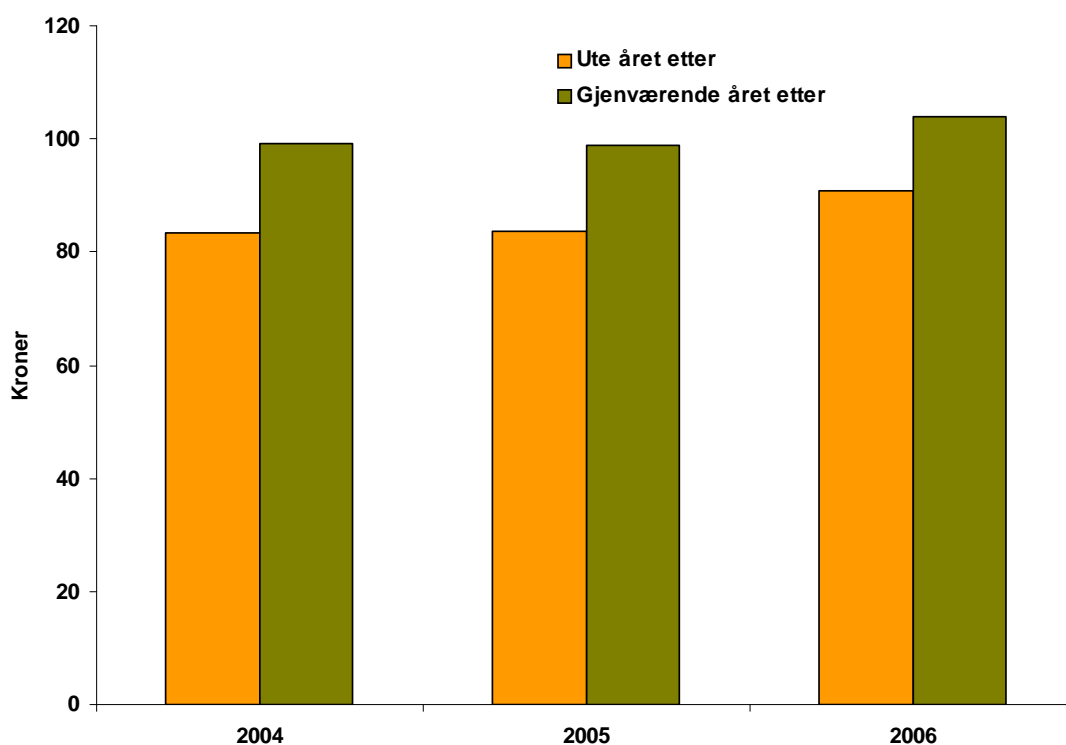
Tabell 6.5 viser type aktiviteter eller posisjoner som de uorganiserte som slutter i faglært bygningsarbeid går til. En mindre andel av de som slutter går til andre jobber i 2007. Færre går til andre jobber i bygg og anlegg, men noen flere til andre næringer i privat sektor.

Den økte andelen som går ut av sysselsetting kan ikke forklares ved økt andel til arbeidsledighet, uføretrygd eller til utdanning. Andelen synker eller er uendret over tiden. Det kan tenkes at avgangen fra sysselsetting kan slå ut i arbeidsledighet og trygd på lengre sikt. Inntil dette er avklart, kan ikke resultatene avvise at allmenngjøringen

kan ha stimulert til en utstøting av de minst produktive fra arbeidslivet, samtidig som overgang til registrert arbeidsledighet er gått ned.

Tabell 6.6 viser de tilsvarende overganger for *ufaglærte*. En økt andel av dem som slutter går til andre jobber i 2007. En større andel går til andre jobber i bygg og anlegg, og til andre næringer i privat sektor. Samtidig synker andelen som går til selvstendig næringsvirksomhet, til registrert arbeidsledighet, til uføretrygd, til å bli yrkeshemmet arbeidssøker or til utdanning. Dette tyder ikke på at allmenngjøringen har ført til utstøting av ufaglærte fra arbeidsmarkedet.

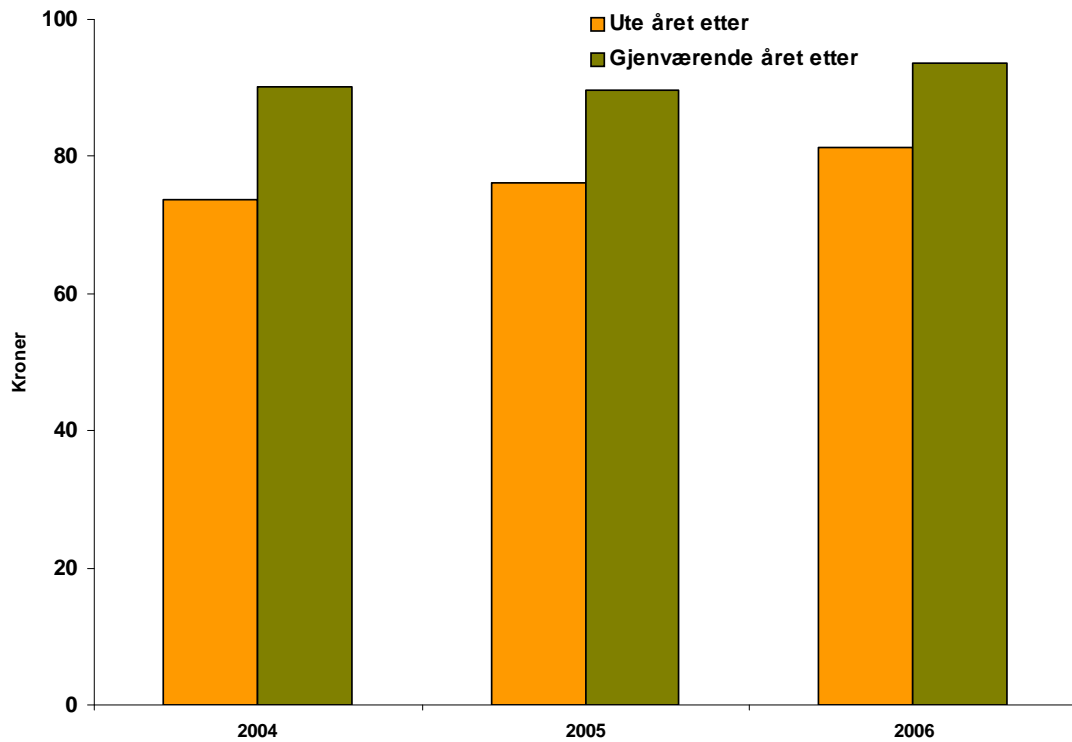
Figur 6.19 Gjennomsnittlig timelønn (AALTO-timelønnen) for uorganiserte som slutter i eller forblir i **faglært** bygningsarbeid til året etter. Bosatte i hele landet, privat sektor¹⁾



¹⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

Figur 6.20 Gjennomsnittlig timelønn (AALTO-timelønnen) for uorganiserte som slutter eller forblir i **ufaglært** bygningsarbeid året etter. Bosatte i hele landet, privat sektor¹⁾



¹⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

Tabell 6.5 Uorganiserte med AALTO-timelønn under minstelønn som forlater faglært bygningsarbeid fra 4. kvartal til samme kvartal året etter, fordelt etter den posisjonen de går til. Uorganiserte med lavere lønn (AALTO-timelønn) enn minstelønnen (oppskalert)¹⁾ i startåret. Bosatte i hele landet, privat sektor²⁾. Prosent

	Startår		
	2004	2005	2006
Ute året etter	100,0	100,0	100,0
Sysselsatt året etter	46,0	49,0	44,7
Fortsatt arbeidstakerforhold i 4. kvartal, fortsatt hovedarbeidstakerforhold i bygg og anlegg, men enten utenfor yrket, eller de har organisert seg eller arbeidsplassen kan være lokalisert utenfor Norges 19 fylker	31,0	32,3	26,8
Fortsatt arbeidstakerforhold i 4. kvartal, men hovedarbeidstakerforhold utenfor bygg og anlegg, i privat sektor	9,9	10,6	13,1
Fortsatt arbeidstakerforhold i 4. kvartal i LU, men hovedarbeidstakerforhold utenfor bygg og anlegg, i offentlig sektor	0,0	0,0	0,0
Selvstendig (året etter)	5,1	6,1	4,8
Ikke sysselsatt året etter	54,0	51,0	55,3
Herav helt eller delvis utenfor inntektsgivende arbeid			
Delvis sysselsatt arbeidssøker 4. kvartal	2,2	1,2	0,8
Helt arbeidsledig 4. kvartal	10,6	8,3	6,4
Yrkeshemmet arbeidssøker 4. kvartal	7,1	5,1	5,2
Alderspensjon 4. kvartal	0,0	0,0	0,0
Afp 4. kvartal	0,0	0,0	0,0
Uføretrygd 4. kvartal	1,6	1,4	1,4
Første uføretidspunkt i 4. kvartal eller før	2,5	1,9	1,5
Første tidspunkt i lengste sykefravær (minst 3 måneder), i 4. kvartal eller før	13,7	13,8	13,7
Medisinsk rehabilitering (begynt på i 4. kvartal)	0,5	0,3	0,2
Under utdanning året etter	8,0	7,4	7,4

¹⁾ Se fotnote 1 til Figur 6.13

²⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1

Kilde: AA-registeret, FD-trygd, Sykemeldingsregisteret, Utdanningsregisteret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

*Tabell 6.6 Uorganiserte som forlater **ufaglært** bygningsarbeid fra 4. kvartal til samme kvartal året etter, fordelt etter den posisjonen de går til. Uorganiserte med lavere lønn (AALTO-timelønn) enn minstelønnen (oppskalert)¹⁾ i startåret. Bosatte, privat sektor²⁾. Prosent*

	Startår		
	2004	2005	2006
Ute året etter	100,0	100,0	100,0
Herav sysselsatt	46,0	45,6	50,1
Fortsatt arbeidstakerforhold i 4. kvartal, fortsatt hovedarbeidstakerforhold i bygg og anlegg, men enten utenfor yrket, eller de har organisert seg eller arbeidsplassen kan være lokalisert utenfor Norges 19 fylker	33,1	31,5	33,7
Fortsatt arbeidstakerforhold i 4. kvartal, men hovedarbeidstakerforhold utenfor bygg og anlegg, i privat sektor	9,7	11,2	14,8
Fortsatt arbeidstakerforhold i 4. kvartal i LU, men hovedarbeidstakerforhold utenfor bygg og anlegg, i offentlig sektor	0,0	0,0	0,0
Selvstendig (året etter)	3,1	2,9	1,5
Ikke sysselsatt	54,0	54,4	49,9
Herav helt eller delvis utenfor inntektsgivende arbeid			
Delvis sysselsatt arbeidssøker 4. kvartal	3,1	2,1	1,0
Helt arbeidsledig 4. kvartal	16,0	14,6	7,9
Yrkeshemmet arbeidssøker 4. kvartal	6,9	5,7	3,7
Alderspensjon 4. kvartal	0,0	0,0	0,0
Afp 4. kvartal	0,0	0,0	0,0
Uføretrygd 4. kvartal	1,3	2,6	1,4
Første uføretidspunkt i 4 kvartal eller før	2,1	2,9	1,4
Første tidspunkt i lengste sykefravær (minst 3 måneder), i 4 kvartal eller før	13,0	12,5	12,0
Medisinsk rehabilitering (begynt på i 4. kvartal)	0,3	0,5	0,4
Under utdanning året etter	10,5	10,3	7,8

¹⁾ Se fotnote 1 til Figur 6.13

²⁾ Se fotnote 2 til Figur 6.1

Kilde: AA-registeret, FD-trygd, Sykemeldingsregisteret, Utdanningsregisteret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

6.6 Oppsummering

Petroleumsanlegg på land

For *petroleumsanleggene på land* finner vi i registerdataene nesten ingen indikasjoner på lavere timelønn enn de tariffbestemte minstesatsene før allmenngjøringen i 2004. Hvis dette er riktig, har allmenngjøringen hatt liten betydning for disse anleggene.

Vi har imidlertid ikke belyst lønnsvilkårene for innleid arbeidskraft. Disse arbeidstakerne er i statistikken knyttet til den bedriften som leier dem ut, og som har arbeidsgiveransvaret. Hvilke næringer arbeidskraften er leid ut til er ikke registrert. Det er også mulig at det har forekommet uregistrert arbeid til lavere lønn enn minstesatsen. Om dette er tilfelle og eventuelt i hvilket omfang, har naturlig nok ikke vært mulig å belyse med vårt datamateriale. Allmenngjøring av tariffavtaler vil uansett ikke ha direkte betydning for lønnen i uregistrert arbeid.

Andelen av uorganiserte med lønn under tariffbestemt minstelønn

Det er en betydelig andel av uorganiserte arbeidstakere i bygg og anlegg som har lønn under tariffbestemt minstelønn, både blant bosatte i landet og blant korttidsarbeidssinnvandrere (ikke-bosatte), og både før og etter et allmenngjøringsvedtak. Stort sett faller denne andelen etter en allmenngjøring, men langt fra til null.

Innen *byggningsarbeid* i *Osloregionen* er andelen av uorganiserte med lønn under tariffbestemt minstelønn vesentlig større for ikke-bosatte *faglærte* enn for bosatte. Den økte for de ikke-bosatte fra 2003 (21%) til 2004 (30%). Deretter flater den ut og har etter allmenngjøringen, gjeldende fra 1. september 2005, sunket noe (25% i 2006). Det har vært små endringer i andelen for bosatte *faglærte* (rundt 13%).

For bosatte *ufaglærte* sank andelen fra 21 prosent i 2004 til 10 prosent i 2005 og 2006. Vi har for få observasjoner av *ufaglærte* korttidsinnvandrere.

Andelen av uorganiserte bosatte som har lønn under tariffbestemt minstelønn for *elektroarbeid* på byggeplasser i *Oslo og Akershus* lå på 20 prosent i 2004 og sank til 18 prosent i 2006. Det er få observasjoner av uorganiserte korttidsarbeidssinnvandrere i dette yrket.

Innen *byggningsarbeid* i *Hordaland* øker andelen av uorganiserte med lønn under tariffbestemt minstelønn for bosatte *faglærte* fra 14 prosent i 2004 til 17 prosent i 2006. Allmenngjøringen gjaldt fra 1. januar 2006. Vi har få observasjoner av uorganiserte korttidsinnvandrere i *ufaglært byggningsarbeid* i Hordaland.

Hittil har vi sett på uorganiserte arbeidstakere og bedrifter med 5 eller flere ansatte (Lønnsundersøkelsen). Bedrifter med færre enn 5 ansatte har en stor andel uorganiserte ansatte med lønn under tariffbestemt minstelønn (se kapittel 4). Våre data kan derfor kanskje gi et skjevt bilde av virkningene av allmenngjøringen i Osloregionen og Hordaland.

For *byggningsarbeid* i *hele landet* har vi observasjoner (AA-registeret og LTO-registeret) for både bosatte og korttidsinnvandrere og for både *faglærte* og *ufaglærte* uorganiserte arbeidstakere frem til 2007. Her er også småbedrifter med i datamaterialet. Metoden for å måle om lønnen ligger over eller under tariffbestemt minstelønn er imidlertid mer usikker.

Det er beregnet at nesten halvparten av de uorganiserte i ufaglært og faglært bygningsarbeid i 2004 hadde lønn under tariffbestemt minstelønn, men anslaget er antakelig for høyt. De beregnede endringene over tid kan likevel være mer pålitelige. For ikke-bosatte økte andelen frem til 2006. Deretter falt den. For bosatte har andelen stort sett sunket fra 2004 til 2007, da allmenngjøring ble gjort gjeldende for bygningsarbeid i hele landet.

Gjennomsnittslønn under minstelønnen

Gjennomsnittslønnen for uorganiserte faglærte i bygg og anlegg som har lønn under tariffbestemt minstelønn, er lavere for bosatte enn for korttidsinnvandrere. Det er ingen klar bevegelse i gjennomsnittslønnen opp mot minstelønnen for de som har lønn under minstelønnen.

Lønnsutviklingen for samme personer

Mange uorganiserte med lønn under tariffbestemt minstelønn har ett år etter fått økt sin lønn opp til eller over minstelønnen. Når vi følger de samme personene fra ett år til det neste, gitt at de på begge tidspunkter er uorganiserte og i samme yrkesgruppe og region og i samme bosatt-kategori, ser vi at deres gjennomsnittslønn øker opp mot og over den tariffbestemte minstelønn. Dette gjelder uansett hvilket år vi starter med i perioden 2003-2006.

Når gjennomsnittslønnen for alle med lønn under tariffbestemt minstelønn likevel holder seg lav, skyldes det tilgang på nye uorganiserte arbeidstakere med lav lønn og avgang av arbeidstakere med høy lønn (men lavere enn minstelønnen). En del av disse har trolig fått økt sin lønn opp til minstelønnen eller høyere, og dermed gått ut av gruppen med lavere lønn enn tariffbestemt minstelønn.

En mulig forklaring på lønnsøkningen som vi ser når vi følger de samme personer, kan være at nye arbeidstakere med fagarbeiderkompetanse ofte ansettes først som ufaglærte selv om de er i de yrkene vi her har avgrenset som faglært arbeid, og at mange innen et år rykker opp i kategorien faglært med høyere minstelønn.

Vi har avgrenset ufaglært arbeid til hjelpearbeidere. Her kan det også være lønnsopprykk når den enkelte har fått vist sin arbeidsevne og kompetanse.

Avgang av arbeidskraft

Vår teoretiske analyse konkluderer med at allmenngjøring vil støtte ut lavproduktiv arbeidskraft fra udekkede bedrifter. Hvis lønnen til de ansatte avspeiler deres produktivitet, forventes at de med særlig lav lønn er overrepresentert blant de som forlater de områdene der det vedtas allmenngjøring. Vi undersøker dette for bosatte.

I *Osloregionen* og *Hordaland* er det stort sett ikke slik som forventet. Gjennomsnittslønnen for uorganiserte faglærte med lønn under tariffbestemt minstelønn, som har forlatt yrket/regionen året etter, er omtrent lik eller høyere enn for de som fortsetter.

En forklaring kan være at noen av de som går ut, går ut av lønnsundersøkelsens utvalg. Vi ser imidlertid ingen grunn til å tro at disse skulle ha lavere eller høyere lønn enn de som bli igjen i utvalget. En annen forklaring kan være at Osloregionen og Hordaland i perioden har hatt et godt arbeidsmarked, og at avgangen og lønnsforskjellene mer avspeiler tiltrekning fra andre deler av arbeidsmarkedet enn utstøting fra faglært

byggningsarbeid. Teorien i kapittel 2 tilsier også redusert sysselsetting generelt, ikke bare for lavproduktiv arbeidskraft.

For byggningsarbeid i *hele landet* brukes data om alle registrerte arbeidstakere i NAVs register. Gjennomsnittslønnen for uorganiserte, faglærte og ufaglærte, med lønn under tariffbestemt minstelønn, som har forlatt yrket ett år etter, er betydelige lavere enn for de gjenværende. Dette gjelder imidlertid for alle startårene 2004, 2005 og 2006, ikke spesielt for året med overgangen til allmenngjøring.

Hvor går de som slutter?

Vi kan også belyse type aktiviteter eller posisjoner som de som slutter går til. Direkte mål for utstøting fra arbeidslivet har vi ikke. Om de er gått til arbeidsledighet eller ulike typer trygd, kan imidlertid indirekte indikere utstøting.

I noen tilfeller *øker* andelen av de som slutter som går til en annen jobb når tariffavtaler allmenngjøres. Dette er en positiv utvikling, men skyldes ikke nødvendigvis allmenngjøringen. Samtidig synker andelene av de som slutter som går til registrert arbeidsledighet, som blir yrkeshemmede arbeidssøkere eller som blir uføretrygdet. Også overgangen til utdanning blir redusert.

I andre tilfeller *synker* andelen av de som slutter som går til en annen jobb, samtidig med allmenngjøring. Dette er imidlertid ikke nødvendigvis en negativ utvikling, fordi overgangen til utdanning samtidig økte betydelig. I ett tilfelle ble også overgangen til arbeidsledighet og til å bli yrkeshemmet arbeidssøker redusert og det var svært liten overgang til uføretrygd.

Disse resultatene tyder ikke på at allmenngjøring medfører en form for utstøting fra arbeidsmarkedet som kan lede til økt arbeidsledighet og uføretrygding.

Tabellvedlegg 1: Datamaterialet

Tabell V1.1 Gjennomsnittlig timelønn (AALTO-timelønnen), antall arbeidstakerforhold og antall personer i privat sektor¹⁾. Bosatte og ikke bosatte. Arbeidstakerforhold som er hovedarbeidstakerforhold minst ett kvartal i løpet av året. 2003-2007

	2003	2004	2005	2006	2007
<u>Arbeidstakerforhold</u>	1 534 561	1 536 643	1 539 612	1 629 074	1 721 588
Bosatte	1 508 653	1 508 858	1 508 261	1 587 847	1 665 597
Ikke bosatte	25 908	27 785	31 351	41 227	55 991
<u>Unike personer</u>	1 442 525	1 438 993	1 444 627	1 507 259	1 583 836
Bosatte	1 417 935	1 412 583	1 414 860	1 468 385	1 531 109
Ikke bosatte	24 590	26 410	29 767	38 874	52 727
<u>Timelønn</u>	184,92	189,14	197,49	208,32	221,82
Bosatte	184,83	189,35	197,70	208,71	222,61
Ikke bosatte	190,26	177,51	187,46	193,38	198,43

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, Econ Pöyry

¹⁾ Institusjonell sektor 110: Stats- og trygdeforvaltningen, sektor 510: Fylkeskommuner, og sektor 550: Kommuner er tatt ut. Norges bank, statlige låneinstitutter, statens forretningsdrift, statlig eide foretak, statsforetak, kommunal forretningsdrift og selvstendige kommuneforetak er med.

Tabell V1.2 Gjennomsnittlig timelønn (AKULTO-timelønnen), antall arbeidstakerforhold og antall personer i privat sektor¹⁾. Arbeidstakerforhold som er hovedarbeidstakerforhold minst ett kvartal i løpet av året. 2003-2007. Bosatte. AKU-utvalget

	2003	2004	2005	2006	2007
<u>Arbeidstakerforhold</u>	12 317	12 222	12 087	12 119	12 315
<u>Unike personer</u>	11 918	11 833	11 699	11 647	11 791
<u>Timelønn</u>	165,43	172,05	177,96	188,33	203,22

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, AKU, Econ Pöyry

³⁾ Se fotnote tabell V1.1.

Tabell V.1.3 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen)¹⁾ og antall arbeidstakere²⁾ i privat sektor³⁾. Arbeidstid per uke som i LU. Bosatte og ikke bosatte. 2003-2006. Utvalget

	2003	2004	2005	2006
Arbeidstakere	534 571	560 145	569 837	608 137
Bosatte	530 201	555 902	564 997	601 501
Ikke bosatte	4 370	4 243	4 840	6 636
Timelønn	161,69	167,07	173,83	182,75
Bosatte	161,74	167,15	173,92	182,91
Ikke bosatte	154,91	157,21	163,62	168,70

Kilde: AA-registeret, Lønnsundersøkelsen, Econ Pöyry

¹⁾ September

²⁾ 3. kvartal

³⁾ Se fotnote tabell V1.1.

Tabell VI.4 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen)¹⁾ og antall arbeidstakere²⁾ i privat sektor³⁾. Arbeidstid per uke som i LU, og supplert med opplysninger fra AA-registeret. Bosatte og ikke bosatte. 2003-2006. Utvalget

	2003	2004	2005	2006
Arbeidstakere	541 096	564 276	573 859	610 964
Bosatte	536 721	560 032	569 019	604 327
Ikke bosatte	4 375	4 244	4 840	6 637
Timelønn	161,54	167,05	173,81	182,75
Bosatte	161,59	167,12	173,89	182,91
Ikke bosatte	154,87	157,21	163,62	168,71

Kilde: AA-registeret, Lønnsundersøkelsen, Econ Pöyry

¹⁾ September.

²⁾ 3. kvartal.

³⁾ Se fotnote tabell V1.1.

Tabell V1.5 Gjennomsnittlig timelønn (AALTO-timelønnen) etter om arbeidstakeren betaler fagforeningskontingent. Privat sektor¹⁾. Bosatte og ikke bosatte. Arbeidstakerforhold som er hovedarbeidstakerforhold minst ett kvartal i løpet av året. 2003-2007

	2003	2004	2005	2006	2007
Andel med fagforeningskontingent	38,0	38,3	37,6	37,6	36,7
Bosatte	38,5	38,7	38,1	38,2	37,4
Ikke bosatte	12,5	15,5	13,5	15,1	14,2
Timelønn bosatte					
Med kontingent	197,02	203,16	212,65	223,39	251,46
Uten kontingent	177,22	180,62	188,50	199,64	189,65
Timelønn ikke-bosatte					
Med kontingent	230,73	248,01	252,38	246,58	238,66
Uten kontingent	184,50	164,59	177,20	183,94	213,01

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

¹⁾ Se fotnote tabell V1.1.

Tabell V1.6 Gjennomsnittlig timelønn (AKULTO-timelønnen) etter om arbeidstakeren betaler fagforeningskontingent. Privat sektor¹⁾. Arbeidstakerforhold som er hovedarbeidstakerforhold minst ett kvartal i løpet av året. 2003-2007. Bosatte. AKU-utvalget

	2003	2004	2005	2006	2007
Andel med fagforeningskontingent	41,2	41,5	41,4	41,5	40,2
Timelønn, med kontingent	177,20	186,42	190,25	204,67	217,94
Timelønn uten kontingent	157,18	161,87	169,26	176,74	193,31

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, AKU, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

¹⁾ Se fotnote tabell V1.1.

Tabell V1.7 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen) etter om arbeidstakeren betaler fagforeningskontingent. Privat sektor¹⁾. September. Arbeidstid per uke som i LU. Bosatte og ikke bosatte. 2003-2006. Utvalget

	2003	2004	2005	2006
Andel med fagforeningskontingent	54,9	54,3	54,5	53,3
Bosatte	55,1	54,4	54,6	54,1
Ikke bosatte	28,4	38,7	36,0	34,1
Timelønn bosatte				
Med kontingent	161,31	166,24	173,94	182,68
Uten kontingent	162,27	168,23	173,90	183,18
Timelønn ikke bosatte				
Med kontingent	159,07	169,67	184,59	188,49
Uten kontingent	153,26	149,35	151,85	158,48

Kilde: AA-registeret, Lønnsundersøkelsen, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

¹⁾ Se fotnote tabell V1.1.

Tabell V1.8 Gjennomsnittlig timelønn (AALTO-timelønnen) etter om arbeidstakeren er i bedrifter med ansatte som betaler fagforeningskontingent. Privat sektor¹⁾. Bosatte og ikke bosatte. Arbeidstakerforhold som er hovedarbeidstakerforhold minst ett kvartal i løpet av året. 2003-2007

	2003	2004	2005	2006	2007
Andel i bedrifter der noen betaler fagforeningskontingent	83,4	83,5	83,3	84,9	85,7
Bosatte	83,6	83,7	83,5	85,3	86,0
Ikke bosatte	73,6	71,5	70,3	72,9	77,1
Timelønn bosatte					
Ansatte i bedrifter der noen betaler kontingent	191,39	196,27	205,34	215,50	229,35
Ansatte i bedrifter der ingen betaler kontingent	151,37	153,74	158,88	169,40	181,12
Timelønn ikke bosatte					
Ansatte i bedrifter der noen betaler kontingent	218,74	203,72	218,09	219,40	217,91
Ansatte i bedrifter der ingen betaler kontingent	110,96	111,76	114,85	123,35	132,75

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

¹⁾ Se fotnote tabell V1.1.

Tabell V1.9 Gjennomsnittlig timelønn (AKULTO-timelønnen) etter om arbeidstakeren er i bedrifter med ansatte som betaler fagforeningskontingent. Privat sektor¹⁾. Arbeidstakerforhold som er hovedarbeidstakerforhold minst ett kvartal i løpet av året. 2003-2007. Bosatte. AKU-utvalget

	2003	2004	2005	2006	2007
Andel i bedrifter der noen betaler fagforeningskontingent	83,8	84,2	84,2	85,7	86,1
Timelønn for ansatte i bedrifter der noen betaler kontingent	170,85	177,19	184,39	194,16	208,39
Timelønn for ansatte i bedrifter der ingen betaler kontingent	137,37	144,78	143,69	153,27	171,27

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, AKU, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

¹⁾ Se fotnote tabell V1.1.

Tabell V1.10 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen) etter om arbeidstakeren er i bedrifter med ansatte som betaler fagforeningskontingent. Privat sektor¹⁾. September. Arbeidstid per uke som i LU. Bosatte og ikke bosatte. 2003-2006. Utvalget

	2003	2004	2005	2006
Andel i bedrifter der noen betaler fagforeningskontingent	94,9	94,5	95,0	95,7
Bosatte	94,9	94,5	95,0	95,7
Ikke bosatte	94,3	94,3	95,6	94,9
Timelønn bosatte				
Ansatte i bedrifter der noen betaler kontingent	163,07	168,56	175,38	184,12
Ansatte i bedrifter der ingen betaler kontingent	136,77	142,73	146,37	156,04
Timelønn ikke bosatte				
Ansatte i bedrifter der noen betaler kontingent	156,79	158,61	164,92	170,60
Ansatte i bedrifter der ingen betaler kontingent	123,97	134,04	135,55	133,23

Kilde: AA-registeret, Lønnsundersøkelsen, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

¹⁾ Se fotnote tabell V1.1.

Tabellvedlegg 2: Gjennomsnittslønn panel

Tabell V2.1 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen) for uorganiserte i **faglært** bygningsarbeid i **Osloregionen** som i 2. kvartal **2003** har lønn under minstelønn. Timelønn ett år etter. Bosatte og ikke bosatte

	Personer		Gjennomsnittslønn	
	N	Veid	2003	2004
Bosatte				
Alle under minstelønnen i 2003	324	1 150	93,71	
Ute i 2004. Ikke i regionen eller ikke i yrket eller ikke uorganisert eller ikke i utvalget i 2004	209	765	93,51	
Gjenværende i 2004, i yrket og regionen, fortsatt uorganisert	115		94,1	138,85
Ikke-bosatte				
Alle under minstelønnen i 2003	54	140	108,13	
Ute i 2004. Ikke i regionen eller ikke i yrket eller ikke uorganisert eller ikke i utvalget i 2004	29	80	106,55	
Gjenværende i 2004, i yrket og regionen, fortsatt uorganisert	25		110,26	122,2

Kilde: AA-registeret, Lønnsundersøkelsen, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

*Tabell V2.2 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen) for uorganiserte i **faglært** bygningsarbeid i **Osloregionen** som i 2. kvartal **2004** har lønn under minstelønn. Timelønn ett år etter. Bosatte og ikke bosatte*

	Personer		Gjennomsnittslønn	
	N	Veid	2004	2005
Bosatte				
Alle under minstelønnen i 2004	311	988	98,59	
Ute i 2005. Ikke i regionen eller ikke i yrket eller ikke uorganisert eller ikke i utvalget i 2005	181	645	99,95	
Gjenværende i 2005, i yrket og regionen, fortsatt uorganisert	130		96,04	133,39
Ikke-bosatte				
Alle under minstelønnen i 2004	64	224	117,75	
Ute i 2005. Ikke i regionen eller ikke i yrket eller ikke uorganisert eller ikke i utvalget i 2005	41	164	118,98	
Gjenværende i 2005, i yrket og regionen, fortsatt uorganisert	23		114,41	128,61

Kilde: AA-registeret, Lønnsundersøkelsen, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

*Tabell V2.3 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen) for uorganiserte i **faglært** bygningsarbeid i **Osloregionen** som i 2. kvartal **2005** har lønn under minstelønn. Timelønn ett år etter. Bosatte og ikke bosatte*

	Personer		Gjennomsnittslønn	
	N	Veid	2005	2006
Bosatte				
Alle under minstelønnen i 2005	356	1 187	99,69	
Ute i 2006. Ikke i regionen eller ikke i yrket eller ikke uorganisert eller ikke i utvalget i 2006	187	724	102,32	
Gjenværende i 2006, i yrket og regionen, fortsatt uorganisert	169		95,69	139,26
Ikke-bosatte				
Alle under minstelønnen i 2005	62	223	118,98	
Ute i 2006. Ikke i regionen eller ikke i yrket eller ikke uorganisert eller ikke i utvalget i 2006	33	148	118,63	
Gjenværende i 2006, i yrket og regionen, fortsatt uorganisert	29		119,67	134,63

Kilde: AA-registeret, Lønnsundersøkelsen, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

*Tabell V2.4 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen) for uorganiserte i **ufaglært** bygningsarbeid i **Osloregionen** som i 2. kvartal **2003** har lønn under minstelønn. Timelønn ett år etter. Bosatte*

	Personer		Gjennomsnittslønn	
	N	Veid	2003	2004
Alle under minstelønnen i 2003	32	104	81.84	
Ute i 2004. Ikke i regionen eller ikke i yrket eller ikke uorganisert eller ikke i utvalget i 2004	23	79	79.37	
Gjenværende i 2004, i yrket og regionen, fortsatt uorganisert	9		89.57	120.13

Kilde: AA-registeret, Lønnsundersøkelsen, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

*Tabell V2.5 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen) for uorganiserte i **ufaglært** bygningsarbeid i **Osloregionen** som i 2. kvartal **2004** har lønn under minstelønn. Timelønn ett år etter. Bosatte*

	Personer		Gjennomsnittslønn	
	N	Veid	2004	2005
Alle under minstelønnen i 2004	44	145	87,41	
Ute i 2005. Ikke i regionen eller ikke i yrket eller ikke uorganisert eller ikke i utvalget i 2005	26	104	84,91	
Gjenværende i 2005, i yrket og regionen, fortsatt uorganisert	18		93,83	112,36

Kilde: AA-registeret, Lønnsundersøkelsen, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

*Tabell V2.6 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønnen) for uorganiserte i **ufaglært** bygningsarbeid i **Osloregionen** som i 2. kvartal **2005** har lønn under minstelønn. Timelønn ett år etter. Bosatte*

	Personer		Gjennomsnittslønn	
	N	Veid	2005	2006
Alle under minstelønnen i 2005	31	108	100,33	
Ute i 2006. Ikke i regionen eller ikke i yrket eller ikke uorganisert eller ikke i utvalget i 2006	22	92	101,62	
Gjenværende i 2006, i yrket og regionen, fortsatt uorganisert	9		93,34	127,69

Kilde: AA-registeret, Lønnsundersøkelsen, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

*Tabell V2.7 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønningen) for uorganiserte i **faglært** bygningsarbeid i **Hordaland** som i 4. kvartal **2003** har lønn under minstelønn. Timelønn ett år etter. Bosatte*

	Personer		2003	2004
	N	Veid		
Alle under minstelønningen i 2003	161	789	88,91	
Ute i 2004. Ikke i regionen eller ikke i yrket eller ikke uorganisert eller ikke i utvalget i 2004	110	588	87,34	
Gjenværende i 2004, i yrket og regionen, fortsatt uorganisert	51		93,48	131,03

Kilde: AA-registeret, Lønnsundersøkelsen, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

*Tabell V2.8 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønningen) for uorganiserte i **faglært** bygningsarbeid i **Hordaland** som i 4. kvartal **2004** har lønn under minstelønn. Timelønn ett år etter. Bosatte*

	Personer		Gjennomsnittslønn	
	N	Veid	2004	2005
Alle under minstelønningen i 2004	104	362	92,17	
Ute i 2005. Ikke i regionen eller ikke i yrket eller ikke uorganisert eller ikke i utvalget i 2005	66	275	93,45	
Gjenværende i 2005, i yrket og regionen, fortsatt uorganisert	38		88,18	126,99

Kilde: AA-registeret, Lønnsundersøkelsen, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

*Tabell V2.9 Gjennomsnittlig timelønn (LU-timelønningen) for uorganiserte i **faglært** bygningsarbeid i **Hordaland** som i 4. kvartal **2005** har lønn under minstelønn. Timelønn ett år etter. Bosatte og ikke bosatte*

	Personer		Gjennomsnittslønn	
	N	Veid	2005	2006
Alle under minstelønningen i 2005	103	447	88,98	
Ute i 2006. Ikke i regionen eller ikke i yrket eller ikke uorganisert eller ikke i utvalget i 2006	61	263	89,62	
Gjenværende i 2006, i yrket og regionen, fortsatt uorganisert	42		88,07	137,53

Kilde: AA-registeret, Lønnsundersøkelsen, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

Tabell V2.10 Gjennomsnittlig timelønn (AALTO-timelønnen) for uorganiserte i faglært bygningsarbeid i hele landet som i 4. kvartal 2004 har lønn under minstelønn. Timelønn ett år etter. Bosatte og ikke bosatte

	Personer	Gjennomsnittslønn	
		2004	2005
Bosatte			
Alle under minstelønnen i 2004	13 883	94,81	
Ute i 2005. Ikke i norske fylker eller ikke i yrket eller ikke uorganisert i 2005	3 708	83,28	
Gjenværende i 2005, i yrket og i norske fylker, fortsatt uorganisert	10 175	99,22	116,81
Ikke-bosatte			
Alle under minstelønnen i 2004	824	100,34	
Ute i 2005. Ikke i norske fylker eller ikke i yrket eller ikke uorganisert i 2005	372	91,25	
Gjenværende i 2005, i yrket og i norske fylker, fortsatt uorganisert	452	107,83	117,45

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

Tabell V2.11 Gjennomsnittlig timelønn (AALTO-timelønnen) for uorganiserte i faglært bygningsarbeid i hele landet som i 4. kvartal 2005 har lønn under minstelønn. Timelønn ett år etter. Bosatte og ikke bosatte

	Personer	Gjennomsnittslønn	
		2005	2006
Bosatte			
Alle under minstelønnen i 2005	14 190	93,98	
Ute i 2006. Ikke i norske fylker eller ikke i yrket eller ikke uorganisert i 2006	4 434	83,53	
Gjenværende i 2006, i yrket og i norske fylker, fortsatt uorganisert	9 756	98,99	119,23
Ikke-bosatte			
Alle under minstelønnen i 2005	1 280	101,41	
Ute i 2006. Ikke i norske fylker eller ikke i yrket eller ikke uorganisert i 2006	679	93,54	
Gjenværende i 2006, i yrket og i norske fylker, fortsatt uorganisert	601	110,29	124,79

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

*Tabell V2.12 Gjennomsnittlig timelønn (AALTO-timelønnen) for uorganiserte i **flaglært** bygningsarbeid i **hele landet** som i 4. kvartal **2006** har lønn under minstelønn. Timelønn ett år etter. Bosatte og ikke bosatte*

	Personer	Gjennomsnittslønn	
		2006	2007
Bosatte			
Alle under minstelønnen i 2006	15 236	100,11	
Ute i 2007. Ikke i norske fylker eller ikke i yrket eller ikke uorganisert i 2007	4 193	90,79	
Gjenværende i 2007, i yrket og i norske fylker, fortsatt uorganisert	11 043	103,83	126,73
Ikke-bosatte			
Alle under minstelønnen i 2006	1 640	108,64	
Ute i 2007. Ikke i norske fylker eller ikke i yrket eller ikke uorganisert i 2007	839	101,16	
Gjenværende i 2007, i yrket og i norske fylker, fortsatt uorganisert	801	116,49	133,84

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

*Tabell V2.13 Gjennomsnittlig timelønn (AALTO-timelønnen) for uorganiserte i **ufaglært** bygningsarbeid i **hele landet** som i 4. kvartal **2004** har lønn under minstelønn. Timelønn ett år etter. Bosatte og ikke bosatte*

	Personer	Gjennomsnittslønn	
		2004	2005
Bosatte			
Alle under minstelønnen i 2004	1 436	82,9	
Ute i 2005. Ikke i norske fylker eller ikke i yrket eller ikke uorganisert i 2005	607	73,81	
Gjenværende i 2005, i yrket og i norske fylker, fortsatt uorganisert	829	90,22	103,81
Ikke-bosatte			
Alle under minstelønnen i 2004	78	85,35	
Ute i 2005. Ikke i norske fylker eller ikke i yrket eller ikke uorganisert i 2005	47	74,24	
Gjenværende i 2005, i yrket og i norske fylker, fortsatt uorganisert	31	102,21	105,6

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

Tabell V2.14 Gjennomsnittlig timelønn (AALTO-timelønnen) for uorganiserte i ufaglært bygningsarbeid i hele landet som i 4. kvartal 2005 har lønn under minstelønn. Timelønn ett år etter. Bosatte og ikke bosatte

	Personer	Gjennomsnittslønn	
		2005	2006
Bosatte			
Alle under minstelønnen i 2005	1 596	82,59	
Ute i 2006. Ikke i norske fylker eller ikke i yrket eller ikke uorganisert i 2006	803	76,2	
Gjenværende i 2006, i yrket og i norske fylker, fortsatt uorganisert	793	89,65	104,51
Ikke-bosatte			
Alle under minstelønnen i 2005	144	91,23	
Ute i 2006. Ikke i norske fylker eller ikke i yrket eller ikke uorganisert i 2006	81	91,31	
Gjenværende i 2006, i yrket og i norske fylker, fortsatt uorganisert	63	91,12	95,68

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

Tabell V2.15 Gjennomsnittlig timelønn (AALTO-timelønnen) for uorganiserte i ufaglært bygningsarbeid i hele landet som i 4. kvartal 2006 har lønn under minstelønn. Timelønn ett år etter. Bosatte og ikke bosatte

	Personer	Gjennomsnittslønn	
		2006	2007
Bosatte			
Alle under minstelønnen i 2006	1 740	87,57	
Ute i 2007. Ikke i norske fylker eller ikke i yrket eller ikke uorganisert i 2007	809	81,24	
Gjenværende i 2007, i yrket og i norske fylker, fortsatt uorganisert	931	93,73	108,22
Ikke-bosatte			
Alle under minstelønnen i 2006	322	89,42	
Ute i 2007. Ikke i norske fylker eller ikke i yrket eller ikke uorganisert i 2007	215	85,4	
Gjenværende i 2007, i yrket og i norske fylker, fortsatt uorganisert	107	97,5	113,29

Kilde: AA-registeret, LTO-registeret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

Tabellvedlegg 3: Avgang av arbeidskraft

Tabell V3.1 *Uorganiserte som har lønn under minstelønn og som forlater **faglært** bygningsarbeid i **Osloregionen** fra 2. kvartal til samme kvartal året etter, fordelt etter den posisjonen de går til. Bosatte personer*

	Startår					
	N			Veid		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Ute året etter	209	181	187	765	645	724
Sysselsatt året etter	184	159	170	683	581	673
Fortsatt arbeidstakerforhold i 2. kvartal, fortsatt i bygg og anlegg, men de kan være utenfor yrket, blitt organisert eller arbeidsplassen kan være lokalisert utenfor Osloregionen	184	157	162	683	571	638
Fortsatt arbeidstakerforhold i 2. kvartal, men utenfor bygg og anlegg, i privat sektor	0	2	8	0	10	35
Fortsatt arbeidstakerforhold i 2. kvartal, men utenfor bygg og anlegg, i offentlig sektor	0	0	0	0	0	0
Selvstendig (året etter)	0	0	0	0	0	0
Ikke sysselsatt året etter	25	22	17	82	64	51
Herav i ulike kategorier helt eller delvis utenfor inntektsgivende arbeid						
Delvis sysselsatt arbeidssøker 2. kvartal	3	1	2	8	2	7
Helt arbeidsledig 2. kvartal	7	10	6	21	22	18
Yrkeshemmet arbeidssøker 2. kvartal	1	1	1	1	1	1
Alderspensjon 2. kvartal	0	0	0	0	0	0
Afp 2. kvartal	0	0	0	0	0	0
Uføretrygd 2. kvartal	1	1	0	4	1	0
Første uføretidspunkt i 4 kvartal eller før	1	1	0	4	1	0
Første tidspunkt i lengste sykefravær (minst 3 måneder), i 4 kvartal eller før	3	2	2	7	2	3
Medisinsk rehabilitering (begynt på i 2. kvartal)	0	0	0	0	0	0
Under utdanning året etter	5	0	2	14	0	2

Kilde: AA-registeret, FD-trygd, Sykemeldingsregisteret, Utdanningsregisteret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

*Tabell V3.2 Uorganiserte som har lønn under minstelønn og som forlater **faglært** bygningsarbeid i **Hordaland** fra 4. kvartal til samme kvartal året etter, fordelt etter den posisjonen de går til. Bosatte personer*

	N		Veid	
	2004	2005	2004	2005
Ute året etter	66	61	275	263
Sysselsatt året etter	57	41	244	174
Fortsatt arbeidstakerforhold i 4. kvartal, fortsatt i bygg og anlegg, men de kan være utenfor yrket, blitt organisert eller arbeidsplassen kan være lokalisert utenfor Hordaland	55	39	241	158
Fortsatt arbeidstakerforhold i 4. kvartal, men utenfor bygg og anlegg, i privat sektor	2	2	3	16
Fortsatt arbeidstakerforhold i 4. kvartal, men utenfor bygg og anlegg, i offentlig sektor	0	0	0	0
Selvstendig (året etter)	0	0	0	0
Ikke sysselsatt året etter	9	20	31	89
Herav i ulike kategorier helt eller delvis utenfor inntektsgivende arbeid				
Delvis sysselsatt arbeidssøker 4. kvartal	0	0	0	0
Helt arbeidsledig 4. kvartal	2	1	11	2
Yrkeshemmet arbeidssøker 4. kvartal	2	0	10	0
Alderspensjon 4. kvartal	0	0	0	0
Afp 4. kvartal	0	0	0	0
Uføretrygd 4. kvartal	0	0	0	0
Første uføretidspunkt i 4 kvartal eller før	0	0	0	0
Første tidspunkt i lengste sykefravær (minst 3 måneder), i 4 kvartal eller før	2	2	10	10
Medisinsk rehabilitering (begynt på i 4. kvartal)	0	0	0	0
Under utdanning året etter	2	9	3	42

Kilde: AA-registeret, FD-trygd, Sykemeldingsregisteret, Utdanningsregisteret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

*Tabell V3.3 Uorganiserte som har lønn under minstelønn og som forlater **faglært** bygningsarbeid fra 4. kvartal til samme kvartal året etter, fordelt etter den posisjonen de går til. Bosatte personer, **hele landet***

	Startår		
	2004	2005	2006
Ute året etter	3 708	4 434	4 193
Sysselsatt året etter	1 705	2 173	1 875
Fortsatt arbeidstakerforhold i 4. kvartal, fortsatt i bygg og anlegg, men de kan være utenfor yrket, blitt organisert eller arbeidsplassen kan være lokalisert utenfor norske fylker	1 151	1 433	1 125
Fortsatt arbeidstakerforhold i 4. kvartal, men utenfor bygg og anlegg, i privat sektor	366	471	549
Fortsatt arbeidstakerforhold i 4. kvartal, men utenfor bygg og anlegg, i offentlig sektor	0	0	0
Selvstendig (året etter)	188	269	201
Ikke sysselsatt året etter	2 003	2 261	2 318
Herav i ulike kategorier helt eller delvis utenfor inntektsgivende arbeid			
Delvis sysselsatt arbeidssøker 4. kvartal	82	51	32
Helt arbeidsledig 4. kvartal	394	369	269
Yrkeshemmet arbeidssøker 4. kvartal	264	227	218
Alderspensjon 4. kvartal	0	0	0
Afp 4. kvartal	0	0	0
Uføretrygd 4. kvartal	59	64	59
Første uføretidspunkt i 4 kvartal eller før	92	86	62
Første tidspunkt i lengste sykefravær (minst 3 måneder), i 4 kvartal eller før	507	612	575
Medisinsk rehabilitering (begynt på i 4. kvartal)	18	15	10
Under utdanning året etter	297	328	311

Kilde: AA-registeret, FD-trygd, Sykemeldingsregisteret, Utdanningsregisteret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

*Tabell V3.4 Uorganiserte som har lønn under minstelønn og som forlater **ufaglært** bygningsarbeid fra 4 kvartal til samme kvartal året etter, fordelt etter den posisjonen de går til. Bosatte personer, **hele landet***

	Startår		
	2004	2005	2006
Ute året etter	607	803	809
Sysselsatt året etter	279	366	405
Fortsatt arbeidstakerforhold i 4. kvartal, fortsatt i bygg og anlegg, men de kan være utenfor yrket, blitt organisert eller arbeidsplassen kan være lokalisert utenfor norske fylker	201	253	273
Fortsatt arbeidstakerforhold i 4. kvartal, men utenfor bygg og anlegg, i privat sektor	59	90	120
Fortsatt arbeidstakerforhold i 4. kvartal, men utenfor bygg og anlegg, i offentlig sektor	0	0	0
Selvtendig (året etter)	19	23	12
Ikke sysselsatt året etter	328	437	404
Herav i ulike kategorier helt eller delvis utenfor inntektsgivende arbeid			
Delvis sysselsatt arbeidssøker 4. kvartal	19	17	8
Helt arbeidsledig 4. kvartal	97	117	64
Yrkeshemmet arbeidssøker 4. kvartal	42	46	30
Alderspensjon 4. kvartal	0	0	0
Afp 4. kvartal	0	0	0
Uføretrygd 4. kvartal	8	21	11
Første uføretidspunkt i 4 kvartal eller før	13	23	11
Første tidspunkt i lengste sykefravær (minst 3 måneder), i 4 kvartal eller før	79	100	97
Medisinsk rehabilitering (begynt på i 4. kvartal)	2	4	4
Under utdanning året etter	64	83	63

Kilde: AA-registeret, FD-trygd, Sykemeldingsregisteret, Utdanningsregisteret, Selvangivelsesregisteret, Econ Pöyry

*Tabell V3.5 Uorganiserte som har lønn under minstelønn og som forlater **faglært** bygningsarbeid fra 4 kvartal til samme kvartal året etter, fordelt etter alder i startåret. Bosatte personer, **hele landet***

	N			Prosentandel		
	Startår					
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
-19 år	219	325	295	10,9	14,4	12,7
20-24 år	585	668	673	29,2	29,5	29,0
25-29 år	285	313	362	14,2	13,8	15,6
30-34 år	269	257	247	13,4	11,4	10,7
35-39 år	226	212	232	11,3	9,4	10,0
40-44 år	142	142	193	7,1	6,3	8,3
45-49 år	88	141	122	4,4	6,2	5,3
50-54 år	92	102	96	4,6	4,5	4,1
55-59 år	82	88	85	4,1	3,9	3,7
60,61 år	15	13	13	0,7	0,6	0,6
62- år	0	0	0	0,0	0,0	0,0
	2033	2261	2318	100,0	100,0	100,0

*Tabell V3.6 Uorganiserte som har lønn under minstelønn og som forlater **ufaglært** bygningsarbeid fra 4 kvartal til samme kvartal året etter, fordelt etter alder i startåret. Bosatte personer, **hele landet***

	N			Prosentandel		
	Startår					
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
-19 år	64	75	65	19,5	17,1	16,1
20-24 år	100	143	130	30,5	32,7	32,2
25-29 år	64	58	66	19,5	13,3	16,3
30-34 år	39	51	44	11,9	11,7	10,9
35-39 år	15	38	29	4,6	8,7	7,2
40-44 år	12	27	29	3,7	6,2	7,2
45-49 år	10	15	14	3,0	3,4	3,5
50-54 år	15	12	16	4,6	2,7	4,0
55-59 år	7	13	10	2,1	3,0	2,5
60,61 år	2	5	1	0,6	1,1	0,2
62- år	0	0	0	0,0	0,0	0,0
	328	437	404	100,0	100,0	100,0

Litteratur

- Alsos, K. og A.M. Ødegård (2007): *Sikrer Norges framtid på minstelønn. Østeuropeisk arbeidskraft på petroleumsanlegg på land*. Fafo-rapport 2007:32.
- Andersen, R.K., M. Bråten, L. Eldring, J.H. Friberg, og A.M. Ødegård (2009): *Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft*. Fafo-rapport 2009:46
- 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.
- Econ Pöyry (2008): *Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler*. Rapport 2008-038
- Nergaard, K. og T.A. Stokke (2006): *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005*. Fafo-rapport 518.
- Pencavel, J. (1971): «The Demand for Union Services: An Exercise». *Industrial and Labour Relations Review*, 24, s. 180-190.