

Elin Svarstad og  
Johannes Oldervoll

---

# **Mellom lov og avtale**

Minstelønnsreguleringer  
i Europa



Elin Svarstad og Johannes Oldervoll

**Mellom lov og avtale**  
Minstelønnsreguleringer i Europa

Fafo-notat 2018:12

© Fafo 2018  
ISSN 0804-5135

# Innhold

---

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Forord</b> .....  | <b>4</b>  |
| <b>Innledning</b> .....  | <b>5</b>  |
| <b>Litteraturgjennomgang</b> .....                                 | <b>6</b>  |
| <b>Mellom lov og avtale – minstelønnsregulering i Europa</b> ..... | <b>12</b> |
| Lovfestet minstelønn .....   | 12        |
| Allmenngjøring av minstelønnsregulativ .....                       | 13        |
| Tariffavtalte lønngulv i seks land.....                            | 16        |
| <b>Lønnsbredning</b> .....   | <b>19</b> |
| Et nasjonalt overblikk over fire land .....                        | 19        |
| <b>Bygg og anlegg</b> .....  | <b>22</b> |
| <b>Konklusjon</b> .....  | <b>28</b> |
| <b>Referanser</b> .....  | <b>30</b> |

# Forord

---

Dette notatet tar for seg ulike former for minstelønnsreguleringer med formål om å begrense lønnsspredningen i bunnen av lønnsfordelingen. Vi har gjennomført en litteraturstudie for å forsøke å si noe om effekten av de ulike reguleringsformene på lønnsspredning, basert på eksisterende forskning. Videre har vi sett nærmere på hvordan lønnsspredningen har utviklet seg i de nordiske landene siden år 2000. Spesielt har vi tatt for oss håndverkere i Norge, Sverige, Danmark og Finland, en yrkesgruppe som i har vært preget av lavtlønnskurransen i alle land. Prosjektet er finansiert av LO.

I arbeidet med notatet har vi fått nyttige innspill og kommentarer fra Kristin Alsos ved Fafo. Bård Jordfald og Jon Erik Dølvik har vært kvalitetssikrere. Takk til dere. Ellen Horneland i LO har lest og kommentert notatet, noe som har vært svært nyttig for oss. Takk til deg. Til slutt retter vi en takk til Bente Bakken i informasjonsavdelingen for ferdigstilling av notatet.

Oslo, april 2018  
Elin Svarstad og Johannes Oldervoll

# Innledning

---

For å hindre økt lønnsbredning og todeling nederst i arbeidsmarkedet, har de fleste land tatt i bruk nye virkemidler for å bremse den økte lavlønnskonkurransen som har fulgt i kjølvannet av synkende avtaledækning, økt arbeidskraftmobilitet og vekst i lavkvalifisert privat tjenesteyting. I likhet med Finland og de fleste kontinentaleuropeiske land, har Norge begynt å ta i bruk allmenngjøring av tariffavtalenes minstesatser. Sverige og Danmark har høyere organisasjons- og avtaledækning og baserer seg på at fagforeningene inngår hengeavtaler med uorganiserte virksomheter. I Nederland praktiseres allmenngjøring i de fleste bransjer, understøttet av lovfestet minstelønn i avtaletomme områder, mens Tyskland i 2015 innførte en lovfestet minstelønn som har vikeplikt for avtaler og allmenngjorte bestemmelser. I England, hvor avtaledækningen stupte i 80-90-årene, har man kun lovfestet minstelønn (innført i 1997).

Ingen land har lyktes i å stanse den økte lønnsbredningen i nedre halvdel av fordelingen, men det er store nasjonale variasjoner i veksttakten. OECD-statistikk har indikert at Norge og Danmark er av de landene hvor disse lønnsforskjellene (D5/D10) har økt mest i de senere årene – riktignok fra et lavt nivå relativt til andre land. I Norden løper debatten friskt om hva som skal til for å snu trenden. Arbeidsgiverne tar i stigende grad til orde for minstelønn, mens fagforbundene i Norden er uenige om allmenngjøring er et ønskelig og effektivt tiltak, eventuelt under hvilke betingelser.

I lys av disse utviklingstrekkene tar dette notatet blant annet for seg virkningene av ulike strategier; hvordan virker henholdsvis avtaledækning, allmenngjøring og minstelønn inn på lønnsbredningen – og hva betyr utformingen av og samspillet mellom ordningene for virkningene? Vi har gjennomført en litteraturstudie for å få noen svar på disse spørsmålene. Vi beskriver også de ulike minstelønnsreguleringene i Europa, og diskuterer ulike implikasjoner av disse. I tillegg har vi samlet inn lønnsstatistikk fra fire nordiske land – Norge, Sverige, Danmark og Finland – for å kunne gi en oversikt over utviklingen i lønnsbredningen fra 2000 og til i dag. Notatet setter særlig søkelys på håndverkeryrkene i privat sektor i de ulike landene, og undersøker hvordan lønnsgulvene i denne yrkesgruppen står seg, sammenholdt med de fastsatte minstelønnsnivåene.

# Litteraturgjennomgang

---

Hvordan lønnen fordeles mellom arbeidstakere, avhenger av mange ulike faktorer, deriblant tilbud og etterspørsel av arbeidskraft, endringer i produktmarkeder, tilstedeværelse av kollektive aktører og tariffavtaler, og myndighetenes inngripen i lønnsdannelsen (Jordfald & Nymoen 2016). Dette notatet setter søkelyset på ulike former for minstelønnsreguleringer og hvordan disse virker inn på lønnsulikhet. Minstelønnsregulering i Norden og Europa har sitt grunnlag i tariffavtaler og/eller lovgivning på nasjonalt nivå. Eldring & Alsos (2012) skiller mellom tre hovedformer for minstelønn:

- *Lovfestet minstelønn* er fastsatt ved lov eller hjemmel i lov. Det er som regel én sats for alle voksne arbeidstakere i hele arbeidsmarkedet.
- *Allmenngjort minstelønn* er en utvidelse av den tariffavtalte minstelønnens dekningsområde, slik at den gjelder i en hel region, bransje og/eller yrke uavhengig av om arbeidsgiver/arbeidstaker er organisert.
- *Tariffavtalt minstelønn* forhandles frem mellom partene i tariffavtalen, og skal reflektere arbeidsgivers minste betalingsvevne. Den avtalte minstelønnsrepresenterer et lønnsgulv, slik at de reelle satsene kan ligge over dette nivået.

Det er også et poeng å presisere at når det gjelder allmenngjøring, finnes det flere mer eller mindre inngripende varianter. Det er aldri selve tariffavtalen som allmenngjøres, men større eller mindre deler av tariffavtalens innhold (Stokke 2010: 11). Det varierer betraktelig mellom land både hvor mye av innholdet som allmenngjøres, og hvilke kriterier som må oppfylles for at man skal kunne fatte allmenngjøringsvedtak. I så måte kan vi snakke om to grunnleggende former for allmenngjøring: en vid og en snever. I Norge er de fleste vedtak om allmenngjøring begrenset til utvalgte bestemmelser om lønn, arbeidstid og betaling for spesielle arbeidstidsordninger, og kan dermed karakteriseres som en snevrere variant. I de fleste av de øvrige europeiske landene allmenngjør man som hovedregel hele eller det meste av tariffavtalen (Stokke 2010), noe som kan sies å være en vid form for allmenngjøring.

Det meste av forskningen på minstelønnsfeltet har fokusert på sammenhengen mellom minstelønn og sysselsetting. Resonnementet har vært at minstelønn vil gi høyere lønnskostnader, som igjen vil redusere sysselsettingen. Empiriske studier viser likevel at denne effekten er relativt svak, og det er uklart om sysselsettingen øker eller synker når det etableres et bindende minstenivå på lønnen (Grimshaw, Bosch, & Rubery, 2014). I de senere årene har imidlertid forskningen vist at det er en sterkere kobling mellom minstelønn og lønnsforskjeller eller lønnsbredning (Koeniger, Leonard & Nunciata, 2007; Sniekers 2010; Betcherman 2012). Sammenhengen er slik at høyere minstelønn henger sammen med lavere lønnsbredning, og dette gjelder primært blant de lavest lønte. Bindende minstelønnsnivåer ser altså ut til å ha en tilnærmende effekt i bunnen av lønnsfordelingen, som følge av at det etableres et «lønnsgulv».

Innenfor OECD-landene er regulering av minstelønn svært vanlig, men den er implementert på ulike måter. Både nivået på minstelønnsnivået, mekanismene den virker



gjennom, dekning og etterlevelse varierer. Majoriteten av OECD-landene har lovfestet minstelønn. I de nordiske landene har man derimot kollektivt avtalte lønngulv kombinert med bred tariffavtaledekning, slik at lovfestet minstelønn har vært ansett verken som nødvendig eller ønskelig. Slike systemer har større fleksibilitet til å differensiere etter sektor/bransje eller karakteristikker ved arbeidstakeren, sammenliknet med lovfestet minstelønn (Garnero, Kampelmann, & Rycx 2015). En utfordring i mange land med tariffbestemt minstelønn har imidlertid vært fallende avtaledekning, slik at debatten rundt lovfestet minstelønn har tatt seg betraktelig opp de siste årene – også i Norge, Sverige og Danmark.

Vi ser nå litt nærmere på hva eksisterende litteratur har frembrakt av kunnskap om hvordan ulike former for minstelønnsreguleringer virker inn på lønnsfordelingen. Når det gjelder lovfestet minstelønn, er konklusjonen ganske entydig: selv om enkelte studier finner at en slik reguleringsmekanisme ikke har noen innvirkning på lønnsfordelingen (f.eks. European Commission 2008), bekrefter det meste av empirien fra internasjonale komparative studier et signifikant negativt forhold mellom forekomsten av en lovfestet minstelønn og mål på ulikhet i lønn (Brown 1999; Manning, Machin & Rahman 2003; Rubery 2003). Man finner altså i majoriteten av de empiriske studiene at når det eksisterer en lovfestet minstelønn, er lønnsforskjellene mindre enn ellers. Likevel varierer effekten mye mellom både land og bransjer, noe som har mange ulike forklaringer. Dette vil bli belyst nærmere i det følgende.

Den vanligste tilnærmingen når en skal undersøke sammenhengen mellom bindende minstelønnsnivåer og lønnsforskjeller, er å sammenlikne land med ulike former for reguleringer. Men tar gjerne Kaitz-indeksen (verdien av minstelønnen som en prosentandel av medianinntekt) for hvert land, og benytter så bivariate og multivariate metoder til å analysere hvordan forekomsten av minstelønnsreguleringer henger sammen med mål på lønnsulikhet. Sniekers (2010) har studert innvirkningen av arbeidsmarkedsinstitusjoner på lønninger i et utvalg av 23 OECD-land. Han finner at Kaitz-indeksmål på et lands minstelønn siden slutten av 1990-årene har hatt en økende sammenpressende effekt i bunnen av lønnsfordelingen (målt som P05/P50). Ifølge denne studien er det mindre forskjeller blant de lavest lønte, hvor nivåene på den lovfestede minstelønnen er relativt sett høyere. Lucifora et al. (2005) finner et signifikant negativt forhold mellom Kaitz-indeksen og andelen lavtlønte i et utvalg på 20 OECD-land. Dette innebærer at et relativt høyt nivå på minstelønn henger sammen med en relativt lavere andel lavtlønte. Det kan altså se ut til at hvis minstelønns-satsen settes høyt nok, reduseres andelen lønnstakere som regnes som lavtlønte.

På tross av at flere studier finner en effekt av minstelønn på lønnsfordelingen, er størrelsen på effekten varierende. Dette kan skyldes forskjeller i definisjoner, datasett, statistiske teknikker, tidsperioder og land i utvalget. Alle studiene viser imidlertid former for minstelønnsregulering som setter sitt preg på lønnsfordelingen. Der lovfestet minstelønn har en liten effekt, har andre variabler, som for eksempel tariffavtaledekning, organisasjonsgrad eller sentralisering av lønnsdannelsen, en signifikant effekt (Garnero, Kampelmann, & Rycx 2015). Det er ikke klart om doble lønnssettingsinstitusjoner – i form av både minstelønnspolitikk og kollektive forhandlinger – agerer på en komplementær måte mot lønnslikhet, eller om de står i en annen relasjon til hverandre. Det har med andre ord vært uklart om lønnsforskjellene øker eller reduseres dersom man både har bindende minstelønnsnivåer og kollektive forhandlinger. Nyere studier har forsøkt å kaste lys over hvordan ulike former for institusjoner virker i samspill med hverandre (Garnero, Kampelmann, & Rycx 2015; Grimshaw, Bosch, & Rubery 2014; Arpaia, Cardoso, Kiss, Herck, & Vandeplass 2017). Tidligere har man i mangel på data i stor grad oversett land der minstelønn avtales

kollektivt mellom partene i arbeidslivet. Etter hvert som tilgangen på data har blitt bedre, har det kommet noen flere studier på området. Hvordan minstelønnen fastsettes, ser ut til å ha betydning både for nivået på minstelønnen og for hvor mange som omfattes av den. Boeri (2012) finner at lovfestet minstelønn som fastsettes uten å konsultere partene i arbeidslivet, er signifikant lavere enn nivåene som blir til i kollektive forhandlinger. Han finner også at selv i land med lovfestet minstelønn, spiller kollektive forhandlinger en vesentlig rolle i å definere lønnsnivå i spesifikke industrier, yrker eller regioner. Interaksjonen med den lovpålagte minstelønnen er imidlertid kompleks, og andre har funnet motstridende resultater.

Garnero, Kampelmann og Rycx (2015) viser at på bransjenivå er systemer med kollektivt fremforhandlede minstelønnssetninger assosiert med høyere Kaitz-indeks enn systemer med lovfestede lønnsnivå. Dette innebærer at når minstelønnen avtales mellom partene i arbeidslivet også på bransjenivå, blir nivået på denne relativt til medianlønnen i gjennomsnitt høyere enn dersom den reguleres i lov. Videre finner Garnero, Kampelmann og Rycx (2015) at en høyere Kaitz-indeks er positivt relatert til antall individer som faktisk betales under den gjeldende minstelønnen. Med andre ord vil et relativt høyere nivå på minstelønnen også bety at flere betales mindre enn minstelønnen. Forfatterne mener dette skyldes manglende etterfølgelse og/eller for lav avtaledekning. I land der minstelønnssetningene avtales kollektivt, kan dette avhjelpest gjennom i større grad å avtale minstelønnssetningene bransjevis, og å øke avtaledekningen. I land med lovfestet minstelønn, bør setningene gjelde nasjonalt.

Arpaia et al. (2017) analyserer de institusjonelle forholdene i 18 EU-land som har lovfestet minstelønn. De skiller mellom to hovedformer for regulering av den lovfestede minstelønnen: regelbasert og diskresjonær/skjønnsmessig. Regelbaserte systemer regulerer gjerne minstelønnssetningene i form av indeksering og lønns-/prisjustering. De oppdateres også relativt hyppig og etter fastlagte tidsskjemaer (for eksempel hvert år). Skjønnsmessig justering tillater mer fleksibilitet i justeringen av minstelønnen, i form av at prosessen med å fastsette minstelønnsnivået er mindre rigid. Eksempelvis kan dette omhandle i hvilken grad myndighetene er bundet av prosessuelle regler for justering. Arpaia et al. (2017) finner at regelbaserte systemer i gjennomsnitt har en lavere vekst i minstelønnen enn i de mer skjønnsmessige. Dette tilskrives at myndighetene i diskresjonære systemer får bedre anledning til å ta hensyn til makroøkonomiske forhold, slik som lønns- og sysselsettingsvekst.

I Storbritannia har det vært gjennomført flere studier etter innføringen av den lovfestede minstelønnen i 1999. Lindley og Machin (2013) viser at innføringen av den nasjonale minstelønnen medførte at ulikheten ble redusert for den nederste delen av lønnsfordelingen. Nedgangen i ulikhet var større for kvinner enn for menn, for unge enn for eldre, og for lavlønsregioner enn for høylønsregioner. Man har også sett en nedgang i spredning i bunn av lønnsfordelingen etter hver oppjustering av minstelønnssetningene etter innføringen i 1999 (Machin & Wilson, 2004; Dickens & Manning, 2004; Metcalf, 2004; Dalton, Rosazza-Bondibene, & Wadsworth 2010). Bildet er likevel et annet i toppen av fordelingen, der både p90/50 og p99/p95 drar jevnt fra resten av fordelingen (Manning 2013). Ser man på hele lønnsfordelingen, er derfor effekten på ulikhet liten, selv om man anser minstelønnspolitikken i Storbritannia for å være vellykket i form av å begrense lønnsspredningen nedover i fordelingen (Manning 2013).

I Norge – og en rekke andre europeiske land – har man, i motsetning til Sverige og Danmark, tatt i bruk lovmessige reguleringer av minstelønn gjennom allmenngjøringsordningen. Allmenngjøring av tariffavtaler er en ordning som er betydelig be-

slektet med minstelønnsordninger, men mens de sistnevnte vanligvis er landsomfattende, gjennomføres allmenngjøring bransjevis og baseres på fremforhandlede satser. Salverda og Mayhew (2009) konkluderte på et bredt empirisk grunnlag med at formelle og uformelle allmenngjøringsmekanismer er sentrale for å unngå fremvekst av en stor gruppe av lavtlønte. Studien peker på at det viktige med ulike lønnssettingsmekanismer ikke nødvendigvis er at de finnes eller hvordan de er utformet, men hvor bredt de favner. Spesielt gjelder dette tariffavtaler. Dekningsgrad er altså avgjørende for hvordan minstelønnsordninger virker inn på lønnsfordelingen.

I norsk sammenheng har man også studert virkninger av allmenngjøring. Skjerpen, Kornstad og Rybalka (2015) undersøker hvordan allmenngjøringen har påvirket lønnsutviklingen og faktorbruken innenfor byggesektoren, verftssektoren og renholdssektoren ett år etter innføringen. De finner at innen bygg og verft slår allmenngjøringen ut i høyere lønn. Effektene avhenger dels av hvorvidt man er fagorganisert eller ikke. For renholdssektoren fant forfatterne at allmenngjøringen hadde økt lønnsnivået blant deltidsansatte, men ikke heltidsansatte.

Enkelte argumenterer for at lovfestet minstelønn vil virke som et supplement til kollektive forhandlinger, heller enn å påvirke disse negativt. Forskningen viser et blandet bilde. Garnero, Kampelmann og Rycx (2015) finner at både lovfestet minstelønn og høy tariffavtaledekning – hver for seg eller i samspill – reduserer lønnsulikhet, enten man måler ulikhet ved Kaitz-indeksen (minstelønn relativt til median), Theil-indeksen (mål på ulikhet mellom bransjer) eller Gini-indeksen (mål på statistisk spredning som benyttes for å måle inntektsforskjeller). Garnero, Kampelmann og Rycx (2015) finner i tillegg en negativ sammenheng mellom avtaledekning og Kaitz-indeksen i land med lovfestet minstelønn. Høy avtaledekning henger sammen med lavere Kaitz (lavere nivå på minstelønn relativt til median) dersom det finnes et lovbestemt nivå på minstelønnsnivået. Sammenhengen kan ifølge forfatterne tolkes som at når et lovfestet lønnsnivå er etablert, vil fagforeningene ønske å forhandle om lønninger over dette minstenivået. Dersom de lykkes, kan det oppstå en «spillover»-effekt, der lovfestede gulv fører til at lønnsøkninger forplanter seg oppover i lønnsfordelingen, som igjen leder til en nedgang i minstelønnsnivået i forhold til medianen (altså en nedgang i Kaitz-indeksen). Sammenholdt med at nivået på avtaledekning ser ut til å ha liten innvirkning på andelen som tjener under minstelønn i systemer der denne er lovfestet, konkluderer de med at avtaledekning har liten innvirkning på lønnsulikhet i land som har lovfestet minstelønn.

I det meste av Sentral- og Øst-Europa og i Storbritannia, der avtaledekningen har vært svært lav, har lovfestet minstelønn vært ansett som et nødvendig tiltak for å beskytte de mest sårbare arbeidstakerne. Det siste tiåret har imidlertid flere påpekt at kausaliteten kan gå i motsatt retning, altså at en høy lovfestet minstelønn kan ha bidratt til nedgangen i kollektive forhandlinger og avtaledekning (Aghion, Yann & Cahuc 2008). På den annen side finnes det eksempler på tilfeller der en lovfestet minstelønn, dersom den ikke settes for høyt, fungerer som et nyttig referansepunkt for kollektive forhandlinger. Dette har man observert i for eksempel Estland og Litauen (Vaughan-Whitehead, 2010). I Ungarn har man derimot sett den motsatte effekten, ved at minstelønnsnivået fortrenger kollektive forhandlinger. Dette igjen forklares med at nivået på minstelønnsnivået er satt for høyt (Vaughan-Whitehead 2010). I Nederland er de lovfestede minstelønnsnivåene så lave at partene i arbeidslivet har forsøkt å holde fast på de høyere kollektivt fremforhandlede nivåene. Imidlertid har smitteeffektene av minstelønnsnivåene på tariffavtalene åpenbart vært til stede. Uoverensstemmelsen mellom minstelønnsnivåene i lov og avtaler har vært en kilde til konflikt i landet (Eldring & Alsos 2012). Myndighetene har ved flere anledninger krevd

at partene senker de tariffavtalte satsene ned mot den nasjonale minstelønnen, blant annet av sysselsettingshensyn. Allmenngjøringsmekanismen har også ved gjentatte anledninger blitt benyttet som pressmiddel mot partene, i form av at man har nektet å allmenngjøre de fremforhandlede satsene dersom de ikke ble satt lavt nok. Man har dermed sett en nedgang i de tariffbaserte minstelønnsatsene over tid.

Partene i arbeidslivets og myndighetenes rolle har betydning for hvilken effekt minstelønnsreguleringer har på lønnsfordelingen (Grimshaw, Bosch & Rubery 2014). Hvorvidt myndigheter, arbeidsgivere og spesielt fagforeninger støtter opp under minstelønnsreguleringer, er avgjørende for om man lykkes i å forme lønnsfordelingen på bunnen. Hvordan fagforeningene forholder seg, kan også påvirke utstrekningen av de såkalte «ripple»-effektene av at det etableres et bindende minstelønnsnivå. Ripple-effekter innebærer at det ikke bare er det laveste nivået på lønnen som heves, men at økningen forplanter seg oppover i lønnsfordelingen, slik at man i realiteten ikke oppnår den intenderte lønssammenpressingseffekten i nedre del av lønnsfordelingen. Man forventer at disse effektene vil variere fra land til land, ettersom det er forskjeller i utbredelse av kollektive forhandlinger og avtaledekning (Freeman 1996). I Frankrike ser man for eksempel en sterk indirekte effekt av minstelønnsøkningene i perioden 2000–2005. Ripple-effektene er 100 prosent for lønnsnivået opp til 10 prosent over minstelønnen, og strekker seg til et lønnsnivå tilsvarende dobbel minstelønn (over medianlønnen). At ripple-effekten er 100 prosent, innebærer at hele lønnsfordelingen forflyttes like mye som økningen i minstelønnen, slik at den relative effekten for de lavtlønte er lik null. Det må likevel tas med i betraktningen at nivået på lønningene vil være av vesentlig betydning for de lavest lønte. Forklaringen på at man ser såpass sterke ringvirkninger i Frankrike, ligger i at minstelønnen spiller en nøkkelrolle for lønnsgulvet i de kollektive avtalene. Fagforeninger og ansatte forhandler om en lønnskala/tariff (ihht erfaring, ansvarsområder og evner), og tilpasser de ulike lønnsnivåene relativt til minstelønnsnivået. Fordi de kollektive avtalene stort sett er allmenngjorte, vil ringvirkningene bli institusjonalsert på tvers av økonomien, og er dermed sterke og langvarige.

I USA, derimot, er svakere fagforeninger og lavere tariffavtaledekning årsak til svakere ringvirkninger. I varehandelen i USA gjør disse seg gjeldende kun opp til 25 prosent høyere enn minstelønnen. I Storbritannia er ringvirkningene enda svakere. En studie av hjemmesykepleiesektoren finner at ripple-effektene er «veldig små og ikke signifikant ulike fra 0» (Dickens & Manning, 2010). Grimshaw, Bosch og Rubery (2014) finner at fagforeningenes forhandlingsstyrke er avgjørende for å oppnå denne typen effekter, og at effekten varierer med sektor. Høytlønnede får sjelden positiv effekt av minstelønnsøkninger, og den største effekten ser man på lønninger nær minstelønnen (OECD 2015). Hirsch, Kaufman og Zelenska (2015) finner at økt minstelønn faktisk kan begrense lønnsveksten i toppen av fordelingen, som følge av at arbeidsgiver ikke har råd til å gi tilsvarende lønnsøkning til de høyest lønnede. Dermed er det fremdeles uklart hvor sterke ripple-effektene er, og hvor de gjør seg gjeldende. Likevel er det sjelden at de er 100 prosent, slik at man stort sett ser en sammenpressende effekt av minstelønnsreguleringer på lønnsfordelingen (Vaughan-Whitehead 2010).

I Tyskland ble den første allmenngjorte minstelønnen introdusert i 1997, i deler av bygg- og anleggsindustrien. Rattenhuber (2014) finner en betydelig positiv innvirkning på medianlønnen i Øst-Tyskland, men ikke i Vest-Tyskland. I Øst-Tyskland så man en sammenpressing av lønnsfordelingen i bunnen og smitteeffekter til lønninger der minstelønnen ikke var bindende, mens man i Vest-Tyskland så små virk-

ninger av minstelønnen for de lavest lønte arbeiderne. Trolig var forklaringen at flertallet av disse allerede hadde et lønnsnivå som lå over minstelønnsnivået. Imidlertid fant man smitteeffekter til den midterste delen av lønnsfordelingen. Dette tilskrives at de kollektive avtalene var mer etablert i vest enn i øst, og dermed hadde en sterkere normativ effekt. Kombinert med fagforeningenes sterke posisjon, tilsa dette et høyere fremforhandlet lønnsnivå. I Øst-Tyskland, derimot, var utbredelsen av kollektive avtaler lavere, slik at en større gruppe lavtlønte ble løftet av minstelønnen. I Vest-Tyskland slo ripple-effekten sterkere inn, fordi avtaledekningen og fagforeningenes forhandlingsmakt gjorde dem i stand til å fremforhandle høyere satser for flere grupper lenger opp i lønnsfordelingen.

Nivået på skatter og sosiale ytelser i et land har åpenbart også mye å si for hvor mye både arbeidsgiver og arbeidstaker reelt sett sitter igjen med ved bruk av minstelønn. Nivået på minstelønnen gir i så måte et noe misvisende bilde av hva reguleringsmekanismen egentlig innebærer for levestandard i ulike land, ettersom det oppstår «skattekiller» mellom nivået på minstelønnen og det man faktisk sitter igjen med. Dermed blir nivåene på ytelser og skatt i noen tilfeller like viktig som selve minstelønnen. Noen land har forsøkt å innføre skatterabatter for arbeidsgivere som ansetter minstelønnsarbeidere (Frankrike, Nederland, Belgia, UK). Det er ennå uklart hvilken effekt dette vil ha på lønnsfordelingen.

En relativt ny studie av Fernández-Macías og Vacas-Soriano (2016) undersøker hvordan en hypotetisk felles minstelønnsats på 60 prosent av medianen for hele EU ville påvirket de ulike minstelønssystemene i medlemslandene. De finner at for de fleste landene ville dette økt de eksisterende nivåene, men med unntak for de landene som har kollektive avtaler, og ikke lovfestet minstelønn. Den kvantitative innvirkningen (hvor mange som påvirkes) ville trolig vært størst i land med lovfestet minstelønn, mens den institusjonelle innvirkningen (systemendringer) ville vært større i land med kollektivt avtalt minstelønn. Dette skyldes at de landene som har lovfestet minstelønn generelt har en større andel lavtlønte, slik at en felles minstesats ville påvirket flere ansatte her, mens det motsatte er tilfellet for land med tariffbestemte minstesatser. De nordiske landene har for eksempel en svært lav andel lavtlønte sammenliknet med resten av EU, og har dermed minst å hente på en felles minstelønnsats. Dette er i tråd med estimatene i Jordfald og Nymoen (2016), som viser at uavhengig av om en hypotetisk norsk minstelønn settes til amerikansk, britisk, tysk eller fransk nivå, vil denne ha ganske begrensede kvantitative effekter (maksimalt 4,6 prosent) i Norge. I motsetning til hva som var tilfellet i Tyskland før 2015, pekes det på at den bransjespesifikke forhandlingsmodellen man opererer med i Skandinavia, ser ut til å gi gode økonomiske og sosiale utfall i disse landene, og den har bred oppslutning fra både partene og myndighetene.

# Mellom lov og avtale – minstelønnsregulering i Europa

---

Utenfor Norden er lovfestet minstelønn en utbredt reguleringsform. Per i dag er faktisk de nordiske landene og Sveits alene om ikke å ha innført lovfestet minstelønn – eller funksjonelt ekvivalente forordninger.<sup>1</sup> Selv om flere land i Nord-Europa har lovfestede minstelønninger – nå senest også Tyskland – inngår disse i videre regimer for regulering av lønngulvet. I dette kapittelet undersøkes allmenngjøringsystemene i et utvalg land, med den målsetning å belyse trekk ved det norske allmenngjørings-systemet. Det vi skal frem til, er at det er store forskjeller mellom det norske allmenngjørings-systemet – som kun unntaksvis kommer til anvendelse, og med svært begrenset innholdsmessig rekkevidde – og tradisjonelle allmenngjørings-systemer. Et annet poeng er at tariffavtaler gjennomfører ulike former for minstelønnsregulering. Hvor enkelte tariffavtaler fastsetter detaljerte minstelønns-systemer, som effektivt sett innebærer en form for minstelønnsstige, er andre mer minimalistiske. Ulikheter i tariffavtalenes innretning – i kombinasjon med allmenngjørings-systemene – bidrar til at arbeidstakere i ulike land og ulike bransjer har ulike rettskrav med hensyn til lønn.

## Lovfestet minstelønn

Lovfestet minstelønn bidrar til å redusere spillerommet for den frie avtaleinngåelse i arbeidsmarkedet, om enn i ulik grad. Det finnes ulike måter å tallfeste spillerommet på, men to vanlige fremgangsmåter er å se på minstelønns-satsene som andel av enten gjennomsnittslønn eller medianlønn. I figur 1 beskrives en rekke OECD-land etter begge målene, rangert etter minstelønnsnivået relativt til gjennomsnittslønn.

Som det fremgår av figuren, kan vi spore til dels store nivåforskjeller, og til dels på tvers av det som ofte omtales som ulike arbeidslivsregimer. Minstelønns-satsene i Australia og New Zealand – som ofte omtales som *liberale* markedsøkonomier – går for eksempel vesentlig lenger enn i USA eller Storbritannia.

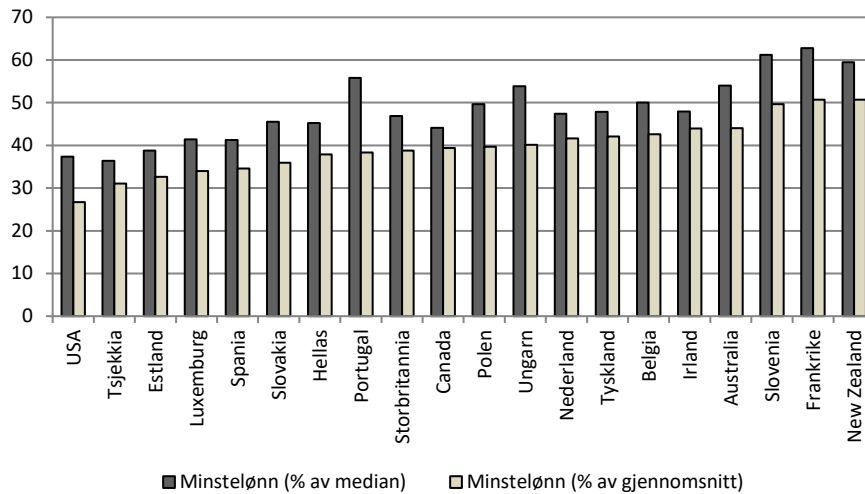
Selv om lovfestet minstelønn har en viss utbredelse i Nord-Europa, er lovfestet minstelønn langt fra den dominerende reguleringsmekanismen med hensyn til lønngulvet. Det vanligste er at lønngulvet reguleres gjennom en kombinasjon av lov og avtale – og da gjerne gjennom forskriftsfesting av tariffavtaler gjennom allmenngjøringsvedtak. Allmenngjøringsvedtak spiller en viktig rolle i å understøtte tariffavtalene som reguleringsinstrument i Belgia, Nederland, Frankrike og Spania – men også på Island og i Finland brukes allmenngjøring i stor utstrekning (Eldring & Alsos 2012: 8). I nyere tid har allmenngjøring spilt en viktig rolle også i Tyskland og Norge (ibid.).

---

<sup>1</sup> I litteraturen er det vanlig å anse østerrikske virksomheters obligatoriske tariffbinding som funksjonelt ekvivalent med lovfestet minstelønn; i Italia antas arbeidstakere å ha en lovfestet rett på tarifflønn (Schulten et al. 2015).



Figur 1. Lovfestede minstelønnsatser (2014).



Som vi skal komme tilbake til under, er europeiske allmenngjøringsordninger generelt vide både med hensyn til innhold og hyppighet (Stokke 2010: 18). De tyske og norske allmenngjøringsordningene er imidlertid snevre langs begge dimensjonene – i hvert fall hvis vi tar høyde for at Tysklands generelle allmenngjøringsadgang tradisjonelt har spilt en begrenset rolle (Schulden et al. 2015: 387). Den tyske lønnsdannelsen har – i likhet med den norske – tradisjonelt vært preget av frie forhandlinger mellom organiserte parter, men som følge av synkende avtaledekning og tilhørende drastisk vekst i forekomsten av lavtlønnet arbeid, vedtok den tyske riksdagen innføring av lovfestet minstelønn i juli 2014 (Eldring & Alsos 2014: 13).

I det følgende undersøker vi forskjeller mellom det norske allmenngjøringsinstituttet og allmenngjøringsordningene i Finland, Nederland og Tyskland. Poenget vi skal frem til, er at det norske allmenngjøringsinstituttet kun i begrenset omfang bidrar til å sikre det norske lønnsgulvet. Det norske allmenngjøringsinstituttet må sies å være begrenset i europeisk sammenheng, noe det lenge har hatt til felles med det tyske.

## Allmenngjøring av minstelønnsregulativ

Mye av litteraturen vi har undersøkt ovenfor, har sett på betydningen av lovfestet minstelønn for lønnsnivået i bunnen av lønnsfordelingen. Selv om lovfestet minstelønn er et utbredt fenomen i Europa, og da særlig i land med svake tradisjoner for tariffregulering av lønns- og arbeidsforhold, er det langt fra den eneste lovbaserte reguleringsmekanismen. Ser vi til de såkalte *koordinerte markedsøkonomiene* (jf. Hall & Soskice 2001), gjennomføres lovfestet minstelønn gjerne i kombinasjon med allmenngjøring av tariffavtaler. I land som Belgia, Nederland, Frankrike og Luxembourg hviler tariffavtalesystemet kun delvis på organisasjonsgraden blant arbeidstakere og arbeidsgivere (Schulden et al. 2016). I disse landene bidrar utstrakt bruk av allmenngjøring til en sikring av lønns- og arbeidsforhold også blant uorganiserte arbeidstakere. Samtidig antas vide allmenngjøringsordninger å bidra til økt organisasjonsgrad på arbeidsgiversiden, og dermed til utbredelsen av direkte tariffbinding (Traxler 2004). I Norge – som i Danmark og Sverige – har tariffavtalesystemet tradisjonelt vært preget av voluntarisme (frivillighet), hvor tariffavtalenes betydning i stor grad har hvilt på arbeidstakersidens evne til å binde arbeidsgivere gjennom opprettelse av

tariffavtale (Eldring & Alsos 2012: 69). Siden østutvidelsene i 2004 og 2007 har norske myndighetene imidlertid fått en forsterket rolle med hensyn til å sikre lønnsgulvet, og da særlig gjennom en tiltakende bruk av allmenngjøringsforskrifter (Bjørnstad 2015). Målsetningen i det følgende er å plassere det norske allmenngjøringsinstituttet i det europeiske landskapet. Et enkelt poeng – som på ingen måte er nytt (jf. Stokke 2010) – er at det norske allmenngjøringsinstituttet er ytterst begrenset, også når vi sammenlikner med andre lands allmenngjøringsordninger innenfor rammene av EUs utstasjoneringsdirektiv.

Det er store forskjeller mellom europeiske lands allmenngjøringsssystemer, men grovt sett kan vi skille mellom snevre og vide allmenngjøringsinstitutt. Hvor vide allmenngjøringsordninger tar sikte på å sikre *tariffavtalenes* utbredelse, tar snevre allmenngjøringsordninger sikte på å sikre tariffavtalte minstevilkår med hensyn til arbeidstid, lønn mv. – gjerne innenfor rammene av EUs utstasjoneringsdirektiv. Ifølge Stokke (2010) er det særlig to egenskaper som skiller allmenngjøringsordningene fra hverandre: hyppigheten og den innholdsmessige rekkevidden av allmenngjøringsvedtak. Hva angår den første dimensjonen, kan vi skille mellom land hvor det finns en generell allmenngjøringsadgang, og land hvor allmenngjøring kun unntaksvis er tillatt. I sistnevnte kategori finner vi Norge og Sveits – land som over tid har opplevd en vesentlig nedgang i tariffavtaledekning, og som i skrivende stund må sies å ha temmelig ufullstendige minstelønnsregimer. I Tyskland finnes det et generelt allmenngjøringsspor, men i praksis tilhører også Tyskland denne gruppen – både med hensyn til svekkelsen av tariffavtaledekningen og snever allmenngjøringsadgang. I Norge åpner lov om allmenngjøring av tariffavtaler opp for allmenngjøring dersom det kan dokumenteres at utenlandske arbeidstakere utfører – eller står i fare for å utføre – arbeid på vilkår som er dårligere enn det tariffavtalte (Eldring & Alsos 2012: 70). Blant landene med generell adgang til allmenngjøring finner vi Belgia, Frankrike og Nederland – land hvor utstrakt bruk av allmenngjøring historisk har bidratt til å sikre høy avtaledekning. Utenfor kontinental-Europa er allmenngjøring av særskilt betydning på Island og i Finland.

For det andre er det store ulikheter med hensyn til den innholdsmessige rekkevidden av allmenngjøringsvedtak. Hvor norske og tyske allmenngjøringsvedtak (etter utstasjoneringsloven) kun fastsetter bransjevise minimum, kan allmenngjøringsvedtak i Belgia, Finland og Nederland langt på vei betegnes som funksjonelt ekvivalente med tariffavtalebinding. I disse landene allmenngjøres i utgangspunktet samtlige av tariffavtalenes individuelle bestemmelser, herunder eventuelle bestemmelser om lokal lønnsdannelse og personlige tillegg (Stokke 2010).<sup>2</sup> Den vesentligste forskjellen mellom bundne og ubundne virksomheter, er at ubundne arbeidstakere og arbeidsgivere ikke er omfattet av fredsplikten. Med hensyn til lønn er virksomhetene – i utgangspunktet – underlagt de samme spillereglene. Kort oppsummert kan vi skille mellom regimer for allmenngjøring av *tariffavtaler*, og regimer for allmenngjøring av tariffavtalte *minstevilkår*.

Det tyske allmenngjøringsinstituttet har dype historiske røtter, men det har likevel ikke fått samme sentrale betydning for tariffavtalesystemet som i eksempelvis Finland eller Nederland. I Tyskland har det lenge vært en generell adgang til å fatte allmenngjøringsvedtak, men foruten kravet til partsrepresentativitet, forutsettes det at et allmenngjøringsvedtak er i «det offentlige interesse», samt at partene i nasjonale og/eller regionale tariffkomiteer kan enes om et allmenngjøringsvedtak (Schulten, Eldring & Naumann 2015: 385). Reelt sett har arbeidsgiversiden hatt vetorett i disse

---

<sup>2</sup> Cesinfo (2016) *The extension of collective agreements in Europe – 2015*



rådene, hvilket nok har bidratt til at allmenngjøring har hatt en svak utbredelse i Tyskland. I tillegg til den generelle allmenngjøringsadgangen, ble det i 1996 innført et mer restriktivt spor rettet mot å sikre utstasjonerte arbeidstakeres lønns- og arbeidsforhold. Med hensyn til den innholdsmessige rekkevidden har dette sporet mer til felles med den norske allmenngjøringsordningen, i den forstand at loven kun tillater allmenngjøring av tariffavtalte minstevilkår i et begrenset antall bransjer (ibid.). Over tid har denne allmenngjøringsadgangen bidratt til utbredelsen av tariffavtalte minstelønnssetninger i et økende antall bransjer.

Til syvende og sist kan ikke et allmenngjøringsspor sikre arbeidstakerne bedre rettigheter enn det tariffavtalte. En diskusjon av ulike lands allmenngjøringsvedtak er således ufullstendig uten en diskusjon av innretningen på tariffavtalenes minstelønnsregulativ. Som et utgangspunkt kan man si at allmenngjøring av et minimalistisk minstelønnsregulativ (f.eks. én relativt lav minstesats) åpenbart overlater mer til lokale beslutningstakere (og maktforhold) enn allmenngjøring av detaljerte, sterkt differensierte minstelønnsregulativ med mange lønnstrinn. Dette gjør seg også gjeldende innenfor rammene av EUs utstasjoneringdirektiv. I vår gjennomgang av tariffavtaler har vi funnet eksempler på både minimalistiske og svært detaljerte minstelønnsregulativ.<sup>3</sup> Sammenliknet med sine nordiske motstykker, gjennomfører de finske metall- og byggenæringsoverenskomstene særlig detaljerte minstelønnsreguleringer. Hvor de norske avtalene kun fastsetter minstelønnssetninger for tre typer arbeidstakere (faglært, ufaglært og ufaglært med bransjeerfaring), gjennomfører finske tariffavtaler langt mer gjennomgripende lønnsregulativ. Den finske metalloverenskomsten fastsetter i første omgang ni lønnsgrupper, før den foretar en grovinndeling av arbeidstakergrupper etter hvilke ferdighets- og ansvarsnivå som forventes i de aktuelle stillingene. Utover den stillingsbestemte grunnlønnen har finske industriarbeidere krav på individuelle tillegg tilsvarende minimum tre prosent, og inntil 25 prosent av grunnlønnen.<sup>4</sup> Uavhengig av innretningen på allmenngjøringsinstituttet for øvrig, vil allmenngjøring av dette lønnsregulativet åpenbart ha en mer gjennomgripende virkning på uorganiserte virksomheters lønnsystemer enn allmenngjøring av verkstedoverenskomstens minstelønnsregulativ.

Også norske tariffavtaler gjennomfører minstelønnsregulativ med varierende detaljnivå, noe vi også ser eksempler på i Tariffnemndas allmenngjøringsvedtak. I den grad avtalepartene har blitt enige om å gjennomføre mer detaljerte lønnsregulativ, har imidlertid Tariffnemnda vært tilbakeholden med å allmenngjøre regulativene i sin helhet. Et nylig eksempel på dette, er allmenngjøringen av Riksavtalen, hvor Fellesforbundet fremmet krav om en mer gjennomgripende allmenngjøring enn Tariffnemnda var villig til å gi dem.<sup>5</sup> Dette understreker at den norske tariffnemnda gjennomfører smale allmenngjøringsvedtak.

---

<sup>3</sup> Et minimalistisk minstelønnsregulativ fastsetter én minstelønnssetning (lønnsgulv); et høydimensjonalt minstelønnsregulativ fastsetter et minstelønnsystem (lønnsstige), hvor arbeidstakere sikres minstelønnsnivåer basert på et antall kriterier (alder, ansiennitet, ansvarsområder, utdanningsnivå mv.).

<sup>4</sup> Metall, § 8.

<sup>5</sup> Se Tariffnemndas vedtak 3. november 2017 om fastsettelse av forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringvirksomhet.

Tabell 1. Tilstedeværelse av lovfestet minstelønn og allmenngjøringsinstitutt i utvalgte land.

|                             | Allmenngjøring av tariffavtaler  |                                     |                                 |
|-----------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|
|                             | Omfattende                       | Begrenset                           | Ingen                           |
| <b>Lovfestet minstelønn</b> |                                  |                                     |                                 |
| Ja                          | Belgia<br>Nederland<br>Frankrike | Tyskland (2015-)                    | Storbritannia                   |
| Nei                         | Finland<br>Island                | Norge<br>Sveits<br>Tyskland (-2015) | Danmark<br>Sverige<br>Østerrike |

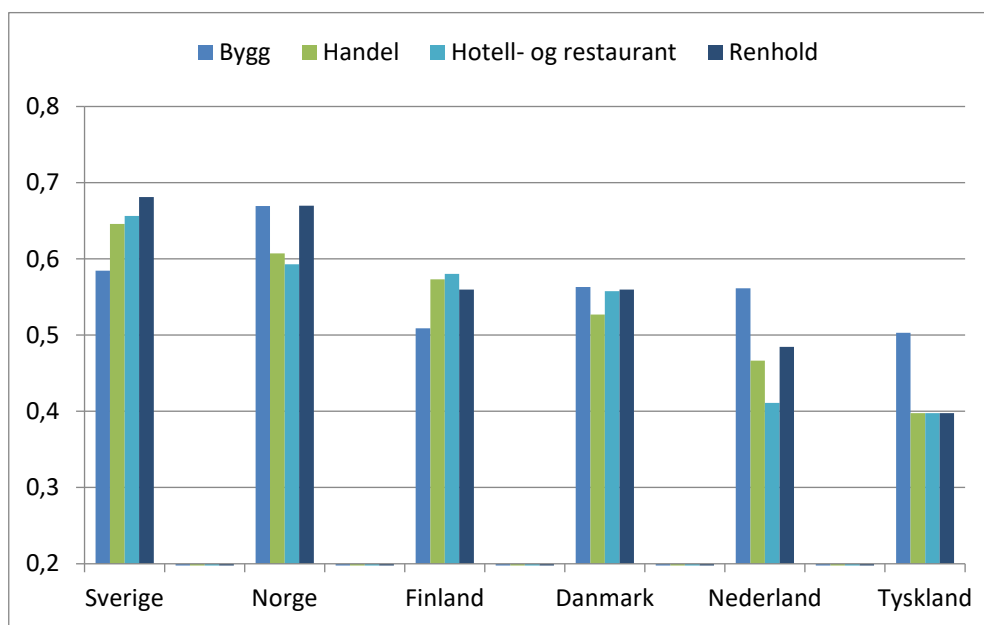
**Kilder:** ICWSS/Schulten & Eldring

I landene med tradisjoner for vide allmenngjøringer, har østutvidelsen – og EUs utstasjoneringdirektiv – bidratt til fremveksten av et todelt allmenngjøringsregime. Der arbeidstakere som er ansatt innenlands omfattes av samtlige av tariffavtalenes individuelle bestemmelser, omfattes utstasjonerte arbeidstakere kun av tariffavtalenes «harde kjerne» (tynn allmenngjøring). Like fullt er det vesensforskjeller mellom tynne allmenngjøringer i Finland og Nederland på den ene siden, og Norge på den andre. Ved allmenngjøring av norske tariffavtaler, vil Tariffnemnda forholde seg til allmenngjøringslovens formål. Her kan nemnda – i motsetning til sine finske og nederlandske motstykker – komme til at tariffavtalene går uforholdsmessig langt i å begrense den frie avtaleinngåelse.

### Tariffavtalte lønngulv i seks land

Tradisjonelt har tariffavtalene utgjort det vesentligste reguleringsinstrumentet med hensyn til minstelønn i de nordiske landene og Tyskland. I Nederland har allmenngjorte tariffsatser lenge vært kombinert med en lovfestet minstelønn. I det følgende har vi undersøkt det tariffavtalte lønngulvet for voksne arbeidstakere i fire bransjer i disse landene – byggebransjen, handelsnæringen, hotell og restaurant, og renhold. I figur 2 har vi tatt utgangspunkt i de laveste tariffsatsene, og fremstilt disse som andel av nasjonal gjennomsnittslønn hentet fra de respektive landenes statistiske sentralbyråer. Med forbehold om at lønnsbegreper er til dels ulike på tvers av landene, gjøres det her et forsøk på å undersøke i hvilken grad tariffavtalene trekker i retning av lønnskompresjon.

Figur 2. Laveste tariffsats i forhold til gjennomsnittslønn. Etter næring, 2014.



Som det fremgår av figur 2, har svenske og norske tariffavtaler vesentlig høyere minstelønnssetser enn finske og danske tariffavtaler i forhold til gjennomsnittslønn. Flere av de finske og danske tariffavtalene må imidlertid sies å gjennomføre vesensforskjellige minstelønnsregulativ. Hvor minstelønnssetserne i finske tariffavtaler inngår i mer gjennomgripende minstelønnsregulativ, bærer de danske tariffavtalene sterkere preg av å være rene minstelønnsavtaler: her er det gjerne én – eller i høyden to – minstelønnssetser som gjennomføres. Betydningen av de tariffavtalte minstelønnssetserne må antas å variere både mellom land og mellom bransjer. I Finland sikres avtaledekningen delvis gjennom allmenngjøringsforskrifter, og avtaledekningen i privat sektor anslås her å ligge på omtrent 85 prosent (Nergaard 2016: 28). Tilsvarende tall for Norge, Danmark og Sverige er 57, 74 og 86, respektivt (ibid.).

Av figuren ser vi at nederlandske og tyske tariffavtaler i vesentlig mindre grad trekker i retning av lønnslikhet, enn deres nordiske motstykker. I Tyskland ser vi at de tariffavtalte minstelønnssetserne innenfor de tradisjonelle lavlønsbransjene – handel, renhold, hotell og restaurant – gjennomfører én felles minstelønnssetser. Dette skyldes at tariffavtalene gjennomfører den lovfestede minstelønnssetser som trådte i kraft 1. januar 2015. Av tariffavtalene vi har sett på, er det kun innenfor byggenæringen at det tariffregulerte – og allmenngjorte – minstelønnsnivået skiller seg fra det lovfestede. Foruten å ha fastsatt relativt lave minstelønnssetser, må de tyske tariffavtalene innenfor handelsnæringen og hotell- og restaurantbransjen antas å ha hatt en begrenset virkning på lønnsdannelsen i de aktuelle bransjene. Ifølge Tysklands statistiske sentralbyrå lå tariffavtaledekningen i 2014 på omtrent 20 prosent i

begge bransjer.<sup>6</sup> Renholdsavtalen vi har tatt utgangspunkt i, har vært allmenngjort siden 2008.<sup>7</sup>

I motsetning til Tyskland, har Nederland en lang tradisjon for allmenngjøring av tariffavtaler, og samtlige av avtalene vi har undersøkt, gjøres til gjenstand for allmenngjøring. Nederlandske tariffavtaler er relativt høydimensjonale, og forutsetter gjerne at arbeidstakere innplasseres i lønnsgrupper etter ansvarsområder og ansiennitet. Minstelønnsregulativene stanser ikke med den laveste satsen, men gjennomfører tvert imot en gjennomgripende regulering av virksomhetenes lønssystemer. Samtidig må det påpekes at minstelønnsregulativene er dype, i den forstand at de laveste minstelønnsattsene er satt svært lavt. I figuren har vi tatt utgangspunkt i minstelønnsattsene for *voksne* arbeidstakere. Det særlige med den nederlandske lovfestede minstelønnsen, og for tariffavtalte minstelønnsregulativ, er at de gjennomfører en sterk lønnsdifferensiering etter alder, samt at innslagspunktet for full minstelønn er satt til 23 år. Dersom vi hadde tatt utgangspunkt i de tariffavtalte minstelønnsattsene for 18- eller 20-åringer, ville de nederlandske minstelønnsattsene fremstått som lavere enn de tyske. Innenfor bransjer med både lav gjennomsnittsalder og høy turnover av arbeidskraft (eks. varehandelen, restaurant- og serveringsnæringene), må de nederlandske tariffavtalene sies å åpne for lavtlønnet arbeid. Selv om tre av de nederlandske avtalene vi har sett på fastsetter høyere satser enn det som fastsettes gjennom lov, viser undersøkelser gjennomført av det nederlandske arbeids- og sosialdepartementet at svært mange nederlandske tariffavtaler gjennomfører de lovfestede minstelønnsattsene.<sup>8</sup>

Dette understreker et poeng. Selv om både Finland og Nederland gjennomfører vide allmenngjøring for innenlandske arbeidstakere, finner vi vesentlige forskjeller mellom tariffavtalenes innretning. Hvor finske tariffavtaler trekker i retning av relativ lønnslikhet, åpner nederlandske tariffavtaler for store lønnsforskjeller også innad i bransjer. Dette fordi nederlandske tariffavtaler gjennomfører en sterk lønnsdifferensiering mellom arbeidstakere på bakgrunn av alder.

---

<sup>6</sup> [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Tarifverdienste/Tarifbindung5622103149004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Tarifverdienste/Tarifbindung5622103149004.pdf?__blob=publicationFile)

<sup>7</sup> [https://www.bundesregierung.de/Content/DE/\\_Anlagen/2015/06/2015-06-16-uebersicht-mindestloehne.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2015/06/2015-06-16-uebersicht-mindestloehne.pdf?__blob=publicationFile)

<sup>8</sup> Schaeps, M (2016) Een onderzoek naar het laagste schaalbedrag in 622 cao's: stand van zaken ultimo 2015.

# Lønnspredning

---

## Et nasjonalt overblikk over fire land

Vi gir her en kort oversikt over lønnsforskjellene i privat sektor i fire nordiske land: Norge, Sverige, Danmark og Finland. I et komparativt perspektiv er de nordiske landene blant dem med minst lønnsforskjeller. Sammenlikner vi for eksempel med Frankrike, Storbritannia og Tyskland, er lønnsforskjellene gjennomgående mindre i Norden (OECD 2015). I så måte kan det argumenteres for at modellene for lønnsdannelse i de nordiske landene bidrar til at de relative lønnsforskjellene mellom topp og bunn i lønshierarkiet begrenses (Nergaard, Alsos & Seip 2016). Vi skal imidlertid se at det er forskjeller også mellom de nordiske landene. Figur 3 viser lønnspredningen målt som de ti prosent høyest lønnede sammenlignet med de ti prosent laveste, i privat sektor i perioden 2000–2016 i Sverige, Finland, Danmark og Norge<sup>9</sup>. Tallgrunnlaget er hentet fra de statistiske sentralbyråenes lønnsstatistikk i de fire landene. Lønnsbegrepene for de fire landene er ikke helt overlappende. For alle land omfattes bonus og uregelmessige tillegg. I Norge, Sverige og Finland inkluderes ikke overtidsbetaling i lønnsbegrepet, men det er med i det danske. Danmarks<sup>10</sup> statistiske sentralbyrå opererer med et noe bredere lønnsbegrep enn de øvrige landene, der både overtid og feriepenger er inkludert. Dette kan ha betydning for lønnspredningen. Analysene omfatter kun heltidsansatte. Arbeidstakere under 20 år er ekskludert, i den hensikt å unngå at lærlinger med lavere lønnsnivå skal gi en skjev fremstilling av lønnspredningen.

Av figur 3 ser man at lønnsforskjellene mot slutten av perioden var minst i Sverige, og større i Finland, Norge og Danmark. Tar man utgangspunkt i begynnelsen av perioden, tjente de ti prosent høyest lønte i Sverige 2,13 ganger så mye som de ti prosent lavest lønte. Tilsvarende var forholdstallet den gangen på 2,15 for Norge, 2,3 ganger i Finland og 2,34 ganger så mye i Danmark. Avstanden mellom landene var den gangen ikke stor, hvor danskene hadde om lag 10 prosent høyere forholdstall enn svenskene.

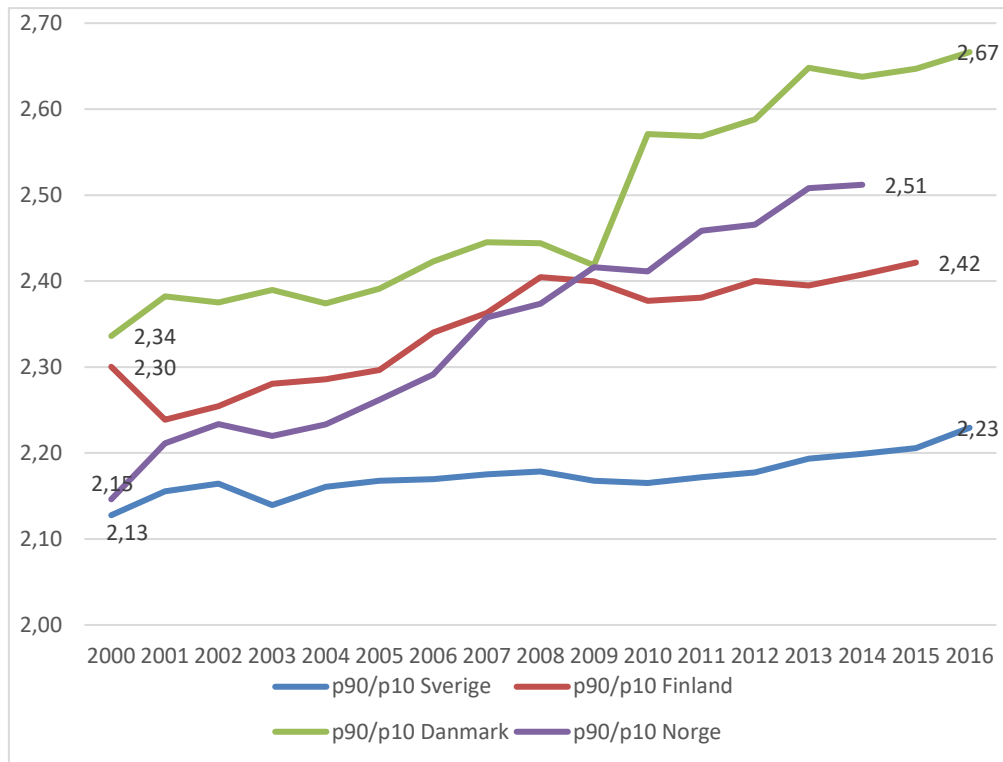
Retter man derimot blikket mot slutten av perioden, ser man at sist tilgjengelige forholdstall for Sverige var på 2,23, mens det for Finland var på 2,42, på 2,51 for Norge og 2,67 for Danmark. Bruker man sist tilgjengelige år og sammenlikner, er forskjellene blant de nordiske landene blitt større. I 2014 hadde danskene over 20 prosent høyere forholdstall enn det svenskene hadde.

---

<sup>9</sup> For Norge har vi ikke tilgang til tallene for 2015 og 2016 ennå.

<sup>10</sup> Det er et brudd i den danske serien i år 2009, som følge av omlegging av lønnsbegrepet. Før 2010 opererte man med begrepet smalfortjeneste, som er uten feriepenger, variable tillegg og andre personalgoder. Fra og med 2010 benyttes begrepet standardberegnet fortjeneste, som inkluderer alle disse elementene. Dette er trolig grunnen til at vi ser et hopp mellom 2009 og 2010 i begge figurene nedenfor.

Figur 3. p90/p10. Total månedslønn. Privat sektor. 2000-2016.

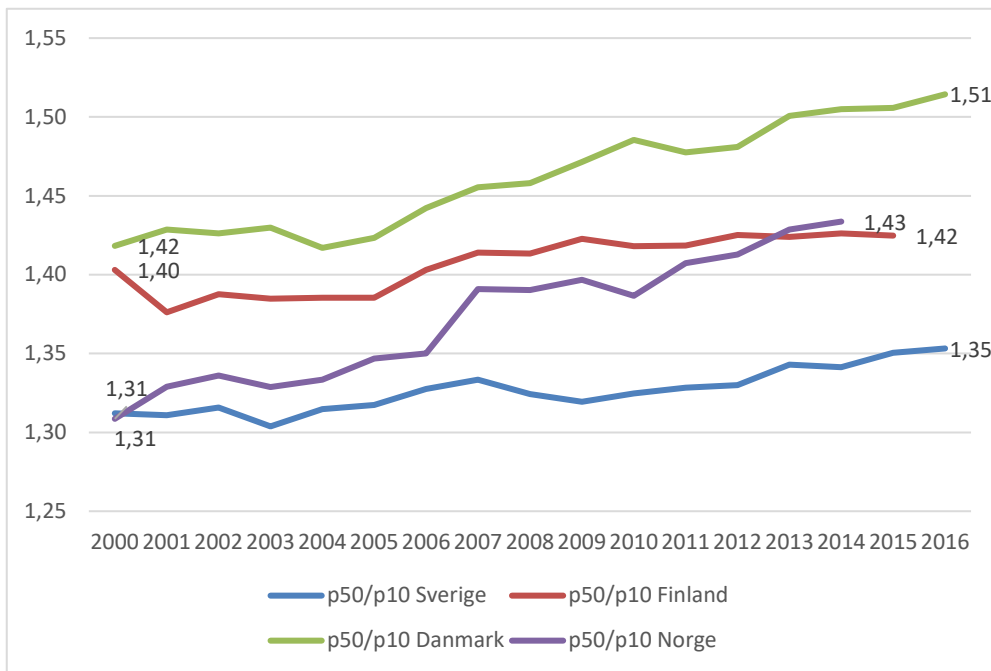


Av figur 3 ser man at det er svenskene som har den jevneste linjen, men også her er det økte lønnsforskjeller. Fra 2000 til 2016 øker forholdstallet p90/p10 med snau fem prosent i Sverige. Denne økningen må beskrives som liten sammenliknet med den norske, som øker med snau 17 prosent fra 2000 frem til 2014. Studerer man den norske linjen, ser man at forskjellene øker i årene 2000 frem til finanskrisa i 2008, deretter stabiliserer forholdstallet seg noen år – før det igjen øker til 2014.

I alle landene har lønnsfordelingen i privat sektor økt i perioden, og økningen er klart størst i Norge og Danmark. I det danske tilfellet kan noe av økningen i lønnsfordeling skyldes overgangen til nytt lønnsbegrep i 2009.

Et tilsvarende bilde ser vi i bunnen av lønnsfordelingen (figur 4), målt som medianlønn relativt til de ti prosent lavest betalte i hvert land.

Figur 4. p50/p10. Total månedslønn. Privat sektor. 2000-2016.



Utviklingen er noe mer stabil i bunn, men også her ser vi at det har vært en økning i lønnsfordelingen i alle land. I Sverige har veksten vært svakest. Her har personen i midten av lønnsfordelingen gått fra å tjene 1,31 ganger mer enn den tiende nederste i 2000, til om lag 1,35 i 2016. Tilsvarende har forholdstallet gått fra 1,31 til 1,43 i Norge mellom 2000 og 2014. I Finland og Danmark har det beveget seg mellom henholdsvis intervallene 1,4-1,43 og 1,42-1,51 i perioden vi har data for, uten store endringer fra start til slutt.

Landet som skiller seg mest ut, er Norge, der veksten i lønnsfordeling har vært sterkest. P50/p10-ratioet har økt med i overkant av 9 prosent fra 2000 til 2014, og p90/p10 med 17 prosent. De ti prosent lavest lønte i Norge har altså i større grad blitt hengende igjen i lønnsutviklingen over tid, sammenliknet med de andre landene. Lønnsfordelingen i Sverige har ikke økt så markant som i Norge i tilsvarende periode, men i Danmark kan vi observere en sterk økning.

## Bygg og anlegg

---

Over har vi forsøkt å gi en fremstilling av hvordan tariffavtalte, bransjevise minstelønninger forholder seg til gjennomsnittslønnen på et enkelt tidspunkt (2014). I det følgende forsøker vi å undersøke om tariffavtalene ser ut til å etablere lønngulv i de nordiske byggebransjene. Fremskaffelse av sammenliknbare lønnsdata har imidlertid vist seg kostbart, og her har vi måttet inngå kompromisser av hensyn til så vel tilgjengelige ressurser som sammenliknbarhet over land og tid.<sup>11</sup> Følgelig presenterer vi en sammenstilling av lønnsdata for *håndverkere* i de fire landene, samt tariffavtalte minstelønnssetninger innenfor de vesentligste overenskomstene for byggenæringen. Håndverkere er en vid yrkeskategori<sup>12</sup> og omfatter byggarbeidere, metall- og maskinarbeidere mv. Flere av yrkene som sorterer under yrkeskategorien hører først og fremst hjemme i industrien, mens andre sokner både til industri og byggenæring. Dette innebærer at fremstillingen med fordel kunne tatt høyde for tariffavtalte minstelønnsregulativ i *både* bygg og anlegg og industrien. Å fremskaffe historiske tariffavtaler fra våre naboland har imidlertid vist seg svært tidkrevende, både for oss og for andre.<sup>13</sup> Videre er det slik at håndverkerne ikke er alene om å ha sine lønns- og arbeidsforhold regulert av de respektive overenskomstene, selv om håndverkerne er den vesentligste enkeltyrkesgruppen i nordiske byggenæringer.<sup>14</sup> Samlet må dette ses på som en innrømmelse av at datagrunnlaget vårt ikke er fullt tilpasset formålet, og at følgende grafer og figurer først og fremst bør ses på som en indikasjon på forholdet mellom tariffavtaleregulering og lønnsutvikling i bunnen av lønnsfordelingen.

En vesentlig virkning av tariffavtalte minstelønner er at de setter grenser for markedets frie spill i lønnsdannelsen. Et spørsmål er hvorvidt markedsutviklingen ser ut til å spille inn i lønnsdannelsen i bunn av lønnsfordelingen (blant de lavest lønte), og – i forlengelsen av dette – hvorvidt arbeidstakernes lønn faktisk befinner seg innenfor grensene som tariffavtalene bidrar til å etablere. I figurene under spores lavtløntes relative lønnsutvikling over tid,<sup>15</sup> sett i lys av aktivitetsutviklingen i de nordiske landenes bygg- og anleggsbransjer. For å gjøre målene sammenliknbare, er begge indeksert med utgangspunkt i verdiene for år 2010. Poenget som illustreres er enkelt: lønngulvet i Norge fremstår som vesentlig mer porøst enn det som er tilfelle i Finland og Sverige. Danmark utgjør på sin side et grensetilfelle.<sup>16</sup>

---

<sup>11</sup> Grunnet manglende publisering av disaggregerte lønnspredningsdata, har vi måttet kjøpe lønnsdata fra de respektive statistiske sentralbyråene. Det har ikke vært mulig å innhente informasjon om vide yrkesgrupper innad i næringer, og valget falt derfor på å undersøke lønnsutviklingen blant håndverkere (Styrk 7).

<sup>12</sup> Yrkeskategori viser her til den ensifrede yrkesinndelingen i henhold til Styrk-kodeverket.

<sup>13</sup> I Danmark, Finland og Sverige *slettes* digitale kopier av historiske tariffavtaler. Følgelig må tariffavtaler fremskaffes gjennom direkte kontakt med enten fagforeninger eller arbeidsgiverorganisasjoner.

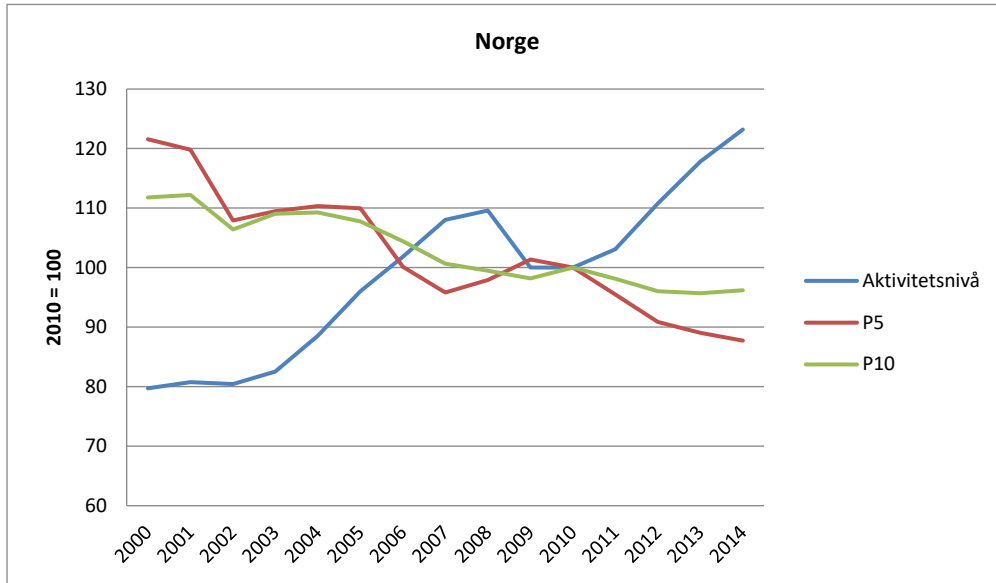
<sup>14</sup> Og da særlig blant arbeidstakere som arbeider innenfor byggavtalenes virkeområder.

<sup>15</sup> Lavtlønte forstås her som de fem og ti prosent lavest lønte håndverkerne. Deres relative lønnsutvikling er målt som andel av den nasjonale medianlønnen.

<sup>16</sup> Aktivitetsnivå = OECD production and sales construction (MEI). Permalenke: [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MEI\\_REAL](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MEI_REAL)



Figur 5. Lavtløntes relative lønnsutvikling sammenholdt med aktivitetsnivå i bygg og anlegg (indeksert). Norge. 2000-2014.



Som det fremgår av figur 5, har de lavest lønte håndverkerne i Norge hatt en til dels svært negativ relativ lønnsutvikling siden tusenårsskiftet. Utviklingen er særlig uttalt for arbeidstakere i femte persentil, men tiende persentil følger langt på vei samme mønster. Som det fremgår av figur 6 og 8, holder lavtlønte håndverkere i langt større grad tritt med medianlønntakeren i Sverige og Finland – dette til tross for til dels store svingninger i aktivitetsnivået i bygg- og anleggsbransjene. Figurene synliggjør at det norske lønngulvet er vesentlig mer konjunkturutsatt enn det som er tilfelle i Sverige og Finland. Hvor økende etterspørsel etter arbeidskraft fører til økende lønnsulikhet i Norge, ser lønnsfordelingen i Finland og Sverige i liten grad ut til å preges av konjunkturer.

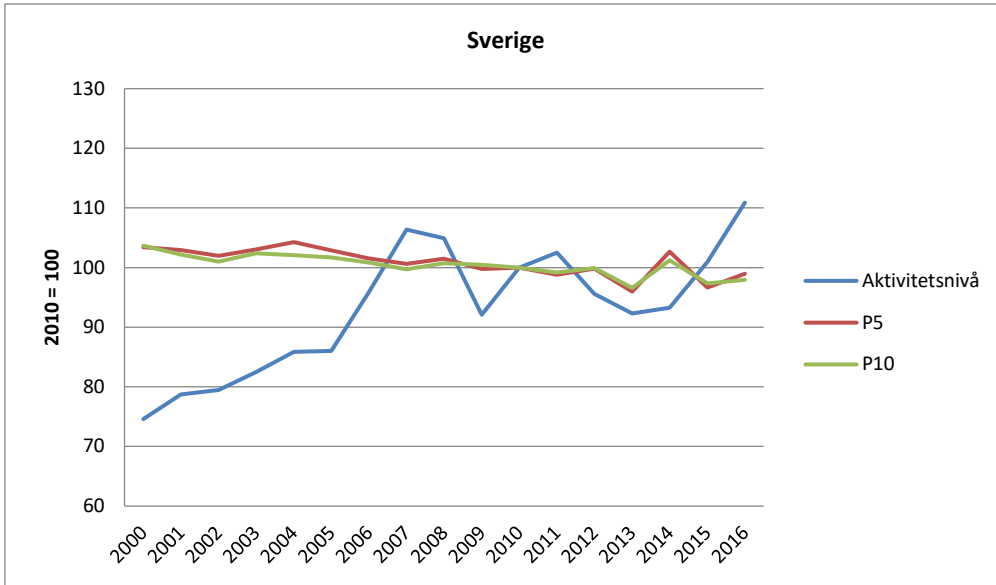
Den danske lønnsstrukturen (figur 7) fremstår som vesentlig mer konjunkturavhengig enn den svenske (figur 6) og finske (figur 8). Til en viss grad kan dette tilskrives at de danske tariffavtalene åpner for en sterkere lønnsfleksibilitet enn de finske og svenske. Der finske og svenske minstelønnsregulativ er nok så detaljerte, med en lønnsstige som sikrer en viss – i det finske tilfellet sterk – lønnsutvikling i begynnelsen av håndverkeres karriereløp, må danske minstelønnsregulativ sies å være minimalistiske.<sup>17</sup> I langt de fleste byggoverenskomstene fastsettes det kun én minstelønnsats,<sup>18</sup> og i den grad det gjennomføres en viss differensiering, bidrar dette i liten grad til å heve arbeidstakernes minstelønnskrav.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Se Byggavtalet mellom Sveriges Byggindustrier og Svenska Byggnadsarbetarförbundet og Kollektivavtalet för byggbranschen i Finland.

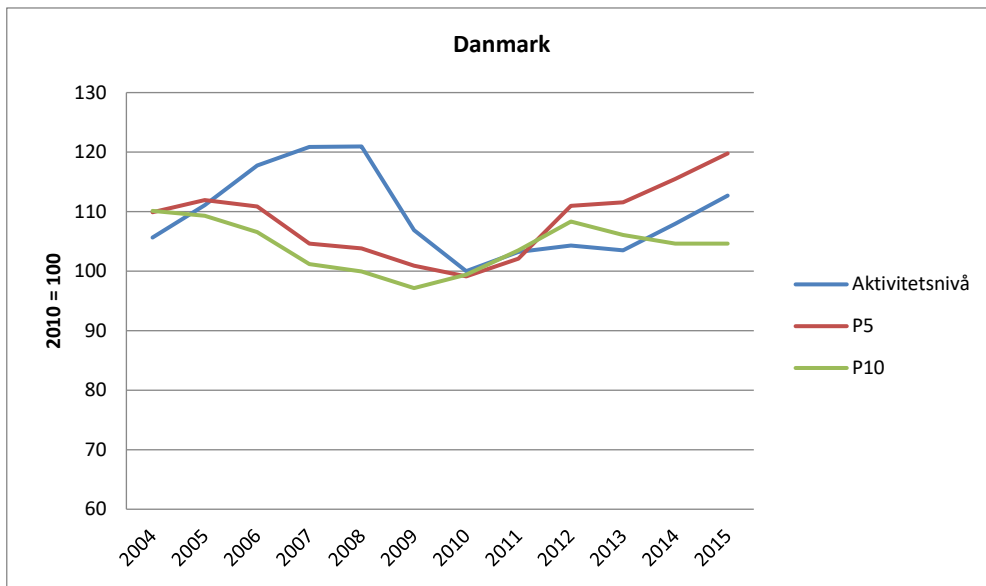
<sup>18</sup> Se f.eks. Bygningsoverenskomsten mellom 3F og Dansk Byggeri.

<sup>19</sup> Se Bygge- og anlægsoverenskomsten mellom 3F og Dansk Byggeri. Det er denne avtalen som ligger til grunn for figur 11 nedenfor.

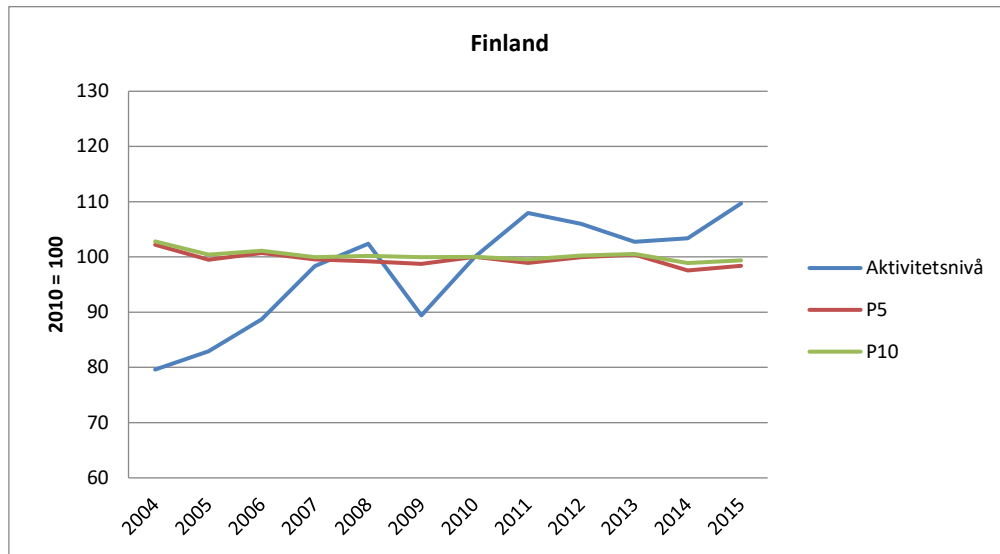
Figur 6. Lavtløntes relative lønnsutvikling sammenholdt med aktivitetsnivå i bygg og anlegg (indeksert). Sverige. 2000-2014.



Figur 7. Lavtløntes relative lønnsutvikling sammenholdt med aktivitetsnivå i bygg og anlegg (indeksert). Danmark. 2000-2014.



Figur 8. Lavtløntes relative lønnsutvikling sammenholdt med aktivitetsnivå i bygg- og anlegg (indeksert). Finland. 2000-2014.



Til sammenlikning gjennomfører den viktigste finske byggoverenskomsten et høydimensjonalt og svært gjennomgripende minstelønnsregulativ.<sup>20</sup> Her fastsettes det fem minstelønnsatser for voksne bygningsarbeidere, hvorav to for ufaglærte medarbeidere, og tre for fagarbeidere. Differensieringen mellom satsene er til dels sterk, og gjøres på bakgrunn av bredden og kompleksiteten i arbeidsoppgaver, ansvarsområder og ledelsesansvar.<sup>21</sup> Sammenliknet med danske tariffavtaler, bidrar finske tariffavtaler til at bedriftenes handlingsrom med hensyn til innplassering av arbeidstakere er sterkt begrenset. Selv om byggoverenskomstene i begge tilfeller vektlegger akkordlønn som det foretrukne lønnsystemet for langt de fleste yrkesgruppene innenfor bygg- og anleggsbransjene, har finske arbeidstakere en sterkere garantilønn i bunn.

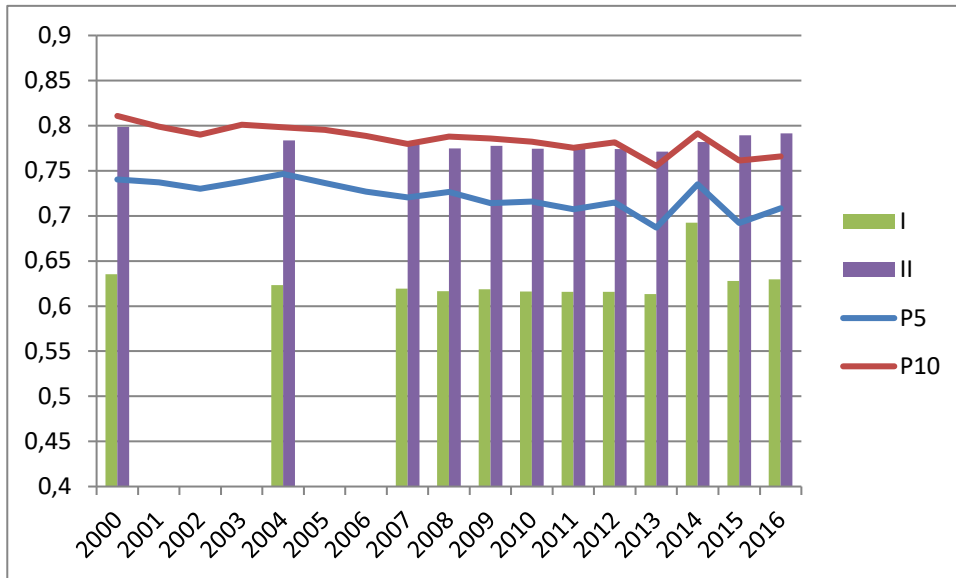
I figur 9-12 har vi satt inn minstelønnsatsene for ufaglærte som andel av nasjonal medianlønn, samt den relative lønnsutviklingen i femte og tiende persentil. Det figurene viser, er at lavtlønte arbeidstakere i Sverige og Finland gjennomgående mottar lønn over de tariffavtalte minstelønnsatsene for ufaglærte bygningsarbeidere<sup>22</sup>, og at de ti prosent lavest lønte ligger nær minstelønnsatsene for faglærte bygningsarbeidere. Ser vi til Danmark og Norge, er situasjonen en annen. Samtidig som danske minstelønnsregulativ åpner for lavere lønninger enn sine svenske og finske motstykker, ser vi også at lønnsnivået i femte persentil i Danmark gjennomgående ligger under de tariffavtalte minstesatsene. I Norge ser vi at gapet mellom de tariffbestemte minstelønnsatsene og lønnsnivået i femte persentil øker over tid, mens tiende persentil går fra å ligge vesentlig over, til å ligge under tariffbestemt sats for faglært og kun like over tariffbestemt sats for ufaglært.

<sup>20</sup> Se tariffavtale for byggebransjen mellom Husbyggnadsindustrin rf og Byggnadsförbundet rf.

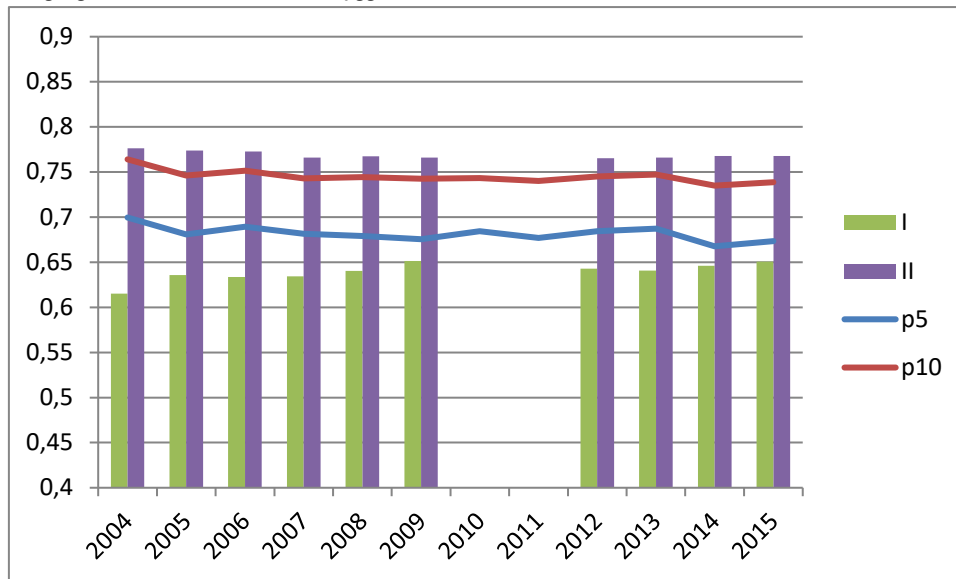
<sup>21</sup> Se kapittel III Løner i Kollektivavtal for byggnadsbranschen.

<sup>22</sup> Det hører med til historien at den finske overenskomsten inneholder et lønnstrinn som ligger lavere – men dette er i utgangspunktet forbeholdt ungdommer, studenter mv. Tallene tyder også på at den laveste satsen er av begrenset betydning.

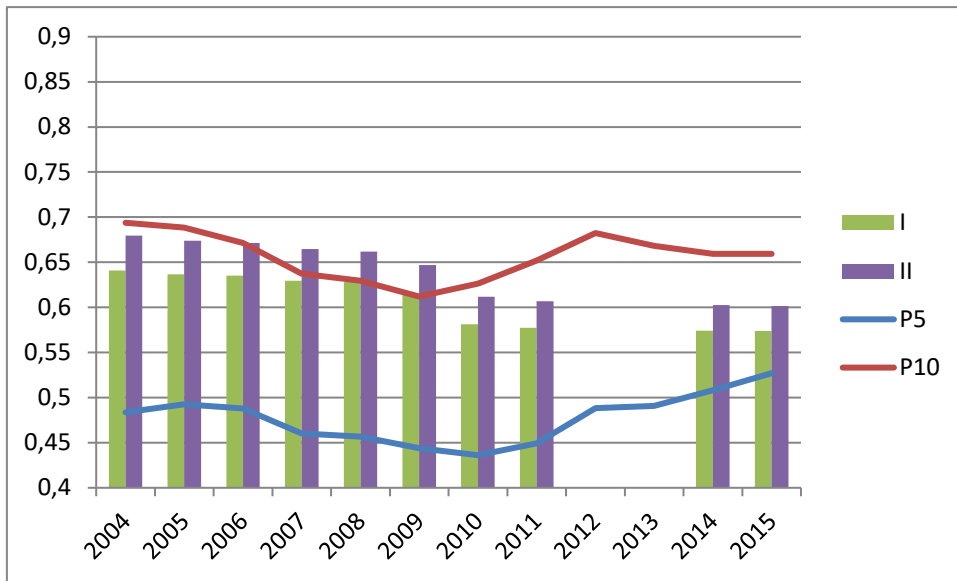
Figur 9. Timelønn for lavest lønte (p05 og p10) blant håndverkere og laveste lønnsatts for ufaglærte over 18 år (I) og faglærte (II) i Byggavtalet. Sverige. 2000-2016.



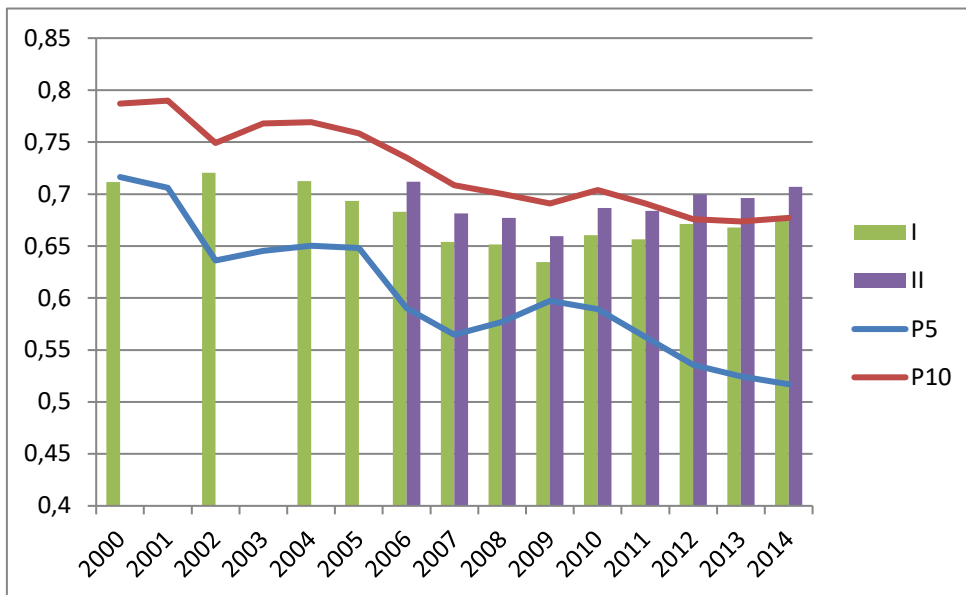
Figur 10. Timelønn for lavest lønte (p05 og p10) blant håndverkere og laveste lønnsatts for ufaglærte over 18 år (I) og faglærte (II) i Kollektivavtal for byggnadsbranchen. Finland. 2000-2016.



Figur 11. Timelønn for lavest lønte (p05 og p10) blant håndverkere og laveste lønnsats for ufaglærte over 18 år (I) og faglærte (II) i Bygge- og anleggsoverenskomsten. Danmark. 2000-2016.



Figur 12. Timelønn for lavest lønte (p05 og p10) blant håndverkere og laveste lønnsats for ufaglærte over 18 år (I) og faglærte (II) i Fellesoverenskomsten for byggfag. Norge. 2000-2016



# Konklusjon

---

Et overordnet spørsmål innenfor den komparative politiske økonomien, er hvorvidt og hvordan ulike reguleringsregimer demper ulikheter på ulike samfunnsområder. I flere årtier har forskere pekt på betydningen av at kollektiv lønnsdannelse medfører lavere lønnsulikhet sammenliknet med rent markedsstyrt lønnsdannelse (Wallerstein 1999). Litteraturgjennomgangen vi har presentert ovenfor, bekrefter langt på vei dette. Det som fremstår som den klareste konklusjonen, er at effektiv kollektiv minstelønnsregulering forutsetter at tariffavtalenes dekningsgrad opprettholdes.

Tariffavtalenes gjennomslagskraft kan sikres på ulike måter, både med og uten lovgivers inngripen i tariffavtalesystemet. For det første har vi de rent voluntaristiske avtalesystemene, hvor dekningsgraden hviler helt og holdent på organisasjonsgraden på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Per i dag er Sverige og Danmark de mest fremtredende eksemplene på rent kollektive avtalesystemer – her er det partenes evne til å hegne om avtalesystemets integritet som er avgjørende. Også Norge og – i noe mindre grad – Tyskland har tradisjonelt vært representanter for et slikt reguleringsregime, men kombinasjonen av ufullstendig og synkende avtaledekning og europeisk arbeidstaker- og tjenestevandring har bragt myndighetene på banen også her (jf. Eldring & Alsos 2012). I begge landene har lovreguleringen først tatt form av allmenngjøringsvedtak i utsatte bransjer, men Tyskland har også introdusert en lovfestet minstelønnsordning. Her – og i tråd med Stokke (2010) – skiller vi mellom to grunnleggende former for allmenngjøring: den vide og den snevre. Vide allmenngjøringsordninger kan langt på vei anses som funksjonelt ekvivalente med tariffavtalebinding hva angår individuelle tariffavtalebestemmelser, men også snevre allmenngjøringsregimer kan i prinsippet være funksjonelt ekvivalente med hensyn til lønn. I flere europeiske land sameksisterer vide og snevre allmenngjøringsinstitutt, som resultat av de begrensninger EUs utstasjoneringdirektiv legger på nasjonalstatenes reguleringsmuligheter med hensyn til tjenestevandring mv. I land med lange tradisjoner for vide allmenngjøringer (f.eks. Finland og Nederland), blir tariffavtalenes lønnsbestemmelser like fullt gjort gjeldende i sin helhet overfor utstasjonert arbeidskraft. Den norske allmenngjøringsordningen er snevrere enn som så, all den tid Tariffnemnda har vist seg tilbakeholden med å allmenngjøre minstelønnsregulativ i sin helhet. Tariffnemndas vedtak om allmenngjøring av Riksavtalen mellom NHO Reiseliv og Fellesforbundet illustrerer at det norske allmenngjøringsregimet er innskrenket av både EU-retten og nasjonale hensyn.<sup>25</sup>

Uavhengig av hvordan tariffavtalenes dekningsgrad sikres, er tariffavtalenes innretning avgjørende. Nederland og Finland er illustrerende i så måte. Begge land har vide allmenngjøringsordninger, hvor myndighetene bidrar til å støtte opp under tariffavtalenes betydning gjennom vide allmenngjøringsvedtak. Med hensyn til lønn er allmenngjøringsvedtak langt på vei å anse som funksjonelt ekvivalente med tariffbinding i disse landene. Vesensforskjellen mellom Finland og Nederland ligger imid-

---

<sup>25</sup> Fellesforbundet begjærte ikke allmenngjøring av hele minstelønnsregulativet, men gikk lenger i sin begjæring enn Tariffnemnda var villige til å gå.

lertid i tariffavtalenes innretning. Der finske tariffavtaler sikrer et relativt høyt minstelønnsnivå for voksne arbeidstakere, samt en minstelønnsstige i tråd med arbeidstakeres ansiennitet, ansvarsområder mv., gjennomfører nederlandske tariffavtaler svært lave minstelønnssetser. Poenget i denne sammenheng er enkelt: ulike tariffavtalesystemer bidrar i ulik grad til redusert lønnsulikhet, og her kommer de nordiske tariffavtalene ut som langt mer restriktive enn sine kontinentale motstykker (jf. figur 2).

På grunn av den i nordisk sammenheng lave avtaledekningen, må Norge sies å ha mindre fullstendig minstelønnsregulering gjennom tariffavtaler. I de mest sårbare delene av norsk arbeidsliv – de bransjene hvor arbeidsinnvandringen har vært mest konsentrert – sikres lønnsgulvet av allmenngjøringsvedtak. Som vi har sett, har det norske lønnsgulvet likevel beveget seg nedover i forhold til generell lønnsutvikling. I takt med at aktivitetsnivået i norsk bygg- og anleggsbransje har gått opp, har de lavest lønte håndverkerne sakket akterut relativt til den norske medianlønnstakeren. En tilsvarende konjunkturavhengighet er ikke å spore i Norden for øvrig. I Finland og Sverige holder det faktiske lønnsgulvet seg relativt stabilt over 2000-tallet, mens det danske må sies å være mer fleksibelt – om enn ikke etter samme mønster som i Norge. Trolig henger dette sammen med tariffavtalesystemet så vel som markedsutviklingen, hvor den norske byggebransjen i langt større grad har møtt stigende arbeidskraftbehov gjennom arbeidsinnvandring (jf. Eldring & Friberg 2013).

# Referanser

---

- Aghion, P., Yann, A. & Cahuc, P. (2008). Can policy interact with culture? Minimum wage and the quality of labor relations. *National Bureau of Economic Research*.
- Arpaia, A., Cardoso, P., Kiss, A., Herck, K. V. & Vandeplas, A. (2017). Statutory Minimum Wages in the EU: Institutional Settings and Macroeconomic Implications. *POLICY PAPER SERIES, no. 124*.
- Betcherman, G. (2012). Labor Market Institutions: A Review of the Literature. *Policy Research Working Papers*.
- Boeri, T. (2012). Setting the minimum wage. *Labour Economics*, 281-290.
- Brown, C. (1999). Minimum wages, employment, and the distribution of income. *Handbook of labor economics*, 2101-2163.
- Dalton, P., Rosazza-Bondibene, C. & Wadsworth, J. (2010). *Employment, Inequality and the UK National Minimum Wage over the Medium-Term*. IZA.
- Dickens, R. & Manning, A. (2004). Has the national minimum wage reduced UK wage inequality? *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)* , 613-626.
- Eldring, L. (2010). Allmenngjøring og minstelønnsregulering i Tyskland. I T. Aa. Stokke (red.), *Allmenngjøring i EU og Norge*. Fafo-rapport 2010:14.
- Friberg, J.H. og Eldring, L. (red.) (2013). Labour migrants from Central and Eastern Europe in the Nordic countries: Patterns of migration, working conditions and recruitment practices. København: Nordisk Ministerråd.
- Eldring, L. & Alsos, K. (2012). *Lovfestet minstelønn: Norden og Europa*. Fafo-rapport 2012:07.
- Fernández-Macías, E. & Vacas-Soriano, C. (2016). A coordinated European Union minimum wage policy? *European Journal of Industrial Relations*, 97-113.
- Freeman, R. B. (1996). Labor market institutions and earnings inequality. *New England Economic Review Special issue*, 157.
- Garnero, A., Kampelmann, S. & Rycx, F. (2015). Minimum wage systems and earnings inequalities: Does institutional diversity matter? *European Journal of Industrial Relations*, 115-130.
- Garnero, A., Kampelmann, S. & Rycx, F. (2015). Sharp Teeth or Empty Mouths? European Institutional Diversity and the Sector-Level Minimum Wage Bite. *British Journal of Industrial Relations*, 760-788.
- Grimshaw, D., Bosch, G. & Rubery, J. (2014). Minimum wages and collective bargaining: What types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes? *British Journal of Industrial Relations*, 470-498.
- Hall, P. A. (2001). Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage. D. W. Soskice (Ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Hirsch, B., Kaufman, B. & Zelenska, T. (2015). Minimum wage channels of adjustment. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 199-239.
- Jordfald, B. & Nymo, R. (2016). *Hva skjer nederst i lønnsfordelingen i privat sektor?* Fafo.
- Koeniger, W., Leonardi, M. & Nunciata, L. (2007). Labor market institutions and wage inequality. *ILR Review*, 340-356.
- Lucifora, C., McKnight, A. & Salverda, W. (2005). Low-wage employment in Europe: a review of the evidence. *Socio-economic review*, 259-292.
- Machin, S. J. & Wilson, J. (2004). *Minimum wages in a low-wage labour market: Care homes in the UK*.
- Manning, A. (2013). Minimum wages: a view from the UK. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 57-66.



- Manning, A., Machin, S. & Rahman, L. (2003). Where the minimum wage bites hard: Introduction of minimum wages to a low wage sector. *Journal of the European Economic Association*, 154-180.
- Metcalfe, D. (2004). The impact of the national minimum wage on the pay distribution, employment and training. *The Economic Journal*.
- Nergaard, K. (2016) Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014. Fafo-notat 2016:07.
- Nergaard, K., Alsos, K. & Seip, A. (2016) Koordinering av lønnsdannelsen innen de nordiske frontfagsmodellene. Fafo-notat 2016:25.
- OECD (2015). *Employment Outlook 2012*. OECD.
- Rattenhuber, P. (2014). Building the minimum wage: the distributional impact of Germany's first sectoral minimum wage on wages and hours across different wage bargaining regimes. *Empirical Economics*, 1429-1446.
- Rubery, J. (2003). Pay equity, minimum wage and equality at work. *Geneva: ILO*.
- Schaeps, M. (2016). Een onderzoek naar het laagste schaalbedrag in 622 cao's: stand van zaken ultimo 2015. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Schulten, T., Eldring, L. & Naumann, R. (2015). The role of extension for the strength and stability of collective bargaining in Europe. I G. van Guyes & T. Schulten (red.), *Wage bargaining under the new European Economic Governance: Alternative strategies for inclusive growth*. ETUI.
- Seip, Å. (2010). Allmenngjøring i Finland. I T. Aa. Stokke (red.), *Allmenngjøring i EU og Norge*. Fafo-rapport 2010:14.
- Skjerpen, T., Kornstad, T. & Rybalka, M. (2015). *Lønns- og sysselsettingsmessige virkninger av allmenngjøring innenfor bygge- verfts- og renholdssektoren*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Sniekers, F. (2010). The impact of labour market institutions on earnings inequality. *Mimeo AIAS*.
- Stokke, T. (2010). Allmenngjøring i EU og Norge. Fafo-rapport 2010:14.
- Traxler, F. (2004). Employers associations, institutions and economic change: a crossnational comparison. *Industrielle Beziehungen*, 11(1/2), 42-60.
- Vaughan-Whitehead, D. (2010). Minimum wage revival in the enlarged EU: Explanatory factors and developments. I *The minimum wage revisited in the enlarged EU* (s. 1-56). ILO.
- Wallerstein, M. "Wage-setting institutions and pay inequality in advanced industrial societies." *American Journal of Political Science* (1999): 649-680.

# Mellom lov og avtale

Dette notatet tar for seg ulike former for minstelønnsreguleringer med formål om å begrense lønnsfordelingen i bunnen av lønnsfordelingen. Vi har gjennomført en litteraturstudie for å forsøke å si noe om effekten av de ulike reguleringsformene på lønnsfordeling, basert på eksisterende forskning. Videre har vi sett nærmere på hvordan lønnsfordelingen har utviklet seg i de nordiske landene siden år 2000. Spesielt har vi tatt for oss håndverkere i Norge, Sverige, Danmark og Finland, en yrkesgruppe som i har vært preget av lavtlønnskurransen i alle land.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-notat 2018:12  
ISSN 0804-5135  
Bestillingsnr. 10277