

# Hvorfor er tariffavtaledekningen i Norge mye lavere enn i andre nordiske land?

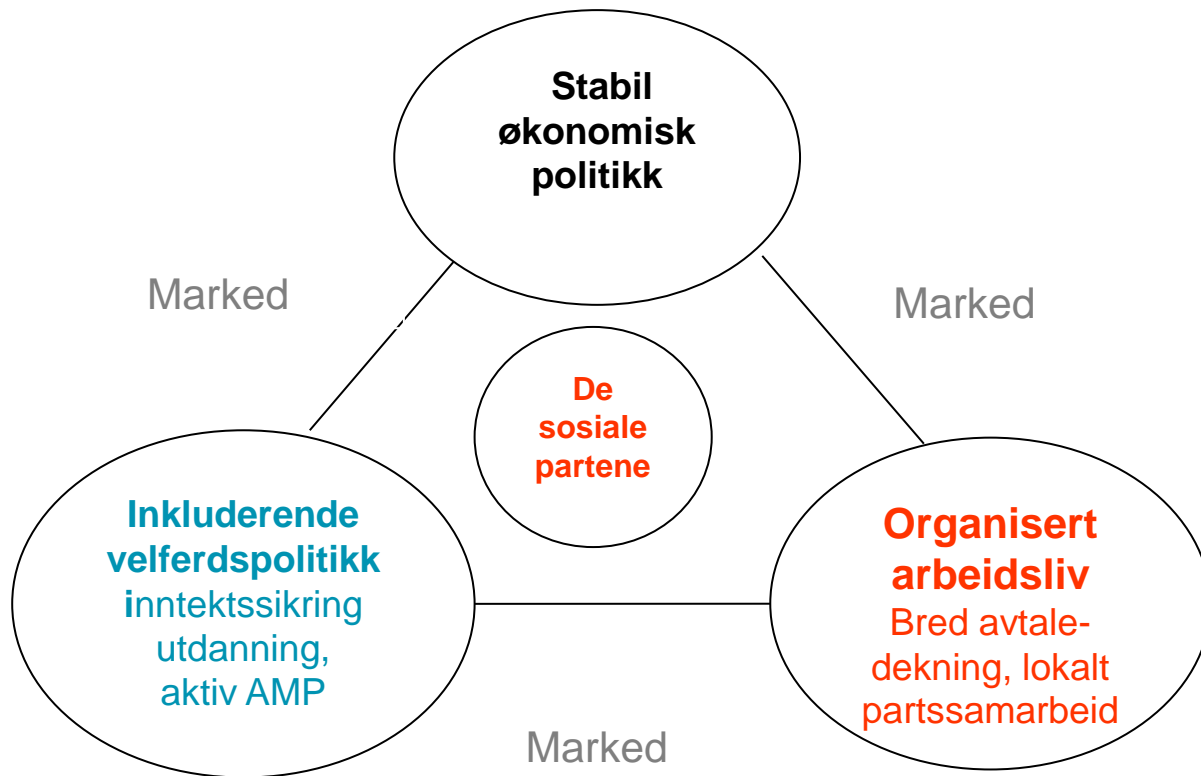
Hva skal til for å løfte avtaledekningen i Norge?

Fafo-seminar, 23.03. 2023

Jon Erik Dølvik



# Nordisk modell i varierte versjoner



→ Likhet, risikodeling, tillit, «produktiv rettferdighet»,  
gratis opplæring & høy omstillingsevne

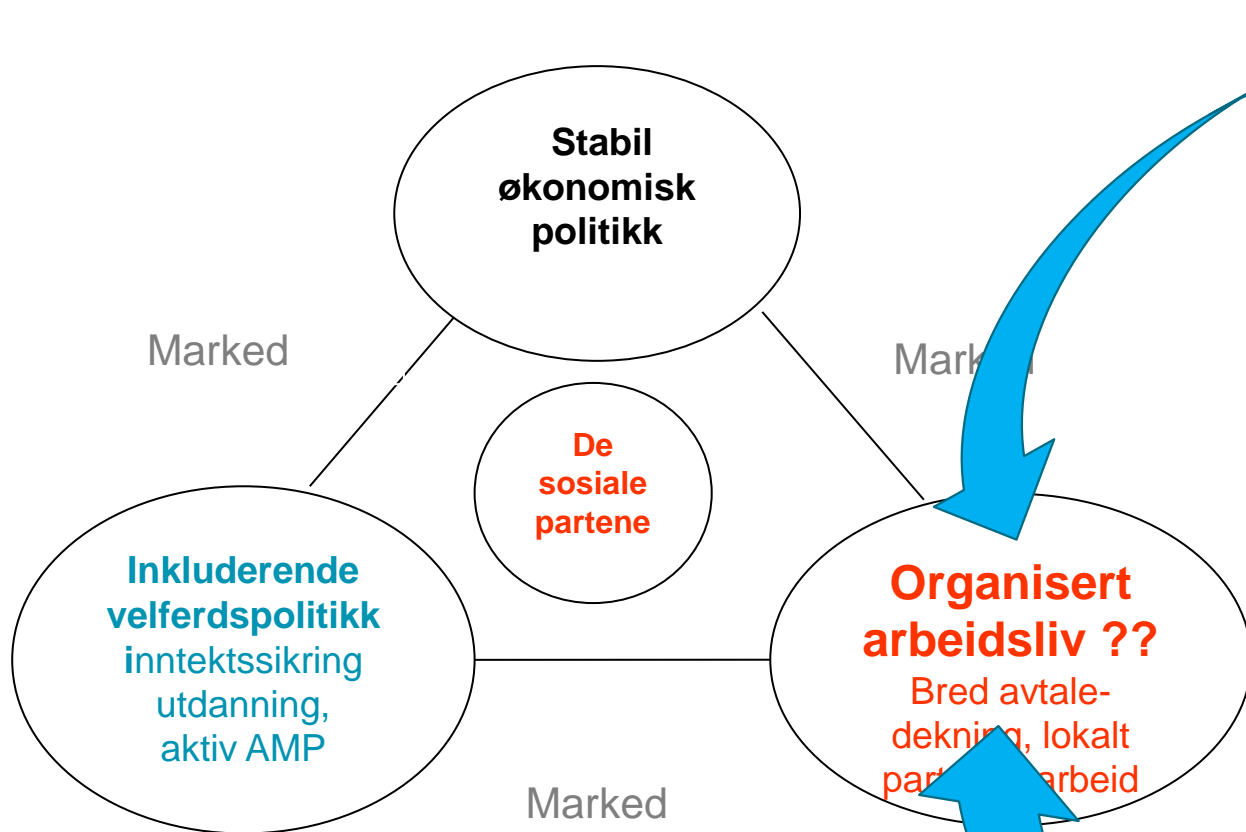
## Arbeidsliv - fellestrekk og forskjeller

- Koordinerte, flernivå avtalesystem med sterke sentrale parter

## Variasjoner

- A-kasser vs offentlig ledighetstrygd
- Lov vs avtaleregulering
- Vilkår & verktøy for å inngå avtaler
- Statlig rolle i inntektspolitikk & konfliktløsning
- Allmenngjøring & minstelønnssatser
- Uravstemming mv

# Robuste nordiske modeller – under økende press...



## Arbeidsliv i omforming

- Åpnere markeder, “fri flyt”, EU-regulering
- Nye forretnings- og bemanningsstrategier
- Outsourcing, anbud, oppdrag, freelancing
- Digitalisering & plattformøkonomi
- Mer trekantforhold, gråsoner og smutthull

→ **Arbeidsgiveransvar og partsrelasjoner blir mer flytende og fragmentert**

*Likhet, risikodeling, tillit, «produktiv rettferdighet», fri opplæring & høy omstillingsevne*

# Hva betyr denne utviklingen for kollektiv organisering og avtaledækning i Norden?

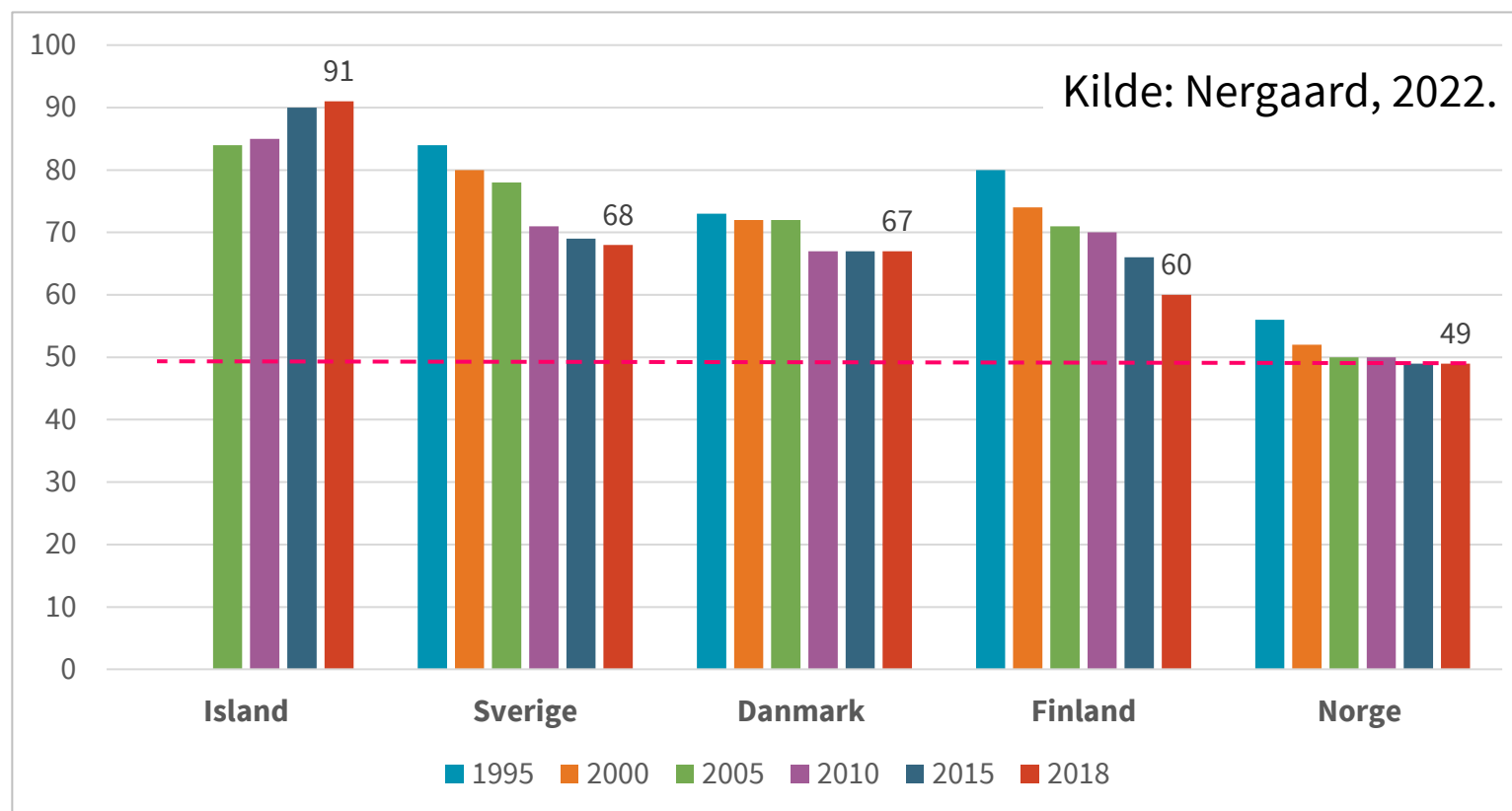
---

Spørsmål:

- (1) Hva er **drivkreftene bak forvitringen** av det organiserte arbeidslivet i Norden?
- (2) Skyldes **forskjellene og endringene** i nasjonal avtaledækning **strukturelle** eller **institusjonelle forhold** som kan påvirkes ved politiske valg?
- (3) Hva kan kontrastene mellom “**best case**” og “**worst case**” mht **avtaledækning** fortelle om mulighetene for å styrke det norske avtalesystemet?

→ Har vi noe å lære av ordninger og erfaringer i nabolandene?

# Arbeidstakernes organisasjonsgrad er fallende

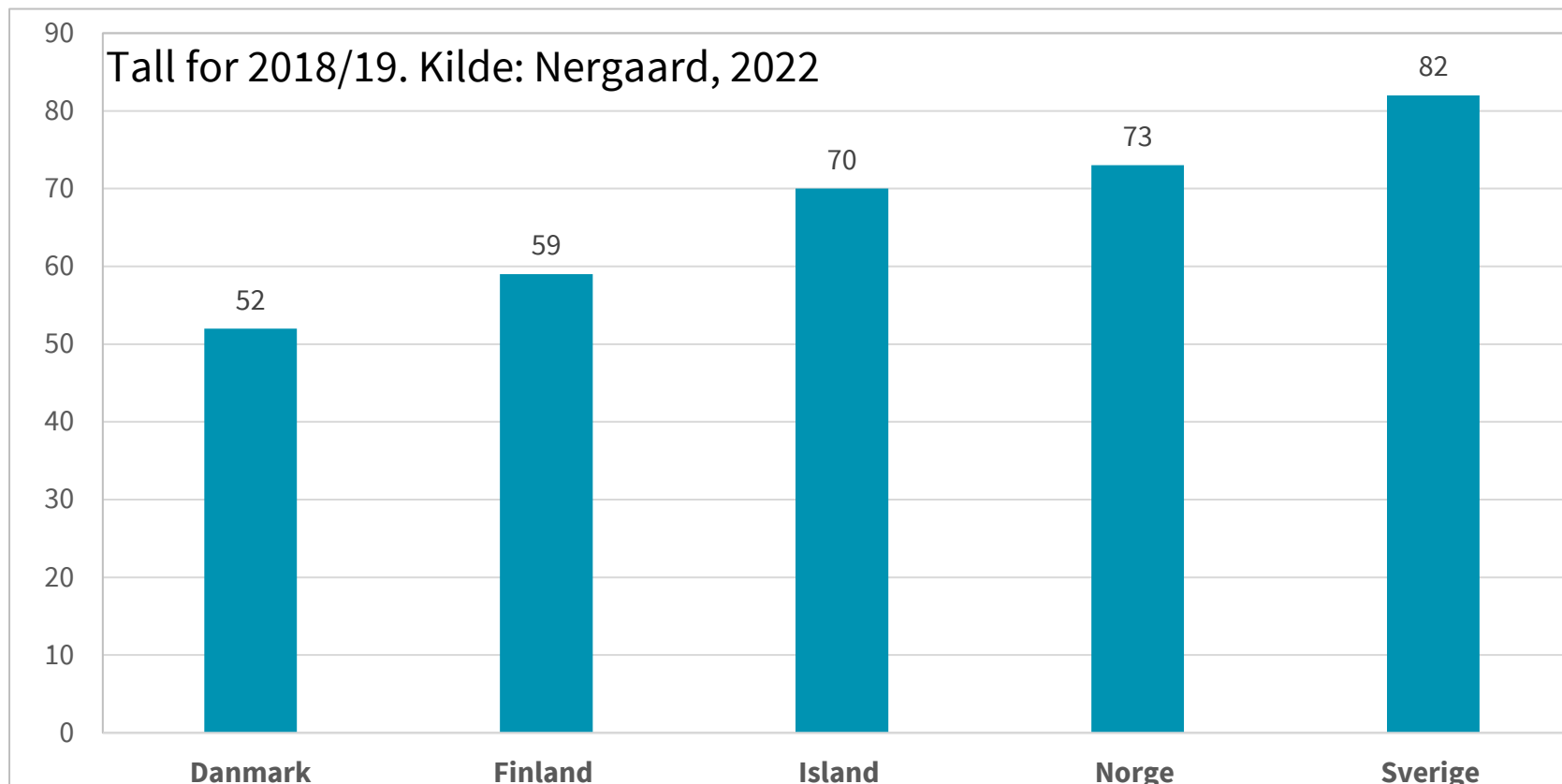


## Privat sektor:

- Norge 38%
- DK & FI ca 50%
- Sverige 65%
- Lavest i tjenesteyting

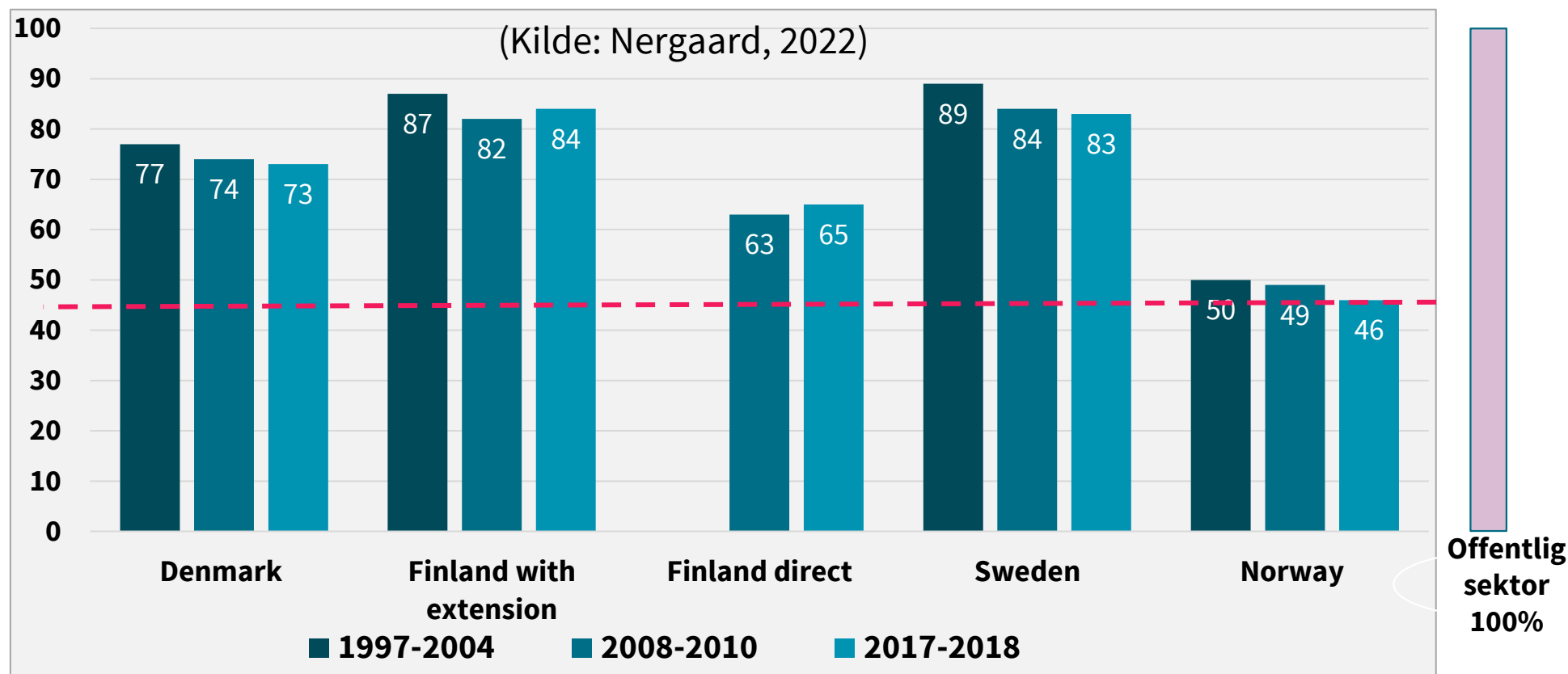
- Sterkest nedgang i **arbeideryrker**, særlig de med lavt utdannings- og lønnsnivå
- Svekket organiseringseffekt pga **reformer i A-kassene** i SE, FI og DK (13-14% “gule”)
- Strukturendringer, mere heterogen arbeidsstyrke og omskiftelig arbeidsliv

# Organisasjonsgraden blant private arbeidsgivere har økt



- Det er mange ulike grunner til at bedrifter organiserer seg (se Alsos mfl, 2021)

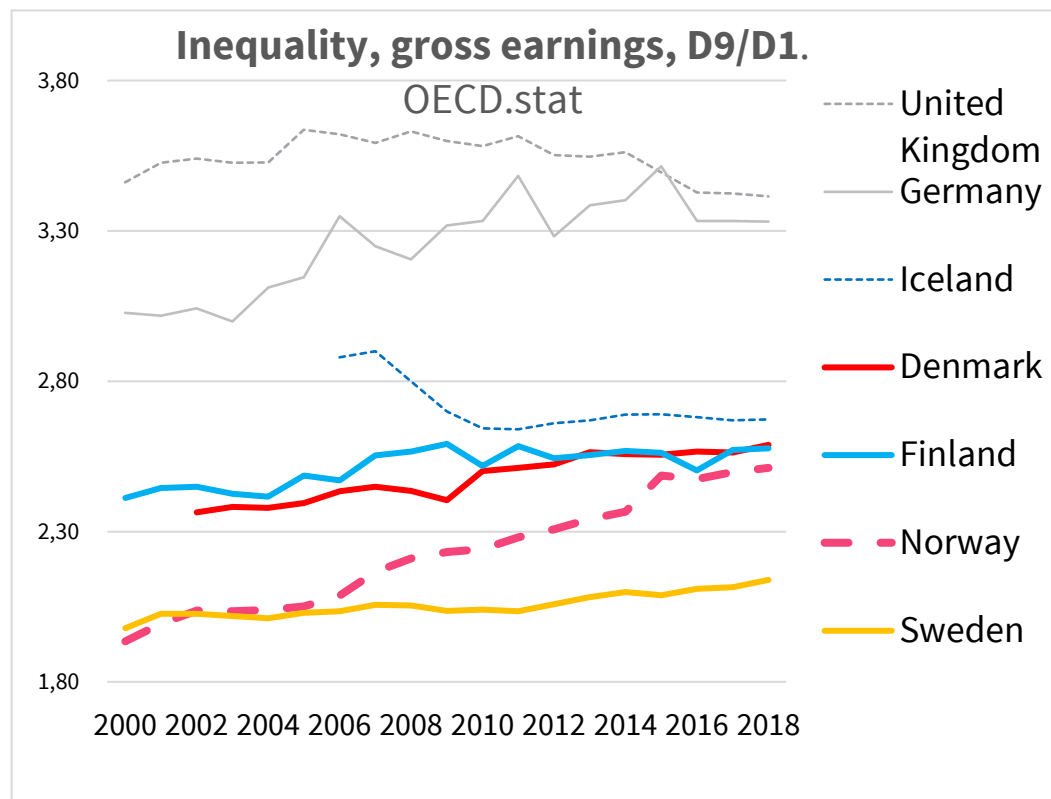
# Tariffavtaledekning i privat sektor: Store forskjeller mellom landene, synkende trend



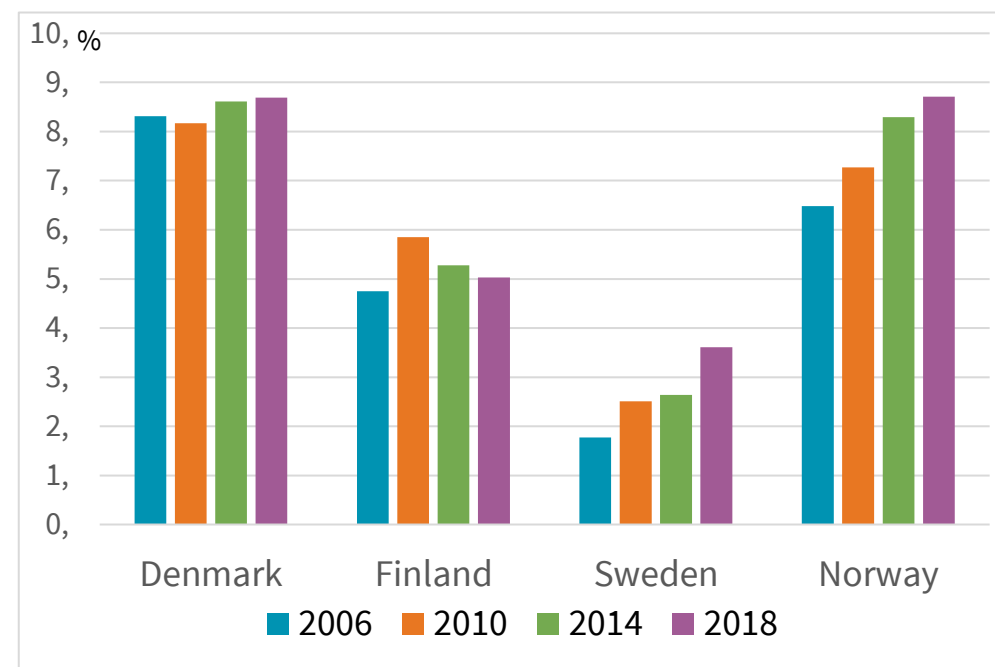
- Lavest i servicebransjer med mye flyktig, atypisk arbeid
- Avtalebundne bedrifter → høyere faglig organisasjonsgrad
- **Hvorfor så store forskjeller mellom så like land?**

# Har det noen konsekvenser?

## Vel, lønnsforskjellene øker mest i Norge, minst i Sverige



**Share with low-pay = less than 2/3 of median pay, Percent. Eurostat.**

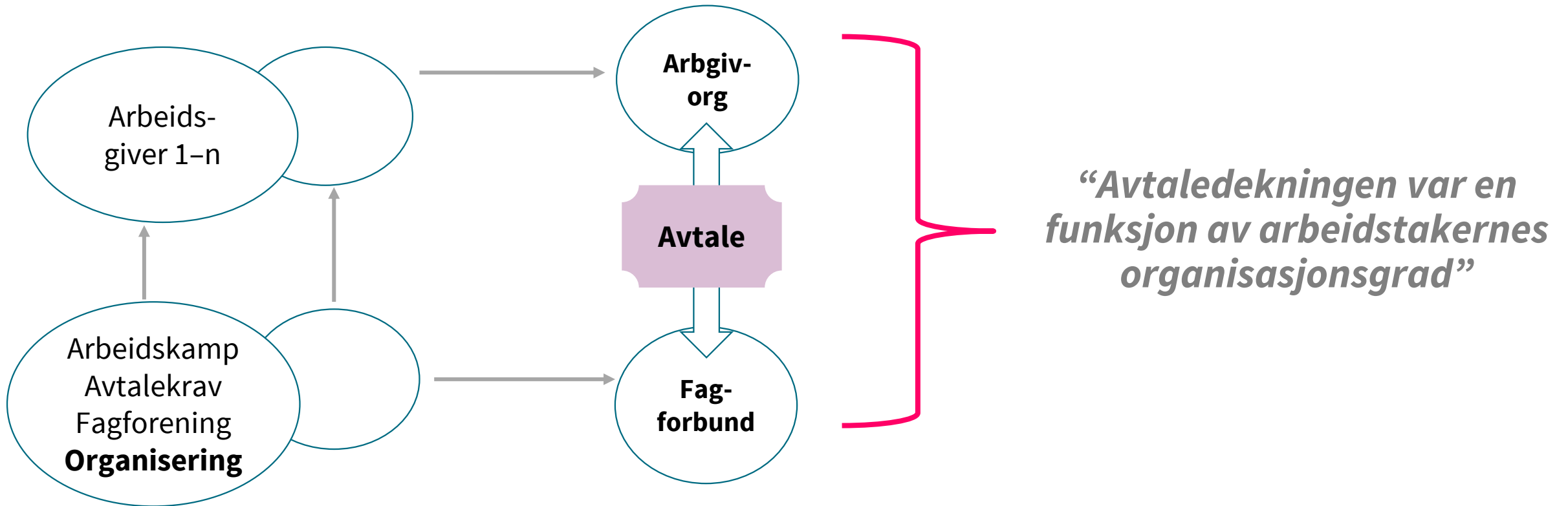


- Åpent jobbmarked med økt lavkostkonkurranse krever sterkere lønnsolv
- Mange av de med sterkst beskyttelsesbehov faller utenom avtalesystemet



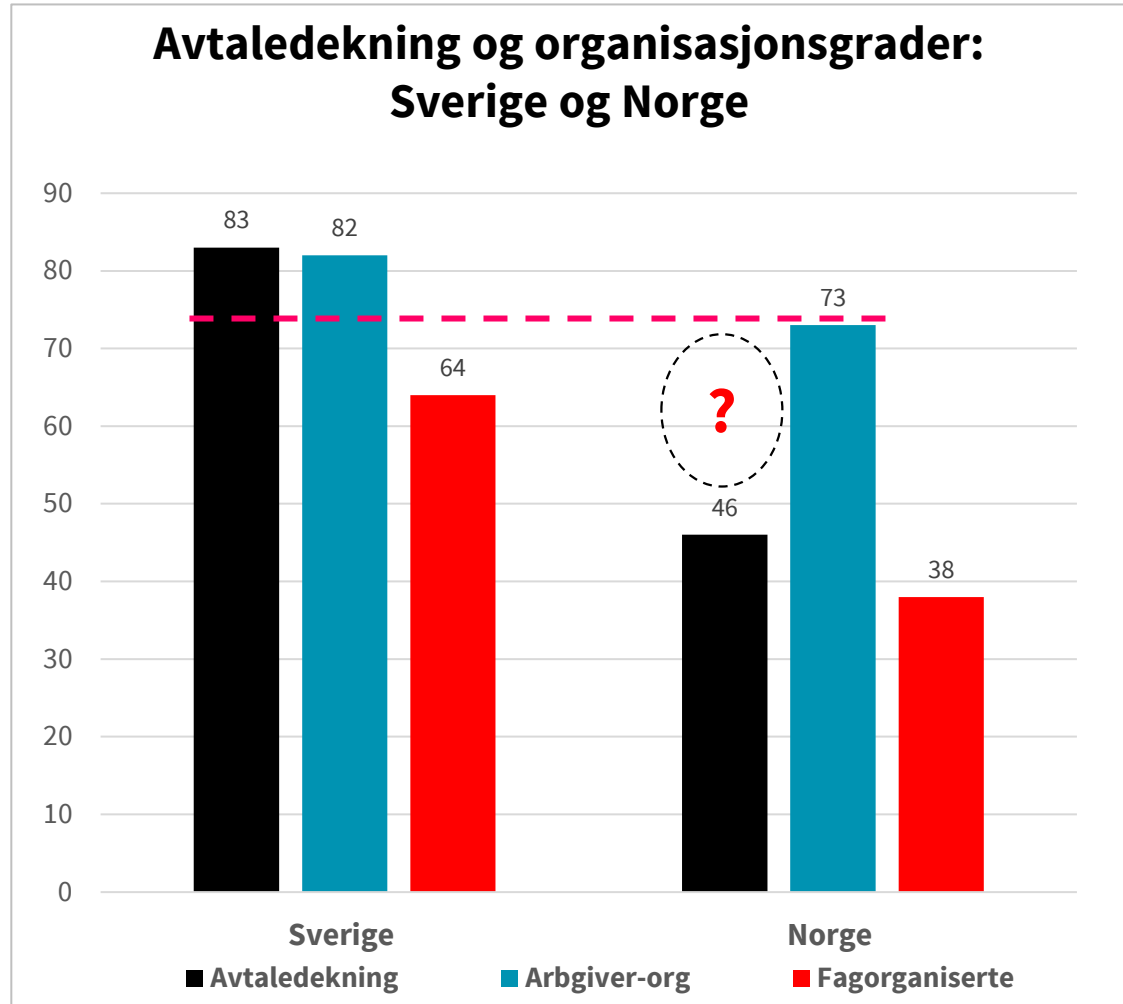
# Antakelser om sammenhenger mellom organisasjonsgrader og avtaledekning

**Tradisjonelt:**  
**FF kjemper fram avtaler “nedenfra”**



# Hvorfor så store forskjeller mellom ellers så like land?

## Eksempel: Sverige vs Norge



- Svaret er institusjonelt og er i stor grad forankret på arbeidsgiversiden
  - Medlemmer i **Svensk Näringsliv (SN)** er normalt forpliktet til å følge deres avtaler – ikke slik i norske arbeidsgiverorganisasjoner
  - I **SN-bedrifter** kan fagforbund kreve avtale med få/ingen medlemmer, i Norge kreves 10% (iht HA)  
→ avtaler kan initieres “**ovenfra**” (eks BB-avtalen)  
→ tilsvarende i Danmark (eks. Plattformavtaler)
  - Mer lempelige arbeidskampregler → flere direkteavtaler i **uorganiserte firma** i SE (& DK) enn i NO
- I SE er avtaledekningen på nivå med AG-sidens organisasjonsgrad, i NO er den langt lavere (Virke ca 40%, NHO drøyt 70%)

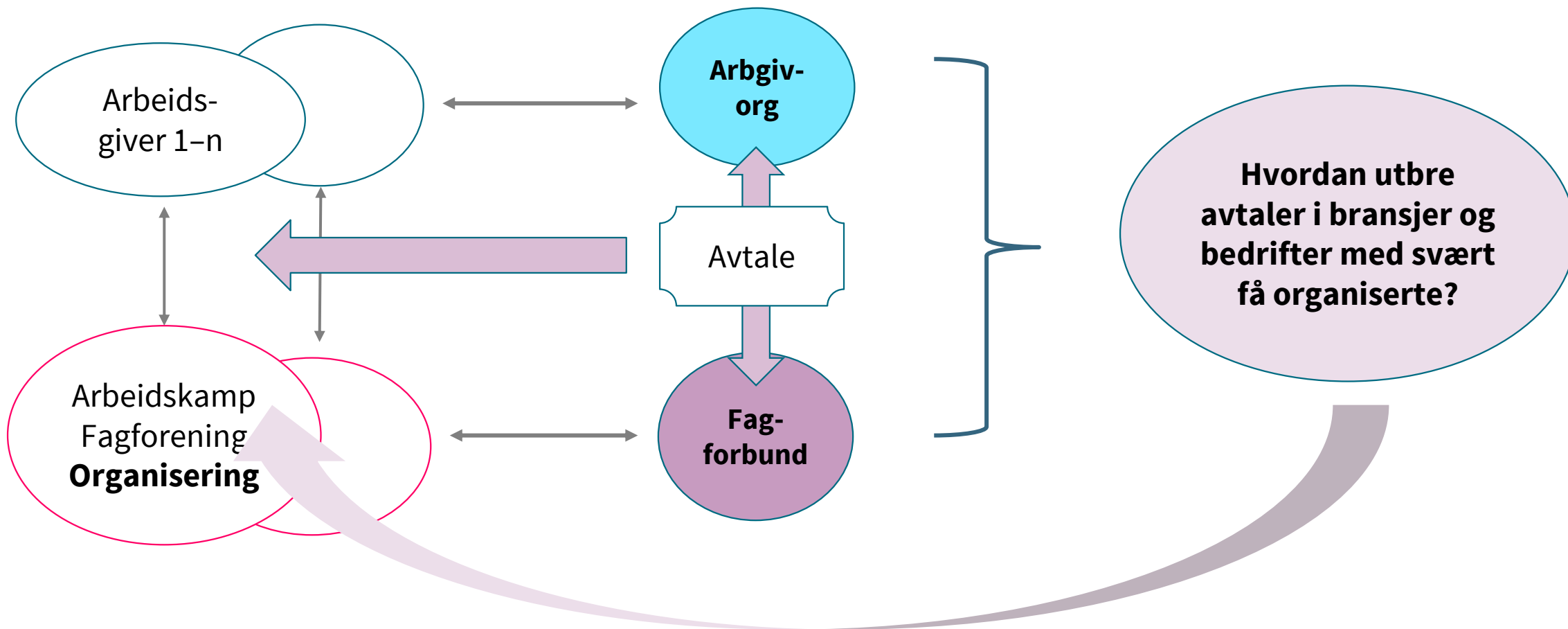
# Endringer i sammenhengen mellom avtaledekning og partenes organisasjonsgrader

**Tradisjonelt:**

FB kjemper fram avtaler “nedenfra”

**Idag / framover:**

Også behov for å utbre avtaler “ovenfra” ?



# Hva skal til for å løfte avtaledekningen i Norge?

## Er det noe å lære fra nabolandene?

- **Hovedansvaret ligger hos partene** – felles interesser i å **motvirke “freeriding”** som undergraver det organiserte arbeidslivet?
  - Organisere og motivere medlemmer til å **ta ansvar for “kollektive goder”** – differensierte medlemskontingenter?
  - **Tilpasse avtalene bedre til ulike medlemsbehov** - mere “a la carte”-innslag i avtalene?
  - **Senke terskelen ved å endre 10%-regelen i HA** – f.eks med **trappemodell** (3-5 år) som spore?
  - **Avtalebaserte velferdsgoder** som kan bremse lønns/priskaruseller og tiltrekke/holde på arbeidskraft, eks “ny AFP”?
- **Hva med bransjer med svært lav organisering – IKT, budbiler, treningsstudio, mv?**
- Er det realistisk at partene hver for seg klarer jobben eller trengs nye former for samspill mellom offentlig regulering & avtaler (eks. løyver, allmenngjøring mv)?

# Behov for grep “ovenfra” - hvilke verktøy har staten til å øke avtalenes rekkevidde ?

- **Motvirke gråsoner** ved flankerende arbeidsrettsgrep (NOU 2021:9)
- **Sosialklausuler i anbud** – skjerpe vilkårene ?
- **Kople løyver og godkjenningsordninger** til avtalevilkår (jf DK)?
- **Semi-dispositiv lovgivning** – bedrifter m/avtale kan fravike lovregler?
- **Treparts bransjeprogram** - omstilling, opplæring, anti-dumping etc?
- **Senke terskelen for allmenngjøring** – og evt løfte taket som i FL?
- **Støtte avtalebaserte pensjons/velferdsordninger** (jf nye AFP)?
- **Skatteincentiver** for bedrifter som fremmer avtaler som “**kollektivt gode**”?

Strategier  
for å øke  
avtalenes  
rekkevidde  
“ovenfra”

Styrke lønnsulv,  
motvirke lavlønns-  
konkurransen &  
gratispassasjerer

Styrket  
innsats for å  
bygge klubber  
og avtaler  
“nedenfra”

- Utvikle nye former for samspill mellom lov- og avtaleregulering?
- Økt avtaledækning krever trepartssamarbeid hvor **staten har klare, autonome agendaer** for å fremme kompromiss som også beskytter de som strever i skyggen av de nordiske modellene

# Takk for oppmerksomheten!

---