

KAPITTEL 13

Tariffavtalens rolle i arbeidslivet mot 2050

Av Fredrik Bakkemo Kostøl og Halvor Holtskog

SAMMENDRAG

Tariffavtaler danner et skjelett som knytter sammen de ulike lagene av den norske modellen. De er verktøyet for å bringe sentrale bestemmelser på samfunnsnivå ut i bedriftene, samtidig som de legger grunnlaget for samarbeid i den enkelte organisasjon. Framtiden til den norske modellen, og dermed også det norske arbeidslivet, vil derfor avhenge av utbredelsen av og innholdet i tariffavtaler. Vi vurderer tre forhold som vil påvirke avtalenes utbredelse og innhold: endringer i næringsstrukturen, økt ulikhet og globalisering.

Framskrivninger av sysselsettingen etter næring og utdanningsnivå, kombinert med utvalgsundersøkelser av tariffavtaledekning, indikerer at utbredelsen av tariffavtaler vil holde seg om lag på dagens nivå de neste 20 årene. Sterk kompetansevekst blant arbeidstakere og en fortsatt nedbygging av tradisjonell industri må imidlertid ventes å sette preg på hvordan avtalene utformes. Dette kan utfordre frontfagsmodellen og koordineringen i lønnsdannelsen.

Økende ulikhet kan utfordre den egalitære profilen til den norske modellen. Økt lønnsspredning og framveksten av fagforbund som går i bresjen for individuell lønnsfastsettelse, er tegn på at modellen allerede preges av dette.

Globalisering utfordrer den norske modellen på flere måter, blant annet gjennom innvandring, utenlandsk eierskap og rettsliggjøring av arbeidslivet. Utsiktene til ytterligere globalisering er imidlertid høyst usikre, og i de siste årene har Trump, brexit og framveksten av høyre-radikale krefter i flere land representert en motvekt mot ytterligere globalisering.

13.1 INNLEDNING

Et hovedtrekk ved det norske arbeidslivet er at relasjonen mellom arbeidsgivere og arbeidstakere er organisert gjennom et samspill mellom lov- og avtaleverket. Mens lovverket har ansvar for det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet, er øvrige arbeidsforhold frivillig regulert gjennom et system av tariffavtaler. Tariffavtalene danner et skjelett i den norske modellen som binder sammen lønnspolitikk og samarbeid på samfunnsnivå med organiseringen av arbeidet i den enkelte bedrift. Mens tariffavtalene på den ene siden kommuniserer resultatet av sentrale forhandlinger i trepartssamarbeidet ut til bedriftene, bidrar avtalene på den andre siden til å forme organisasjoner gjennom involvering av de ansatte i strategi- og utviklingsprosesser.

Den norske modellen legger grunnlaget for hvordan vi organiserer arbeidslivet. Framtiden til modellen, og dermed også det norske arbeidslivet, vil avhenge

av utbredelsen av, innholdet i og oppslutningen omkring tariffavtaler. Hvilken rolle vil tariffavtalene spille i det norske arbeidslivet mot 2050? Vi begynner kapittelet med en gjennomgang av den norske modellen og dens tre viktigste lag, før vi går videre med å beskrive hvordan tariffavtalene binder de tre lagene sammen. Deretter diskuterer vi hvordan endringer i næringsstrukturen, økt ulikhet og globalisering vil påvirke utbredelsen av og innholdet i tariffavtalene, før vi til slutt oppsummerer og konkluderer.

13.2 DEN NORSKE MODELLEN

Den norske modellen omfavner flere sentrale egenskaper ved organiseringen av samfunnslivet i Norge, som langt på vei er felles for de nordiske landene. På samfunnsnivå har samspillet mellom en aktiv og stabilitetsorientert økonomisk styring, en raus velferdsstat og et velorganisert arbeidsmarked gitt de nordiske landene en evne til å forene likhet og effektivitet på en helt spesiell måte (Dølvik et al., 2014). Den norske modellen griper samtidig inn i den enkelte organisasjon, både gjennom forhandlinger av lønn og formelt regelverk rundt medbestemmelse, og gjennom kontinuerlig og systematisk samarbeid for videreutvikling av bedriften (Hernes, 2006).

Levin et al. (2012, s. 26–27) beskriver hvordan den norske modellen kan forstås på tre nivåer:

- 1 Velferdsstatsmodellen:** En raus velferdsstat finansiert av et progressivt skattesystem, med universelle rettigheter som til en viss grad er knyttet til yrkesdeltakelse.
- 2 Arbeidslivsmodellen:** Et arbeidsmarked bygget på samspill mellom lov- og avtaleverk, karakterisert av et sentralisert trepartssamarbeid mellom staten, arbeidstaker- og arbeidsgiverforeninger, en koordinert lønnsdannelse og lavt konfliktnivå med fredsplikt i avtaleperioder.
- 3 Samarbeidsmodellen:** Virksomheter preget av flat organisasjonsstruktur, høy grad av tillit og ansvarliggjøring av ansatte, rettighetsbestemt medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassen og uformell kommunikasjon mellom ansatte, tillitsvalgte og ledelsen.

I det følgende beskriver vi de tre nivåene nærmere.

13.2.1 VELFERDSSTATSMODELLEN

En velferdsstat karakteriseres av institusjonelle ordninger som har til hensikt å ivareta borgernes behov for utdanning, helsetjenester og sosiale velferdsytelser ved sykdom, arbeidsløshet og utenforskap. I litteraturen gjøres det et hovedskille mellom den konservative kontinentale, den liberale anglosaksiske og den sosialdemokratiske modellen, hvor sistnevnte kjennetegner de nordiske landene (Dølvik et al., 2014, s. 22). Den nordiske velferdsmodellen er særlig kjennetegnet av en offentlig sosialpolitikk med omfattende dekningsgrad, universelle sosiale rettigheter og en sterk arbeidsorientering (Kildal, 2013).

Arbeidsorienteringen i den økonomiske politikken innebærer at både rettighetene til og omfanget av velferdsytelser er nært knyttet til deltakelse i arbeidslivet. For eksempel er det en forutsetning for utbetaling av sykepenge, dagpenger og foreldrepenger at mottakeren nylig har vært i arbeid over en viss periode, mens størrelsen på ytelsene beregnes med utgangspunkt i nylig registrert inntekt. «Arbeidslinja» i velferdsstaten, altså sammenhengen mellom velferdsytelser og opparbeidede rettigheter gjennom yrkesdeltakelse, reflekterer både en normativ vurdering av hvordan velferdsstaten bør utformes, men enda viktigere en forutsetning for at modellen skal være bærekraftig. Finansieringen av velferdsstaten krever høy yrkesdeltakelse, og en raus velferdsstat må balansere ytelse ved utenforskap med insentiver til deltakelse i arbeidslivet.

13.2.2 ARBEIDSLIVSMODELLEN

Det norske arbeidsmarkedet er kjennetegnet av et organisert arbeidsliv bygd på samspill mellom lov- og avtaleverk (Dølvik et al., 2014). Organisasjonsgraden er høy i internasjonal sammenheng, både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, og tariffavtaler har vid utbredelse (Nergaard, 2018). Partene i arbeidslivet er organisert i et knippe sentrale hovedorganisasjoner, som i forhandlinger med staten legger grunnlaget for lønns- og arbeidsvilkår i hovedoverenskomster som gjøres gjeldende i den enkelte virksomhet. På denne måten koordineres lønns- og arbeidsvilkår på tvers av virksomheter og næringer. Fredsplikt i avtaleperioden bidrar samtidig til at nivået på arbeidskonflikter er lavt sammenlignet med andre land (Moene, 2007).

Sentralt i arbeidslivsmodellen står den norske modellen for lønnsdannelse. Lønnsdannelsen i Norge er karakterisert av forholdsvis sentraliserte og godt koordinerte lønnsoppgjør. *Sentralisering* ved at lønnsoppgjør fremforhandles fra sentralt hold, og *koordinering* ved at oppgjørene koordineres mellom ulike bransjer. De første sentraliseringstendensene i norsk lønnspolitikk så man på 1930-tallet, da jern- og metallarbeiderne i Norge og Sverige i samråd med

arbeidsgiverne ønsket å moderere lønnsutviklingen i bygg- og anleggsnæringen for å sikre fortsatt konkurransevne (Moene, 2007). Sammenhengen mellom prisutviklingen på verdensmarkedene og innenlands kostnadsutvikling ble senere formalisert i *Hovedkursteorien* til Odd Aukrust på 1960-tallet (Aukrust, Holte & Stoltz, 1966; Aukrust, 1977), som inspirerte videre til formuleringen av *Frontfagsmodellen*. Modellen innebærer at lønnsforhandlingene i konkurranseutsatt industri er normgivende for lønnsutviklingen i resten av økonomien (NOU 2013:13). Målet er høy sysselsetting og balanse i utenriksøkonomien; forutsetningen for å lykkes er tilstrekkelig kapitalavkastning og konkurransekraft i eksportindustrien.

Norge utkonkurrerer de fleste land på ulike indikatorer for inntekt og velstand (OECD, 2018). De høye inntektene er samtidig jevnt fordelt og lønnsstrukturen sammenpresset. Som beskrevet i NOU 2013:13, er dette delvis takket være den norske arbeidslivsmodellen med sterk koordinering i lønnsdannelsen (2013, s. 9). Det er også naturlig å se det høye produktivetsnivået i Norge, og den sterke produktivetsveksten fra 1970 til starten av 2000-tallet i sammenheng med modellen. En sammenpresset lønnsstruktur gjør høyt utdannet arbeidskraft relativt billig og lavt utdannet arbeidskraft relativt dyrt, noe som bidrar til å løfte det gjennomsnittlige kompetansenivået i norske bedrifter. Samtidig bidrar høye lønnskostnader og et høyt kompetansenivå til at ny og mer produktiv kapital blir relativt billig, men også mer produktiv da ny teknologi krever høyere kompetanse hos de ansatte. Dette gir insentiver til oppstart av nye, produktive virksomheter (Moene & Wallerstein, 1997), og kan tolkes som om en «subsidiere» nye vekstnæringer og «skattlegger» gamle lavproduktive næringer (Moene, 2007).

13.2.3 SAMARBEIDSMODELLEN

Norge har hatt en sterk tradisjon for arbeidslivsforskning som strekker seg fra samarbeidsforsøkene og Human Relations-retningen på 1950-tallet til i dag. Grovt sett kan vi dele arbeidslivsforskningens innsats og fokus i flere historiske faser:

TABELL 13.1 Fokus i ulike faser i arbeidslivsforskningen. Tabellen er en videreutvikling av Johnsen (2012).

Fase	1 Human Relations	2 Økonomisk demokrati	3 Bred deltakelse	4 Virksomhetsutvikling	5 Verdiskaping 2010	6 VRI (Virkemidler for regional forskning og innovasjon)
Tid	1950–1960	1960–1970	1980	1990	2000	2010
Fokus	Individuell motivasjon og selvrealisering	Kollektiv deltakelse gjennom indirekte demokrati	Felles forståelse, direkte demokrati og mobilisering	HMS, deltakelse og demokrati	Regional konkurransekraft gjennom samarbeid	Regional innovasjon gjennom kunnskapsdeling

Samarbeidsmodellen starter med et omfattende arbeid rundt demokratiseringsinitiativ blant næringslivets aktører. Særlig sentralt står samarbeidsforsøkene på 1960- og 70-tallet, hvor LO, NAF (nå NHO) og flere store industribedrifter gikk sammen for å utvikle et bedre arbeidsliv. Inspirert fra Tavistock Institute i London og deres forsøk i britiske kullgruver, overbeviste Einar Thorsrud ledelsen i hovedorganisasjonene om å prøve ut det representative demokrati i arbeidslivet (Gustavsen, 2010). Med forsøkene ønsket man å demonstrere hvordan arbeidslivets organisering ikke er gitt fra de teknologiske forutsetningene; «de materielle vilkårene danner rammen rundt hva som skal gjøres» (Gustavsen, 2010, s. 45), men ikke selve organiseringen av arbeidet og ansvarsforhold.

Forsøkene viste at medbestemmelse, medvirkning og kompetanse er sentralt i en effektiv organisering. Samtidig skapte forsøkene av og til konflikter mellom de stedene der forsøkene fant sted og resten av organisasjonen. Det var med andre ord vanskelig å praktisere medvirkning og medbestemmelse lokalt uten at dette var forankret i hele organisasjonen. En annen erkjennelse som vokste fram, var at toppledelsen må aktivt være med i prosessen.

På 80-tallet begynte bilindustrien med Volvo i spissen å stille tydelige krav til kvalitet, leveranser og økonomi. Kravene var knyttet til arbeidslivsforsøkene i Sverige, spesielt ved fabrikkene i Kalmar og Uddevalla. Som leverandør fikk Raufoss-industrien innblikk i prinsipper og metoder som igjen var inspirert av *lean*. Dette ble utviklet videre og dokumentert i kvalitetsprogram og kvalitetsstandarder på 90-tallet. De to siste fasene av arbeidslivsforskningen har vært konsentrert rundt spredning av kompetanse og regional utvikling gjennom klynger og nettverk.

Fundamentalt har arbeidslivsforskningen bidratt med å vise verdien av tillit, medbestemmelse og medvirkning for bedrifter. En uformell, flat organisering bygget på kompetanse hos den enkelte medarbeider og ulike former for selvstyring bidrar til motiverte medarbeidere og økt produktivitet. Lederen i en slik kontekst har mer en rolle som dirigent, hvor man legger til rette for at medarbeidernes kompetanse og kunnskap utnyttes til fellesskapets beste (Holtskog et al., 2018).

Det er interessant å se samarbeidsmodellen i sammenheng med arbeidslivsmodellen og lønnsdannelsen. Virkningen av en sammenpresset lønnsstruktur på virksomhetsnivå er lite utforsket. Det er likevel rimelig å legge til grunn at en sammenpresset lønnsstruktur kan skape en følelse av et sosialt partnerskap innad i en organisasjon: *Vi er alle i samme båt*. I den grad arbeidslivsmodellen legger til rette for mindre lønnsforskjeller innad i virksomheter, kan den dermed bidra til å støtte opp under dette sosiale partnerskapet og styrke samarbeidsmodellen.¹² Samtidig kan en for rigid lønnsdannelse begrense handlingsrommet for bruk av lønn som verktøy for å tiltrekke seg attraktive arbeidstakere og som motivasjon til økt individuell arbeidsinnsats. Arbeidslivsmodellens virkninger for produktivitet og lønnsomhet i den enkelte virksomhet er dermed ikke opplagte.

13.3 TARIFFAVTALENE UTGJØR SKJELETTET I DEN NORSKE MODELLEN

Det finnes ingen lovfestet, generell minstelønn i Norge. Likevel er en stor andel av norske arbeidstakere sikret ordnede lønns- og arbeidsvilkår gjennom frivillig fremforhandlede tariffavtaler. Tariffavtalene kan betraktes som et skjelett som binder sammen nivåene i den norske modellen.

For det første spiller tariffavtalene en helt sentral rolle i lønnsdannelsen. De er verktøyet for å sikre at lønnsveksten man styrer mot fra sentralt hold, det vil si den lønnsveksten som er konsistent med utviklingen i konkurranseevnen til frontfagene, faktisk gir en rettesnor for lønnsutviklingen i bedriftene. Uten en vid utbredelse av tariffavtaler vil det være langt vanskeligere å tøyte lønnsutviklingen i skjermet sektor for å verne om konkurranseutsatt industri.

For det andre legger tariffavtalene til rette for samarbeid i den enkelte virksomhet. Selv om en tariffavtale ikke sikrer at det automatisk skapes gode samarbeidsrelasjoner i en virksomhet, gir hovedavtalene mellom partene rom

12 Dale-Olsen, Strøm, Østbakken og Barth (2018) finner at lønnsforskjellene er høyere i virksomheter med individuell lønnsfastsettelse, men samtidig at dette langt på vei kan forklares av andre forhold enn avtaleform.

for og legitimerer samarbeidsaktivitet (Levin et al., 2012, s. 66). Som Rolfsen (2014, s. 21) skriver, la den første hovedavtalen mellom LO og NAF i 1935 grunnlaget for det vi i dag kaller *den norske samarbeidsmodellen*. Hovedavtalen fremmer samarbeid på flere måter. Det at lønns- og arbeidsvilkår fastsettes utenfor bedriften, og dermed ikke preger forholdet mellom en leder og en ansatt, kan i seg selv legge til rette for økt samarbeid. Videre regulerer avtalens *del B* samarbeidsforpliktelsen generelt, med bestemmelser om valg av tillitsvalgte og opprettelse av bedriftsutvalg. Sist, men ikke minst forplikter de ansatte og ledelsen seg til å samarbeide om bedriftsutvikling gjennom *Tilleggsavtale 1*. Flere tillitsvalgte oppgir nettopp oppfølging av samarbeidet om bedriftsutvikling som sin viktigste oppgave (Levin et al., 2012, s. 176).

For det tredje spiller tariffavtalene en sentral rolle i velferdsstatsmodellen. Først og fremst gjennom at samarbeidsmodellen og arbeidslivsmodellen på hver sin måte bidrar til å gjøre norske virksomheter konkurransedyktige, noe som er viktig for *finansieringen* av velferdsstaten. Men også ved at resultatet fra modellen for lønnsdannelse, nemlig høye inntekter kombinert med en sammenpresset lønnsstruktur, kan bidra til økt politisk støtte til velferdsstaten (Barth, Moene & Willumsen, 2014; Barth & Moene, 2016).

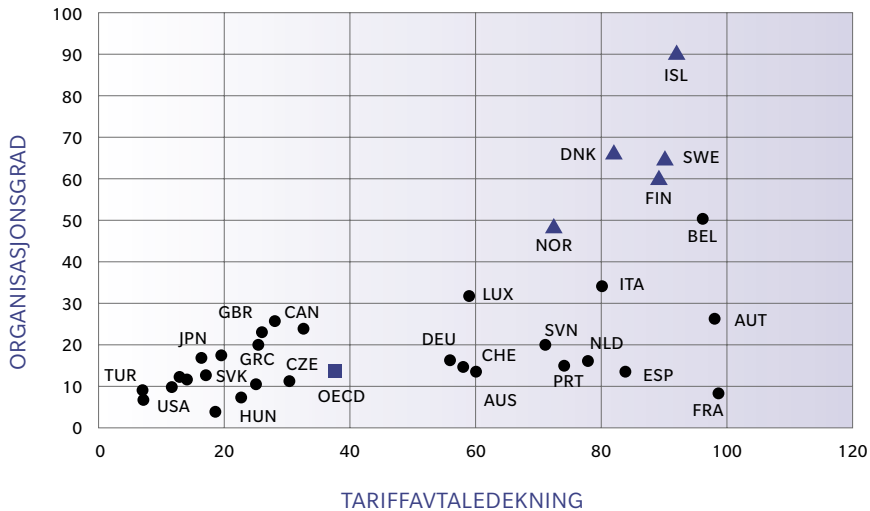
Tariffavtalene spiller med andre ord en sentral rolle i hvert av de tre lagene i den norske modellen. Vi vil trekke det så langt som å si at tariffavtalene utgjør selve hjørnesteinen i modellen. Det innebærer at forhold som kan true tariffavtalenes utbredelse, kan bidra til å undergrave den norske modellen slik vi kjenner den. Før vi går videre med å diskutere slike faktorer, vil vi se nærmere på dagens utbredelse av tariffavtaler – samt forutsetningen for å kunne inngå en tariffavtale, nemlig arbeidstakernes og arbeidsgivernes organisering i hhv. arbeidertaker- og arbeidsgiverforbund.

13.3.1 ORGANISASJONSGRAD OG UTBREDELSE AV TARIFFAVTALER

Tariffavtaler innføres normalt ved at de ansatte i en virksomhet organiserer seg i en fagforening, velger en tillitsvalgt og oppretter en lokal klubb i virksomheten. Normalt må minst ti prosent av arbeidstakerne innenfor samme avtaleområde være organisert i fagforeningen før de ansatte kan kreve opprettelse av en overenskomst. Enkelte forbund krever at minst halvparten er organisert, mens andre kun krever ett enkelt medlem (Madssen, 2019). Utbredelsen av tariffavtale er slikt sett knyttet til organisasjonsgraden blant arbeidstakerne.

Figur 13.1 viser organisasjonsgrad og tariffavtaledekning i alle OECD-land i 2018 (eller siste år tilgjengelig). De nordiske landene utmerker seg med både høy organisasjonsgrad og høy tariffavtaledekning. Nær halvparten av norske arbeidstakere er organisert i en fagforening, og om lag 69 prosent er dekket av

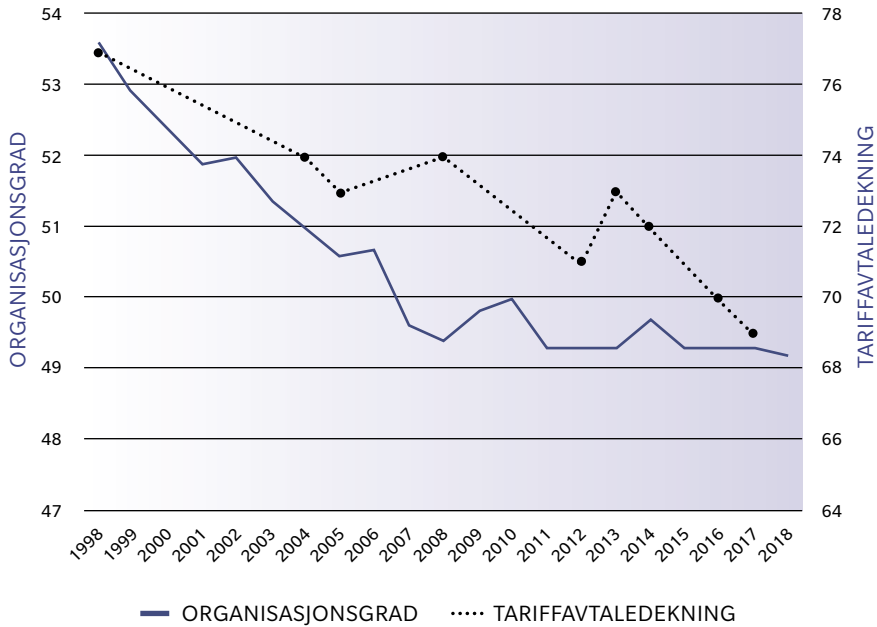
en tariffavtale. Figuren illustrerer en sammenheng mellom organisasjonsgrad og tariffavtaledekning. Høy organisasjonsgrad er korrelert med høy tariffavtaledekning, men det motsatte er som vi ser ikke alltid tilfelle. I Frankrike er eksempelvis nær alle arbeidstakere dekket av en tariffavtale, selv om kun 8,8 prosent av arbeidstakerne er organisert. Sammenhengen mellom organisasjonsgraden og tariffavtaledekningen må ses i sammenheng med den føderale lovgivningen, som i varierende grad regulerer virkningsområdet av inngåtte avtaler (García-Serrano, 2009).



FIGUR 13.1 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning i OECD-land. 2018 eller siste observasjon. Nordiske land og OECD-gjennomsnitt uthevet. Enkelte navneetiketter er utelatt av plasshensyn. Kilde: OECDs database over «Trade union density» og «Collective bargaining coverage».

I løpet av de siste 20 årene har imidlertid både organisasjonsgraden og tariffavtaledekningen i Norge vært fallende. Mens organisasjonsgraden har falt fra 53,6 til 49,2 prosent, har tariffavtaledekningen gått ned fra 77 prosent i 1998 til 69 prosent i 2017. Sammenhengen mellom redusert organisasjonsgrad og lavere avtaledekning er langt fra entydig. På den ene siden kan lavere organisasjonsgrad svekke avtaleutbredelsen, ved at færre organiserte på en arbeidsplass gjør det vanskeligere å fremme krav om tariffavtale. På den andre siden kan en arbeidsgivers oppsigelse av en tariffavtale redusere incentivene til å organisere seg, slik at svekket avtaledekning bidrar til redusert organisasjonsgrad.

Videre kan rettslig allmenngjøring av tariffavtaler i næringer utsatt for sosial dumping ha bidratt til flere «gratispassasjerer» og redusert organisasjonsgrad i disse næringene (Eldring, 2015).



FIGUR 13.2 Utvikling i organisasjonsgrad og tariffavtaledekning i prosent.

Organisasjonsgrad (venstre akse) er hentet fra OECDs statistikkdatabase. Tariffavtaledekning (høyre akse) er hentet fra Nergaard (2018). Stiplet linje viser interpolering mellom observasjoner.

Gitt tariffavtalenes betydning for den norske modellen, er det grunn til å betrakte utviklingen i organisasjonsgrad og avtaledekning med bekymring. Vil denne utviklingen vedvare i årene som kommer, eller er det grunn til å tro at tendensene snur? Hvilke forhold påvirker utbredelsen av og innholdet i tariffavtaler?

13.4 TARIFFAVTALENE UTSETTES FOR PRESS FRA FLERE HOLD

Tariffavtalenes rolle i arbeidslivet avhenger på den ene siden av avtalenes utbredelse blant virksomheter og deres arbeidstakere, og på den andre siden av hvordan avtalene utformes. Utbredelsen av avtaler vil avhenge av oppslutningen om avtalene blant partene i arbeidslivet. Som vi allerede har sett, har

organisasjonsgraden blant arbeidstakere vært avtakende de siste 20 årene. Organisasjonsgraden blant arbeidsgivere har derimot tiltatt i samme periode (Nergaard, 2018, s. 13). Dette kan på lengre sikt bidra til å forme innholdet i tariffavtalene, ved at maktbalansen mellom arbeidstakere og arbeidsgivere endres. Samtidig vil innholdet i avtalene preges av *hvor* arbeidstakere og arbeidsgivere er organisert. Ikke alle fagforbund støtter opp om frontfagenes normgivende rolle for lønnsveksten i resten av økonomien, og flere utfordrer prinsippet om sentrale forhandlinger av lønnsbestemmelser. Dette skyldes at mange arbeidstakere ikke nødvendigvis er tjent med koordinerte lønnsoppgjør.

Betydningen av tariffavtaler i arbeidslivet mot 2050 vil avhenge av hvordan ulike krefter påvirker utbredelsen av og innholdet i avtalene. I det følgende ser vi nærmere på tre utvalgte stressfaktorer: strukturelle endringer i næringslivet, ulikhet og globalisering.

13.4.1 STRUKTURELLE ENDRINGER I NÆRINGSLIVET

Endringer i næringsstrukturen kan påvirke oppslutningen om den norske modellen på flere måter. Ansatte i konkurranseutsatt industri utgjør for det første allerede en beskjeden andel av landets arbeidstakere. En fortsatt nedbygging av arbeidsstokken i industrien vil kunne undergrave industribedriftenes legitimitet som *frontfag* i lønnsforhandlingene, da konjunktorene innenlands blir mindre påvirket av den internasjonale konjunktursituasjonen (Bjørnstad & Nymo, 2015, s. 54–57). For det andre vil endringer i næringsstrukturen kunne påvirke både arbeidstakernes behov for og arbeidsgivernes anerkjennelse av tariffavtaler. Eksempler er kunnskapsintensive tjenesteformidlere, der den tradisjonelle «bedriften» erstattes av mer eller mindre organiserte kontorfellesskap, og hvor de «ansatte» ikke ser poenget med tariffavtaler. Motsatt har plattformøkonomiens fremmarsj vist eksempler på selskaper som motarbeider tariffavtaler (Jesnes, 2019).

Gyene, Røtnes og Steen (2019) har framskrevet næringsstrukturen i Norge mot 2040.¹³ Framskrivningene vitner om sterk vekst innen helse og omsorg som følge av eldrebølgen. Videre ventes god vekst innen overnattings-, serverings- og kulturvirksomhet. Motsatt ventes en redusert andel sysselsatte innen industri, varehandel, bygg og anlegg, transport og logistikk og i primærnæringene. Endringene i næringsstrukturen gir seg utslag i kompetansebehovet i arbeidsmarkedet, ved at nødvendig kompetanse

13 Framskrivningene er laget ved hjelp av *Samfunnsøkonomisk analyses nærings- og kompetansemodell (SØNK)*.

varierer mellom næringer. De største endringene i kompetansebehov er imidlertid ventet å komme innad i næringene, noe som i hovedsak forklares med automatisering av tidligere manuelle arbeidsoppgaver og en dreining mot nye arbeidsoppgaver der kognitive ferdigheter blir viktigere (Gyene, Røtnes & Steen, 2019, s. 46).

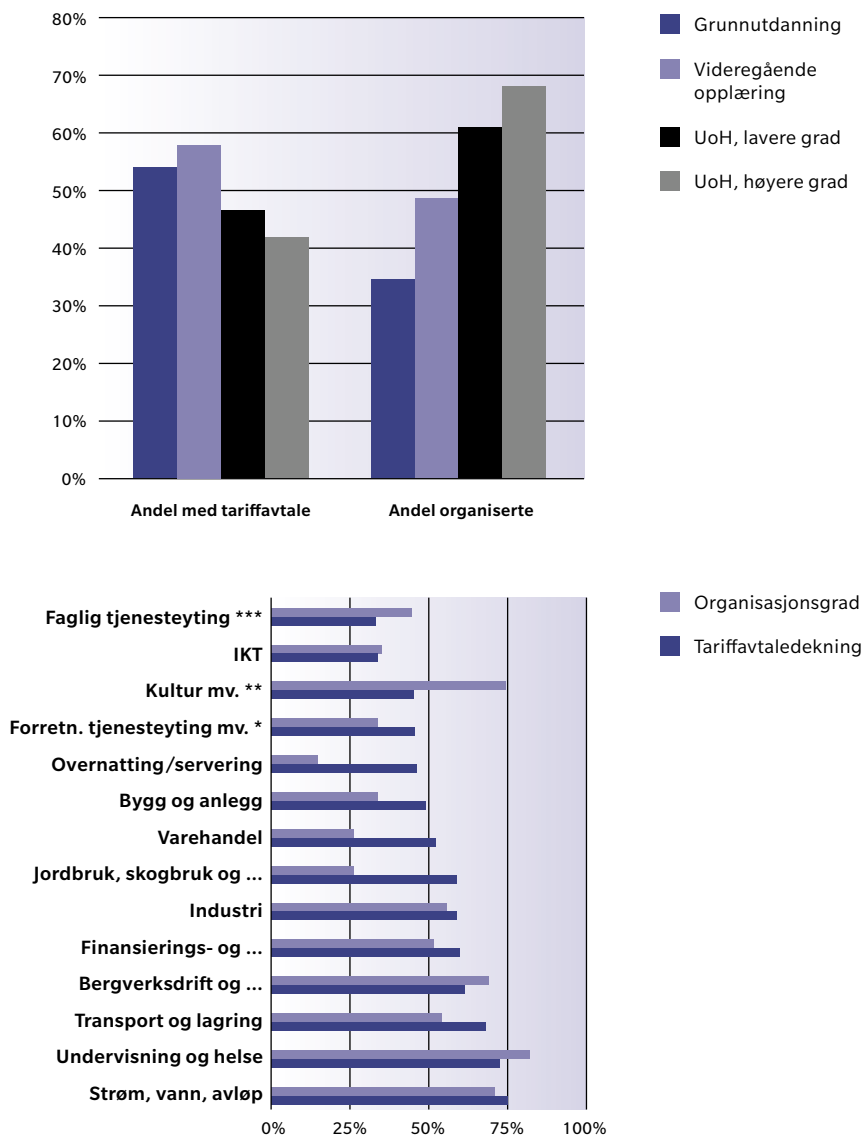
For å studere framskrivningenes implikasjoner for utbredelsen av tariffavtaler, har vi bestilt data fra SSBs arbeidskraftsundersøkelse som viser tariffavtaledekning og organisasjonsgrad fordelt på næring og høyeste fullførte utdanning.¹⁴ Figur 13.3 viser denne fordelingen på hhv. utdanning og næring. Øvre panel i figuren viser at mens andelen arbeidstakere som omfattes av en tariffavtale er avtakende i utdanningsnivå, er organisasjonsgraden tiltakende. En forklaring kan være at enkelte fagforeninger for funksjonærer ikke tilbyr tariffavtale, eller at arbeidstakerne selv ikke ønsker en.

Nedre panel i figuren viser videre at det er stor variasjon i både organisasjonsgrad og avtaledekning mellom næringer. Hvordan vil utviklingen i både sammensetningen av næringer og krav til utdanning påvirke utbredelsen av tariffavtaler i framtidens arbeidsliv? Svaret er: Overraskende lite. For perioden 2018–2040 tilsier framskrivningene en *økning* i tariffavtaledekningen med 1,8 prosentpoeng.

Sammenlignet med nedgangen mellom 1998 og 2018 med 8 prosentpoeng, må dette sies å være en beskjeden endring. Organisasjonsgraden er på sin side ventet å øke med 2,8 prosentpoeng, noe som motsvarer nesten to tredeler av nedgangen fra 1998 til 2018. Konklusjonen av øvelsen er dermed at, gitt foreliggende framskrivninger, ser ikke strukturelle endringer ut til å påvirke utbredelsen av tariffavtaler i nevneverdig grad. Om noe, innebærer framskrivningene en liten økning i utbredelsen.

Hva innebærer de strukturelle endringene i næringslivet for *innholdet* i tariffavtalene? Vi biter oss merke i to forhold ved framskrivningene. Det første er at industriens andel av de sysselsatte i økonomien reduseres fra dagens snau 8 prosent til 4,5 prosent i 2040. Det innebærer med andre ord en videreføring av nedbyggingen av tradisjonell industri som har pågått siden midten av 1970-tallet (Skoglund, 2008).

¹⁴ AKU er en utvalgsundersøkelse, og de aktuelle dataene er innhentet gjennom en tilleggsundersøkelse bestilt av Fafo i fjerde kvartal 2014, 2016 og 2017.



FIGUR 13.3 Andel arbeidstakere som er dekket av en tariffavtale og organisasjonsgrad, etter høyeste fullførte utdanning (øvre panel) og næring (nedre panel). Kun privat sektor. Kilde: AKU, 4. kv. 2017. Respondenter som svarte «vet ikke» eller nektet å svare, er utelatt. *Forretningsmessig tjenesteyting og omsetning av fast eiendom.

**Kultur, internasjonale organisasjoner, og annen tjenesteyting.

***Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting

Det andre forholdet er veksten i de sysselsattes kompetanse, målt ved høyeste fullførte utdanning. Mens andelen sysselsatte med høyere utdanning utgjorde 40 prosent i 2019, utgjør de 54 prosent i 2040. Denne veksten bidrar til økt organisasjonsgrad når vi legger til grunn at sysselsatte med høy utdanning har en sterkere organisasjonstilbøyelighet enn sysselsatte med lav utdanning. Personer med høy utdanning er imidlertid ofte organisert i funksjonærforeninger, som ikke alltid regulerer lønn i tariffavtalene, eller som ikke anvender tariffavtale i det hele tatt. Både nedbyggingen av tradisjonell industri og en større andel arbeidstakere organisert i funksjonærforeninger kan bidra til at frontfagets legitimitet som normgiver for lønnsoppgjørene undergraves.

Oppsummert impliserer altså framskrivningene av næringsstrukturen en mer eller mindre uendret utbredelse av tariffavtaler, men samtidig at tariffavtalenes innhold og funksjon kan bli preget av en stadig nedbygging av industrien og økt kompetansenivå blant de sysselsatte. Dette er konsistent med konklusjonen i Holden III-utvalget om at næringslivsendringer har gjort koordinering i lønnsdannelsen krevende (NOU 2013:13, s. 9).

Resultatene her må på ingen måte betraktes som en prognose for tariffavtaledekningen. Vi har kun vurdert strukturelle endringer i næringslivet med tanke på hvor de sysselsatte arbeider og hvilket kompetansenivå de har. Andre dimensjoner av næringslivsendringer vil også ha betydning for utbredelsen av og innholdet i tariffavtaler, slik som endringer i virksomhetenes størrelse (Nergaard, 2018, s. 26) og oppstyking og spesialisering av arbeidsoppgaver i transnasjonale produksjonsskjeder (Dølvik, 2015). Ikke minst vil endringer som utfordrer den tradisjonelle organiseringen av arbeidslivet og forståelsen av arbeidstakere og arbeidsgivere, utfordre tariffavtalens rolle. Eksempler er innleie av arbeidskraft, franchisevirksomhet og selvstendig næringsdrivende tilknyttet digitale plattformen. Avtaledekningen og organisasjonsgraden vil dessuten påvirkes av en rekke øvrige forhold som ikke knytter seg til næringsstrukturen i det hele tatt.

13.4.2 ØKT ULIKHET

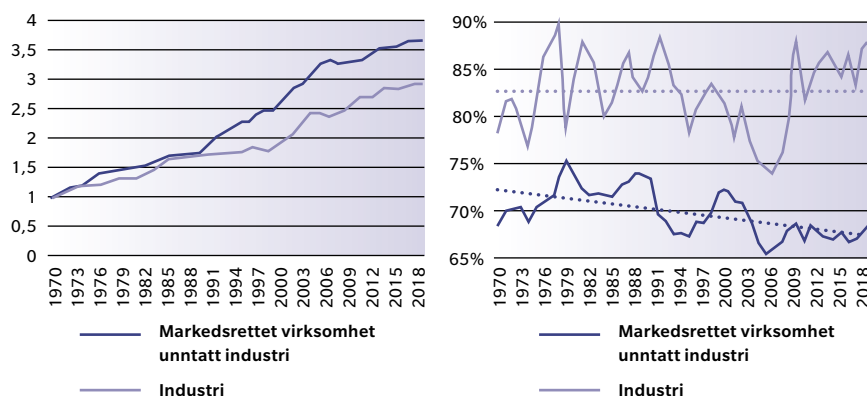
Norge er kjent internasjonalt for en sammenpresset lønnsstruktur. Små og rigide inntektsforskjeller må ses i sammenheng med tariffavtalenes koordinerende og komprimerende virkning for lønnsdannelsen. Som beskrevet i Bjørnstad og Nymoen (2015, s. 52) er samtidig den norske modellen tuftet på likhet, og «befolkningens aksept for modellen og tillit til at modellen gir de beste resultatene for landet som helhet, bygger på at likheten består». Økt ulikhet kan med andre ord true samarbeidet i modellen. Ulikhet kan måles i flere dimensjoner.

Her vil vi se nærmere på ulikhet mellom kapitaleiere og arbeidstakere, mellom ledelse og medarbeidere og arbeidstakere imellom.

13.4.2.1 Store overskudd – ulikhet mellom kapitaleiere og arbeidstakere

En forutsetning for at arbeidstakere i skjermet sektor skal være villige til å koordinere lønnsveksten med frontfagene, er at gevinstene av å koordinere er større enn kostnadene (Bjørnstad & Nymoen, 2015, s. 34–35). Arbeidstakerne og fagforeningene i skjermet sektor må med andre ord se seg tjent med å ta et kollektivt ansvar ved å vise moderasjon i lønnsforhandlingene. Slik moderasjon kan være krevende å utvise dersom kapitaleierne i skjermet sektor høster store overskudd som følge av at lønnskostnadene der er knyttet til produktivitetsutviklingen i konkurranseutsatt sektor. Dette vil i så fall innebære en forskyvning i den funksjonelle inntektsfordelingen, fra arbeidskraft til kapital.

- A Bruttoprodukt (målt i basisverdi, faste 2005-kroner) per utførte timeverk. 1970 = 1
 B Lønnskostnadsandel (lønnsinntekt og inntekt til selvstendige, målt som andel av faktorinntekt)



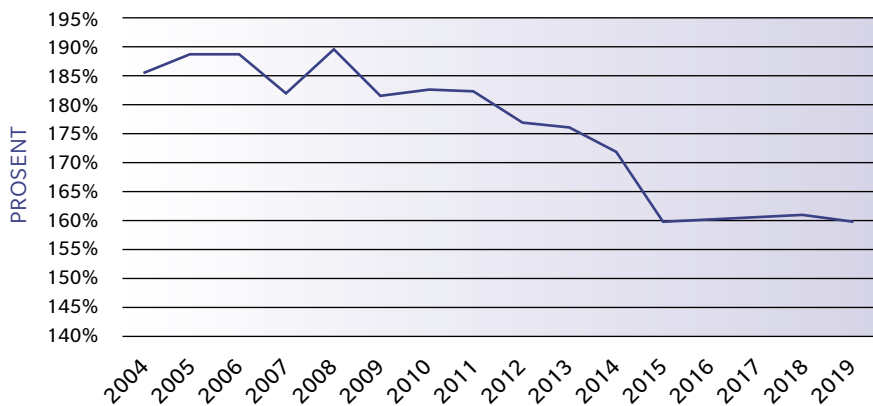
FIGUR 13.4 Bruttoprodukt per utførte timeverk (a) og lønnskostnadsandel (b) i industri og markedsrettet virksomhet unntatt industri. 1970–2019. Kilde: Nasjonalregnskapet, SSB.

Figur 13.4 viser tendenser til nettopp en slik forskyvning i den funksjonelle inntektsfordelingen i skjermet sektor. Venstre panel av figuren viser utviklingen i arbeidsproduktiviteten i hhv. industri og i markedsrettet virksomhet unntatt industri, mens høyre panel viser utviklingen i lønnsandelen. Siden 1990 har produktivitetsutviklingen i markedsrettede virksomheter utenom industrien vært sterkere enn for industrien. Samtidig har lønnsandelen fluktuert rundt et

stabilisert gjennomsnitt i industrien, men vært avtakende i markedsrettede virksomheter unntatt industrien. En tolkning av dette er at kapitaleierne i skjermet sektor høster store overskudd på bekostning av arbeidstakerne, som et resultat av frontfagsmodellen. Som påpekt i Bjørnstad og Nymo (2015, s. 64–66) kan dette bidra til å svekke legitimiteten til frontfagsmodellen som en rettferdig modell for inntektsfordelingen.

13.4.2.2 Høye lederlønninger – ulikhet mellom ledelsen og medarbeidere

Lønnsnivå og lønnsvekst for ledere er ikke regulert gjennom tariffavtaler, men gjennom individuelle forhandlinger. Størrelsen på og utviklingen i lederlønninger betyr lite for lønnsveksten nasjonalt, men vil kunne påvirke samarbeidsklimaet på den enkelte arbeidsplass. Et for stort gap i lønnsnivå mellom leder og ansatte kan i seg selv være uforenlig med den flate organisasjonsstrukturen og egalitære kulturen som preger den norske samarbeidsmodellen. Mange vil riktignok ha stor forståelse for et visst gap, med diskusjoner om hvor stort dette gapet bør være.¹⁵ Det som kanskje vil være mer utfordrende for modellen, er dersom inntektsforskjeller mellom ledere og medarbeidere tiltar.



FIGUR 13.5 Gjennomsnittlig månedslønn for administrerende direktører målt i prosent av gjennomsnittslønn blant ansatte i alle yrkesgrupper. Alle sektorer, begge kjønn, heltidsansatte. Lønnsstatistikk koblet for periodene 2004–2008, 2008–2015 og 2015–2019. Kilde: SSB.

15 Som en interessant digresjon, kan vi nevne at man i Fagor-kooperativet i Mondragon i Spania har bestemt at høyeste lønnsstrinn skal være seks ganger laveste lønnsstrinn (Greenwood & González Santos, 1992).

Figur 13.5 viser utviklingen i forholdet mellom gjennomsnittlig månedslønn for administrerende direktører og for alle yrkesgrupper for perioden 2004 til 2019. I løpet av perioden har lønnsforskjellen mellom administrerende direktører og arbeidstakere blitt redusert med nesten 26 prosentpoeng. Gjennomsnittstallene kamuflerer riktignok de høyeste lederlønningene, som gjerne er de som vies mest oppmerksomhet i medieoppslag. Selv om dette ikke er representativt for ledere flest, kan slike oppslag like fullt ha en viss signaleffekt.

13.4.2.3 Kompetansegap – ulikhet mellom arbeidstakere

Sammenpressede lønnsforskjeller kan bidra til å framskynde prosessen med kreativ destruksjon. Teknologisk kapital og høyt utdannet arbeidskraft er gjerne komplementære innsatsfaktorer, mens lavt utdannet arbeidskraft er et substitutt til ny teknologi. Relativt billig høyt utdannet arbeidskraft og relativt dyr lavt utdannet arbeidskraft kan således betraktes som en subsidiering av nye vekstnæringer og skattlegging av gamle lavproduktive næringer. For å forklare den teknologiske utviklingen i norsk næringsliv kommer man derfor trolig ikke utenom lønnsstrukturen.

Paradoksalt nok kan den teknologiske utviklingen gjøre det vanskeligere å opprettholde de lave lønnsforskjellene. Som Kvaløy (2014) påpeker kan den teknologiske utviklingen bidra til å øke produktivetsforskjellene mellom arbeidstakere, ved at ny teknologi stiller strengere krav til arbeidstakernes kompetanse. Høyt utdannet arbeidskraft blir derfor et knapt gode, og både de høyt utdannede og arbeidsgivere vil kunne se seg tjent med å bryte ut av den koordinerte lønnsfastsettelsen. Kostnaden av koordinerte lønnsoppgjør kan dermed oppleves for stor, med den konsekvens at høyt utdannede melder seg ut av fagforbundet eller inn i forbund som arbeider for lokale eller individuelle lønnsforhandlinger. Som påpekt i Nergaard (2018, s. 10) har det foregått en klar forskyvning av de organiserte mellom fagforbund. Mens medlemmene i LO-forbund utgjorde tre av fire fagorganiserte tidlig på 70-tallet, utgjorde de i 2018 om lag halvparten.

Samtidig som den teknologiske utviklingen utsetter modellen for press fra høyt utdannede, presses også modellen fra motsatt kant av de med lavest utdanning. Den sammenpressede lønnsstrukturen bidrar til å gjøre de med svakest kvalifikasjoner overflødige på arbeidsmarkedet. Ved at høyt utdannet arbeidskraft blir relativt billig, mens lavt utdannet arbeidskraft blir relativt dyrt, kan det dermed oppstå ledighetsforskjeller mellom ulike næringer og ulike arbeidstakergrupper (Bjørnstad & Nymoene, 2015, s. 62). Dette kan legge press på modellen i begge ender, ved at de lavt utdannede uten arbeid presser fram lavtlønnskurransen og ved at høyt utdannede presser fram økte lønninger.

De økonomiske forskjellene i landet er blitt større, både målt ved inntekt (Bjørnstad, Eggen, Kostøl & Sparrman, 2016), lønn (Geier & Grini, 2018) og formue (Aaberget & Stubhaug, 2018). Hvis vi legger til grunn hypotesen til Piketty (2014), er det ingen grunn til å tro at dette er en utvikling som vil bremse eller reverseres. Økt ulikhet, enten det skyldes økt lønnsspredning eller akkumulering av kapital, kan utfordre den egalitære profilen til den norske modellen. Økt lønnsspredning og framveksten av fagforbund som går i bresjen for individuell lønnsfastsettelse, er tegn på at dette allerede preger modellen. Samtidig reflekterer dette at ikke alle arbeidstakere ser seg tjent med en sentralisert og koordinert lønnsdannelse.¹⁶ For disse arbeidstakerne representerer tariffavtaler hvor lønns spørsmålet helt eller delvis er fjernet fra avtalen et alternativ til å melde seg ut av det organiserte arbeidslivet. Slike avtaler bidrar til å svekke frontfagsmodellen, men samtidig til å opprettholde fundamentet for samarbeidsmodellen. Tariffavtaler som legger til rette for lokal eller individuell lønnsfastsettelse, kan dermed være å foretrekke framfor en lavere organisasjonsgrad.

13.4.3 GLOBALISERING

De siste tiårene har vært preget av nedbygging av tollmurer og handelsbarrierer globalt, og tilnærmet fri flyt av kapital, varer og tjenester og arbeidskraft i Europa gjennom EUs indre marked. Dette har muliggjort en økonomisk vekst som ellers ikke ville vært mulig, spesielt for en liten, åpen økonomi som den norske. Men en tettere integrering av det norske produkt-, kapital- og arbeidsmarkedet i det globale markedet innebærer samtidig utfordringer for den norske modellen gjennom flere kanaler. I dette avsnittet ser vi nærmere på utfordringer knyttet til innvandring, utenlandsk eierskap og rettsliggjøring av det norske arbeidsmarkedet.

13.4.3.1 Innvandring

Utbredelsen av arbeidsplasser for de uten formell utdanning er begrenset i Norge. En intendent manglende integrering av lavt utdannede i arbeidsmarkedet representerer en stressfaktor for modellen i seg selv. Økt arbeidsledighet eller utenforskap fra arbeidsmarkedet vil nemlig stille myndighetene overfor et dilemma: Tillate lavlønnskonkurransen og undergrave den norske modellen, eller

¹⁶ Merk at også arbeidstakere som kan oppnå høyere inntekt med individuell lønnsfastsettelse nyter godt av de kollektive gevinstene av modellen, som lav arbeidsledighet, et sterkt stillingsvern og en raus velferdsstat. Arbeidstakere som i første rekke kommer bedre ut med en individuell lønnsdannelse kan med andre ord risikere å komme dårligere ut i andre rekke dersom de kollektive gevinstene forvitrer. Det oppstår dermed en spillsituasjon, hvor arbeidstakere kan ha insentiver til å opptre som «gratispassasjerer» i modellen.

stå ved modellen og akseptere økende utenforskap? Siden økende utenforskap representerer en fundamental utfordring for finansiering av velferdsstaten, vil myndighetene bli tvunget til å foreta seg noe. Innvandring av arbeidstakere med lav utdanning forsterker denne utfordringen.

EU-utvidelsen i 2004 representerte et sjokk på tilbudssiden av det norske arbeidsmarkedet og en stresstest for den norske modellen. Selv om modellen stort sett holdt stand, medførte økt arbeidsinnvandring fra Øst-Europa en betydelig reduksjon i lønnsveksten innen industri (Gjelsvik, Sparrman & Nymoen, 2015), samt innen bygg og anlegg og renhold (Kostøl & Nymoen, 2015). Allmenngjøring av tariffavtaler bidro riktignok til å dempe det negative lønnspresset.

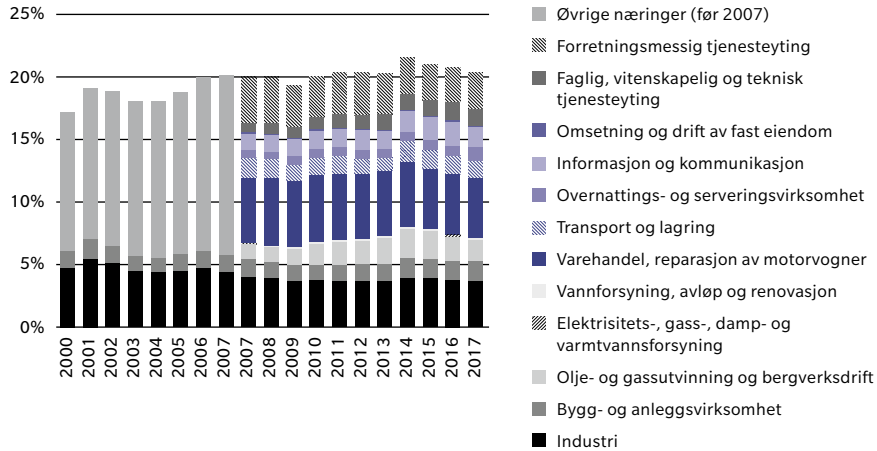
Lavt utdannede asylsøkere og flyktninger skiller seg fra arbeidsinnvandrere ved at sistnevnte gruppe per definisjon kommer i arbeid, samtidig som mange vender tilbake til hjemlandet. Asylsøkere og flyktninger har derimot en mer usikker framtid i arbeidsmarkedet, samtidig som de ønsker å bosette seg i Norge. Denne gruppen representerer dermed en større utfordring i avveiningen mellom å tillate lavtlønnskurransen og å akseptere økte belastninger for velferdsstaten. I en rapport fra 2019 framskrives både sysselsetting og innvandring etter utdanningsnivå fram mot 2040 (Walbækken, Kostøl, Røtnes, Eggen & Kordt, 2019). Framskrivningene vitner om både økt konkurranse i arbeidsmarkedet blant lavt utdannede og økt innvandring fra land hvor gjennomsnittlig utdanningsnivå er lavt. Et slikt framtidsscenario kan tvinge fram lavtlønnskurransen, noe som vil representere en utfordring for den norske modellen på flere nivåer (Dølvik, Kostøl & Bjørnstad, 2015).

13.4.3.2 Utenlandsk eierskap

Utenlandske eiere kommer i mange fasonger. For det første har vi tradisjonelle norske selskaper som eies av multinasjonale selskaper eller utenlandske aksjonærer. For det andre har vi utenlandske selskaper som etablerer seg i Norge, enten som norskregistrerte datterselskaper eller som norskregistrerte utenlandske foretak. For det tredje har vi utenlandske franchisekonsepter som etableres med norske eiere. For det fjerde har vi utflagging av norske bedrifter til utlandet av skattemessige årsaker. Alle disse formene for utenlandsk eierskap innebærer i større eller mindre grad en importering av utenlandske styringsprinsipper til norsk næringsliv, som på ulike måter kan komme i konflikt med sentrale verdier i den norske modellen.

I perioden 2000–2007 økte andelen sysselsatte som arbeider i et utenlandskkontrollert foretak noe, mens andelen var nokså stabil i perioden 2007–2017, jf. figur 13.6. Den utenlandske tilstedeværelsen er sterkest på sokkelen, og er videre særlig godt representert innen industri, forretningsmessig tjenesteyting

og IKT. Blant de sysselsatte i utenlandskkontrollerte foretak er 38 prosent ansatt i bedrifter kontrollert fra Norden, 24 prosent i bedrifter kontrollert fra USA eller Storbritannia, mens 14 prosent arbeider i bedrifter kontrollert fra land som kan betraktes som skatteparadiser. Veksten har vært sterkest i foretak kontrollert fra Sverige, Storbritannia og Tyskland, samt fra nye land som tradisjonelt har hatt mindre eierskap i Norge, deriblant Kina.



FIGUR 13.6 Sysselsatte i datterselskaper som kontrolleres direkte eller indirekte av utenlandske foretak. Per næring. Målt som andel av alle sysselsatte totalt. Kilde: SSB.

Som beskrevet i Ravn (2012) kan økt internasjonalt eierskap føre med seg importerte ledelses- og organisasjonsmodeller som utfordrer samspillet mellom partene. Dette kan bidra til å svekke tariffavtalenes rolle i den norske samarbeidsmodellen. I en spørreundersøkelse blant tillitsvalgte i arbeidstakerorganisasjonen NITO finner forskeren at tillitsvalgte i utenlandskeide virksomheter i mindre grad opplever at ledelsen tar hensyn til deres innspill i saker som berører lønns- og arbeidsvilkår, samtidig som de vurderer sin innflytelse som dårligere enn hva tillitsvalgte i norskeide virksomheter gjør (Trygstad, 2013). Konklusjonen i studien er at sentrale elementer i det lokale bedriftsdemokratiet er svakere stilt i virksomheter som er eid fra utlandet.

13.4.3.3 Økt rettsliggjøring av arbeidslivet

Globalt samarbeid griper inn i det norske rettsapparatet gjennom ulike konvensjoner og direktiver, ikke minst gjennom EØS-avtalen. Medlemskapet binder

norsk arbeidsliv til regelverket i EUs indre marked. Kan europeisk rettsliggjøring bidra til å undergrave det norske partssamarbeidet?

Som diskutert i Ødegård (2012) har det norske arbeidslivet i all hovedsak klart seg godt gjennom 18 år med EØS-avtalen. EØS-medlemskapets konsekvenser for norsk arbeidsliv er i hovedsak begrenset til at EU kan fastsette minstestandarder for arbeidslivet. Norge kan vedta strengere regler nasjonalt, så fremt den nasjonale reguleringen ikke er til hinder for fri konkurranse i det europeiske markedet.

Fri konkurranse i EUs indre marked innebærer blant annet fri flyt av arbeidskraft og tjenester på tvers av landegrensene, noe som trolig har vært den viktigste implikasjonen for norsk arbeidsliv av EØS-medlemskapet. Innlemmelsen av flere land i Øst-Europa, først i 2004 og deretter i 2007, medførte at arbeidsmarkedet ble utvidet til å inkludere arbeidstakere med langt lavere reservasjonslønn enn norske arbeidstakere (Dølvik, Kostøl & Bjørnstad, 2015). Dette utfordret det norske arbeidslivet, både i form av arbeidsinnvandring og utstasjonerte arbeidstakere.

Som følge av økt arbeidsinnvandring og bruk av utstasjonerte arbeidstakere kom loven om allmenngjøring av tariffavtaler for første gang til anvendelse i 2004 (Eldring, 2015). Loven har til hensikt å beskytte utenlandske arbeidstakere mot sosial dumping, og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet. I praksis innebærer loven at bestemmelsene om lønns- og arbeidsvilkår i hovedoverenskomstene gjøres gjeldende for alle arbeidstakere i bestemte næringer, uavhengig av tilknytning til fagforening. Dette representerer en rettsliggjøring av frivillige tariffavtaler. Som påpekt i Bjørnstad og Nymoen (2015, s. 75) kan arbeidsrettslig regulering av arbeidslivet potensielt fortrenge avtalesystemet og redusere insentivene for å være organisert. Selv om tariffavtalenes utbredelse øker, som en direkte konsekvens av rettsliggjøringen, kan avtalenes innhold og funksjon bli utfordret gjennom lavere organisasjonsgrad og således en forskjøvet maktbalanse i favor arbeidsgivere.

Den mye omtalte *Verftssaken* representerer en annen utfordring med EØS-avtalen for norsk arbeidsliv, nemlig hvordan EFTA-domstolen kan overprøve norsk arbeidsrett. Staten ved Tariffnemnda ble i 2009 stevnet for Oslo tingrett av en rekke verft med støtte av NHO (Eldring, 2015). Verftene og NHO mente allmenngjøring av reisegodtgjørelse for utstasjonerte arbeidstakere var i strid med EØS-avtalen. Staten ble i 2011 frikjent i Oslo tingrett, men saken ble anket til lagmannsretten. Etter å ha forelagt saken for EFTA-domstolen, valgte først lagmannsretten og deretter høyesterett i 2013 å forkaste anken. EFTAs kontrollorgan ESA overprøvde imidlertid høyesterett, og konkluderte i 2018 med at allmenngjøringsforskriften var i strid med EØS-lovgivningen. Tariffnemnda ble dermed presset til å endre reglene slik at utstasjonerte arbeidstakere ikke

lenger fikk dekket reisekostnader utenfor Norge. Uavhengig av stridens kjerne representerer denne saken et eksempel på hvordan det kan oppstå interessekonflikter mellom reguleringen av arbeidsmarkedet i Norge og reguleringen av fri konkurranse i EUs indre marked.

13.5 KONKLUSJON

I dette kapittelet har vi argumentert for hvordan tariffavtaler danner et skjelett som knytter de ulike lagene av den norske modellen sammen. Tariffavtaler er verktøyet for å bringe sentrale bestemmelser på samfunnsnivå ut i bedriftene, samtidig som de legger grunnlaget for samarbeid i den enkelte organisasjon. Framtiden til den norske modellen, og dermed også det norske arbeidslivet, vil derfor avhenge av utbredelsen av, innholdet i og oppslutningen omkring tariffavtaler. Med dette som utgangspunkt har vi stilt spørsmål om hvilken rolle tariffavtalene vil spille i det norske arbeidslivet mot 2050. Vi har vurdert tre fundamentale forhold: endringer i næringsstrukturen, økt ulikhet og globalisering.

Framskrivninger av sysselsatte fordelt på næring og utdanning tilsier en mer eller mindre uendret utbredelse av tariffavtaler mot 2040, gitt dagens tariffavtaledekning fordelt på næring og utdanningsnivå. Sterk vekst i kompetansenivået blant de sysselsatte og en fortsatt nedbygging av tradisjonell industri må imidlertid ventes å sette preg på hvordan avtalene utformes. Dette kan utfordre frontfagsmodellen og koordineringen i lønnsdannelsen. Selv om arbeidslivsmodellen dermed kan gjennomgå store endringer, behøver ikke dette ramme tariffavtalenes rolle som plattform for samarbeid innad i den enkelte organisasjon.

De økonomiske forskjellene i landet er blitt større, både målt ved den funksjonelle inntektsfordelingen, lønn og formue. Hvis vi legger til grunn hypotesen til Piketty (2014), er det ingen grunn til å tro at dette er en utvikling som vil bremse eller reverseres. Økt ulikhet, enten det skyldes økt lønnsspredning eller akkumulering av kapital, kan utfordre den egalitære profilen til den norske modellen. Økt lønnsspredning og framveksten av fagforbund som går i bresjen for individuell lønnsfastsettelse, er tegn på at dette allerede preger modellen.

Globalisering påvirker den norske modellen på flere måter. Her har vi drøftet virkninger av innvandring, utenlandsk eierskap og økt rettsliggjøring av arbeidslivet. Virkningen av innvandring avhenger av kompetansenivået til de som ankommer. Framskrivningene vi har lent oss på, vitner om både økt konkurranse i arbeidsmarkedet blant lavt utdannede og økt innvandring fra land hvor gjennomsnittlig utdanningsnivå er lavt. Et slikt framtidsscenario kan

tvinge fram lavtlønnskorrurranse, noe som vil representere en utfordring for den norske modellen på flere nivåer.

Når det gjelder utenlandsk eierskap viser tidligere forskning at det lokale bedriftsdemokratiet er svakere stilt i virksomheter som er eid fra utlandet. De siste års utvikling viser imidlertid ingen tendenser til at flere virksomheter eies fra utlandet. Globalisering har til sist påvirket det norske arbeidslivet gjennom direktiver Norge må implementere som følge av EØS-medlemskapet. Utsiktene til ytterligere globalisering er imidlertid høyst usikre, og i de siste årene har Trump, brexit og framveksten av høyre-radikale krefter i flere land representert en motvekt til ytterligere globalisering.

ABSTRACTS

The Norwegian model is tied together by a system of co-ordinated collective labour agreements. They represent a tool for integrating centralised provisions at the macro level into the organisations, while simultaneously laying the grounds for workplace collaboration. The future of the Norwegian model, and Norwegian working life more generally, will therefore depend on the prevalence and content of collective agreements. We consider three factors that influence the agreements' prevalence and content: structural changes in the composition of industries, rising inequality, and globalisation.

Projections of employment by industry and educational attainment, combined with surveys of collective agreement coverage, indicate that the prevalence of collective agreements will remain at today's level for the next 20 years. However, an increasing share of highly educated workers, and a continued downsizing of manufacturing industries, is expected to influence the content and design of the agreements. This may represent a challenge to the Norwegian tradition of centralised wage bargaining, where the settlements in manufacturing industries act as a guideline for other industries.

Rising inequality may pose a challenge to the egalitarian profile of the Norwegian model. Increased wage disparity and the emergence of white-collar labour unions advocating individual wage determination, suggest that rising inequality is already affecting the model.

Globalisation is challenging the Norwegian model in many ways, amongst others through immigration, foreign ownership, and stronger legal regulation of the labour market. However, the prospects for further globalisation are highly uncertain, and in recent years, Trump, Brexit and the emergence

of right-wing radical forces in many countries represented a counterweight to further globalisation.

KEYWORDS

The Norwegian model, Collective agreements

Referanser

- Aukrust, O. (1977). Inflation in the open economy. A Norwegian model. I: L.B. Klein & W.S. Sälant (red.), *World Wide Inflation. Theory and Recent Experience* (s. 107–153). Washington, D.C.: Brookings.
- Aukrust, O., Holte, F. & Stoltz, G. (1966, 20. oktober). *Innstilling II fra Utredningsutvalget for inntektsoppgjørene 1966*. Et utdrag av innstillingen, avsnitt 3–7, vedlegg 5 i NOU 2012:11.
- Barth, E. & Moene, K. (2000). *Er lønnsforskjellene for små?* Vedlegg 3 i NOU 2000:21.
- Barth, E. & Moene, K. (2016). The equality multiplier. How wage compression and welfare empowerment interact. *Journal of the European Economic Association*, 14(5), 1011–1037.
- Barth, E., Moene, K. & Willumsen, F. (2014). The Scandinavian model. An interpretation. *Journal of Public Economics*, 117, 17–29.
- Bjørnstad, R. & Nymoene, R. (2015). *Frontfagsmodellen i fortid, nåtid og framtid*. Oslo: Senter for lønnsdannelse.
- Bjørnstad, R., Eggen, F.W., Kostøl, F.B. & Sparrman, V. (2016). *Årsaken bak økt ulikhet. Teknologiske endringer eller maktforskyvning?* Oslo: Senter for lønnsdannelse.
- Dale-Olsen, H., Strøm, M., Østbakken, K.M. & Barth, E. (2018). *Avtaleformer, lønnsvekst og lønnspredning*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Dølvik, J.E. (2015). *Drivkrefter og utfordringer for den norske modellen. Framtidens arbeidsliv. Notat 2* (Fafo-notat 2019:15). Oslo: Fafo.
- Dølvik, J.E., Fløtten, T., Hippe, J.M. & Jordfald, B. (2014). *Den nordiske modellen mot 2030: Et nytt kapittel?* (Fafo-rapport 2014:46). Oslo: Fafo.
- Dølvik, J.E., Kostøl, F.B. & Bjørnstad, R. (2015). Frontfagsmodellen er designet for å takle lavlønnskonkurranse i produktmarkedene, men tåler den det gjennom arbeidsmarkedet? I: R. Bjørnstad (red.), *Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler* (s. 19–28). Oslo: Senter for lønnsdannelse.
- Eldring, L. (2015). Hovedtrekk ved den norske allmenngjøringsordningen. I: R. Bjørnstad (red.), *Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler* (s. 11–18). Oslo: Senter for lønnsdannelse.

- García-Serrano, C. (2009). Job satisfaction, union membership and collective bargaining. *European Journal of Industrial Relations*, 15(1), 91–111.
- Geier, P. & Grini, K.H. (2018). *Brattere trapp til lønnstopp*. SSB Analyse. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Gjelsvik, M.L., Sparrman, V. & Nymoen, R. (2015). *Have Inflation Targeting and EU Labour Immigration Changed the System of Wage Formation in Norway?* Discussion Papers 824.
- Greenwood, D.J. & González Santos, J.L. (1992). *Industrial Democracy as Process. Participatory Action Research in the Fagor Cooperative Group of Mondragón*. Assen: Van Gorcum.
- Gustavsen, B. (2010). *Innovasjonssamarbeid mellom bedrifter og forskning. Den norske modellen*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Gyene, M., Røtnes, R. & Steen, J.I. (2019). *Endringer i kompetansesammen-setningen i arbeidslivet mot 2040*. SØA-rapport nr. 31-2019. Oslo: Samfunnsøkonomisk analyse.
- Hernes, G. (2006). *Den norske mikromodellen. Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital*. (Fafo-notat 2006:25). Oslo: Fafo.
- Holtskog, H., Carayannis, E.G., Kaloudis, A. & Ringen, G. (2018). *Learning Factories. The Nordic Model of Manufacturing*. New York: Palgrave Macmillan.
- Jesnes, K. (2019, 20. september). *Plattformøkonomi og organisering* (presentasjon). Fafo-frokost: #Rosastreiken: et bud om framtidens streik?
- Johnsen, H. (2012). *A Collaborative Economic Model. The Case of Norway*. Farnham: Gower.
- Kildal, N. (2013). Den norske velferdsstaten. Fra sosiale til kontraktbaserte rettigheter. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 16(2), 87–95.
- Kostøl, F.B. & Nymoen, R. (2015). En økonometrisk analyse av næringstall. I: R. Bjørnstad (red.), *Virkinger av allmenngjøring av tariffavtaler* (s. 93–112). Oslo: Senter for lønnsdannelse.
- Kvaløy, O. (2014, 20. mars). *Offer for egen suksess*. Hentet 09.03.2020 fra <https://www.dn.no/fredagskronikk/debatt/offer-for-egen-suksess/1-1-5067140>
- Levin, M., Nilssen, T., Ravn, J.E. & Øyum, L. (2012). *Demokrati i arbeidslivet. Den norske samarbeidsmodellen som konkurransefortrinn*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Madssen, S. (2019, 22. februar). *Ni ting du må vite om tariffavtaler*. Hentet 12.02.2020 fra <https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/ni-ting-du-ma-vite-om-tariffavtaler-6.158.610424.4611dd9f5a>
- Moene, K.O. (2007). *Den nordiske modellen*. ESPO Working Paper.
- Moene, K.O. & Wallerstein, M. (1997). Pay inequality. *Journal of Labour Economics*, 15(3), 403–430.

- Nergaard, K. (2018). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017*. Fafo-notat 2018:20. Oslo: Fafo.
- NOU 2013:13. (2013). *Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi*. Oslo: Finansdepartementet.
- OECD. (2018). *OECD Economic Surveys. Norway*. Paris: OECD.
- Piketty, T. (2014). *Capital in the Twenty-first Century*. Cambridge, MA: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Ravn, J.E. (2012). Quo vadimus? Tre scenarioer for samarbeidsmodellen i fremtidens arbeidsliv. *Magma*, 4, 68–77.
- Rolfsen, M. (2014). Den norske modellen. I: M. Rolfsen (red.), *Lean blir norsk. Lean i den norske samarbeidsmodellen* (s. 17–32). Bergen: Fagbokforlaget.
- Skoglund, T. (2008). Industrisyssetningen på topp i 1974. I: R.R. Bore & T. Skoglund (red.), *Fra håndkraft til høyteknologi. Norsk industri siden 1829*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Trygstad, S. (2013). Deltakelse og innflytelse i norskeide og utenlandskeide virksomheter. *Søkelys på arbeidslivet*, 30(1–2), 71–90.
- Walbækken, M., Kostøl, F.B., Røtnes, R., Eggen, F. & Kor dt, A.H. (2019). *Possibilities for Low-Skilled Immigrants in the Norwegian Labour Market of Tomorrow*. Oslo: Samfunnsøkonomisk analyse.
- Ødegård, A.M. (2012, 31. mai). *Hvordan påvirker EØS norsk arbeidsliv?* Hentet 11.03.2020 fra <https://www.arbeidslivet.no/Internasjonalisering/EU-og-EOS/EOS-og-norsk-arbeidsliv/>
- Aaberget, R. & Stubhaug, M.E. (2018). *Formuesulikheten øker*. SSB Analyse. Oslo: Statistisk sentralbyrå.