

1 Arbeidsgruppe om organisasjonsgradene i arbeidslivet

Rapport juni 2021

Innhold

1	ARBEIDSGRUPPE OM ORGANISASJONSGRADENE I ARBEIDSLIVET	1
2	OM ARBEIDET	3
2.1	Bakgrunn	3
2.2	Arbeidsgruppas sammensetning og møter	3
2.3	Tema for arbeidet – kunnskapsinnhenting	4
2.4	Om rapporten	4
3	DET ORGANISERTE ARBEIDSLIVET – STATISTIKK OG BAKGRUNNSKUNNSKAP	5
3.1	Den norske modellen og det organiserte arbeidslivet	5
3.2	Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i tall	6
4	TILTAK FOR Å STYRKE KUNNSKAPEN OM ET ORGANISERT ARBEIDSLIV	7
4.1	Målgruppe 1 - elever i videregående opplæring, med vekt på samfunnskunnskap, historie og yrkesfag	7
4.2	Målgruppe 2 – studenter i høyere utdanning	9
4.3	Målgruppe 3 – Unge arbeidstakere og andre arbeidstakere som er nye i arbeidslivet	9
4.4	Målgruppe 4 – utenlandske arbeidstakere	10
4.5	Målgruppe 5 – bransjer med lav organisasjonsgrad	11
5	ANDRE MULIGE TILTAKSOMRÅDER	13
5.1	Innledning	13
5.2	Økonomiske forhold som kan påvirke organisering	13
	<i>Skattefradrag for kontingent</i>	14
5.3	Forhold som berører tariffpartene	14

5.3.1	Pensjon/AFP	14
5.3.2	Tariffavtalene	15
5.4	Reguleringer/juridiske forhold	15
5.4.1	Vurdere utvidet handlingsrom for virksomheter med tariffavtale	15
5.4.2	Styrke det organiserte arbeidslivet i forbindelse med offentlige innkjøp	17
6	DE TILLITSVALGTES ROLLE OG VILKÅR I VIRKSOMHETENE	17
6.1	Innledning	17
6.2	Formelle rammer rundt tillitsvalgtrollen	18
6.3	Tillitsvalgtrollen	19
7	VIDERE OPPFØLGING	20
8	VEDLEGG – SAMMENDRAG AV ULIKE RAPPORTER	22
8.1	Organisasjonsgrad på arbeidstakersiden	22
8.2	Organisasjonsgrad på arbeidsgiversiden	24
8.3	Tariffavtaledekning	25
8.4	YS Arbeidslivsbarometer	26
8.5	Rapport om uorganiserte arbeidstakere	26
8.6	Arbeidstakeres holdninger til organisering	28
8.7	Arbeidsgiveres bruk av, og holdninger til, tariffavtaler	28
	<i>Virksomheters motivasjon for organisering</i>	28
	<i>Tariffavtaler og partssamarbeid</i>	29
	<i>Tariffavtalens normative virkning</i>	29
	<i>Forskjeller i tariffavtaledekning</i>	30
8.8	Virknninger av skattefradrag for fagforeningskontingent	30
8.9	Kartlegginger som gjelder tillitsvalgtes rolle	31
8.10	Den norske supermodellen	34

2 Om arbeidet

2.1 Bakgrunn

På bakgrunn av drøfting i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd i februar 2019 inviterte Arbeids- og sosialdepartementet hovedorganisasjonene i arbeidslivet til å delta i en arbeidsgruppe om organisasjonsgradene i arbeidslivet, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Stortinget fattet i 2018 et anmodningsvedtak, der regjeringen ble bedt om å fremme sak til Stortinget med forslag som bidrar til at organisasjonsgraden kan økes.¹ Arbeidsgruppen fikk i oppgave å jobbe frem et grunnlag for en diskusjon i ALPR om felles innsats for økt organisasjonsgrad.

Rapporten må ses på som en tilbakemelding av status for arbeidet som er gjort fram til nå, en beskrivelse av kunnskapsgrunnlag og en oversikt over ulike innspill og tema som er blitt tatt opp underveis i prosessen.

Formålet med arbeidsgruppas arbeid har bl.a. vært å peke på mulige områder for tiltak for å bidra til å styrke det organiserte arbeidslivet. Arbeidsgruppa har ikke blitt bedt om å trekke konklusjoner. I rapporten pekes det på noen mulige tiltak og områder som det kan være aktuelt å arbeide videre med. Noen av disse er konkretisert og mer detaljert beskrevet, mens andre er omtalt mer skissemessig og overordnet. Det er viktig å understreke at de tema som her er gjengitt ikke er en uttømmende liste over relevante tema. Forslagene som omtales i rapporten er innspill og ideer fra arbeidsgruppa, og er ikke behandlet i respektive organisasjoner. Statssekretæren i Arbeids- og sosialdepartementet har ledet og lagt til rette for dialogen mellom partene.

Det er enighet i gruppa om at det kreves et kontinuerlig arbeid for å fremme et organisert arbeidsliv og øke organisasjonsgradene i arbeidslivet. Arbeidsgruppa har lagt til grunn at de prosesser og tema som drøftes i denne rapporten, og som gjelder tema og områder hvor det er aktuelt med samarbeid mellom partene og myndighetene, følges opp i det løpende to- og trepartssamarbeidet, og at den videre dialogen forankres i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

Rapporten legges fram for Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd (ALPR) som grunnlag for drøfting og videre oppfølging.

2.2 Arbeidsgruppas sammensetning og møter

Arbeidsgruppa har vært ledet av statssekretæren i Arbeids- og sosialdepartementet, Christl Kvam fram til sommeren 2019, deretter Vegard Einan.

Gruppas øvrige medlemmer har vært: Arvid Ellingsen (LO), Kristine Østrem Alsvik (NHO), Geir Lyngstad Strøm (Unio), Karsten Kragh Langfeldt (KS) (Hege Mygland fram til høsten 2020), Øyvind Olufsen (YS), Trond Teisberg (Virke), Christine Meling (Akademikerne), og Kari Saastad (Spekter).

¹ Anmodningsvedtak nr. 437, 31. januar 2018: «Stortinget ber regjeringen fremme sak til Stortinget med forslag som bidrar til at organisasjonsgraden kan økes, som en anerkjennelse av betydningen av at mange arbeidstakere velger å være fagorganisert.»

I sekretariatet har Hanne Margrethe Meldal, Reinert Andreas Leirvik, Synnøve Nymo, Synne Dokka og Kristin Stanwick Bårnås deltatt, alle fra Arbeids- og sosialdepartementet.

Arbeidsgruppa startet våren 2019 og avsluttet arbeidet i juni 2021. Det var et langt opphold i 2020 som følge av koronapandemien, da arbeidsgruppa ble enige om å sette arbeidet på vent i en periode.

2.3 Tema for arbeidet – kunnskapsinnhenting

Utgangspunktet for arbeidet har vært at organisasjonene selv har ansvar for rekruttering av medlemmer og å bidra til oppslutning om den norske arbeidslivsmodellen. Arbeidsgruppa har derfor valgt å konsentrere oppmerksomheten om tema og områder hvor partene og myndighetene i samarbeid kan bidra på en måte som kan utgjøre en forskjell. Følgende tema ble tatt opp særskilt:

- Tiltak for å styrke kunnskapen om det organiserte arbeidslivet i befolkningen
- Økonomiske incentiver
- Juridiske forhold/fleksibilitet
- Tillitsvalgtes rolle og vilkår
- Trepertssamarbeidet

Arbeidsgruppa har lagt hovedvekt på tiltak som bidrar til økt kunnskap om det organiserte arbeidslivet, men peker også fremover på mulige områder hvor det kan arbeides videre med tiltak innenfor to- og trepartssamarbeidet for å styrke det organiserte arbeidslivet.

Det foreligger en god del dokumentasjon om arbeidstakeres organisering, men i mindre grad om arbeidsgiversiden. På initiativ fra arbeidsgruppa satte Arbeids- og sosialdepartementet derfor i gang et FoU-prosjekt med formål å særlig belyse hva som påvirker organiseringen av arbeidsgiverne i privat sektor, og bruken av og holdninger til tariffavtaler hos arbeidsgivere der. Fafo fikk oppdraget, og leverte i mars 2021 rapporten *Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler*. En oppsummering av denne rapporten inngår i kapittel 2, og det henvises til resultater og vurderinger fra Fafos rapport videre i dokumentet.

Følgende eksterne aktører har bidratt i gruppens møter:

Kristine Nergaard og Kristin Alsos fra Fafo.

Borghild Lekve fra Arbeidstilsynet.

Karl Børre Reite og Jon Arild Ruud fra Skatteetaten, Samarbeid mot svart økonomi.

2.4 Om rapporten

I kapittel 2 omtales den norske modellen og det organiserte arbeidslivet, og kunnskapsgrunnlaget om organisering mv. refereres kort. I vedlegg 1 er det en utfyllende omtale om innholdet i ulike rapporter om organisasjonsgradene på hhv. arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, tariffavtaledekning, forhold som påvirker organisering av henholdsvis arbeidstakere og arbeidsgivere, samt om skattefradraget for fagforeningskontingent.

I kapittel 3 beskrives innspill til tiltak for å styrke kunnskapen om det organiserte arbeidslivet overfor prioriterte målgrupper.

I kapittel 4 beskrives andre mulige tiltaksområder, bl.a. når det gjelder økonomiske insentiver og juridiske forhold.

I kapittel 5 omtales de tillitsvalgtes rolle og vilkår i virksomhetene..

I kapittel 6 er det en avsluttende omtale med oppsummering og enkelte innspill fra arbeidsgruppa til hvordan temaet kan følges opp videre.

3 Det organiserte arbeidslivet – statistikk og bakgrunnskunnskap

3.1 Den norske modellen og det organiserte arbeidslivet

Det norske samfunnet er bygd opp med et sett med ulike institusjoner og ordninger som har utviklet seg over tid, og som i stor grad er etablert for å løse konkrete problemstillinger. I stort kan det sies at den måten vi har organisert oss på i Norge omtales som den norske modellen, jf. nærmere beskrivelse i Sysselsettingsutvalgets innstilling (NOU 2021: 2, kapittel 3).

Norge plasserer seg høyt på internasjonale sammenligninger av sysselsetting, produktivitet, velstand og likhet, og det trekkes ofte frem at mye av bakgrunnen for dette nettopp ligger i den norske samfunnsmodellen. I Fafos NordMod-prosjekt beskriver modellen som bestående av tre hovedelementer: økonomisk styring, brede offentlige velferdsordninger og et organisert arbeidsliv. Disse tre grunnpilarene samvirker, med trepartssamarbeidet og det politiske systemet som det sentrale koordinerende elementet.²

Det er et viktig poeng at denne samfunnsmodellen ikke er statisk. Fafo beskriver den snarere som «en metode for hvordan vi løser internt oppståtte og eksterne påførte utfordringer.»³ Samarbeidet har dype historiske røtter, og har utviklet og tilpasset seg i møte med nye situasjoner og hendelser. Et slik tilpasning fra de senere år er allmenngjorte tariffavtaler i forbindelse med økt arbeidsinnvandring fra EU-land etter EU-utvidelsene i 2004 og 2007. Andre eksempler er IA-avtalen, pensjonsforliket, håndteringen av oljeprisfallet i 2014 og korona-krisen i 2020.

Koordinert lønnsdannelse er et sentralt element i modellen. Det inntektspolitiske samarbeidet er forankret i regjeringens kontaktutvalg med organisasjonene i arbeidslivet, ledet av statsministeren. Sentralt er også Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU). Rapportene fra TBU legger en stor del av tallgrunlaget for lønnsoppgjørene, og legger slik til rette for at partene i arbeidslivet og myndighetene har en felles forståelse av situasjonen i norsk økonomi.⁴ Lønnsforhandlingene starter i konkurranseutsatt industri, det såkalte frontfaget, og resultatet herfra setter normen for lønnsutviklingen i resten av arbeidslivet. De årlige rapportene fra TBU inneholder også en oppdatert omtale av institusjonelle trekk ved lønnsdannelsen, herunder også utviklingen når det gjelder organisasjonsgrader og tariffavtaledekning (jf. NOU 2021: 5, vedlegg 5).

På nasjonalt nivå er det primært de fire største arbeidstakerorganisasjonene (LO, Unio, Akademikerne og YS) og de fire største arbeidsgiverorganisasjonene (NHO, KS, Virke og Spekter) som deltar i det organiserte partssamarbeidet. De sterke båndene på sentralt nivå gjenspeiles på virksomhetsnivå.⁵ Norsk næringsliv har over tid vist seg å være omstillingsdyktig, og dette knyttes blant annet til partssamarbeidet.⁶ Virksomhetsledelsen og

² Dølvik, J.E., Fløtten, T., Hippe, Jon M., Jordfald, B. (2014): *Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel?* Fafo-rapport 2014:46

³ Fløtten, T. og Jordfald, B. (2019): *Den norske modellen – en supermodell?* LO Stat, Fafo og Spekter

⁴ Informasjon på regjeringens nettsider: [Treparsamarbeid på arbeidsmiljø – og tryggleksområdet](#)

⁵ Løken, E., Stokke, T.A., Nergaard, K. (2013): *Labour Relations in Norway*, Fafo-rapport 2013:09

⁶ Fløtten, T. og Jordfald, B. (2019): *Den norske modellen – en supermodell?* LO Stat, Fafo og Spekter

lokale fagforeninger har ansvaret for både å iverksette nasjonale avtaler, og gjennomføre lokale kollektive forhandlinger⁷. De har også løpende samarbeid om utviklingen av virksomhetene, og kan på den måten være et virkemiddel for å bidra til at de er effektive, innovative og produktive.⁸ Innspillene fra tillitsvalgte i dette samarbeidet gir ledelsen et bredere beslutningsgrunnlag, og samarbeidet gir også nødvendig forankring og bidrar til større forståelse for – og mindre motstand mot – iverksetting av nødvendige endringstiltak. Samlet sett er dette kostnadsbesparende og effektivt. Medbestemmelse og medvirkning på den enkelte arbeidsplass er til dels regulert i lovverket, og for virksomheter med tariffavtale også i de ulike hovedavtalene.

Det er opprettet ulike treparts bransjeprogrammer, der partene samarbeider om å målrette tiltak på bransjenivå for å løse utfordringer knyttet til blant annet sykefravær og frafall⁹, kompetanseutvikling¹⁰, og et seriøst arbeidsliv.¹¹

For å være i stand til å møte fremtidige utfordringer, må den norske modellen stadig utvikles og styrkes. Modellen avhenger av bred oppslutning i befolkningen, høy organisasjonsgrad og bred enighet om at modellen fungerer godt. Det kreves derfor at den evner å håndtere eksisterende og nye utfordringer på en hensiktsmessig måte.

3.2 Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i tall

Samspillet i den norske/nordiske modellen er ikke en mekanisk prosess, men har vært avhengig av at de sentrale aktørene, de politiske partiene og arbeidslivspartene, har hatt nok makt, medlemsbredde og legitimitet til å sørge for en helhetlig samordning og iverksetting av politikken, jf. vurderingene i NordMod-rapporten (Dølvik mfl. 2014) og flere andre lignende beskrivelser av samarbeidet i arbeidslivet.

Høy organisasjonsgrad regnes som en viktig forutsetning for modellens oppslutning og legitimitet. Generelt er organisasjonsgradene og tariffavtaledekningen i arbeidslivet betydelig høyere i de nordiske landene enn gjennomsnittet for OECD-landene.

I Norge er organisasjonsgraden blant arbeidstakere om lag 50 prosent, og har endret seg lite i senere år. Den er lavere enn i de andre nordiske landene, hvor enkelte sosiale ordninger tradisjonelt er blitt knyttet til fagforeningsmedlemskap. Organisasjonsgraden blant arbeidsgivere i privat sektor har vært økende de siste 20–30 årene.

Det finnes flere måter å måle hvor stor andel av de sysselsatte som arbeider i virksomheter som er omfattet av tariffavtale. Spørreundersøkelser, som Statistiske sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse, viser en høyere tariffavtaledekning enn det som kommer fram ved å analysere registerdata. Ut fra opplysninger om hvilke virksomheter som er tilsluttet AFP-ordningen i privat sektor anslår Fafo at tariffavtaledekningen i privat sektor er 46 prosent, og at den samlet sett for arbeidslivet nå ligger på 64 prosent. Tallene tyder på at det har vært en viss nedgang i tariffavtaledekningen i privat sektor de siste årene.

Flere undersøkelser har kartlagt forhold som har betydning for arbeidstakeres organisering. Det har vært mindre kjennskap til arbeidsgiveres syn på organisering og tariffavtaler. På bakgrunn av dette tok arbeidsgruppa initiativ til et nytt FoU-prosjekt om arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler. Dette er blitt gjennomført av Fafo, med Arbeids- og

⁷ Løken, E., Stokke, T.A., Nergaard, K. (2013): *Labour Relations in Norway*, Fafo-rapport 2013:09

⁸ Fløtten, T. og Jordfald, B. (2019): *Den norske modellen – en supermodell?* LO Stat, Fafo og Spekter

⁹ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/bransjeprogrammer-under-ia-avtalen-20192022/id2645863/>

¹⁰ <https://www.kompetansenorge.no/kompetansereformen/kompetanseprogrammet/>

¹¹ [Hva er inkluderende arbeidsliv](#) og [Treparsamarbeid på arbeidsmiljø – og tryggleksområdet](#)

sosialdepartementet som oppdragsgiver. Rapporten «Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler» viser at arbeidsgivere gjennomgående har positive holdninger til det organiserte arbeidslivet, men at mange av de uorganiserte arbeidsgiverne ikke ser nytten av medlemskap og tariffavtale når det gjelder egen virksomhet.¹²

I vedlegg 1 er det en mer omfattende redegjørelse for innholdet i ulike rapporter som belyser utviklingen i det organiserte arbeidslivet, og hva som har betydning for hhv. arbeidstakeres og arbeidsgiveres interesse for organisering og tariffavtaler.

4 Tiltak for å styrke kunnskapen om et organisert arbeidsliv

I dette kapitlet fokuseres det på tiltak for å styrke kunnskapen i befolkningen om fagorganisasjonenes plass og rolle i arbeidslivet. Målgruppene vil særlig være elever, studenter og utenlandske arbeidstakere.

Det er stor variasjon i hvor godt forberedt norsk ungdom er på å møte arbeidslivet etter endt utdanning. Det er viktig å styrke kunnskapen om det organiserte arbeidslivet, om de norske ordningene for medvirkning og medbestemmelse i arbeidsmiljøloven, selskapslovene og hovedavtalene, og hva dette betyr for fremtiden. Organisasjonene i arbeidslivet har i senere år fremmet flere initiativer overfor myndighetene for å styrke kunnskapen om den norske modellen og den praktiske arbeidslivskompetansen for elever, lærlinger og studenter.

4.1 Målgruppe 1 - elever i videregående opplæring, med vekt på samfunnskunnskap, historie og yrkesfag

Vi ønsker å styrke forståelsen for det organiserte arbeidslivet gjennom bedre kunnskap og informasjon fra partene i arbeidslivet i videregående opplæring. Relevante fag er samfunnskunnskap og historie, programfagene på de yrkesfaglige utdanningsprogrammene, og opplæringen i bedrift i yrkesfagene..

Samfunnskunnskap.¹³ I læreplanen heter det at elevene skal utvikle seg som engasjerte og kritisk tenkende deltakere i samfunnet. Faget skal styrke forståelsen av og gi mulighet til å utforske lokalsamfunnet som elevene er en del av. Et sentralt kompetansemål er at «Elevene skal utforske og beskrive hvordan organiseringen av samfunnet og arbeidslivet i Norge har endret seg, og drøfte hvordan den nordiske samfunnsmodellen møter utfordringer enkeltpersoner og samfunnet står overfor.»

Historiefaget. Læreplanen sier at elevene skal lære om hvordan organiseringen i arbeidslivet har endret seg i et historisk perspektiv. I læreplanen heter det at elevene skal finne og vurdere historisk materiale/steder som kilder, og bruke det i historiske framstillinger. Elevene skal bruke digitale verktøy til å hente informasjon fra ulike medier/kilder, og vurdere den kildekritisk i egne framstillinger.

Yrkesfagene. I læreplanene for alle programfagene på de yrkesfaglige utdanningsprogrammene heter det at de skal lære om demokratiske prosessene i arbeidslivet, og utvikle en identitet og et bevisst forhold til hvilke forventninger samfunnet har til en

¹² Nergaard, K., Alsos, K. og Svarstad, E. (2021). Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler. Fafo-rapport nr. 7-2021. Oslo: Fafo.

¹³ <https://www.udir.no/lk20/sak01-01>

yrkesutøver. I tillegg skal elevene gjøre rede for og vurdere hvordan partene i arbeidslivet samarbeider for å utvikle et bedre arbeidsliv. Opplæringen i bedrift bør være en særlig relevant og praksisnær arena, også for opplæring om det organiserte arbeidslivet.

KS Ung er etablert av KS som et gratis læringstilbud som passer for elever på 10. trinn og i videregående skole. KS Ung er en samling digitale spill, læringsressurser og filmer om lokaldemokrati, kommuner, medbestemmelse og yrker i kommunal sektor. For å bevisstgjøre skoleungdom i grunnskole og videregående opplæring kan det vurderes å bygge ut dette tilbudet med en modul om «det organiserte arbeidsliv». Dette kan gjøres som en del av partssamarbeidet. Om dette skal være et partssamarbeid mellom partene i tariffområdet eller på overordnet nivå mellom arbeidslivets parter i Norge, må vurderes nærmere.

Nasjonal digital læringsarena (NDLA) – ndla.no – er et interfylkeskommunalt samarbeid som tilbyr åpne og fritt tilgjengelige digitale læringsressurser for videregående opplæring. 10 av 11 fylkeskommuner deltar i dette interfylkeskommunale samarbeidet (Oslo er ikke med, men innholdet er fritt tilgjengelig også for elevene i Oslo-skolen). NDLAs visjon er å lage gode, åpne digitale læremidler for alle fag i videregående opplæring, og å støtte opp om elever og lærere i aktivt og deltakende læringsarbeid. Den norske modellen, partenes betydning, det organiserte arbeidsliv, tariffavtaler mm. beskrives veldig godt i faglige artikler på ndla.no.

Samarbeid mot svart økonomi (SMSØ) har utarbeidet undervisningsopplegget Spleiselaget. Det er gratis og rettet mot elever på videregående skole. Ved bruk av veiledere, film og kommunikasjon informeres elevene om sammenhengen mellom samfunn, skatt og arbeidsliv. Opplegget rapporteres å treffe målgruppen godt, og er et mulig utgangspunkt for å lage et tilsvarende opplegg om fagorganisering og tariffavtaler.

Forslag til tiltak:

- Lage et formidlingsopplegg til elevene om den norske modellen, som lærere kan laste ned og bruke i sin undervisning. Et eksempel på dette er det interaktive læringsspillet "Vinn-Vinn", som er utarbeidet av LO og NHO til bruk i videregående opplæring. Myndighetene, arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverorganisasjonene utarbeider i fellesskap opplæringsmateriell som viser verdien av et organisert arbeidsliv og den norske modellen, og som viser hvordan de organiserte arbeidstakerne og de organiserte virksomhetene utgjør selve fundamentet i den norske samfunnsmodellen.
- Bruke lokale tillitsvalgte og ledere som kan bidra i undervisningen i fagene samfunnskunnskap, historie og i yrkesfagene. Det kan her lages et nettsted av partene i fellesskap, der lærere kan gå for å finne informasjon om hvem som kan bidra i dette opplegget lokalt. Det kan også lages en felles pool av foredragsholdere/undervisere som kan bidra til å gjennomføre konkrete undervisningsopplegg som ledd i opplæringen.
- Lage en felles portal der partene presenterer sin oppfatning av den norske modellen (basert på opplegget til Spekter og LO Stat om «den norske supermodellen», jf. vedlegg 2).
- Bruke og videreutvikle initiativene i regi av KS, SMSØ og fylkeskommunene, som KS Ung, Spleiselaget og Nasjonal digital læringsarena.

4.2 Målgruppe 2 – studenter i høyere utdanning

Dagens studenter er morgendagens arbeidstakere og ledere. Et økt kunnskapsnivå og bedre forståelse for den norske modellen blant studentene vil kunne gjøre veien til fagorganisering kortere, og teoretisk og praktisk innsikt i den norske modellen vil kunne gjøre lederes holdning til organisering mer positiv, både når det gjelder organisering av arbeidstakere i egen virksomhet, og når det gjelder å organisere bedriften de leder i en arbeidsgiverorganisasjon og å inngå tariffavtale.

Forslag til tiltak:

- Kartlegge hvordan og i hvilket omfang det undervises i den norske modellen i høyere utdanning, særlig innenfor profesjonsutdanningene (inkl. praksisdelen av utdanningen), i samfunnsvitenskapelige, økonomiske og administrative fag, og i lederutdanning.
- Samarbeide med Universitets- og høyskolerådet, Norsk studentorganisasjon og de enkelte undervisningsinstitusjonene om å bedre opplæringen i den norske modellen i høyere utdanning.
- Utarbeide målrettet undervisningsmaterieell og en kunnskapsbase som kan brukes i undervisning og praksisveiledning.
- Sikre bred forskning på norsk arbeidsliv og den norske arbeidslivsmodellen innenfor Forskningsrådets programplan for velferd, arbeidsliv og migrasjon (VAM), for å bedre kunnskapsgrunnlaget for framtidig undervisning.

4.3 Målgruppe 3 – Unge arbeidstakere og andre arbeidstakere som er nye i arbeidslivet

Det er viktig å organisere unge og nye arbeidstakere tidligst mulig, fordi det øker den samlede andelen organiserte yrkesaktive, fordi resultatet sannsynligvis vil være mange år i arbeidslivet som organisert, og fordi det vil bidra til å opprettholde eller skape en kultur for organisert arbeidsliv.

4 av 10 uorganiserte oppgir at de er interessert (svarer «absolutt» eller «kanskje») i å fagorganisere seg. De yngre (under 36 år) uttrykker i større grad enn gjennomsnittet interesse for fagorganisering. De med lav lønn generelt, og spesielt hvis lav lønn er kombinert med høy utdanning, uttrykker sterk interesse for å organisere seg. De yngre uttrykker ikke sterkere preferanse for å forhandle egen lønn enn arbeidstakere generelt.

Arbeidstakere inntil 24 år har 5 ganger så høy sannsynlighet for å oppgi interesse for fagorganisering.

Blant de uorganiserte er det særlig unge som sier at de er interessert i et medlemskap. Andelen som sier at de kan være interessert i et medlemskap er 56 prosent blant arbeidstakere fra 25 til 35 år og 30 prosent blant de som er 55 år og mer (Steen mfl. 2017, tabell 14).

Analysene viser klart at mulighetene for å øke organisasjonsgraden er størst blant de unge. Dette kan bety å knytte de unge til seg før de kommer i arbeidslivet, noe særlig de tradisjonelle profesjonsforbundene satser på. Med økende utdanningsnivå kan dette også vektlegges av andre forbund.

Det kan også bety å rekruttere blant studenter med ekstrajobb, midlertidig ansatte, ansatte i små stillinger og de som er nye på arbeidsplassen. Denne gruppen utgjør 350 000–400 000 uorganiserte, hvorav 200 000–250 000 oppgir at de dekkes av tariffavtale. Av disse er om lag 120 000 i alderen 20 til 34 år. Hvis man klarer å organisere 20 prosent av disse – noe som er et ambisiøst mål – vil dette øke den samlede organisasjonsgraden med ett prosentpoeng.

Et enda viktigere poeng er at dette vil være arbeidstakere som får et tidlig kjennskap til fagorganisering, og som i stor grad vil fortsette å være organiserte resten av sin yrkeskarriere.

Også holdninger til fagbevegelsen blant toppledere bør påvirkes. 68 prosent av alle ledere er positive til fagorganisering, men tilsvarende andel blant toppledere i privat sektor er kun 32 prosent. Ledelsens holdninger kan åpenbart påvirke muligheten for å få etablert tariffavtale og et godt partssamarbeid lokalt, noe som i sin tur vil påvirke organisasjonsgraden

Gitt den store informasjonsmengden om det organiserte arbeidslivet synes det viktigste spørsmålet å være hvordan partene på en best mulig måte skal systematisere og tilgjengeliggjøre informasjon på en brukervennlig måte, og med de mest relevante kildene. Det kan særlig være aktuelt at partene formidler felles informasjon om organisering til arbeidstakere i de virksomhetene hvor en har tariffavtale, og dermed et naturlig tilknytningspunkt overfor virksomheten.

Forslag til tiltak:

- Utarbeide en generell informasjonspakke om fagorganisering og den norske modellen som deles ut til alle nyansatte i organiserte virksomheter.
- Digital portal med generell informasjon om den norske modellen og fagforeninger i Norge, hvor leseren også guides til relevant informasjon partene og andre har laget i egne kanaler.

4.4 Målgruppe 4 – utenlandske arbeidstakere

I 2018 var 434 000 innvandrere sysselsatt i Norge, knappe 40 prosent av disse kommer fra land i Øst-Europa. Ifølge Arbeidstilsynet har de ofte lite formell utdanning, lite norskkunnskaper, og lite kunnskap om det norske samfunnet og norske arbeidsvilkår. De er videre i liten grad organisert i fagforeninger, og har relativt lav tillit til myndigheter. Ofte har de også en løsere tilknytning til arbeidsgiver enn resten av befolkningen.

Jo fastere tilknytning til arbeidsforholdet, jo høyere er gjerne organisasjonsgraden. Det samme gjelder utdanning: jo høyere utdanningsnivå, jo høyere organisasjonsgrad.¹⁴

Gjennom en rekke ulike etatsspesifikke informasjonskanaler og møteplasser drives et omfattende informasjonsarbeid for å hjelpe utenlandske arbeidstakere og arbeidsgivere til å ivareta sine rettigheter og plikter. Videre finnes det flere nettsider som er samarbeidsprosjekter mellom flere etater.

workinnorway.no er en nettveiviser for utenlandske arbeidstakere, norske arbeidsgivere som skal rekruttere utenlandsk arbeidskraft til Norge, samt utenlandske firmaer som ønsker å selge tjenestene sine i Norge. Nettsiden er et samarbeid mellom Skatteetaten, Arbeids- og velferdsetaten, Arbeidstilsynet, Utlendingsdirektoratet og Politiet. Fra nettsiden kan brukere klikke seg videre til offentlige portaler med relevant informasjon. Under overskriften «Få

¹⁴ Fafo, 2016: Organisasjonsgrader, tariffavtaledækning og arbeidskonflikter 2014. Fafo-notat 2016:07

hjelp fra fagforeninger» er det lenket videre til informasjon om fagforeninger på nettsiden nyinorge.no.

www.nyinorge.no er en nettside med informasjon om blant annet arbeidsliv, utarbeidet for arbeidsinnvandrere og familiegjenforente. Nettsiden er oversatt til tysk, litauisk og polsk, og inneholder opplysninger fra ulike offentlige etater, blant annet Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, Politidirektoratet, Skatteetaten og arbeidstakerorganisasjonen Fellesforbundet. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI) har ansvaret for nettsiden.

knowyourrights.no er en informasjonskampanje rettet mot utenlandske arbeidstakere i Norge, der hensikten er å gjøre dem bedre kjent med hvilke rettigheter og plikter man har i norsk arbeidsliv. Kampanjen er et samarbeid mellom Arbeidstilsynet i Norge, Bulgaria, Romania, Estland og Litauen, og er finansiert av EØS-midler. Kampanjen består av filmer, postkort og plakater, i tillegg til kampanjens nettside som ligger på arbeidstilsynet.no. Kampanjen finnes på norsk, engelsk, bulgarsk, rumensk, estisk, litauisk og russisk.

Ulike treparts bransjeprogram har bidratt til informasjonskampanjer og informasjonsmateriell med et særlig søkelys på opplæring og informasjon rettet mot utenlandske virksomheter og arbeidstakere. Hensikten er økt kunnskap om reglene for det norske arbeidslivet, og å gi bedre kjennskap til fordelene ved å følge reglene i norsk arbeidsliv. Eksempler på kampanjer er «The Truck Driver's Mother», «Kjedelig» og en app rettet mot renholdere.

Forslag til tiltak:

- Videreutvikle Arbeidstilsynets informasjonstjenester, som Svartjenesten, «Know your rights» og servicesenter for utenlandske arbeidstakere.
- Videreutvikle «Work in Norway» og NyiNorge i samarbeid med Skatteetaten, Arbeids- og velferdsetaten, Arbeidstilsynet, UDI og Politiet.
- Videreføre og videreutvikle treparts bransjeprogram med fokus på opplæring og informasjon rettet mot utenlandske virksomheter og arbeidstakere.
- Voksenopplæring/norskopplæring. Lage et formidlingsopplegg til utenlandske elever i voksenopplæringen om den norske modellen som lærere kan laste ned og bruke i sin undervisning. Myndighetene, arbeidstakerorganisasjonen og arbeidsgiverorganisasjonene utarbeider i fellesskap opplæringsmateriell som viser verdien av et organisert arbeidsliv og den norske modellen, og som viser hvordan de organiserte arbeidstakerne og de organiserte virksomhetene utgjør selve fundamentet i den norske samfunnsmodellen (jf. forslag under målgruppe 1).

4.5 Målgruppe 5 – bransjer med lav organisasjonsgrad

Mange bransjer innen privat tjenesteyting kjennetegnes av lav organisasjonsgrad. I 2014 var det for eksempel om lag 400 000 uorganiserte lønnstakere innen handel, uteliv, transport og forretningsmessig tjenesteyting, som omfatter vakt, renhold og bemanningsbransjen. Flertallet av de uorganiserte i disse bransjene har utdanning på grunnskolenivå eller videregående opplæring¹⁵.

¹⁵ Steen, A. mfl. (2017). Organisering av uorganiserte. FoU-resultat nr. 6. AFI: Oslo.

Innenfor handel, uteliv, transport og forretningsmessig tjenesteyting har vi utfordringer i form av lav avtaledekning, mange små arbeidsplasser uten tillitsvalgt, og høy gjennomstrømming blant arbeidstakerne. Men rundt 30 prosent av de uorganiserte oppgir at de har vært fagorganisert tidligere, og halvparten oppgir at det er fagforening eller tillitsvalgt til stede på deres arbeidsplass.

Også i en del bransjer som domineres av ansatte med høy utdanning er det mindre tradisjon for organisering, både blant ansatte og arbeidsgivere, slik at viljen til å organisere seg her er lavere. IT-bransjen er blant disse. Fravær av lokale fagforeninger og tillitsvalgte i bedriftene er ikke uvanlig, og mange av de fagorganiserte i sektoren er i hovedsak medlemmer som følger av de individuelle godene som fagforeninger kan tilby.

Privatisering og konkurranseutsetting kan også føre til at organisasjonsgraden over tid går ned. I viktige deler av privat sektor har tariffavtaledekningen blitt lavere.¹⁶ Det er særlig innen privat vareproduksjon at andelen arbeidstakere med tariffavtale har gått ned. Lavere tariffdekning påvirker også mulighetene for partssamarbeid på bedriftsnivå. Stor tilgang på utenlandsk arbeidskraft som er villig til å jobbe for lavere lønn og dårligere betingelser påvirker også bildet.

Lavtlønnskurransen og press på kompetanse preger særlig de svakt organiserte delene av arbeidslivet. En stor utfordring er at organisasjonsgraden er lavest der behovet for å ha en fagforening på mange måter er størst, nemlig i den voksende tjenestesektoren.¹⁷

Organisasjonsgraden og tariffavtaledekningen er også på vei ned i industrien og i bygg og anlegg. I bedrifter med tariffavtale står fortsatt fagforeningene sterkt, målt ved medlemstall, men stadig flere jobber i bedrifter uten tariffavtale. Fra noen arbeidsgiveres side kan tariffavtalene oppleves som begrensende og dyre. Dette kan påvirke konkurranseforholdet mellom bedrifter med og uten tariffavtale.

Det er store forskjeller i de ulike bransjene i privat sektor. For å øke organisasjonsgraden, er det derfor viktig å sette inn ulike kampanjer og tiltak i ulike bransjer. Særlig må fokus rettes mot utsatte bransjer der organisasjonsgraden er svært lav (jf. rapporten om organisering av uorganiserte, gjengitt i punkt 2).

Forslag til tiltak:

- Styrke informasjonsarbeidet der det allerede foreligger tariffavtale. Eksempelvis er det 200 000 i privat sektor med utdanning t.o.m. videregående skole som er interessert i fagforeningsmedlemskap, og halvparten av disse jobber i bedrifter som har tariffavtale. Tilsvarende er det om lag 57 000 i privat sektor med minst 2 år høyere utdanning som er interessert i fagforeningsmedlemskap, og som jobber i bedrifter som har tariffavtale. Til sammen utgjør dette ca. 25 % av de uorganiserte i Norge i dag.¹⁸ Lokalt rekrutteringsarbeid bør særlig sette søkelys på yngre uorganiserte og nytilsatte i bedriftene, og budskap utformes for å treffe denne gruppen.
- Lokalt partssamarbeid for å nå det uorganiserte arbeidslivet – spesielt små og mellomstore bedrifter. Hovedorganisasjonene bør oppfordre til lokalt partssamarbeid om informasjonstiltak overfor det uorganiserte arbeidslivet, særlig små og mellomstore

¹⁶ Nergaard, K. (2020). Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019. Notat 12. Oslo: Fafo.

¹⁷ Nergaard, K. (2014). Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2013.

¹⁸ Steen, A. mfl. (2017). Organisering av uorganiserte. FoU-resultat nr. 6. AFI: Oslo.

bedrifter. Det er viktig å synliggjøre fordeler ved lokalt partssamarbeid og tariffavtale. På den måten når man ledelsen, fagforeningsmedlemmer og etter hvert også de uorganiserte.

- Fagforeninger bør ha kjennskap til hverandre og orientere uorganiserte om mulighetene med tanke på de ulike fagforeninger som finnes. Etablere nettstedet organiserdeg.no? Fagforeningers positive tilstedeværelse lokalt bør synliggjøres i større grad – for eksempel at det gir større handlingsrom og mer fleksibilitet med hensyn til blant annet lokale arbeidstidsordninger, og bedre grunnlag for gode prosesser i omstilling/ending og bedriftsutvikling.
- Fagforeningene kan samarbeide om felles opplæring på arbeidsplassen – alt fra styrking av medbestemmelse til etablering av faglige felleskap og tilbud til uorganiserte om innføring i forhandlinger.

Et eksempel på informasjonsmaterieell som foreligger er en kort beskrivelse av den norske supermodellen, som er utarbeidet av Spekter og LO Stat, som følger som vedlegg (nr. 1 til rapporten).

5 Andre mulige tiltaksområder

5.1 Innledning

Det er flere forhold som kan påvirke organisasjonsgraden i arbeidslivet. I dette kapittelet nevnes enkelte andre mulige tiltaksområder. Dette er tema arbeidsgruppa peker på som viktige, uten å legge fram konkrete forslag til tiltak. Også andre forhold enn de som er nevnt her kan være relevante for videre diskusjoner.

5.2 Økonomiske forhold som kan påvirke organisering

Økonomiske forhold omfatter både tiltak som påvirker statsbudsjettet, som for eksempel skattefradrag, og tiltak som bestemmes av partene i tariffoppgjør, som for eksempel tariffavtalenes innhold. Arbeidsgruppen har i dette avsnittet valgt å nevne disse temaene, uten å ta stilling til eventuelle konkrete forslag. På noen områder har arbeidsgruppen likevel gjengitt noen forslag som er fremmet.

Gratispassasjer-problematikken

Arbeidsgruppa har diskutert utfordringene med "gratispassasjerer". Et tiltak som for eksempel en tariffavgift kan bidra til å redusere mulighetene for å være gratispassasjer. Høyesterett har vurdert at uorganiserte arbeidstakere kan pålegges en avgift som går til dekning av en fagforenings kostnader med å påse at disse arbeidstakerne får de lønns- og arbeidsvilkår som de har krav på, men en slik tariffavgift kan ikke brukes til å dekke kostnader som går til andre formål, jf. Rt. 2008, s. 1601. Innføringen av tariffavgift reiser imidlertid en del problemstillinger når det gjelder organisasjonsfriheten, og de store forskjellene i

organisasjonsgrad i arbeidslivets ulike sektorer. Arbeidsgruppa har ikke tatt stilling til om dette er noe som bør vurderes videre.

Skattefradrag for kontingent

Medlemskap i en arbeidsgiver- eller arbeidstakerorganisasjon har direkte kostnader i form av kontingent. Kontingenten er fradragsberettiget. For arbeidstakere kan kontingent til landsomfattende arbeidstakerorganisasjon, som har forhandlingsrett etter lov om offentlige tjenestetvister eller har inngått tariffavtale på vegne av medlemmene, føres til fradrag i alminnelig inntekt. Maksimalt fradrag for 2020 er kr 3 850.

For medlemmer av næringsorganisasjon er kontingent til yrkes- og næringsorganisasjon fradragsberettiget med enten inntil kr 3 850, eller inntil 2 promille av samlet utbetalt lønn dersom dette gir høyere fradrag. Fradrag gis ikke dersom skattyter samtidig krever fradrag for kontingent til arbeidstakerorganisasjon.

Siden arbeidsgivere ikke har et fast kronebeløp som øvre grense for skattefradrag, men den øvre grensen for fradraget utregnes basert på en promillesats av samlede lønnsutbetalinger, har fradraget automatisk økt over tid.

Felles for arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene er at kontingenten varierer med størrelsen på lønnsutbetalingen for bedriften/lønnsinntekten. Selv om deler av kontingenter er fradragsberettiget, så er likevel størstedelen av kontingenten en direkte utgift. Dersom medlemskapet ikke oppleves å gi merverdi, eller man kan oppnå samme fordeler uten medlemskap, vil kontingent kunne være et hinder for organisering.

Studier tyder på at skattefradraget for fagforeningskontingent bidrar til økt organisasjonsgrad, jf. Barth mfl. som er gjengitt som vedlegg til rapporten i kapittel 8.

Hovedorganisasjonene i på arbeidstakersiden ser på økt skattefradrag for kontingent som et viktig tiltak for å senke den økonomiske terskelen for å organisere seg, og at fradraget for fagforeningskontingent bør ha en årlig justering slik at det holder følge med lønnsutviklingen, slik fradraget for arbeidsgiverne allerede gjør.

5.3 Forhold som berører tariffpartene

5.3.1 Pensjon/AFP

AFP-ordningen gir pensjonsrettigheter til alle ansatte i en virksomhet. Alle ansatte i offentlig sektor er omfattet av AFP. Privat AFP er en tariffbasert pensjonsordning for ansatte i privat sektor. I privat sektor er det kun ansatte i bedrifter som er tilsluttet AFP-ordningen (bundet av tariffavtale med AFP-bilag) som har tilgang til AFP. En bedrift kan være bundet av tariffavtale med AFP-bilag enten ved avtale inngått mellom en landsomfattende arbeidstakerorganisasjon og en landsomfattende arbeidsgiverorganisasjon, eller gjennom en direkteavtale mellom bedriften og en landsdekkende arbeidstakerorganisasjon. Når bedriften har tariffavtale med AFP er hovedregelen at alle ansatte er med, uavhengig om de er fagorganisert.¹⁹ Innretningen av AFP-ordningen innebærer slik sett en fordel for arbeidstakere i virksomheter med tariffavtale.

¹⁹ Gjelder tariffavtalen bare for én eller flere avgrensede enheter av et foretak, er det bare de ansatte i de tilsluttede enhetene som er omfattet.

I protokollen fra tariffoppgjøret 2018 om utredningen av en mulig reformert AFP er det beskrevet som et felles mål å se på en ordning der ytelsen er knyttet til tid i AFP-bedrift. Det er også uttalt at en felles målsetting for en ny modell er en ordning som er attraktiv for arbeidstaker og arbeidsgiver og bidrar til høy organisasjonsgrad.

Det vil være opp til tariffpartene å følge opp dette temaet i drøftinger og ev. forhandlinger.

5.3.2 Tariffavtalene

Høy utbredelse av tariffavtaler er et sentralt element i den norske modellen, og det er en tett sammenheng mellom høye organisasjonsgrader i arbeidslivet og tariffavtaledekningen.

Vanligvis oppstår krav om tariffavtale i en virksomhet som følge av at de ansatte organiserer seg og at organisasjonen/forbundet retter krav til virksomheten om å opprette tariffavtale. Det kan bl.a. gjelde vilkår om stor andel av de ansatte dette må gjelde, jf. bestemmelser i hovedavtalene som regulerer forholdet mellom partene i arbeidslivet. Er vilkårene oppfylt er virksomheten selv eller dens arbeidsgiverorganisasjon forpliktet til å opprette tariffavtale, alternativt risikere arbeidskamp. Det kan også oppstå spørsmål om hvilken tariffavtale som bør gjøres gjeldende, og finnes det ikke en relevant tariffavtale mellom partene må det eventuelt opprettes en ny.

Det er med andre ord ikke slik at en virksomhet som melder seg inn i en arbeidsgiverorganisasjon automatisk blir part i en tariffavtale. Ulik tariffavtaledekning mellom ulike næringer/bransjer og mellom ulike organisasjoner kan bidra til å komplisere bildet og kanskje gjøre det mindre attraktivt for enkelte virksomheter å inngå tariffavtale.

Arbeidsgruppa har diskutert mulige tiltak for å gjøre attraktivt å inngå tariffavtaler. På den ene siden pekes det på muligheter for å få nå bedre fram med informasjon om innholdet i, og betydningen av, tariffavtalene. Dette kan være en felles utfordring for partene i arbeidslivet, hvor også myndighetene kan ha en rolle. På den andre siden pekes det på behovet for at partene vurderer forenklinger og standardiseringer av avtalene, uten at det skal på bekostning av de rettigheter som arbeidstakere har etter lov og avtale. Et eksempel på slike tiltak er arbeidet med å forenkle innhold og utforming i tariffavtaler mellom Handel og Kontor (LO) og Virke. Dette er imidlertid ulikt i tariffområdene, for eksempel er det i hovedsak virksomhetsvise avtaler i Spekter-området.

Et tema kan også være hvordan tariffavtalene og partene i sitt samarbeid for øvrig kan fange opp nye problemstillinger og legge til rette for at disse følges opp på arbeidsplassene, for eksempel knyttet til spørsmål om omstilling, bærekraft mv.

Det vil være opp til tariffpartene å følge opp dette temaet i drøftinger og ev. forhandlinger.

5.4 Reguleringer/juridiske forhold

5.4.1 Vurdere utvidet handlingsrom for virksomheter med tariffavtale

Arbeidstidsbestemmelsene er et eksempel på et område hvor lov- og avtalebestemmelser utfyller hverandre på en måte som gjør at virksomheter med tariffavtale (knyttet til hovedorganisasjonene i arbeidslivet eller fagforeninger med innstillingsrett, dvs. over 10 000 medlemmer) har mulighet til å avtale en rekke unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, jf. boks 5.1. For virksomhetene gir dette økt mulighet for fleksible

arbeidstidsordninger som gjør virksomhetens drift mer effektiv, og dermed et konkurransefortrinn. For arbeidstakerne gir dette mulighet til større fleksibilitet i arbeidshverdagen, mot avtalt kompensasjon..

Det har vært drøftet om prinsippet om å utvide handlingsrommet for virksomheter med tariffavtale kan være aktuelt på flere områder, slik at det kan framstå som attraktivt å inngå tariffavtaler. En viktig forutsetning vil alltid være at man uansett vil være underlagt kravet om et fullt forsvarlig og helsefremmende arbeidsmiljø.

Arbeidsgruppa anbefaler at det som et startpunkt for å gjøre slike vurderinger gjennomføres en kartlegging av hva som finnes av økonomiske og juridiske fordeler for organiserte arbeidstakere og virksomheter i våre naboland. Et slikt kartleggingsprosjekt bør gjennomføres av partene og myndighetene i samarbeid.

Boks 5.1 Dagens regler om adgang til å avtale unntak fra lovens bestemmelser om arbeidstid

Arbeidsmiljøloven:

Alminnelig arbeidstid maks. 9 timer per dag og 40 timer i uken.

De fleste tariffavtaler har imidlertid bestemmelser om samlet arbeidstid på 37,5 timer i uken.

Arbeidsgiver kan pålegge overtid: Maks. 10 timer per uke, 25 timer per måned. 200 timer i året.

Loven har ellers bestemmelser om redusert ukentlig arbeidstid ved skift- og turnusarbeid, reguleringer av arbeidsfri, nattarbeid, søndagsarbeid mv.

Individuell skriftlig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver:

Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid maks. 10 timer per dag og maks. 50 timer i en enkelt uke (maks. 48 timer i gjennomsnitt over åtte uker).

Kan inngå skriftlig avtale om at arbeidstaker, på eget initiativ, kan utføre arbeid mellom kl. 2100 og kl. 2300.

Avtale med lokale tillitsvalgte:

Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid maks. 12,5 timer per dag og maks. 54 timer i en enkelt uke (maks. 48 timer i gjennomsnitt over åtte uker).

Avtale om overtid: Maks. 20 timer per uke, 50 timer per måned. 300 timer i året.

Grense for alminnelig arbeidstid og overtid til sammen: Maks. 16 timer per dag og 69 timer i en uke.

Avtaler med fagforeninger med innstillingsrett:

Kan avtale mer omfattende unntak, forutsatt at arbeidstakere sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern.

Dispensasjon fra Arbeidstilsynet (ev. andre tilsynsmyndigheter):

Arbeidstilsynet kan gi tillatelse til gjennomsnittsberegning maks 13 timer per dag og 48 timer i en uke. I tillegg kan virksomheter innen helse- og omsorgsarbeid, vakt og overvåkning og visse pendlersituasjoner søke om å få ytterligere dispensasjon til langturnuser og andre alternative arbeidstidsordninger. Arbeidstilsynet kan også gi tillatelse til utvidet bruk av overtid.

[Boks slutt]

5.4.2 Styrke det organiserte arbeidslivet i forbindelse med offentlige innkjøp

Offentlige innkjøp utgjør et stort og viktig område. I strategien mot arbeidslivskriminalitet understrekes det at offentlige aktører har et særlig ansvar for å sikre ryddige forhold i arbeidslivet og hindre arbeidslivskriminalitet i sine anskaffelser. Gjennom samarbeid om seriositetsanbefalinger bidrar offentlige aktører og partene i arbeidslivet til å fremme gode arbeidsforhold og etterlevelse av regelverk i forbindelse med det offentliges anskaffelser og oppfølgingen av disse.

En naturlig videreføring av dette er å vurdere mulighetene for å styrke organiserte virksomheters stilling i forbindelse med offentlige innkjøp.

Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter har i dag følgende bestemmelse i § 5:

Oppdragsgiver skal i sine kontrakter stille krav om at ansatte hos leverandører og eventuelle underleverandører som direkte medvirker til å oppfylle kontrakten, har lønns- og arbeidsvilkår i samsvar med denne bestemmelse.

På områder dekket av forskrift om allmenngjort tariffavtale skal oppdragsgiver stille krav om lønns- og arbeidsvilkår er i samsvar med gjeldende forskrifter.

På områder som ikke er dekket av forskrift om allmenngjort tariffavtale, skal oppdragsgiver stille krav om lønns- og arbeidsvilkår i henhold til gjeldende landsomfattende tariffavtale for den aktuelle bransje. Med lønns- og arbeidsvilkår menes i denne sammenheng bestemmelser om minste arbeidstid, lønn, herunder overtidstillegg, skift- og turnustillegg og ulempetillegg, og dekning av utgifter til reise, kost og losji, i den grad slike bestemmelser følger av tariffavtalen.

Det bør utredes nærmere om det er hensiktsmessig å stille krav til om tariffavtale for å delta i enkelte offentlige anbud. Slike krav kan gi et tydeligere insentiv for arbeidsgivere til å tegne tariffavtale.

I et eventuelt utredningsarbeid må man i tillegg til å belyse det rettslige handlingsrommet for og hensiktsmessigheten av å stille et slikt krav, og hvilke bransjer det kan være aktuelt for, også vurdere eventuelle negative konsekvenser for enkeltvirksomheters rammevilkår, og konkurranseforholdene totalt sett innenfor de ulike bransjene.

6 De tillitsvalgtes rolle og vilkår i virksomhetene

6.1 Innledning

Den lokale tilstedeværelsen og samarbeid og dialog mellom ledelse og tillitsvalgte på arbeidsplassene er fundamentet for det organiserte arbeidslivet. Fagbevegelsens rolle på

arbeidsplassene synliggjør fordeler ved å være organisert bl.a. når det gjelder kanaler for dialog med ledelse om utvikling, kollektive ordninger, kompetanseutvikling og arbeidsmiljøforhold. Organiserte ansatte får representasjon gjennom sine tillitsvalgte og involveres i virksomhetenes planer og behov. Innspill fra tillitsvalgte ledere og eiere styrker omstillingsevnen og gir et bedre beslutningsgrunnlag for innovasjon og utvikling, og for å håndtere utfordringer.

Koronapandemien med de enorme utfordringene den har hatt og har for norsk arbeidsliv har tydeliggjort viktigheten av partssamarbeidet for å raskt identifisere utfordringer og finne løsninger. Blant annet har man mange steder funnet frem til fleksible lokale løsninger og inngått midlertidige avtaler, blant annet om arbeidstid, slik at det ikke har vært behov for inngripende lovendringer.

Koronakommisjonen peker i sin rapport på betydningen av trepartssamarbeidet under pandemien (NOU 2021: 6, punkt 2.1):

Det etablerte samarbeidet mellom myndigheter og organisasjonene i arbeidslivet har vært en styrke under denne krisen. Dette trepartssamarbeidet innebærer blant annet at representanter for regjeringen og for arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene møtes jevnlig. De kjenner hverandre og har tillit til hverandre. Samarbeidet har i høy grad vært opprettholdt gjennom 2020, og har vært en styrke ved håndteringen av pandemien. (..)

Inntrykket vi har fått gjennom innspill fra organisasjonene, er at trepartssamarbeidet har hatt flere viktige funksjoner under pandemien. For det første har møtene vært viktige arenaer for partene til å gi innspill om justeringer av smitteverntiltakene og om økonomiske mottiltak. Innspillene har trolig i seg selv vært viktige også for myndighetene, slik at de fikk informasjon om konsekvenser av pandemien og smitteverntiltakene. Det er dessuten grunn til å tro at samarbeidet har bidratt til at myndighetene fikk etablert en forståelse og forankring i organisasjonene om smitteverntiltakene.

Arbeidsgruppa peker på at det er en felles utfordring for partene i arbeidslivet og myndighetene å få fram betydningen av å delta i det organiserte arbeidslivet, og sammenhengen mellom deltakelse og engasjement lokalt i den enkelte virksomhet og betydningen dette har for samspillet mellom myndighetene og organisasjonene på nasjonalt nivå, slik vi har kunnet se når det gjelder håndteringen av koronapandemiens konsekvenser for arbeidslivet. Det er det lokale nivået med aktive fagforeninger og tillitsvalgte som utgjør fundamentet for et godt organisert arbeidsliv. Derfor er det av avgjørende betydning at det framstår som tilstrekkelig attraktivt og interessant å ta på seg slike verv, og at det dessuten legges til rette for et godt samspill mellom ledelse og tillitsvalgte i de enkelte virksomhetene.

6.2 Formelle rammer rundt tillitsvalgtrollen

Avtaleverket mellom partene gir en rekke bestemmelser om tillitsvalgtes rolle og innebærer et betydelig vern om denne. Samarbeidet mellom ledelse og ansatte i virksomhetene forutsettes i mange sammenhenger å gå gjennom de tillitsvalgte, som representanter for arbeidstakerne.

Tradisjonelt knyttes tillitsvalgtbegrepet til de avtalebestemte reglene om medvirkning og samarbeid, og oppfattes som representanter for sine fagorganisasjoner. Arbeidsmiljøloven inneholder også flere bestemmelser om arbeidsgiveres plikt til å gjennomføre drøftinger med tillitsvalgte, som de ansattes representanter. I forarbeidene er det presisert at begrepet «tillitsvalgt» også kan gjelde for representanter for en fast eller ad-hoc sammenslutning av to eller flere personer uten organisasjonsmessig tilknytning (såkalt «husforening»), og kan

omfatte andre valgte representanter for arbeidstakere som ikke er fagforeningsmedlemmer, som for eksempel verneombud. Enkelte krav i loven er imidlertid knyttet til tillitsvalgte som representerer fagforening med innstillingsrett (medlem av hovedorganisasjon eller med over 10 000 medlemmer), slik som muligheten til å inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie ut over lovens vanlige vilkår.

De viktigste reguleringene av samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte finnes i hovedavtalene mellom partene i arbeidslivet. Når det her stiller krav til involvering av "tillitsvalgte", så menes de tillitsvalgte som er knyttet til de forbund eller fagforeninger som hører inn under avtalen.

En generell målsetting for partssamarbeidet på arbeidsplassen går fram av § 9-1 i Hovedavtalen LO-NHO, hvor det heter at:

LO og NHO er enige om nødvendigheten av at det legges til rette for et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i enkeltelskaper og i konsern.

De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til økt verdiskaping og produktivitet og derved til de økonomiske forutsetninger.

Et annet eksempel er del 1 i Hovedavtalen i staten, som er inngått mellom Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) og hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne.

6.3 Tillitsvalgtrollen

Det er altså, til tross for naturlig interessemotsetninger som følge av at man representerer ulike parter, en felles interesse å sørge for at det oppleves som attraktivt og utviklende å inneha det viktige vervet som tillitsvalgt. Undersøkelser, blant annet YS Arbeidslivbarometer, har antydnet at vervet som tillitsvalgt over noen år er blitt mindre attraktivt og at mange ikke opplever å bli verdsatt og hørt av ledelsen i virksomheten. De to siste par årene har imidlertidtrenden snudd. Både denne undersøkelsen og Los tillitsvalgtspanel fra 2017, viser at rundt halvparten av de tillitsvalgte opplever å bli involvert i sentrale beslutninger, jf. nærmere omtale av disse undersøkelsene i vedlegg 8.9.

Kompetanse

Som tillitsvalgt kommer man i tilknytning til mange ulike og kompliserte saksområder og kompetanseutvikling for tillitsvalgte er derfor et sentralt område for fagforeningene. Fafos undersøkelse fra 2019 viser at de tillitsvalgte ser på sin egen kompetanse som «rimelig god» på de fleste områdene. Samme bilde viser en undersøkelse Akademikerne har gjennomført.

Men nye saker som klima, miljø og bærekraft og digitalisering sammen med en raskere omstillingstakt krever mer og annen kompetanse av de tillitsvalgte en tidligere.

En økende omstillingstakt drevet blant annet av grønn omstilling og digitalisering krever annen kompetanse av de tillitsvalgte en tidligere. Det samme gjør Kompetansereformen og stadig mer fokus på kompetanseutvikling. De tillitsvalgte spiller en viktig rolle i diskusjonen om virksomhetens samlede kompetansebehov og om hvordan kompetanseutvikling bør organiseres.

I hovedavtalen mellom LO og NHO er det vist til at tillitsvalgte kan velges til spesielle oppgaver, der kompetanse er en av disse. Før opplæringstiltak settes i gang,

skal kompetansetillitsvalgte tas med på råd. Andre forbund har lagt mer vekt på veiledning – og gitt navnet kompetanseveiledere.

Myndighetene har gjennom Kompetansereformen etablert en rekke ordninger som krever et samarbeid mellom utdanning og arbeidsliv. Bransjeprogrammer og Bio-midler eksempler på dette. Det vil variere hvor godt disse ordningene er kjent. Gjennom kunnskap om disse ulike ordningene kan de tillitsvalgte bidra til at arbeidstakere og virksomheter kan nyttiggjøre seg av disse ordningene.

Arbeidsgruppa mener det er en viktig oppgave for partene og myndighetene å obbe for at informasjon om offentlige ordninger for kompetanseutviklingene når ut til virksomheter og ansatte gjennom de tillitsvalgte. Dette må ta utgangspunkt i arbeidet med en kompetanseplattform som er satt i gang gjennom Kompetanse Norge.

Arbeidsgruppa viser til at det har stor betydning at det legges til rette for tillitsvalgte i virksomhetene, og at dette er et helt sentralt punkt for å fremme et organisert arbeidsliv. Koronapandemien kan generelt ses på som en stresstest for partssamarbeidet og det vil være nyttig å undersøke nærmere hvordan dette samarbeidet har fungert, både nasjonalt og lokalt for å lære og nyttiggjøre oss av erfaringene i det videre partssamarbeidet. Det vil være interessant å se videre på hvordan koronapandemien har påvirket attraktiviteten og vurderingen av tillitsvalgt-rollen. Arbeidsgruppa anbefaler at dette kartlegges nærmere, gjerne i samarbeid mellom partene og myndighetene.

Arbeidsgruppa mener det også bør vurderes ev. tiltak for å tydeliggjøre rollen som tillitsvalgt. Tiltak for å fremme kompetanseutvikling gjennomføres av de enkelte organisasjonene. Det kan i tillegg være aktuelt vurdere tiltak ut over dette, ev. i et samarbeid mellom myndighetene og partene. Det kan for eksempel gjelde tiltak på kompetanse knyttet opp mot raske omstillinger.

7 Videre oppfølging

Arbeidsgruppa peker på at et organisert arbeidsliv og høy utbredelse av tariffavtaler er et helt sentralt grunnlag for den norske modellen i arbeidslivet. For å videreføre og styrke modellen er det nødvendig å ha kontinuerlig oppmerksomhet om utfordringer og tiltak for å fremme et organisert arbeidsliv.

En viktig side av dette er at det organiserte arbeidslivet synliggjøres, og at organisasjonenes rolle i den offentlige debatten er tydelig. Både arbeidstakere og virksomheter bør være kjent med verdien av organisering og partssamarbeid.

Arbeidsgruppa anbefaler at det i samarbeid mellom organisasjonene i arbeidslivet og myndighetene arbeides videre med tiltak for å legge til rette for et organisert arbeidsliv. I det videre arbeidet er det viktig med styrket kunnskapsgrunnlag, og å synliggjøre det organiserte arbeidslivet overfor ulike målgrupper og samfunnsinstitusjoner, ikke minst gjelder det innenfor utdanningssystemet. Partene selv og partene sammen med myndighetene bør arbeide videre med disse problemstillingene.

Arbeidstakere og virksomheter må tydelig se verdien av partssamarbeidet og ser sammenhengene mellom det organiserte arbeidslivet på virksomhetsnivå, og organisasjonenes viktige rolle på nasjonalt nivå og i trepartssamarbeidet. En utfordring for partene og myndighetene er å jobbe videre sammen for å synliggjøre verdien av trepartssamarbeidet på nasjonalt nivå.

8 Vedlegg – sammendrag av ulike rapporter

8.1 Organisasjonsgrad på arbeidstakersiden

Fafo har på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet kartlagt utviklingen i organisasjonsgrader og tariffavtaledekning. Dette er en del av et flerårig FoU-prosjekt om kollektive aktører i arbeidslivet. Oppdatert dokumentasjon foreligger i en rapport fra 2020: Kristine Nergaard: Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019. Fafo-notat 2020:12.

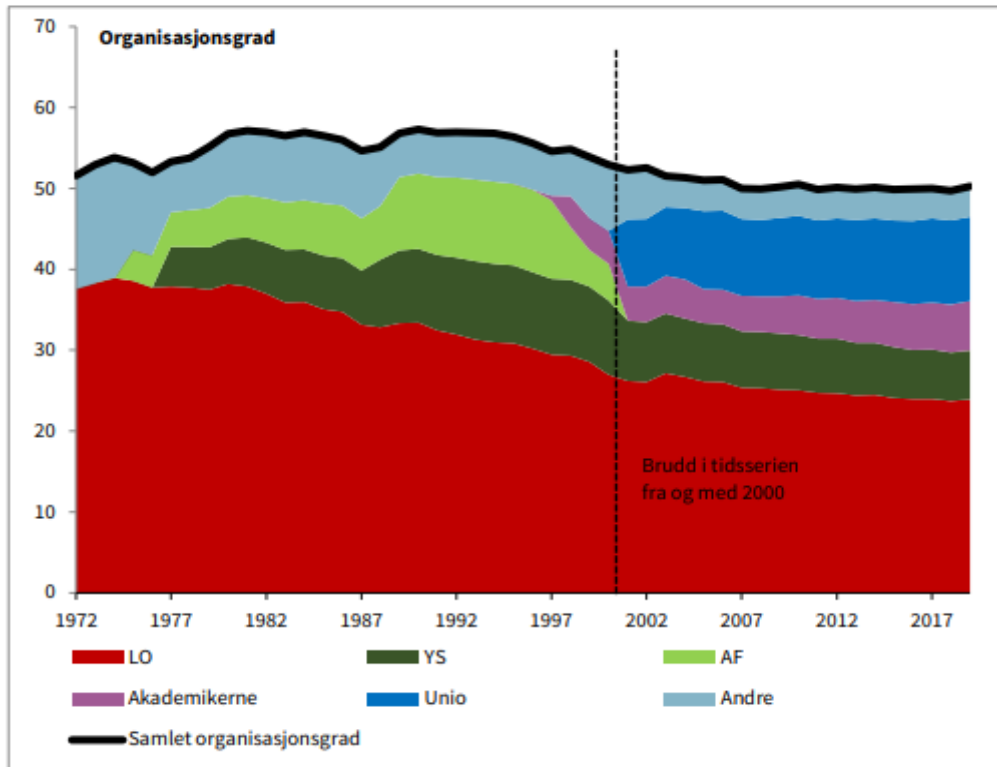
Når det gjelder utviklingen av organisasjonsgraden på arbeidstakersiden viser rapporten følgende:

De siste ti årene har medlemstallet i alle hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden økt. Befolkningen og antall sysselsatte har imidlertid også økt i denne perioden. Organisasjonsgraden, dvs. andelen yrkesaktive som er organisert i en fagforening, falt i 2008 til under 50 % for første gang siden 1940-tallet, men har siden ligget stabilt på om lag 50 prosent. Dette er en nedgang fra det tidligere toppunktet på 57 % under store deler av 1980- og 1990-tallet. Går man lenger tilbake i tid, ser man at organisasjonsgraden på starten av 1970-tallet ikke lå mer enn et par prosentpoeng høyere enn i dag, og utviklingen de siste 50 årene betegnes av Fafo som overveiende stabil (se figur under).^{20 21}

²⁰ Fafo 2020: Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019. Fafo-notat 2020:12

²¹ Til sammenlikning lå organisasjonsgraden i 1945 på i overkant av 41 prosent, steg til ca. 50 prosent i 1949 og holdt seg deretter over 50 prosent. (Fafo-notat 2000:10)

Figur 2.1 Organisasjonsgraden i Norge etter hovedorganisasjon, 1972–2019.*



* Det er et brudd i tidsserien fra og med 2000. Tallene for frittstående organisasjoner er estimert for perioden fram til og med 2015 med unntak av at vi innhenter tall fra NITO direkte. Fra og med 2016 er tallene for frittstående organisasjoner basert på innrapportering til SSB. Tallserien er oppdatert i 2020 på grunn av at vi har fått nye opplysninger om antall yrkesaktive medlemmer i Akademikerne. Oppdateringen gjelder perioden 2000–2019.

Kilde: Fafo 2020: Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019. Fafo-notat 2020:12

Internasjonalt ser bildet annerledes ut. I OECD-landene har andelen fagorganiserte falt markert gjennom de siste tre tiårene. Organisasjonsgraden sank fra 30 prosent i 1985 til 16 prosent i 2016. I Norden og Belgia ligger organisasjonsgradene svært mye høyere enn OECD-snittet. I 2018 var 60 prosent fagorganisert i Finland, i Danmark rundt 67 prosent, i Sverige rundt 69 prosent og i Belgia ca. 50 prosent. Island skiller seg ut ved en svært høy organisasjonsgrad på rundt 90 prosent. I følge Fafo er den viktigste forskjellen mellom Norge på den ene siden og Danmark, Finland og Sverige på den andre, at i de sistnevnte landene driver fagorganisasjonene såkalte a-kasser, arbeidsledighetskasser. Norge og Island har isteden en universell arbeidsledighetstrygd.²² Likevel har man også i Danmark, Finland og Sverige sett en fallende tendens. Som i Norge var det særlig en markant nedgang i de nordiske organisasjonsgradene mellom 1995 til 2010. For Sverige og Danmark bidro endringer i organiseringen av a-kassene til en svekkelse av denne rekrutteringskanalen, noe som særlig hadde effekt i årene 2005–2010.²³

Det er store forskjeller mellom offentlig og privat sektor, og innad mellom ulike deler av privat sektor, når det gjelder fagforeningsmedlemskap. Ifølge SSBs spørreundersøkelse

²² På Island er det andre intensjonelle ordninger som bidrar til den høye organisasjonsgraden. I følge Fafo er forhold som trekkes fram, fortrinnsrett for organiserte (inngår i mange tariffavtaler) og lovpliktelse for arbeidsgiver til å trekke fagforeningskontingent.

²³ For en nærmere beskrivelse, se Nergaard, K. (2020) *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019. Notat nr. 12. Oslo: Fafo.*

Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) er andelen fagorganiserte i offentlig sektor ca. 80 prosent, og ca. 38 prosent i privat sektor. Det har over tid vært en reduksjon i organisasjonsgraden blant arbeidstakere i privat sektor, men den har vært stabil fra 2014 og framover. I privat sektor er organisasjonsgraden høyest innen finansierings- og forsikringsvirksomhet og industri, og lavest i varehandel, jordbruk, skogbruk og fiske, eiendomsvirksomhet og overnatting/servering, jf. figur 2.1.

Figur 8.1 Organisasjonsgrad etter næring



Nergaard, K. (2020). Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019. Notat nr. 12. Oslo: Fafo.

Ifølge registertall øker organisasjonsgraden med alder, og er høyere blant kvinner enn menn. Arbeidstakere med lengre utdanning på høyere nivå er oftest organisert, mens organisasjonsgraden er lavest blant dem som kun har grunnskole. Innvandrere har lavere organisasjonsgrad enn arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. Videre har arbeidstid betydning – særlig skiller arbeidstakere med mindre enn 20 timer avtalt arbeidstid per uke seg ut med lavere sannsynlighet for å være organisert.

I alle grupper er organisasjonsgraden høyere blant de med fast tilknytning til arbeidslivet og lavere blant de med alternative tilknytningsformer.²⁴ Det gjelder både for offentlig og privat sektor. For midlertidig ansatte er organisasjonsgraden 16 prosentpoeng lavere enn for fast ansatte.²⁵

8.2 Organisasjonsgrad på arbeidsgiversiden

Utviklingen i organisasjonsgrad på arbeidsgiversiden belyses også i rapporten fra Fafo:

På arbeidsgiversiden tar organisasjonsgraden utgangspunkt i antall sysselsatte i de organiserte virksomhetene sett i forhold til det samlede antall sysselsatte. Både i Norge og ellers i Norden er arbeidsgiversidens organisasjonsgrad i offentlig sektor nær 100 prosent.

²⁴ Steen, A. mfl. (2017). Organisering av uorganiserte. FoU-resultat nr. 6. AFI: Oslo.

²⁵ Nergaard, K. (2018). Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017. Fafo-notat 20-2018. Oslo: Fafo.

Organisasjonsgraden i privat sektor har økt over tid, fra om lag 50 prosent midt på 1980-tallet, til i overkant av 70 prosent i 2019.²⁶ Noe av denne økningen er kommet de siste 10-12 årene. I privat sektor ligger organisasjonsgraden på i overkant av 53 prosent i Danmark og på til drøye 80 prosent i Sverige, mens Finland befinner seg midt mellom disse, sammen med Norge. Fafo oppgir at tallene for arbeidsgiversiden er noe mer usikre enn på arbeidstakersiden.²⁷

8.3 Tariffavtaledekning

Fafos rapport beskriver også utviklingstrekk når det gjelder tariffavtaledekning, det vil si andelen sysselsatte som arbeider i virksomheter som er omfattet av tariffavtale.

I privat sektor har det tidligere vært anslått at ca. halvparten av arbeidstakerne jobber i en virksomhet med tariffavtale. Dette har vært ganske stabilt siden 2004. I offentlig sektor er samtlige arbeidstakere dekket av tariffavtale.

I en ny Fafo-rapport om arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler benyttes registerdata som grunnlag (virksomheter som er omfattet av AFP), noe som viser en tariffavtaledekning i privat sektor på om lag 46 prosent.²⁸ Tariffavtaledekningen i privat sektor kan dermed ut til å kunne være noe lavere enn tidligere antatt. Fafo anslår at tariffavtaledekningen for offentlig og privat sektor samlet er om lag 64 prosent, målt etter sysselsatte i virksomheter som er omfattet av tariffavtale.

Det er betydelige forskjeller mellom næringer. Innen olje/gass og elektrisitetsforsyning er nær alle dekket av tariffavtaler, over tre av fire arbeidstakere i industrien er dekket av tariffavtaler, mens det samme gjelder fire av ti i bygg/anlegg og varehandel. Lavest er tariffavtaledekningen i overnatting/servering og andre tjenesteytende næringer. Sannsynligheten for å være dekket av tariffavtale øker med virksomhetenes størrelse.

I Norge har man tidligere ikke inkludert arbeidstakere på allmenngjorte områder²⁹ i beregningen av tariffavtaledekning. Fafo har estimert hvor mange arbeidstakere som omfattes av allmenngjøring, i betydningen at de befinner seg i bransjer og yrker som ligger under et allmenngjøringsvedtak samtidig som de ikke har tariffavtale. Dersom disse regnes med, estimerer Fafo at tariffavtaledekningen i privat sektor øker med om lag 11 prosentpoeng.

Andelen arbeidstakere i virksomheter med tariffavtale varierer både mellom bransjer og etter størrelse på virksomhetene. Store virksomheter har i hovedsak tariffavtale, mens små virksomheter sjelden har det. I privat tjenesteyting er flertallet arbeidstakere sysselsatt i virksomheter uten tariffavtale.

²⁶ Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden lå rundt 30 prosent i tiden etter andre verdenskrig, og kom opp på 50 prosent først på 60-tallet, eller evt. på begynnelsen av 80-tallet, avhengig av hvilken kilde man bruker. (Fafo-notat 2000:10)

²⁷ Nergaard, K. (2020) Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019. Notat nr. 12. Oslo: Fafo.

²⁸ Nergaard, K., Alsos, K og Svarstad, E. (2021). Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler. Fafo-rapport nr. 7-2021. Oslo: Fafo.

²⁹ Tariffnemnda kan bestemme at en landsomfattende tariffavtale skal gjelde for alle arbeidstakere i en bransje – såkalt allmenngjøring. Tariffnemnda har fastsatt allmenngjøringsforskrifter for følgende ni bransjer: bygg, elektro, skips- og verftsindustrien, godstransport på vei, jordbruks- og gartnerinæringen, persontransport med turbil, renhold, fiskeindustribedrifter, overnatting, servering og catering. Forskriftene fastsetter hva som er allmenngjort fra tariffavtalene, som for eksempel regler om minstelønn. Jf. <https://www.nemndene.no/tariffnemnda/>

Tariffavtaledekningen varierer sterkt mellom land. De tre baltiske landene og Polen har alle under 20 prosent, mens deknningen i Frankrike, Østerrike, Island, Sverige og Finland er beregnet til 85 prosent eller mer (Danmark ligger på 83 prosent). Flere av landene med høy tariffavtaledekning har samtidig lav organisasjonsgrad. Forklaringen på den høye dekningsgraden er at tariffavtalene allmenngjøres i stort omfang, eller at andre institusjonelle ordninger bidrar til høy tariffavtaledekning.³⁰

8.4 YS Arbeidslivsbarometer

YS Arbeidslivsbarometer har vært utgitt hvert år siden i 2009. Det utarbeides av Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet-storbyuniversitetet i samarbeid med YS.

Barometeret inneholder bl.a. årlige spørsmål som gir grunnlag for å utarbeide indikatorer om arbeidstakeres synet på fagforeningenes legitimitet og oppslutningen om kollektiv lønnsdannelse.

Rapporten fra august 2020 bygger blant annet på en spørreundersøkelse som ble utført i siste halvdel av mars og i april 2020, da Norge i stor grad var stengt ned, og handler derfor særlig om hvordan koronasituasjonen har påvirket arbeidslivet. Oppslutningen om fagforeningenes betydning har vist en økende tendens etter 2017, og nådde sitt foreløpige toppnivå i 2020. Utviklingen har vært sterkest i to av næringene som ble hardest rammet av permitteringer: forretningsmessig tjenesteyting, og kultur, idrett og organisasjon.

Blant de som ikke er medlemmer av en fagforening har interessen for å fagorganisere seg vært synkende de siste årene, men dette endret seg i 2020. Andelen ikke-medlemmer som er positivt innstilt til fagforenings-medlemskap øker i privat sektor, og i alle aldersgrupper. Økningen er på 6 prosentpoeng. Oppslutningen om kollektiv lønnsdannelse er stabil, mens oppslutningen om fagforeningenes rolle i lønnsforhandlinger øker.³¹

Den vanligste årsaken til å ikke ønske å være medlem av en fagforening er i henhold til YS Arbeidslivsbarometer at man mener at man oppnår samme lønns- og arbeidsvilkår uansett. Dette er den såkalte «gratispassasjer-logikken». Andre hovedgrunner som blir oppgitt er at fagforeninger ikke oppleves å ivareta den enkeltes interesse, og at det ikke er fagforening på arbeidsplassen.

8.5 Rapport om uorganiserte arbeidstakere

Hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden samarbeidet i 2017 om å be Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved OsloMet-storbyuniversitetet og Fafo utarbeide et kunnskapsgrunnlag for arbeidet med å styrke organisasjonsgraden i Norge. Det resulterte i rapporten *Organisering av uorganiserte*.³² Rapporten belyser hvem de uorganiserte er, deres holdninger til å bli organisert, og identifiserer deretter hvor mange organiserbare det finnes i ulike bransjer og grupper.

Noen hovedpunkter fra denne rapporten:

- Litt over 40 pst av de uorganiserte i norsk arbeidsliv er motivert for medlemskap i fagforening, dvs. drøyt 400 000 lønnstakere av knappe 1 million uorganiserte. Alder,

³⁰ Nergaard, K. (2020). Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019. Notat 12. Oslo: Fafo.

³¹ Ingelsrud, M. H. mfl. (2020). Norsk arbeidsliv 2020 Hele Norge på dugnad – konsekvenser og konstanter. YS Arbeidslivsbarometer.

³² Steen, A. mfl. (2017). Organisering av uorganiserte. FoU-resultat 2017:06. Oslo: AFI.

holdning og tariffavtaledekning er viktige faktorer for om uorganiserte er interessert i å organisere seg.

- Jo sterkere tilknytning (fast tilsetting) man har til arbeidslivet, jo større er sannsynligheten for at man vil organisere seg. I bransjer der arbeidslivstilknytningen er svakere vil det være vanskeligere å nå frem med rekrutteringstiltak. Flertallet av de uorganiserte i privat sektor har fast tilknytning, og dette er derfor en målgruppe man burde rette tiltak mot. Det naturlig å sikte seg inn mot aldersgruppen 20-54 år, i denne gruppen vil flere ha en fastere tilknytning til arbeidslivet. De som ikke er organisert i godt voksen alder (over 54 år) har hatt god tid til å vurdere medlemskap, og er sannsynligvis ikke en målgruppe som det er like formålstjenlig å rette egne tiltak mot.
- På arbeidsplasser der man har tariffavtale eller der fagforeninger er representert, er det større sannsynlighet for at man vil organisere seg. Tariffavtaledekning og tilstedeværelse av lokale tillitsvalgte kan se ut til å ha mer å si for interesse for å fagorganisere seg, enn bransje og bedriftsstørrelse har. Både levekårsundersøkelsen fra 2013 og 2016 (LKU) har spørsmål om det er fagforening/tillitsvalgt på arbeidsplassen. (Det behøver ikke være tillitsvalgt for egen fagforening eller en fagforening man anser som relevant å være medlem i.) I LKU oppgir 67 prosent av lønntakerne i privat sektor å være organisert der de er dekket av tariffavtale og befinner seg på en arbeidsplass med fagforening til stede. Der det verken er fagforening eller tariffavtale, er organisasjonsgraden 13 prosent.
- Bedriftsstørrelse er også viktig for organisasjonsgrad og om arbeidstakerne har tariffavtale og fagforening. Organisasjonsgraden i privat sektor varierer fra 22 prosent i de minste bedriftene til 61 prosent i de største. Ser en på virksomheter med både tariffavtale og fagforening til stede, er forskjellen mellom de større og mindre bedriftene langt lavere, og forskjellen i organisasjonsgrad er redusert fra 39 prosentpoeng til 15.
- Om lag 1/3 av de uorganiserte befinner seg på små arbeidsplasser uten kollektive partsforhold. Dette gjør det utfordrende å nå frem til disse gruppene gjennom tradisjonelle rekrutteringskanaler. De som ikke er omfattet av en tariffavtale har ikke rett til/krav på lønnsforhandlinger, og lønnen er slik sett arbeidsgiverstyrt.
- Det er om lag 500 000 uorganiserte arbeidstakere i privat sektor med høyere utdanning og/eller i stillinger som i tarifførstand vil betegnes som «funksjonærer». Mange av disse har utdanninger og yrker som ikke er direkte profesjonsrelaterte (eks. økonomi, kontor og administrasjon, salg). Funksjonærene arbeider som regel i små virksomheter som mangler kollektive avtaler og partsforhold. Dette er derfor en krevende gruppe å rekruttere. Utfordringen knytter seg særlig til å nå fram med et medlemstilbud som treffer denne typen arbeidstakere. Fravær av kollektive partsforhold betyr at funksjonærene forhandler sin egen lønn, og hele 70 prosent oppgir at de har individuell lønnsdannelse.
- Graden av kollektivt partsforhold på arbeidsplassen synes dermed å være en viktig faktor for organisering.

8.6 Arbeidstakeres holdninger til organisering

På oppdrag fra LO har Fafo sett på hvilke holdninger arbeidstakere har til fagorganisering. Rapporten bygger på en spørreundersøkelse som ble gjennomført i 2019.³³

Nedenfor følger noen hovedpunkter fra denne rapporten:

- Den vanligste begrunnelsen for medlemskap i en fagforening er at arbeidstakere ønsker hjelp og støtte hvis de får problemer på arbeidsplassen. I tillegg legger mange vekt på at arbeidstakerorganisasjonene gjør en viktig jobb for arbeidstakerne, og at de mener det er riktig å være organisert. Fire av ti organiserte er rekruttert av en tillitsvalgt eller av en kollega, det vil si gjennom rekruttering på arbeidsplassene, mens 30 prosent oppgir at de ble rekruttert gjennom et elev- og studentmedlemskap.
- Den vanligste begrunnelsen for å være uorganisert, er at arbeidstakeren ønsker å forhandle lønn og arbeidsvilkår selv. Om lag 60 prosent av de uorganiserte vektlegger dette som en viktig årsak til at de ikke er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. Nesten like mange sier at de får de samme fordelene uten å være organisert. De yngste arbeidstakerne framstår ikke som mer individualistiske enn andre. Tvert imot er andelen som ønsker å forhandle betingelsene selv, lavest blant unge. De yngre oppgir også oftere enn andre at de vurderer å bli medlem. Om lag halvparten av de uorganiserte er blitt spurt om de ønsker å bli medlem i en arbeidstakerorganisasjon.
- Holdningene til det organiserte arbeidslivet er forholdsvis positive. Fire av fem er helt eller delvis enige i at sterke arbeidstakerorganisasjoner er en fordel for arbeidstakere flest. Det er noe ulikt syn på individuell lønnsdannelse, om streikeretten er en viktig del av den norske lønnsdannelsen og om flere arbeidstakere bør organisere seg.

8.7 Arbeidsgiveres bruk av, og holdninger til, tariffavtaler

Etter initiativ fra arbeidsgruppen ble det igangsatt et FoU-prosjekt som særlig skulle belyse hva som påvirker organiseringen av arbeidsgiverne, deres bruk av og holdninger til tariffavtaler. Dette har resultert i rapporten *Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler* (Nergaard mfl. Fafo-rapport 7-2021). Rapporten er basert på analyser av registerdata, intervjuer med arbeidsgiverorganisasjoner og en spørreundersøkelse blant virksomheter. Analysene gjelder i hovedsak privat sektor.

Nedenfor følger en oppsummering av rapporten:

Virksomheters motivasjon for organisering

Fafo har intervjuet representanter fra arbeidsgiverorganisasjonene om hva medlemmene deres legger vekt på i medlemskapet. Ifølge dem er både små og store medlemsbedrifter først og fremst opptatt av at de kan få råd og bistand i rollen som arbeidsgiver. For større virksomheter er også bransjefellesskapet og rollen arbeidsgiverorganisasjonene spiller som aktører i nærings- og bransjepolitikken viktig. I en spørreundersøkelse har Fafo spurt bedrifter om hvorfor de er eller ikke er organiserte. Svarene fra de organiserte virksomhetene bekrefter inntrykket fra informantene fra arbeidsgiverorganisasjonene: Den viktigste begrunnelse for medlemskapet er bistanden de får i spørsmål som angår tariffavtalen eller

³³ Nergaard, K. (2020). Holdninger til fagorganisering. Fafo-rapport 33-2020. Oslo: Fafo.

arbeidsgiverspørsmål. I tillegg vektlegger virksomhetene at det er viktig å støtte opp om det organiserte arbeidslivet. Dette gjelder i noe større grad for store virksomheter enn for mindre. Virksomheter som er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon, vurderer det som nyttig å være medlem. Særlig gjelder det de større virksomhetene, de som har vært medlem lenge, og de som har tariffavtale.

Når det gjelder uorganiserte virksomheter peker arbeidsgiverorganisasjonene på at potensielle nye medlemmer er opptatt av den konkrete nytten av medlemskap og at kostnader ved å være medlem i forhold til virksomhetenes behov for tjenestene ofte er et tema. De opplever også at uorganiserte virksomheter i enkelte bransjer uttrykker bekymring for å få tariffavtale. Selv legger de uorganiserte virksomhetene i spørreundersøkelsen særlig vekt på at de ikke trenger tjenestene arbeidsgiverorganisasjonene tilbyr, og at de er for små til å ha nytte av medlemskap. Færre virksomheter trekker i spørreundersøkelsen frem at de ønsker å unngå tariffavtale, eller at det ikke finnes en organisasjon som passer for dem. Noen viser også til at de ikke er blitt spurt. Det store flertallet av uorganiserte virksomheter sier det er usannsynlig at de vil melde seg inn i en arbeidsgiverorganisasjon med det første. Som begrunnelse for et eventuelt medlemskap er det forhold som flest trekker frem at de vil vurdere å organisere seg hvis de ansatte skulle fremsette krav om tariffavtale.

Det er verdt å merke seg at både organiserte og uorganiserte virksomheter stiller seg positive til sterke organisasjoner i arbeidslivet.

Tariffavtaler og partssamarbeid

Fafo har også undersøkt hvordan arbeidsgiversiden vurderer tariffavtaler og partssamarbeid. Ifølge rapporten er den prinsipielle oppslutningen om «den norske modellen» høy. Det er knapt noen informanter som tar til orde for et arbeidsliv uten tariffavtaler. Men intervjuene i arbeidsgiverorganisasjonene viser betydelig variasjon i vurderingen av tariffavtalene. En god del mener at avtalene kan oppfattes om lite fleksible, og at AFP-ordningen er en særlig forklaring på at virksomheter ikke ønsker tariffavtale. Spørreundersøkelsen viser samtidig at tariffbundne virksomheter i hovedsak vurderer tariffavtalen som positiv. Et stort flertall mener at den gir et bedre forhold til de ansatte, at den er ressursbesparende, fordi den gir en ferdig pakke av lønns- og arbeidsvilkår, og at avtalen gir virksomheten et godt omdømme. Få sier at avtalene gir for høyt lønnsnivå, for høye kostnader eller gjør det vanskelig å tilpasse arbeidstiden til bedriftens behov.

Virksomheter uten tariffavtale har en mindre positiv vurdering av tariffavtalene, men det er en del variasjon i svarene. Ca. en tredjedel har en negativ vurdering av hva en tariffavtale ville bety for bedriften. Få bedrifter i denne gruppen tror en tariffavtale ville vært nyttig for dem. Det er ulike årsaker til at de ikke har avtale, men flest legger vekt på at de ansatte ikke har spurt om det, og at det ikke er vanlig i deres bransje. De fleste ville godtatt et krav om tariffavtale om de ansatte krevde det, men en del ville forsøkt å overtale dem til å droppe kravet eller hindre det.

Bedrifter med tillitsvalgte ble spurt om sine erfaringer med dette. Fagforeningene og de tillitsvalgte oppfattes langt oftere å bidra positivt til driften og relasjonen til de ansatte, enn

Tariffavtalens normative virkning

Både intervjuer og spørreundersøkelsen indikerer at virksomheter uten tariffavtale ser til relevante tariffavtaler for å fastsette lønn, arbeidstid mm. Det er særlig lønnssetninger og arbeidstid som ofte følges, og tariffavtaler kan dermed sies å ha en normativ effekt. Fafo har undersøkt om denne effekten har endret seg over tid i yrkesgrupper i hotell- og

restaurantbransjen og varehandelen. Samlet sett tyder utviklingen fra 2000 til 2018 på at den normgivende effekten av tariffavtalen i disse bransjene har svekket seg.

Forskjeller i tariffavtaledekning

Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden i privat sektor har vært økende siden 1980-tallet. Men tariffavtaledekningen i privat sektor har samtidig gått ned, på grunn av at deler av medlemsveksten i arbeidsgiverorganisasjonene har skjedd ved at virksomheter har meldt seg inn i en arbeidsgiverorganisasjon uten å ha eller inngå tariffavtale.

Fafos rapport viser betydelige forskjeller mellom næringer. Det er stabilt høy tariffavtaledekning i finans/forsikring (80 prosent) og industri (77 prosent). Andelen er også stabil i varehandel, hvor i overkant av en tredjedel av arbeidstakerne er dekket av tariffavtaler.

I bygg og anlegg (40 prosent), overnatting/servering (29 prosent) og IKT-næringene (37 prosent) har tariffavtaledekningen falt de siste årene. Fafo viser til at en forklaring på endringene innen IKT er at det er blitt færre arbeidsplasser innen mediebransjen, mens sysselsettingen øker innen informasjonsteknologi. Fafo viser at det dessuten skjer en større sysselsettingsvekst i eksisterende virksomheter uten tariffavtale sammenlignet med de som har tariffavtale, og at det er en økende andel virksomheter uten tariffavtale (målt ved sysselsetting) blant de virksomhetene som kommer til.

Tariffavtaledekningen henger sammen med størrelse på virksomhetene, og er særlig lav i virksomheter med under 20 ansatte. Fafo viser samtidig at den største nedgangen i senere år har vært blant virksomheter mellom 20 og 200 ansatte, men vurderer at det først og fremst er forskjeller innen de enkelte næringene som har betydning for de endringene som har skjedd.

Avslutningsvis peker Fafo på ulike utfordringer knyttet til styrken i det kollektive arbeidslivet og mulige løsninger på disse. De påpeker at den norske modellen både krever høy organisasjonsgrad og høy tariffavtaledekning for å kunne videreføres fremover. Dersom en ikke klarer å endre utviklingen med fallende tariffavtaledekning, vil dette på sikt kunne føre til svekket koordinering av lønnsdannelsen, og til at det oppstår behov for nye reguleringsformer både når det gjelder minstelønn og arbeidsvilkår. Fafo viser til at mange av de mindre virksomheter som ikke har tariffavtale også har vansker med å se at de kan ha nytte av det. Det som likevel kan føre til at de oppretter tariffavtale er at det kommer krav fra arbeidstakere om dette. Fafo tolker dette som at arbeidsgiverorganisasjoner som ønsker å øke sitt medlemstall har en felles interesse med fagforeningene i at flere arbeidstakere organiserer seg og krever tariffavtale.

8.8 Virkninger av skattefradrag for fagforeningskontingent

En studie utført av Erling Barth og Harald Dale-Olsen ved Institutt for samfunnsforskning, sammen med Alex Bryson ved University College London, tyder på at *økt skattefradrag bidrar til økt organisasjonsgrad*. Forskerne Erling Barth, Alex Bryson og Harald Dale-Olsen har publisert et Discussion Paper hos det tyske IZA Institute of Labor Economics, med tittelen «Union Density, Productivity and Wages»³⁴ og en artikkel om samme tema i Søkelys på arbeidslivet nr. 1-2-2020.³⁵

³⁴ Barth, E., Bryson, A. og Dale-Olsen, H. (2017). Union density, productivity and wages. IZA. DP. NO 11111.

³⁵ Barth, E., Bryson, A. og Dale-Olsen, H. (2020). Hva betyr skattefradraget for oppslutningen om fagforeninger? I Søkelys på arbeidslivet årgang 37, nr. 1-2 2020, s. 109-123.

Ifølge studien førte økningen i skattefradrag for fagforeningskontingent i perioden 2001–2012 til at organisasjonsgraden i 2012 var fem prosentpoeng høyere enn den ellers ville vært for arbeidstakerne i de virksomhetene som var omfattet av den aktuelle studien. Betydningen av skattefradraget er vesentlig større enn dette for noen næringer, særlig for industrien og varehandelen.

Studien tyder videre på at *økt organisasjonsgrad bidrar til økt produktivitet*: Produktiviteten i firmaene i studien ville vært seks prosent lavere uten økningen i organisasjonsgrad, jf. artikkelen fra 2017.

8.9 Kartlegginger som gjelder tillitsvalgtes rolle

Undersøkelser, blant annet YS Arbeidslivbarometer, viste en utvikling over noen år der verv som tillitsvalgt ble opplevd av arbeidstakere å være mindre attraktivt og at mange ikke opplevde å bli verdsatt og hørt av ledelsen i virksomheten. De to siste par årene har imidlertid denne trenden snudd, jf. tabell 8.1 og 8.2.

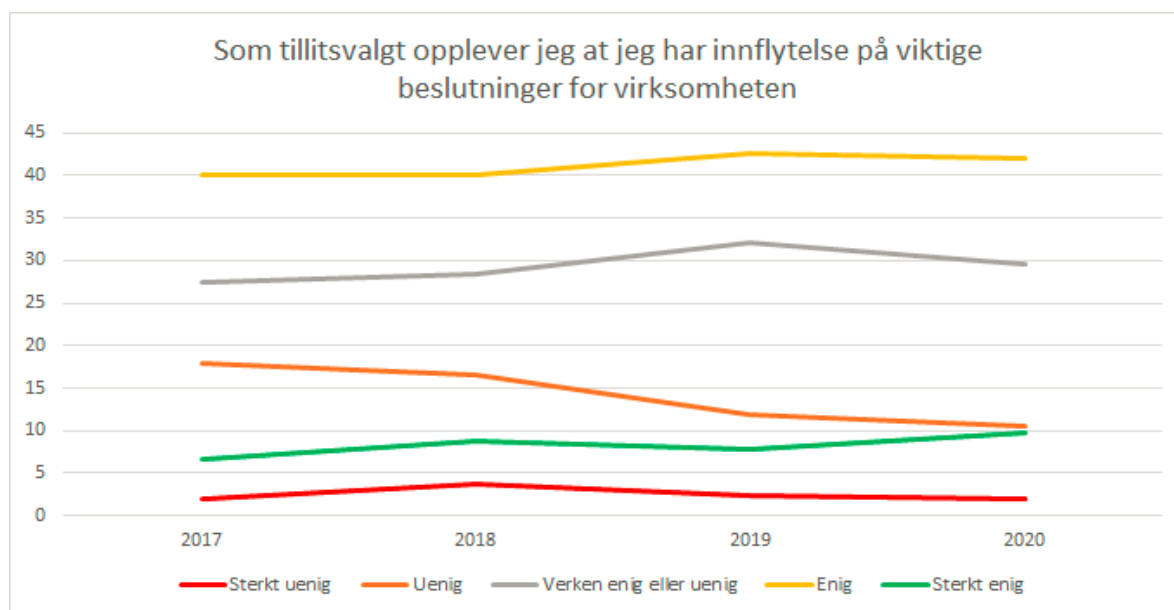
Tabell 8.1 Interesse for å ta tillitsverv

Kunne du tenke deg å påta deg et tillitsverv?

År	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ja, absolutt	6,1	3,6	4,7	4,2	4,1	2,5	4,2	2,9	2,8	2,7	6,5	7
Ja, kanskje	31,5	32,4	28,6	27,3	24,2	25,1	26,8	27,4	27,3	25,2	29,9	30,8
Nei, ikke aktuelt	62,4	64	61,9	62,3	65,2	72,4	68,9	69,6	69,9	72,1	63,7	62,2

Kilde: YS Arbeidslivbarometer 2009-2020

Tabell 8.2 Tillitsvalgtes opplevelse av innflytelse på beslutninger i virksomheten



Kilde: ?

For organisasjonene i arbeidslivet er det en viktig sak å ta opp at tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre disse oppgavene. Undersøkelser viser at de tillitsvalgte omtrent delt på midten i vurderingen av dette: I 2018 mente 39 prosent at de alltid eller stort sett har tilstrekkelig tid, mens 36 prosent svarte at de alltid eller stort sett har for liten tid. Det er flere i offentlig enn i privat sektor som opplever at de har for liten tid. Heltidstillitsvalgte oppgir i større grad enn andre at de har tilstrekkelig tid.

En undersøkelse Fafo har gjort for Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund i 2017–2018 viser imidlertid at mange opplevde en ledelse som ikke forsto verdien av fagforeninger og et godt samarbeid med de ansatte (Ødegård mfl. 2019).

I rapporten *Hovedavtalen i staten – et godt virkemiddel for samarbeid, medbestemmelse og utvikling?* (Hagen mfl. 2020³⁶) finner forskerne at ledelsen og tillitsvalgte vurderer innflytelse og kvaliteten på samarbeidet nokså ulikt.

Partsdialogen i virksomhetene

Møter og samtaler mellom partene er viktig for samarbeidsklimaet. LOs tillitsvalgsundersøkelse fra 2017 viste at godt over halvparten svarte at de har formelle møter med arbeidsgiver månedlig eller oftere (Fafo, 201x). Dette samme viste en undersøkelse Akademikerne gjorde i 2019.

Akademikerens undersøkelse fra 2019 viser at partsdialogen er «tradisjonell» Sett bort fra lønn, så er temaene som oftest kommer opp på møter mellom leder og tillitsvalgte ressursituasjon, omstilling og budsjett. Temaer som innovasjon, klimatiltak og digitalisering eller forebyggende arbeidsmiljøarbeid (og likestilling) blir i liten grad tatt opp på møtene.

³⁶ Hagen, I. M., Arup Seip, Å. og Svalund, J. (2029). *Hovedavtalen i staten - et godt virkemiddel for samarbeid, medbestemmelse og utvikling?*

Hverken arbeidsgiver eller den tillitsvalgte tar initiativ til at disse temaene kommer på dagsorden. Det kan bety at partsdialogen i liten grad har fornyet seg. Problemstillingene som diskuteres er nåtidens problemstillinger, men man bruker i liten grad dialogen til å tenke framover og drøfte hvordan man skal håndtere kommende utfordringene. En ny rapport fra Fafo om medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet viser at de tillitsvalgte og ledelsen er enige om at tillitsvalgtes innspill som gjelder arbeidsmiljø og lønns- og arbeidsvilkår er det som blir tatt mest hensyn til i denne dialogen, mens tillitsvalgtes innspill når det gjelder bruk av innleie og andre arbeidskraftstrategier i mindre grad vektlegges.

Det synes å være en relativt omfattende bruk av ordninger som verneombud og arbeidsmiljøutvalg og ansattrepresentasjon i styrer i de virksomheter hvor dette er aktuelt.³⁷ Et hovedinntrykk er at jo større virksomhetene er, jo mer ser det ut til at medvirkningsordningene benyttes. Det er betydelige forskjeller mellom sektorer og næringer, bruken av slike medvirkningsordninger er lavest i deler av tjenesteytende sektor. Dessuten har selskapsstrukturene og hvordan virksomheter og konsern legger opp sine beslutningsstrukturer betydning for arbeidstakernes muligheter til formell og reell medvirkning.

Nær seks av ti tillitsvalgte svarer at de har både formelle møter og uformelle samtaler med ledelsen. 15 prosent av de tillitsvalgte svarer at slik kontakt med ledelsen sjelden eller aldri forekommer. Kontakten mellom tillitsvalgte og ledelse er mest omfattende i kommunesektoren. Det er de tillitsvalgte og ledere som svarer at de deltar i formelle møter og uformelle samtaler som også vurderer den gjensidige tilliten som størst. De tillitsvalgte og ledelsen er enige om at tillitsvalgtes innspill som gjelder arbeidsmiljø og lønns- og arbeidsvilkår er det som blir tatt mest hensyn til i denne dialogen, mens tillitsvalgtes innspill når det gjelder bruk av innleie og andre arbeidskraftstrategier i mindre grad vektlegges.

³⁷ Trygstad, S. C. mfl. (2021). Arbeidstakeres medvirkning og medbestemmelse. Fafo-rapport nr. 10-2021. Oslo: Fafo.

8.10 Den norske supermodellen

Merknad: Dette er en framstilling av den norske modellen utformet av LO Stat og Spekter i samarbeid.

Den norske supermodellen

Forskningsprosjektet Nordmod dokumenterte at organisert arbeidsliv er en grunnpilar for hele den norske modellen. Det er derfor bred enighet om at trepartssamarbeidet mellom arbeidstakerorganisasjoner, arbeidsgiverorganisasjoner og myndigheter er en bærebjelke i den norske samfunnsmodellen. Godt organiserte arbeidstakere er en av forutsetningene for et solid og velfungerende trepartssamarbeid.

Den norske modellen kan defineres slik:

- 1. Den norske modellen er samspillet mellom det organiserte arbeidslivet, brede offentlige velferdsordninger og den økonomiske politikken.
- 2. Modellen innebærer at staten og arbeidslivets parter samarbeider sentralt, for å håndtere interessemotsetninger og finne løsninger på viktige samfunnsutfordringer.
- 3. Modellen innebærer også samarbeid og håndtering av interessemotsetninger på den enkelte arbeidsplass.

Spekter og LO Stat har beskrevet dette som en supermodell som består av tre byggeklosser:

- **Organisert arbeidsliv** bygd på samspill mellom lov- og avtaleregulering, fredsplikt i avtaleperioden og sentralisert koordinering av lønnsdannelsen, hvor sterke organisasjoner med eksportindustrien i front forhandler både sentralt og lokalt, understøttet av partssamarbeid om produktivitet og omstilling, samt aktiv arbeidsmarkedspolitik.
- **Økonomisk styring** bygd på en aktiv, stabilitetsorientert økonomisk politikk, internasjonal frihandel og koordinert lønnsdannelse for å fremme vekst, sysselsetting og sosial utjevning.
- **Offentlig velferd** bygd på universelle ordninger for inntekts- og standardsikring som legger til rette for høy yrkesdeltaking og mobilitet. Skattefinansierte helse og velferdstjenester, samt gratis utdanning, bidrar til likestilling og utjevning av levekår, helse og yrkesmuligheter.

Hvorfor den norske modellen?

Den nasjonale politikken kan ikke alene ta æren for at Norge skårer høyt på internasjonale sammenlikninger av produktivitet, velstand og likhet. Grunnlaget for suksessen ligger også på virksomhetsnivå. Det er her arbeidsgivere og arbeidstakere forhandler om lønn og arbeidsvilkår, og det er her de samarbeider om utviklingen av virksomhetene slik at de er effektive, innovative og produktive.

Arbeidsgivere er viktig for supermodellen

Sterke arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner er forutsetning for et velregulert arbeidsliv. Det er godt kjent at Norden utmerker seg med høy organisasjonsgrad. Det vil si at mange er medlem i en fagforening. Men for at den norske modellen skal fungere, er det ikke bare arbeidstakerorganiseringen som er viktig. Et likeverdige maktforhold mellom

arbeidstaker og arbeidsgiver er en nødvendig forutsetning for et godt og velfungerende partssamarbeid. Det fordrer også at arbeidsgiverne er organisert, noe mange norske arbeidsgivere er. De største på arbeidsgiversiden er NHO, Spekter og Virke.

Norge – verdensmester i levestandard

Hvert år utgir FN en rapport der et mål på levestandarden i alle verdens land presenteres. I stedet for å se på enkeltindikatorer har FN utarbeidet en indeks på befolkningens levestandard. Indeksen tar utgangspunkt i levealder, utdanningsnivå og brutto nasjonalprodukt per innbygger (UNDP 2018). Siden 1990 har Norge klatret oppover på denne indeksen. I 1990 lå Norge på en sjetteplass, i 1995 på andre og i 1996 ble førsteplassen erobret. Og der har Norge ligget siden.

Historisk sett høy sysselsetting

En viktig årsak til at de nordiske landene har gode levekår, er den høye sysselsettingen. Ser vi på hvor stor andel av befolkningen i yrkesaktive alder som er i arbeid, kommer de nordiske landene godt ut. I alle landene har sysselsettingen ligget over 70 prosent.

Hovedavtalen er arbeidslivets grunnlov

En sentral forutsetning for et velfungerende samarbeidet, er at partene har kjennskap til lov- og avtaleverket. Hovedavtalen mellom LO og NHO, også kalt «arbeidslivets grunnlov», setter rammer for hvordan man skal organisere samarbeidet. Det finnes egne hovedavtaler for Spekter, staten og kommunene. For at den norske modellen skal levere gode resultater, må den også fungere på virksomhetsnivå.

Tillit er nøkkelen

Tillit kan måles på mange måter, men det er ingen andre regioner i verden som kan skilte med like høyt tillitsnivå som i Norge. Høy grad av tillit er en viktig forklaring på at den norske modellen fungerer som den gjør. Tillit er en forutsetning for samarbeidet mellom partene i arbeidslivet, og for at innbyggerne ser de beslutningene som tas av ulike myndighetene som legitime. Tilliten har utviklet seg gjennom mange år, og Nordisk ministerråd har utgitt en rapport der de kaller tilliten for «Det nordiske gullet».

Supermodellen er ikke i et vakuum



Eksterne hendelser og trender påvirker modellen. I tillegg endrer det norske samfunnet seg kontinuerlig, og modellen må håndtere disse endringene. Et eksempel på en slik tilpasning er EU-utvidelsene i 2004 og 2007. For å forebygge konkurransevridning og sosial dumping har flere norske tariffavtaler blitt allmenngjort. Det betyr at hele eller deler av tariffavtalene har blitt standard for alle som jobber innenfor en bestemt bransje, uavhengig av organisasjonstilhørighet.

Supermodellen, hva nå?

Den norske modellen står sterkt, og den har vist seg robust og omstillingsdyktig

overfor både ytre og indre endringer, men supermodellen står overfor flere krevende utviklingstrekk framover. Hovedutfordringene for modellen er at byggeklossene forvitrer, eller at de institusjonene og aktørene som samhandler ikke lenger har nok oppslutning eller legitimitet til å videreføre og utvikle modellen.

Teknologien kan ta oss

Den norske modellen har allerede vært gjennom perioder med store teknologiske endringer. De nye teknologiene innført fra slutten av 1960-tallet hadde betydelige konsekvenser for norsk arbeidsliv og ledet til omfattende omstillinger og omlegginger i norske virksomheter. Internasjonal arbeidsdeling med mulighet for å legge hele eller deler av produksjonen til lavkostland er ett stikkord, økt grad av spesialisering et annet, framveksten av internett et tredje. Vi står nå overfor det som gjerne kalles den 4. industrielle revolusjonen. Utviklingen vi er inne i blir gjerne beskrevet ved at endringene er mer omfattende enn tidligere og at de går raskere. Det er ikke lenger bare rutineoppgaver som kan gjennomføres maskinelt, også avanserte og abstrakte oppgaver kan automatiseres. Kunstig intelligens antas å få stor betydning. Det norske arbeidslivet vil sannsynligvis bestå av færre rutinepregede og flere kompetansekrevede og komplekse arbeidsoppgaver i framtiden. Den teknologiske utviklingen vi nå ser starten på, forventes å ha stor betydning for norske arbeidstakere. Digitaliseringen åpner muligheter for rasjonalisering, automatisering og fragmentering av arbeidsoppgaver i et hittil ukjent omfang

Klimakrisen påvirker supermodellen

Norge må gjennomføre den grønne omstillingen, men som alle land strever vi med å finne løsningene. Dilemmaene står i kø. Klimaendringene regnes som den største globale utfordringen i dag. Mens Norden har vært langt framme for å løse miljøutfordringene, stiller vi dårligere når det gjelder klima. Som svært velstående land er forbruket høyt, og klimaavtrykket stort. Norges store oljeressurser er en fantastisk gave for økonomien, og dermed for velstandsnivået. Samtidig møtes oljepolitikken med sterk kritikk av mange. For partene i arbeidslivet er spørsmål knyttet til klimagassutslipp krevende. Det er opplagt vanskelig å balansere grønne hensyn med interessene knyttet til oljeindustrien.

Økende ulikhet er en global trend

Det er blitt større forskjeller i lønningene i arbeidslivet. I nordisk sammenheng er det i Norge lønnsforskjellene har økt mest. De rikeste drar av gårde med en stadig større andel av landets samlede formue. Samtidig øker andelen barn i lavinntektsfamilier kraftig.

Framtiden krever felles mål

For supermodellen er listen over framtidige utfordringer lang. Én viktig forutsetning for at Den norske modellen skal kunne videreføres, er at man fremdeles lykkes med å skape oppslutning om felles mål og verdier. Det gjelder «å være tro mot målene, men utro mot virkemidlene. Demografiske endringer, synkende sysselsetting, synkende organisasjonsgrad, økende lønnsulikhet, utenforskap, sosial dumping, arbeidslivskriminalitet, teknologisk endringer og nye politiske mønstre utfordrer arbeidslivspolitikken, partssamarbeidet, kompetansepolitikken, velferdspolitikken og den økonomiske politikken. Kort sagt: utviklingstrekkene utfordrer modellens grunnpilarer. Den norske supermodellen har vist seg tilpasningsdyktig i tidligere endringsprosesser og kriser, men modellens levedyktighet står og faller med dens fortsatte evne til tilpasning og endring.

