

Partssamarbeid, lønn og produktivitet^F

Betydningen av tariffavtaler i norske foretak

SAMMENDRAG

Gjennom inngåelsen av hovedavtalen mellom LO og NHO i 1935 bidro partene i norsk arbeidsliv til å etablere en plattform for samarbeid og konflikthåndtering. Tariffavtalene utgjør i dag ryggraden i den norske arbeidslivsmodellen, gjennom å knytte lønnspolitikk og samarbeid på samfunnsnivå sammen med hvordan arbeidet organiseres på den enkelte arbeidsplass. Mens avtalene først og fremst er ment å sikre en rettferdig lønns-

politikk og anstendige arbeidsvilkår, har det også vært et bevisst formål at de skal være et virkemiddel for å sikre økt produktivitet. Ved hjelp av regnskapsdata for norske private foretak i perioden 2000–2018, koblet til data om alle arbeidstakere som arbeidet i disse foretakene, studerer vi hvordan lønn og produktivitet varierer med andelen fagorganiserte blant de ansatte og tilstedeværelsen av tariffavtaler.



Fredrik B. Kostøl er ansatt som førsteamanuensis ved Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse på Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). Fredrik har spesialisering innenfor arbeidsmarkedsforskning og underviser i makroøkonomi og metode.



Elin Svarstad er forsker II ved forskningsinstituttet Fafo med spesialisering i arbeidsmarked, kollektive partsforhold, lønnsdannelse, forhandlinger og lønnsystemer.

1 Introduksjon¹

Høy inflasjon har de siste to årene spist opp nominell lønnsvekst og resultert i reallønnsnedgang for mange norske arbeidstakere. I samme periode har svekket kronekurs bidratt til rekordoverskudd i norske eksportbedrifter og økt lønnsomhet for bedriftseierne. Samtidig har lønnsandelen i industrien, altså den delen av inntektene som tilfaller arbeidstakerne, falt markert. Fagforeningene gikk følgelig inn i årets lønnsforhandlinger med krav om at en større del av inntektene skal komme arbeidstakerne til gode gjennom økt kjøpekraft.

Fagforeninger slik vi kjenner dem i dag, oppsto som en reaksjon på dårlige lønns- og arbeidsvilkår under industrialiseringen av økonomien på 1800-tallet (Rolfsen, 2014). Ved å organisere seg sto arbeiderne sterkere i forhandlinger med arbeidsgiver, og man oppnådde en forskyning i maktbalansen fra kapitaleierne til arbeidstakerne. Fagforeningens primære oppgave var, og er fortsatt, å sikre arbeidstakernes vilkår på arbeidsplassen. Demokratiseringen av arbeidslivet i tiårene etter andre verdenskrig bidro imidlertid til at kampen om inntektsfordeling gradvis ble erstattet av samarbeid for å sikre at inntektene som skal fordeles, blir størst mulig (Levin et al., 2012). Dette kommer i dag eksplisitt til syne gjennom hovedavtalen mellom LO og NHO, hvor partene har et gjensidig ansvar for å bidra til produktivitetsvekst og bedriftsutvikling gjennom samarbeid og medvirkning.

I denne artikkelen ser vi nærmere på betydningen av lokalt partssamarbeid i norske private foretak i perioden 2000–2018, både for den funksjonelle inntektsfordelingen mellom arbeidskraft og kapital og for størrelsen på inntektene som skal fordeles. Vi anvender detaljerte norske registerdata som omfatter tilnærmet alle lønnsstakere og private foretak i perioden. Som en operasjonalisering av det lokale partssamarbeidet benytter vi informasjon om fagforeningenes styrke på arbeidsplassen, målt ved organisasjonsgrad, og om selskapet har inngått tariffavtale med fagforeningen.

Mens tidligere økonomisk forskning viser nokså entydig at fagforeninger bidrar til økt lønn (Doucouliagos et al., 2017), gir ikke litteraturen et tydelig svar på hvordan fagforeningene påvirker produktivitet. På den ene siden kan fagforeninger være en direkte kilde til produktivitetstap ved å begrense bedriftens fleksibilitet i ansettelses- og avskjedigelsesprosesser og gjennom å redusere kapasitetsutnyttelse i forbindelse med arbeidskamp (Caves, 1980; Flaherty, 1987). På den andre siden kan fagforeningene bidra til å fremme produktivitet gjennom institusjonelle kanaler. Freeman og Medoff (1984) argumenterer for at fagforeninger gir arbeidstakere en kollektiv stemme som kan brukes til både å luften frustrasjon og fremme forslag, som til sammen kan bidra til økt motivasjon og jobbtilfredshet, bedre samarbeid i organisasjonen og mindre gjennomtrekk blant de ansatte. Teoretisk er det derfor usikkert hvilken betydning fagforeninger har for produktivitet.

Empiriske studier gir heller ingen entydig konklusjon. Doucouliagos et al. (2017) går systematisk gjennom et stort antall studier av sammenhengen mellom fagforeninger og produktivitet publisert de siste tretti årene. I gjennomsnitt finner de at effekten av fagforeninger på produktivitet er nær null. Resultatene er imidlertid sprikende mellom land og bransjer. Ikke minst finner forfatterne at betydningen av fagforeninger avhenger av institusjonell kontekst og samarbeidsklima. Dette funnet rimer godt med argumentet i Freeman og Medoff (1984) om at fagforeninger bare ville øke produktiviteten der samarbeidsrelasjonene er gode og ledelsen jobber sammen med fagforeningene for å øke verdiskapingen.

I norsk kontekst finner Barth et al. (2020) at fagforeninger bidrar til økte lønninger i industribedrifter i perioden 2001–2012. De finner videre en sterk positiv effekt av fagorganisering på produktiviteten i bedriftene. Svarstad og Kostøl (2022) finner også en positiv virkning av fagorganisering på produktivitet i en studie av alle norske foretak i perioden 2002–2018, men fremhever at effekten av fagorganisering ser ut til å være betinget av lokale tariffavtaler.

Denne artikkelen bygger videre på tidligere forskning ved først å undersøke betydningen av organisasjonsgrad for både lønn og produktivitet separat for tariffbundne og -ubundne foretak. Videre ser vi nærmere på hvordan lønns- og produktivitetsutvikling påvirkes over tid i foretak som inngår en tariffavtale, i motsetning til tidligere studier, som primært har fokusert på gjennomsnittlige sammenhenger. Vi finner positive sammenhenger mellom organisasjonsgrad og lønn og produktivitet i foretak med tariffavtale. Begge sammenhengene er negative i foretak uten tariffavtale. Disse resultatene kan tyde på at samspillet mellom fagforeningen og ledelsen fungerer annerledes dersom tariffavtalens bestemmelser gjøres gjeldende. I foretak uten tariffavtale kan fagforeningsaktivitet være dårlige organisert og lite forutsigbar, i fravær av det rammeverket en tariffavtale etablerer. Videre finner vi at arbeidsproduktiviteten i foretakene øker i årene etter innføring av en tariffavtale. Lønnskostnadene øker raskere i årene etter inngåelse av tariffavtale enn i årene før avtalen ble inngått. Lønnskostnadsandelen i virksomheten øker også idet tariffavtalen inngås, men ikke like mye. Dette kan tyde på at selskapene

dels blir kompensert for økte lønnskostnader i form av høyere produktivitet.

2 Betydningen av tariffavtaler

I mye av den internasjonale litteraturen om effekter av fagforeninger skiller det ikke mellom fagforeningenes forhandlingsmakt og eventuell tilstedeværelse av tariffavtale. I USA og Storbritannia inngås tariffavtaler gjennom majoritetsvalg blant de ansatte. Tariffavtaler inngås derfor kun i bedrifter med en sterk lokal fagforening. I mange europeiske land er det derimot et viktig skille mellom organisasjonsgrad og tariffavtaledekning, da bedrifter kan være omfattet av bransjeavtaler uten å ha fagorganiserte ansatte i bedriften (OECD, 2019). Sammenhengen mellom innføring av tariffavtale og organisasjonsgrad i Norge ligger et sted mellom den anglosaksiske og den kontinentaleuropeiske modellen. I utgangspunktet kan tariffavtaler kreves av de ansatte først når organisasjonsgraden blant de ansatte i bedriften som dekkes av avtalens bestemmelser, overstiger bestemte terskler, normalt 10 prosent. Videre er deltakelse i avtalene i utgangspunktet frivillig for begge parter. Både den frivillige deltakelsen og den lave terskelen for å kunne kreve tariffavtaler gjør skillet mellom organisasjonsgrad og avtaledekning viktig i norsk sammenheng.

Hovedavtalene etablerer

[...] prinsipper for de ansattes involvering i bedriftens utvikling og produktivitetsfremmende arbeid.

I en norsk kontekst er tilstedeværelse av tariffavtale lokalt i bedriften en viktig indikator på at det foregår et partssamarbeid på arbeidsplassen som dermed kan ha betydning for samarbeidsklimaet i bedriften. Partssamarbeid foregår riktignok på flere nivåer, fra det sentrale trepartssamarbeidet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner og myndighetene til topartssamarbeidet mellom ledelsen og arbeidstakerne i den enkelte bedrift, hvor sistnevnte ofte er representert ved en tillitsvalgt i den lokale fagforeningsklubben. Samtidig er det norske arbeidslivet kjennetegnet av samarbeid gjennom ustrakt medvirkning og medbestemmelse (NOU 2010: 1) som til dels fungerer uavhengig av avtaleverket. I denne studien er imidlertid formålet å fange opp det lokale kollektive partssamarbeidet i den enkelte bedrift. Dette tilsvarer det Hernes (2006) omtaler som den norske *mikromodellen*, som omfatter fordeling av inntjening på den ene siden og samarbeid om utvikling av bedriften på den andre siden.

Det norske arbeidsmarkedet er i dag regulert gjennom en kombinasjon av lov- og avtaleverk, der vekten

på sistnevnte er stor sammenliknet med i mange andre land (Dølvik et al., 2014). Mens lovverket regulerer det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet, er øvrige arbeidsforhold frivillig regulert gjennom et system av tariffavtaler. I internasjonal sammenheng er både organisasjonsgraden på arbeidstakersiden og tariffavtaledekningen høy, henholdsvis 50 og 70 prosent (Nergaard, 2022). Partene i arbeidslivet er organisert i sentrale hovedorganisasjoner, som i forhandlinger legger grunnlaget for lønns- og arbeidsvilkår i *hovedavtaler*. Hovedavtalene etablerer spillereglene i arbeidslivet, slik som når arbeidskamp kan benyttes, og retten til å velge tillitsvalgte på arbeidsplassen, men også prinsipper for de ansattes involvering i bedriftens utvikling og produktivitetsfremmende arbeid.

Historisk er særlig del B i hovedavtalen mellom LO og NHO, *Samarbeidsavtalen* fra 1966, viktig i denne sammenheng. Avtalen var tydelig inspirert av arbeidslivsforskningene og oppmerksomheten rettet mot medvirkning og industrielt demokrati i 1960-årene (Rolfsen, 2014).

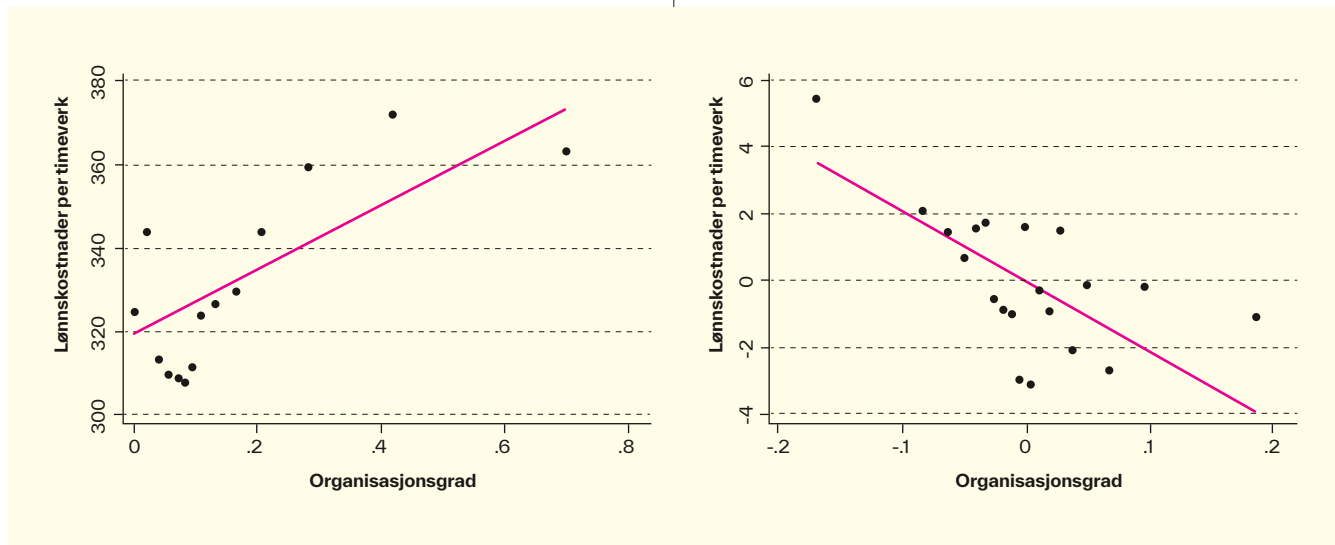
Gjennom samarbeidet bør de ansatte ved sin erfaring og innsikt være med å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurransevne og derved skape de økonomiske forutsetninger for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriftene som de ansatte. (Hovedavtalen, 1966, §9)

Hovedavtalen har siden vist seg å fungere som en dynamisk plattform for samarbeid under stadig utvikling. Blant annet har avtalen blitt utvidet med en rekke tilleggsavtaler knyttet til bedriftsutvikling, teknologisk utvikling og kompetanseutvikling.

Mens den første hovedavtalen ble inngått mellom LO og NHO (daværende N.A.F.), er det i dag inngått hovedavtaler mellom flere ulike arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. Til sammen finnes det i dag et tjuetalls hovedavtaler i norsk arbeidsliv. Disse er innholdsmessig svært like og inngår i de fleste *bransjevise overenskomster*. De bransjevise overenskomstene danner videre utgangspunktet for lokale tariffavtaler som inngås mellom den enkelte virksomhet og den lokale fagforeningsklubben. Det betyr at en lokal avtale også bygger på hovedavtalen, og at bedriftene og de ansatte dermed er bundet av de prinsipper om medvirkning og samarbeid som følger av hovedavtalen når de inngår en tariffavtale. Som følge av *ufravikelighetsprinsippet* vil lokale avtaler gjøres gjeldende for alle ansatte i bedriften som omfattes av tariffavtalens omfangsbestemmelse.

Organiseringen av tariffavtalene innebærer dermed at den enkelte virksomhet blir omfattet av bestemmelsene i hovedavtalen når en lokal avtale inngås. Det betyr at når vi måler utbredelsen av tariffavtaler, måler vi også utbredelsen av et potensial for partssamarbeid slik det er tiltenkt i hovedavtalen, ute på arbeidsplassene. Hva innebærer et slikt samarbeid? På den ene siden vil fagforeningen være opptatt av å ivareta medlemmene sine og sørge for at de får sin andel av verdiskapingen. Samtidig er det ønskelig, og et av hovedformålene med partssamarbeidet slik det er nedfelt i hovedavtalene, å øke verdiskapingen i bedriften. I mange

Figur 1. Gjennomsnittlige lønnskostnader per timeverk og organisasjonsgrad i foretak uten tariffavtale.



Note: Venstre side viser sammenhengen mellom lønnskostnader per timeverk, målt i faste 2018-kroner, og organisasjonsgrad i foretak med minst ti ansatte. Høyre side viser sammenhengen mellom endring i organisasjonsgrad og endring i lønnskostnader per timeverk innad i foretak.

tilfeller vil økt verdiskaping være en nødvendig forutsetning for økt lønnsandel. Dette illustrerer hvordan samarbeid kan springe naturlig ut av det som grunnleggende sett er en fordelingskonflikt. Det er dette vi skal studere nærmere i resten av artikkelen, etter at vi har presentert data-materialet som ligger til grunn for analysen i neste avsnitt.

3 Data

Vi anvender registerdata fra Statistisk sentralbyrå (SSB) til å analysere betydningen av lokalt partssamarbeid for lønn og produktivitet i norske private foretak. Vårt datasett inneholder observasjoner for årene 2000–2018. For perioden 2000–2014 er hovedkilden Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (AA-registeret) koblet med lønns- og trekkoppgaver (LTO-registeret). AA-registeret omfatter alle jobber i det norske arbeidsmarkedet med minst fire avtalte arbeidstimer per uke. I AA-registeret finnes blant annet informasjon om yrke, arbeidstid og kobling til virksomheter og foretak. Siden arbeidsgivere er forpliktet til å rapportere alle endringer i ansettelsesforhold, er dekningsgraden i registeret tilnærmet komplett. Informasjon om lønn kommer fra LTO-registeret. I perioden etter 2014 er SSBs lønnsstatistikk hovedgrunnlaget for analysene. Lønnsstatistikken er basert på A-ordningen og gir en fulltelling av alle lønns-takere i Norge.

Data fra AA- og LTO-registeret/lønnsstatistikken er koblet til andre registre som gir informasjon om arbeidstakernes utdanningsnivå og fødselsår samt hvorvidt de har innrapportert fradragsberettiget fagforeningskontin-

gent i skattemeldingen. Organisasjonsgrad beregnes som andelen fagorganiserte innenfor foretaket. Om et foretak er part i en tariffavtale eller ikke, er basert på hvorvidt foretaket er medlem av Fellesordningen for AFP i privat sektor, hvor alle foretak som er medlemmer, også er part i en tariffavtale.² Vi kobler videre på regnskapsdata som gir oss informasjon om den finansielle situasjonen i hvert foretak hvert år, noe som blant annet gjør det mulig å beregne produktivitet på foretaksnivå. Hver arbeidstaker og hvert foretak har unike identifikasjonsnummer, slik at vi kan følge enhetene over tid.

4 Resultater

I dette kapittelet ser vi nærmere på betydningen av organisasjonsgrad for lønnskostnader og produktivitet. Vi begynner med å se på foretak som har stått uten tariffavtale alle årene i dataperioden vi studerer, før vi ser nærmere på foretak som er bundet av én eller flere tariffavtaler hele analyseperioden. Til slutt retter vi oppmerksomheten mot foretak som innfører tariffavtale i løpet av analyseperioden.

4.1 Foretak uten tariffavtale

Betydningen av organisasjonsgrad for lønn er illustrert i figur 1. Figuren viser gjennomsnittlig lønnskostnad per timeverk, deflatert med konsumprisindeksen, innenfor intervaller av organisasjonsgrad. I venstre del av figuren ser vi tydelige tegn til at timelønnen øker med organisasjonsgraden. Denne sammenhengen reflekterer imidlertid både variasjon innad i foretak over tid, men også på tvers av foretak. Sammenhengen kan med andre ord gjenspeile at de delene av næringslivet som sysselsetter yrkesgrupper med sterk organisasjonstilbøyelighet, typisk betaler høyere lønninger. Når vi kontrollerer for sammensetningseffekter mellom foretak i den høyre delen av figuren og dermed

Tabell 1. Sammenheng mellom organisasjonsgrad og total faktorproduktiviteten i foretak uten tariffavtale.

	Modell 1a	Modell 1b	Modell 1c	Modell 1d	Modell 1e	Modell 1f	Modell 1g
Kapital	0,125*** (102,31)	0,124*** (101,24)	0,114*** (96,53)	0,075*** (46,87)	0,074*** (46,79)	0,074*** (46,65)	0,073*** (46,2)
Rutinepregede timeverk	0,279*** (180,45)	0,278*** (180,27)	0,304*** (207,59)	0,148*** (67,63)	0,151*** (68,52)	0,153*** (69,15)	0,154*** (69,43)
Ikke-rutinepregede timeverk	0,564*** (287,91)	0,561*** (284,17)	0,542*** (293,79)	0,300*** (84,48)	0,302*** (85,37)	0,302*** (85,29)	0,302*** (84,64)
Organisasjonsgrad		0,118*** (11,31)	0,279*** (27,59)	-0,017 (-1,32)	-0,019 (-1,46)	-0,024 (-1,86)	-0,034* (-2,57)
<i>Faste effekter:</i>							
År			✓	✓	✓	✓	✓
Foretak				✓	✓	✓	✓
<i>Kontrollvariabler:</i>							
Deltid					✓	✓	✓
Utdanning						✓	✓
Alder							✓
R ²	0,55	0,55	0,61	0,90	0,90	0,90	0,90
N	183 473	183 473	183 473	174 790	174 781	174 633	174 633

Note: Modellene viser estimerte bruttoprodukt i foretak med minst ti ansatte som funksjon av beholdningen av varige driftsmidler og bruken av arbeidskraft til hhv. rutinepregede og ikke-rutinepregede arbeidsoppgaver, alle målt som naturlige logaritmer. Organisasjonsgrad er målt som en rate mellom 0 og 1. Deltid angir andelen av de ansatte som er deltidsansatt, definert som arbeidsforhold med avtalt arbeidstid under 30 timer. Utdanning og alder måler andelen ansatte innenfor fire utdanningsnivåer og fire aldersgrupper. T-verdier i parentes. * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

4.2 Foretak med tariffavtale

Vi går nå over til å betrakte foretak som er bundet av tariffavtale alle år i analyseperioden. Venstre side av figur 3 viser en positiv korrelasjon mellom timelønn og organisasjonsgrad også i disse foretakene. Men i motsetning til hva vi så for foretak uten tariffavtale i figur 1, opprettholdes den positive samvariasjonen når vi konsentrerer oss om endringer i organisasjonsgrad innad i foretakene i høyre del av figuren. En økning i andelen fagorganiserte innad i foretakene ser altså ut til å være positivt korrelert med lønn. Merk at denne korrelasjonen kommer i tillegg til eventuelle lønnseffekter av tariffavtaler som foretakene er bundet av.

I figur 4 ser vi nærmere på sammenhengen mellom organisasjonsgrad og arbeidsproduktivitet, hvor det ser ut til å være en sterk positiv sammenheng, også når vi kontrollerer for tids- og foretaksfaste effekter i høyre del av figuren. Dette står i kontrast til figur 2, hvor sammenhengen synes å være negativ. Dette inntrykket bekreftes langt på vei av estimeringsresultatene, som er presentert i tabell 2. Her har vi estimert helt tilsvarende modeller som vi gjorde for ubundne foretak i tabell 1. Når vi kontrollerer for tids- og foretaksfaste effekter samt andelen deltidsansatte og sammensetningen av ansatte etter utdanningsnivå og alder i modell 2g, finner vi en sterkt signifikant positiv sammenheng

mellom organisasjonsgrad og totalfaktorproduktivitet. En økning i organisasjonsgraden på ti prosentpoeng er estimert å øke produktiviteten med 1,3 prosent. Til sammenlikning fant vi at en tilsvarende økning i organisasjonsgraden blant foretak uten tariffavtale var assosiert med en nedgang i produktiviteten på 0,3 prosent i tabell 1.

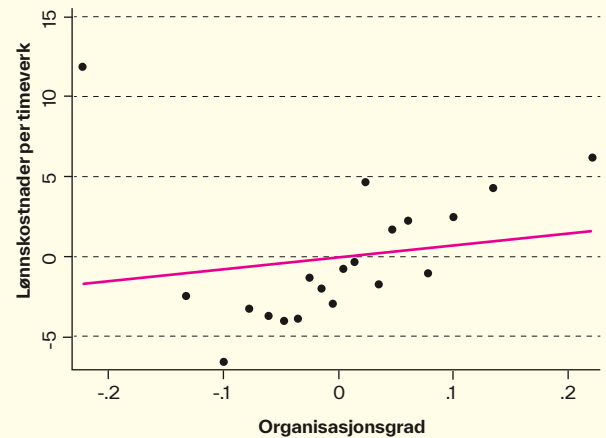
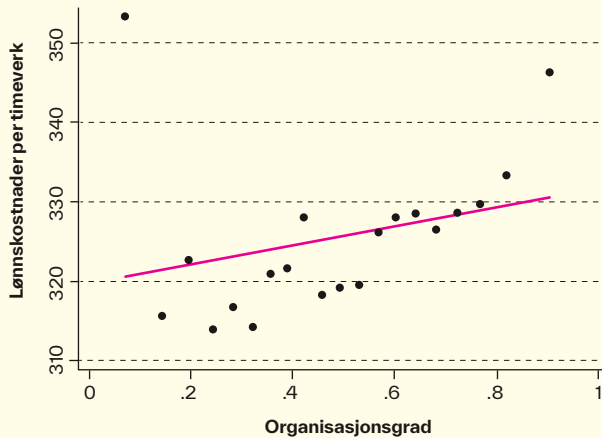
En økning i andelen fagorganiserte innad i foretakene ser altså ut til å være positivt korrelert med lønn.

4.3 Foretak som innfører tariffavtale i løpet av analyseperioden

Til nå har vi studert variasjon i andelen fagorganiserte i et foretak og sett at betydningen av organisasjonsgrad for produktiviteten i foretakene avhenger av om foretaket er tariffbundet eller ikke. Nå retter vi oppmerksomheten mot foretak som innfører tariffavtale i løpet av analyseperioden, og betydningen av dette. Det vil si, vi betrakter foretak som i løpet av årene vi studerer, går fra å ikke ha tariffavtale til å innføre én eller flere avtaler.⁴

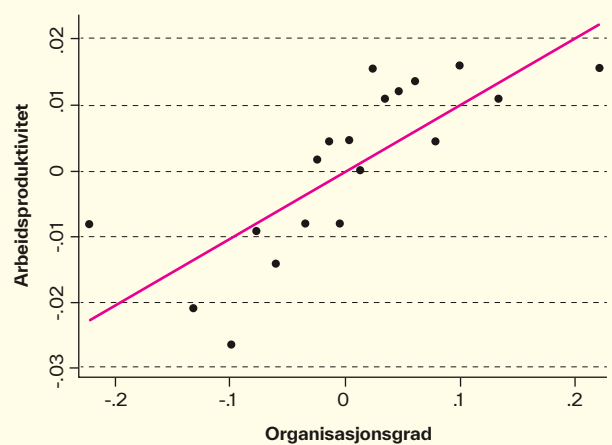
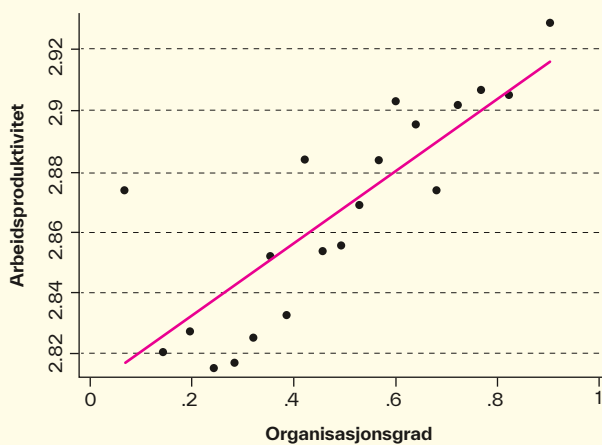
Innføring av tariffavtale er nært forbundet med organisasjonsgrad. I hovedavtalen mellom LO og NHO er det som nevnt et krav at minst ti prosent av de ansatte innenfor

Figur 3. Gjennomsnittlige lønnskostnader per timeverk og organisasjonsgrad i bedrifter med tariffavtale.



Note: Venstre side viser sammenhengen mellom lønnskostnader per timeverk, målt i faste 2018-kroner, og organisasjonsgrad i foretak med minst ti ansatte. Høyre side viser sammenhengen mellom endring i organisasjonsgrad og endring i lønnskostnader per timeverk innad i foretak.

Figur 4. Gjennomsnittlig arbeidsproduktivitet og organisasjonsgrad i foretak med tariffavtale.



Note: Venstre side viser sammenhengen mellom bruttoprodukt per timeverk, målt i faste 2018-kroner, og organisasjonsgrad i foretak med minst ti ansatte. Høyre side viser sammenhengen mellom endring i organisasjonsgrad og endring i bruttoprodukt per timeverk innad i foretak.

Tabell 2 Sammenheng mellom organisasjonsgrad og totalfaktorproduktivet i foretak med tariffavtale.

	Modell 2a	Modell 2b	Modell 2c	Modell 2d	Modell 2e	Modell 2f	Modell 2g
Kapital	0,155*** (77,4)	0,155*** (77,46)	0,140*** (73,28)	0,089*** (26,32)	0,087*** (25,84)	0,086*** (25,76)	0,085*** (25,38)
Rutinepregede timeverk	0,288*** (123,58)	0,283*** (121,41)	0,317*** (142,49)	0,185*** (47,94)	0,186*** (47,87)	0,186*** (47,7)	0,183*** (47,3)
Ikke-rutinepregede timeverk	0,554*** (239,83)	0,556*** (240,94)	0,532*** (250,48)	0,349*** (54,06)	0,348*** (56,52)	0,347*** (56,26)	0,343*** (55,12)
Organisasjonsgrad		0,184*** (16,91)	0,274*** (27,78)	0,133*** (8,3)	0,123*** (7,59)	0,122*** (7,56)	0,129*** (7,92)
<i>Faste effekter:</i>							
År			✓	✓	✓	✓	✓
Foretak				✓	✓	✓	✓
<i>Kontrollvariabler:</i>							
Deltid					✓	✓	✓
Utdanning						✓	✓
Alder							✓
R ²	0,80	0,80	0,83	0,95	0,95	0,95	0,95
N	68 312	68 312	68 312	67 369	67 366	67 363	67 363

Note: Modellene viser estimerte bruttoprodukt i foretak med minst ti ansatte som funksjon av beholdningen av varige driftsmidler og bruken av arbeidskraft til hhv. rutinepregede og ikke-rutinepregede arbeidsoppgaver, alle målt som naturlige logaritmer. Organisasjonsgrad er målt som en rate mellom 0 og 1. Deltid angir andelen av de ansatte som er deltidsansatt, definert som arbeidsforhold med avtalt arbeidstid under 30 timer. Utdanning og alder måler andelen ansatte innenfor fire utdanningsnivåer og fire aldersgrupper. T-verdier i parentes. * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

avtaleområdet er fagorganisert før de ansatte kan kreve tariffavtale. Den normale prosedyren for å få en tariffavtale er derfor at de ansatte danner en lokal fagforening og knytter seg til et forbund. Dette er illustrert i figur 5, som viser utviklingen i organisasjonsgrad i årene før og etter inngåelse av tariffavtale. I årene før avtalen inngås, ser vi tydelig at organisasjonsgraden er på vei opp, for den gjør et markert hopp det året avtalen inngås. Dette hoppet kan reflektere økt organisasjonsgrad rett i forkant av avtaleinngåelse, men også at tariffavtalen bidrar til en umiddelbar rekruttering til fagforeningen. Det viser uansett at det er en tydelig sammenheng mellom organisasjonsgrad og tariffavtaledekning i foretakene som innfører tariffavtale i løpet av analyseperioden.

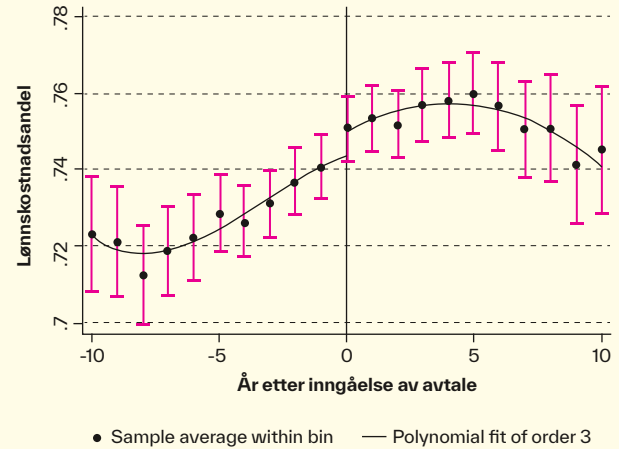
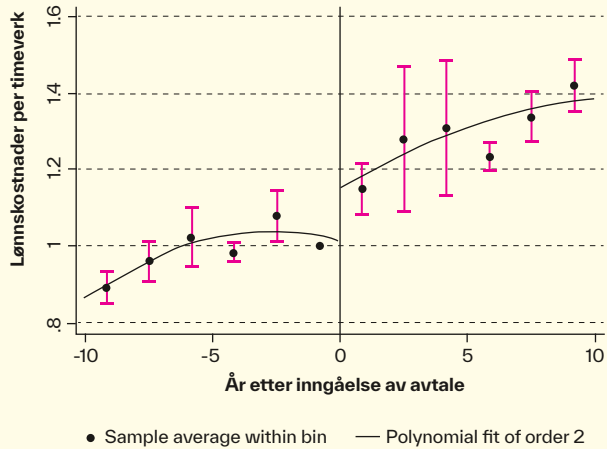
Innføring av en tariffavtale vil i mange tilfeller være delvis begrunnet ut fra et ønske om bedre lønnsbetingelser for de ansatte. I venstre del av figur 6 ser vi derfor nærmere på utviklingen i lønnskostnader per timeverk i foretakene, målt i faste priser og relativt til nivået i året før avtaleinngåelsen. Til tross for nokså store standardavvik enkelte år viser figuren en nokså tydelig økning i lønnskostnader per utførte timeverk. Dette kan til dels skyldes at foretaket må forholde seg til tariffavtalens minste- og garantilønnssetser samt kompensasjon for ubekvem arbeidstid, men kan også

reflektere økningen i pensjonskostnader gjennom innbetalinger til privat AFP. Høyre del av figuren ser videre på utviklingen i lønnskostnadenes andel av verdiskapingen. Også her er det tegn til en økning etter avtaleinngåelse, men økningen er langt mindre tydelig enn for timelønn. Økningen i lønnskostnadsandelen er dessuten tydelig i årene før tariffavtalen inngås, men stabiliserer seg omkring 75 prosent etter det som kan se ut som et lite hopp ved avtaleinngåelse. Til sammenlikning var gjennomsnittlig lønnskostnadsandel for hele Fastlands-Norge på 68 prosent i perioden 2004–2023, mens gjennomsnittet for industrien i samme periode var på 79,6 prosent (TBU, 2024, tabell 9.6).

... det er en tydelig sammenheng mellom organisasjonsgrad og tariffavtaledekning i foretakene som innfører tariffavtale.

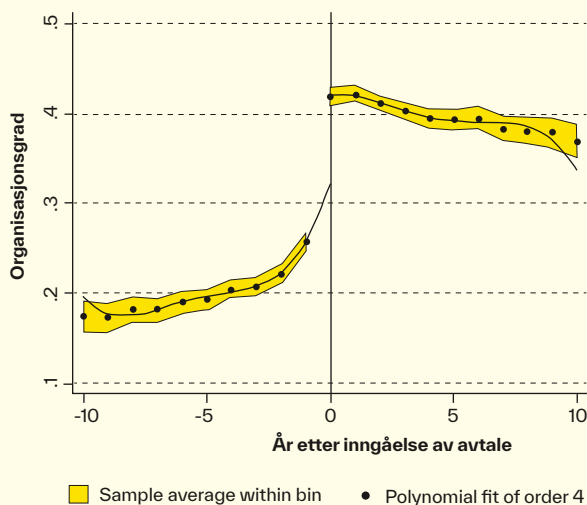
I figur 7 ser vi nærmere på utviklingen i arbeidsproduktivet i årene før og etter innføring av tariffavtale, målt i faste priser og relativt til året før avtaleinngåelse. Mens arbeidsproduktiviteten ligger nokså stabilt i årene før inngåelse, ser den ut til å øke gradvis etter at avtalen er signert. Denne

Figur 6. Gjennomsnittlig lønnskostnad per timeverk (venstre del) og lønnskostnadsandel (høyre del) i foretakene før og etter inngåelse av tariffavtale.



Note: Tidsperioden er normalisert for alle foretak, hvor år 0 svarer til året da tariffavtale blir innført. Figuren inkluderer kun foretak som innfører tariffavtale én gang i løpet av perioden, og som har ti eller flere ansatte minst ett år i perioden. Venstre side av figuren viser utvikling i lønnskostnader per utførte timeverk i faste priser, målt relativt til året før avtaleinngåelse. Høyre side av figuren viser utvikling i lønnskostnadsandelen, definert som lønnskostnadenes andel av verdiskapingen i foretaket.

Figur 5. Gjennomsnittlig organisasjonsgrad i foretakene før og etter inngåelse av tariffavtale.



Note: Tidsperioden er normalisert for alle foretak, hvor år 0 svarer til året da tariffavtale blir innført. Figuren inkluderer kun foretak som innfører tariffavtale én gang i løpet av perioden, og som har ti eller flere ansatte minst ett år i perioden.

utviklingen er forenelig med det bildet som tegnes i figur 6: Mens lønnskostnadene per timeverk øker etter avtaleinngåelse, blir utslaget på lønnskostnadsandelen mindre fordi også verdiskapingen per utførte timeverk øker. Med andre ord, effekten av at de ansatte får en større del av kaka, ser ut til å motvirkes av at kaka vokser.

Mens lønnskostnadene per timeverk øker etter avtaleinngåelse, blir utslaget på lønnskostnadsandelen mindre fordi også verdiskapingen per utførte timeverk øker.

Sammenhengen mellom produktivitet og inngåelse av tariffavtale er utforsket nærmere ved å estimere tilsvarende produktfunksjoner som over, men hvor vi konsentrerer oss om effekten av tariffavtaledekning snarere enn organisasjonsgrad. Sammenliknet med produktfunksjonen som estimeres i modell 3a, blir de estimerte grenseelastisitetene i liten grad påvirket av å inkludere tariffavtaledekning i modell 3b. Tolkningen av den estimerte koeffisienten er at innføring av tariffavtale øker produktiviteten med 31 prosent, noe som åpenbart er en urimelig sterk effekt.

Tabell 3. Sammenheng mellom tariffavtale og totalfaktorproduktiviteten i foretak som innfører tariffavtale.

	Modell 3a	Modell 3b	Modell 3c	Modell 3d	Modell 3e	Modell 3f	Modell 3g	Modell 3h
Kapital	0,171*** (51,54)	0,170*** (51,39)	0,163*** (50,55)	0,100*** (20,52)	0,099*** (20,52)	0,100*** (20,61)	0,099*** (20,44)	0,099*** (20,45)
Rutinepregede timeverk	0,307*** (81,57)	0,302*** (82,61)	0,313*** (89,7)	0,192*** (32,8)	0,191*** (32,69)	0,194*** (32,72)	0,194*** (32,62)	0,194*** (32,68)
Ikke-rutinepregede timeverk	0,568*** (138,51)	0,553*** (137,53)	0,542*** (139,59)	0,386*** (42,85)	0,383*** (43,06)	0,383*** (43,09)	0,381*** (42,72)	0,381*** (42,71)
Tariffavtale		0,309*** (35,73)	-0,034** (-2,98)	0,044*** (4,73)	0,039*** (4,28)	0,039*** (4,21)	0,040*** (4,28)	0,039*** (3,94)
Organisasjonsgrad								0,0013 (0,06)
<i>Faste effekter:</i>								
År			✓	✓	✓	✓	✓	✓
Foretak				✓	✓	✓	✓	✓
<i>Kontrollvariabler:</i>								
Deltid					✓	✓	✓	✓
Utdanning						✓	✓	✓
Alder							✓	✓
R ²	0,763	0,775	0,795	0,924	0,925	0,926	0,926	0,926
N	24 593	24 593	24 593	24 551	24 546	24 541	24 541	24 541

Note: Modellene viser estimert bruttoprodukt i foretak med minst ti ansatte som funksjon av beholdningen av varige driftsmidler og bruken av arbeidskraft til hhv. rutinepregede og ikke-rutinepregede arbeidsoppgaver, alle målt som naturlige logaritmer. Tariffavtale er målt som en dummyvariabel. Organisasjonsgrad er målt som en rate mellom 0 og 1. Deltid angir andelen av de ansatte som er deltidsansatt, definert som arbeidsforhold med avtalt arbeidstid under 30 timer. Utdanning og alder måler andelen ansatte innenfor fire utdanningsnivåer og fire aldersgrupper. T-verdier i parentes. * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

Når vi kontrollerer for både tids- og foretaksfaste effekter i modell 3d og dermed konsentrerer oss om hvordan endringer i organisasjonsgrad påvirker produktiviteten innad i foretak, får den estimerte koeffisienten en mer rimelig tolkning: Innføring av tariffavtale er assosiert med omkring 4 prosent høyere produktivitet. Den estimerte koeffisienten holder seg robust når vi videre kontrollerer for andelen deltidsansatte og sammensetningen av ansatte etter utdanningsnivå og alder i modell 3d–3g. I modell 3h inkluderer vi også organisasjonsgrad blant kontrollvariablene, men denne bidrar verken til økt forklaringskraft i modellen eller til noen endring i den estimerte effekten av tariffavtaler.

5 Avsluttende diskusjon

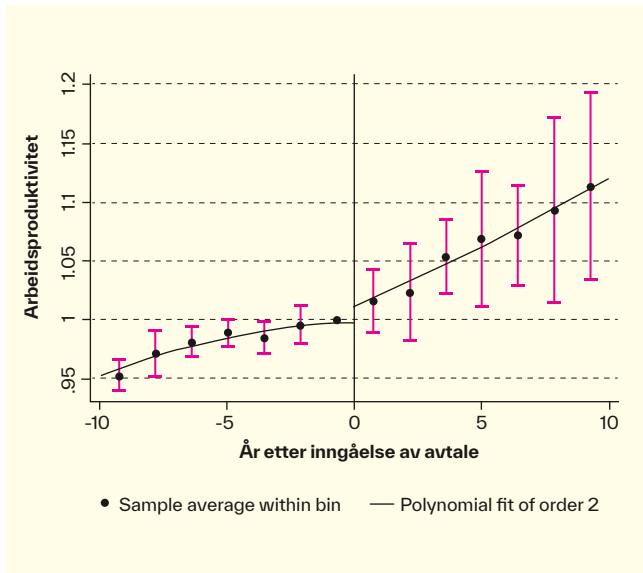
Tariffavtalene utgjør ryggraden i den norske arbeidslivsmodellen. Gjennom inngåelse av lokale tariffavtaler gjøres bestemmelsene i hovedavtalene gjeldende i den enkelte bedrift. Et bærende prinsipp i hovedavtalene går ut på at de ansattes involvering og medvirkning skal bidra til økt verdiskaping i bedriften. Samtidig er det en grunnleggende interesse motsetning mellom arbeidstakere og kapitaleiere, i den forstand at begge ønsker å maksimere

sin del av kaka. Ideelt sett kan det som ofte omtales som et *konfliktsamarbeid*, bidra til at man oppnår begge deler. Det forutsetter imidlertid at det foregår reelt partssamarbeid ute på arbeidsplassene, at samarbeidet faktisk bidrar til å øke verdiskapingen, og at fagforeningene har reell forhandlingsmakt.

Funnene kan indikere at tariffavtaler fungerer som en stabiliserende faktor som fremmer et mer effektivt samarbeid mellom fagforeninger og ledelse.

Våre funn basert på analyser av norske registerdata for perioden 2000–2018 avdekker en markant forskjell i hvordan organisasjonsgrad samvarierer med økonomiske utfall i foretak med og uten tariffavtale. I tariffbundne foretak finner vi en positiv sammenheng mellom organisasjonsgrad og både lønn og arbeidsproduktivitet. Dette står i kontrast til foretak uten tariffavtale, hvor vi observerer en negativ

Figur 7. Gjennomsnittlig arbeidsproduktivitet i foretakene før og etter inngåelse av tariffavtale.



Note: Tidsperioden er normalisert for alle foretak, hvor år 0 svarer til året da tariffavtale blir innført. Figuren inkluderer foretak som innfører tariffavtale én gang i løpet av perioden, og som har ti eller flere ansatte minst ett år i perioden. Arbeidsproduktivitet er målt som bruttoprodukt i faste timer per timeverk, relativt til arbeidsproduktiviteten i året før innføring av tariffavtale. Foretak med negativt bruttoprodukt er utelatt.

sammenheng mellom organisasjonsgrad og tilsvarende mål. Funnene kan indikere at tariffavtaler fungerer som en stabiliserende faktor som fremmer et mer effektivt samarbeid mellom fagforeninger og ledelse, og som skaper et mer forutsigbart og strukturert samhandlingsklima. Resultatene viser videre at innføring av tariffavtaler er forbundet med en signifikant økning i lønnskostnader. Lønnskostnadsandelen øker imidlertid ikke proporsjonalt. Dette kan skyldes at tariffavtalen også bidrar til produktivitsvekst og dermed til å øke inntektene til fordeling. I så måte tyder funnene på at den demokratiske arbeidslivsmodellen fungerer.

Vår studie tilfører nye perspektiver til forståelsen av hvordan tariffavtaler påvirker lønns- og produktivitsutfall i norske foretak, ved å fremheve dynamikken før og etter avtaleinngåelsen. Til forskjell fra tidligere studier som primært har konsentrert seg om gjennomsnittseffekter av fagorganisering, gir vår tilnærming innsikt i endringer over tid. Vi viser at inngåelse av tariffavtaler ikke bare er assosiert med umiddelbare forandringer i lønnskostnader og produktivitet, men også med langsiktige strukturelle endringer i foretakenes økonomiske forhold. I en bredere kontekst indikerer funnene at tariffavtaler kan fungere som effektive verktøy for å balansere fordelingen av verdiskapingen i økonomien, uten at det går på bekostning av verdiskapingen.

REFERANSER

- Barth, E., Bryson, A. & Dale-Olsen, H. (2020). Union density effects on productivity and wages. *The Economic Journal*, 130(631), 1898–1936.
- Benedictow, A. Dapi, B., Eggen, F. W., Gjefsen, H. M., Kjelsrud, A., Måøy, J., Tofteng, M. & Svarstad, E. (2021). *Evaluering av ordningen med allmenngjøring av tariffavtaler* (Rapport 13-2021). Samfunnsøkonomisk analyse.
- Caves, R. E. (1980). *Productivity differences among industries: Britain's economic performance*. Brookings Institution.
- Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU). (2024). *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2024. Foreløpig hovedrapport fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Doucoulagos, H., Freeman, R. B. & Laroche, P. (2017). *The economics of trade unions: A study of a research field and its findings*. Routledge.
- Dølvik, J. E., Flåtten, T., Hippe, J. M. & Jordfald, B. (2014). *Den norske modellen mot 2030: Et nytt kapittel?* (Fafo-rapport 2014:46). Fafo.
- Flaherty, S. (1987). Strike activity, worker militancy, and productivity change in manufacturing, 1961–1981. *ILR Review*, 40(4), 585–600.
- Freeman, R. B. & Medoff, J. L. (1984). *What do unions do?* Basic Books.
- Hernes, G. (2006). *Den norske mikromodellen: Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital* (Fafo-notat 2006:25). Fafo.
- Kostøl, F. B., & Svarstad, E. (2023). Trade unions and the process of technological change. *Labour Economics*, 84, 102386.
- Levin, M., Nilssen, T., Ravn, J. E. & Øyrum, L. (2012). *Demokrati i arbeidslivet: Den norske samarbeidsmodellen som konkurransefortrinn*. Fagbokforlaget.
- Nergaard, K., 2022. *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021* (Fafo-notat 2022:09). Fafo.
- NOU 2010: 1. (2010). *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*. Arbeidsdepartementet.
- OECD. (2019). *Negotiating our way up: Collective bargaining in a changing world of work*. OECD Publishing.
- Rolfen, M. (2014). Den norske modellen. I M. Rolfen (Red.), *Lean blir norsk: Lean i den norske samarbeidsmodellen* (s. 17–32). Fagbokforlaget.
- Svarstad, E. & Kostøl, F. B. (2022). Unions, collective agreements and productivity: A firm-level analysis using Norwegian matched employer-employee panel data. *British Journal of Industrial Relations*, 60(4), 864–894.

NOTER

1. Artikkelen ble skrevet som en del av et prosjekt om fagforeninger, produktivitet og teknologi som har mottatt finansering fra LO.
2. Den norske allmenngjøringsordningen skal sikre at utenlandske arbeidstakere som utfører arbeid i Norge, får lønns- og arbeidsvilkår tilsvarende norske arbeidstakere. Ordningen bidrar til at mange arbeidstakere innenfor utvalgte avtaleområder dekkes av enkelte bestemmelser i tariffavtalene, uavhengig av om virksomheten de jobber i, er part i en tariffavtale (Benedictow et al., 2021). Det er imidlertid først og fremst minstelønnsseter i de aktuelle tariffområdene som allmenngjøres, ikke institusjonelle bestemmelser om samarbeid, medvirkning og valg av tillitsvalgte.
3. Det vil si, vi estimerer modellen $y_{it} = \alpha + \beta_k k_{it} + \beta_r r_{it} + \beta_{nr} nr_{it} + \gamma_1 UD_{it} + X_{it}\delta + u_{it} + \lambda_t + \varepsilon_{it}$, hvor y_{it} angir verdiskapingen målt ved bruttoproduktet (summen av driftsresultat, lønnskostnader og avskrivninger), k_{it} beholdningen av varige driftsmidler og r_{it} og nr_{it} bruken av hhv. rutine- og ikke-rutinearbeidere i foretak i i periode t , alle målt i naturlige logaritmer. UD angir videre organisasjonsgraden i foretaket, mens X_{it} er en vektor av kontrollvariabler som fanger opp variable kjennetegn ved foretakene. u_{it} og λ_t angir hhv. foretaks- og årsfaste effekter, mens ε_{it} representerer tilfeldig støy. Se Svarstad og Kostøl (2022) for en nærmere gjennomgang.
4. Vi begrenser oss til å se på foretakene som forblir tariffbundne ut analyseperioden etter innføring, og velger å utelate foretak som trer ut igjen av inngått avtaler. Vi står da igjen med nær 25 000 observasjoner av nesten 2 000 foretak.