



Kristin Alsos, Kristine Nergaard  
og Elin Svarstad

---

## **Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler**

**Fafo-rapport**  
2021:07



Kristin Alsos, Kristine Nergaard og Elin Svarstad

# **Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler**

Fafo-rapport 2021:07

Fafo-rapport 2021:07

© Fafo 2021

ISBN 978-82-324-0592-3

ISSN 2387-6859

# Innhold

---

<b>Forord</b> .....	<b>5</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>6</b>
<b>Summary</b> .....	<b>10</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>15</b>
1.1 Bakgrunn.....	16
1.2 Gangen i rapporten.....	18
<b>2 Data og metode</b> .....	<b>19</b>
2.1 Kvalitative intervjuer i organisasjonene.....	19
2.2 Spørreundersøkelse til virksomheter .....	19
2.3 Arbeidsgiverorganisering – datakilder og definisjoner .....	21
2.4 Tariffavtaledekning – datakilder og definisjoner .....	23
2.5 Lønnsnivå/lønnsfordeling.....	25
<b>3 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning</b> .....	<b>27</b>
3.1 Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad.....	28
3.2 Organisasjonsgrad målt ved spørreundersøkelsen .....	31
3.3 Tariffavtaledekning .....	32
3.4 Virksomhetspopulasjonen: nykommere – avganger – vekst og tilbakegang .....	38
3.5 Hvor mange organiserte bak avtalene? .....	40
3.6 Allmenngjøring.....	43
3.7 Avslutning .....	45
<b>4 Arbeidsgiverorganisasjonenes rolle</b> .....	<b>47</b>
4.1 Tre ulike roller .....	47
4.2 Hvilke roller vektlegger norske arbeidsgiverorganisasjoner? .....	48
4.3 Har organisasjonene utviklet nye eller differensierte medlemstilbud? .....	51
4.4 Oppsummering .....	52
<b>5 Motivasjon for organisering</b> .....	<b>53</b>
5.1 Hva vektlegger/etterspør medlemmene? .....	53
5.2 Spørreundersøkelsen: Hva legger organiserte virksomheter vekt på?.....	56
5.3 Hvorfor ikke organisert – hva sier organisasjonene? .....	61
5.4 Hva sier uorganiserte virksomheter?.....	62
5.5 Fra holdning til handling.....	65
5.6 Oppsummering .....	68
<b>6 Tariffavtaler og partssamarbeid</b> .....	<b>69</b>
6.1 Tariffavtalen – en fordel eller ulempe?.....	70
6.2 Holdninger til tariffavtale – spørreundersøkelsen .....	72
6.3 Det lokale partssamarbeidet .....	78
6.4 Generell vurdering .....	82
6.5 Oppsummering .....	83

<b>7 Tariffavtalens normative virkning .....</b>	<b>85</b>
7.1 Følger virksomhetene fortsatt bransjens tariffavtale? .....	86
7.2 Spørreundersøkelsen .....	86
7.3 Normative lønnseffekter – analyse av lønnsdata.....	89
7.4 Oppsummering .....	98
<b>8 Avsluttende drøfting.....</b>	<b>99</b>
8.1 Styrken i de kollektive institusjonene på arbeidsgiversiden .....	99
8.2 utfordringer og løsninger.....	101
<b>Litteratur .....</b>	<b>105</b>

# Forord

---

Temaet for denne rapporten er arbeidsgiveres kollektive organisering, tariffavtaledekning og holdninger til kollektive institusjoner. Formålet er å framskaffe mer kunnskap om hva som gjør at virksomheter velger å bli medlemmer av en arbeidsgiverorganisasjon, og hva som kjennetegner de som velger ikke å organisere seg. Videre undersøkes arbeidsgivernes holdninger til tariffavtaler og fagforeninger. Vi analyserer også utviklingen i organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden og tariffavtaledekningen samt ser på hvorvidt avtalenes normative virkning på virksomheter som ikke er bundet av avtale, er stabil over tid.

Prosjektet er gjennomført på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet<sup>1</sup>, og vi vil gjerne takke departementet for muligheten til å gå nærmere inn i disse problemstillingene. En særlig takk til Hanne M. Meldal og Synne Dokka som har vært våre kontaktpersoner hos oppdragsgiver. Vi vil også takke medlemmene av arbeidsgruppen for å øke organisasjonsgraden i arbeidslivet samt informantene som velvillig har stilt opp og delt av sin kunnskap.

På Fafo går takken til Sissel C. Trygstad som har kvalitetssikret arbeidet, og Fafos informasjonsavdeling for ferdigstilling av rapporten.

Oslo, februar 2021

Kristin Alsos, Kristine Nergaard og Elin Svarstad

---

<sup>1</sup> Spørreundersøkelsen er delvis finansiert av NFR-prosjektet Collective Organisations, Support and Sustainability (COLOSSUS). Analysene av registerdata er gjort i samarbeid med Fafos instituttprogram om organisering, tariffavtaler og arbeidsmarkedsutfall.

# Sammendrag

---

Temaet for denne rapporten er arbeidsgiveres kollektive organisering, tariffavtaledekning og holdninger til kollektive institusjoner. Blant spørsmålene som stilles, er hva som påvirker valget om å organisere seg i en arbeidsgiverorganisasjon eller ikke, og hvordan arbeidsgivere vurderer tariffavtaler, lokale fagforeninger og arbeidslivets kollektive institusjoner. Vi ser også på utviklingen i organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden og tariffavtaledekningen samt på hvorvidt tariffavtalenes normative virkning på udekkede virksomheter har avtatt over tid. Avslutningsvis diskuterer vi utfordringer for det kollektive arbeidslivet med utgangspunkt i funnene.

## Data

Datagrunnlaget er intervjuer blant ansatte i arbeidsgiverorganisasjonene, en spørreundersøkelse blant norske virksomheter i privat sektor, tall fra arbeidsgiverorganisasjonene om antall sysselsatte i medlemsvirksomhetene og analyser av registerdata som kan belyse tariffavtaledekning, antall organiserte arbeidstakere i de tariffbundne virksomhetene samt tariffavtalenes normative virkninger. Analysene er i hovedsak begrenset til privat sektor.

## Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning

I kapittel 4 ser vi på organisasjonsgrader og tariffavtaledekning. Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad – beregnet som andel sysselsatte i organiserte virksomheter – har økt over tid. Per 2019 befinner om lag 70 prosent av lønnstakerne i privat sektor seg i en organisert virksomhet. Organisasjonsgraden har særlig økt fra om lag år 2000. I denne perioden har Virke økt sin relative andel målt i sysselsetting i organiserte virksomheter, mens NHO har tapt andeler. Spørreundersøkelsen viser at organisasjonsgraden er høy blant virksomheter med 50 ansatte og mer, mens vi finner mange uorganiserte blant små virksomheter.

Vi har sett på tariffavtaledekningen med utgangspunkt i registerdata over sysselsatte lønnstakere. Her måles tariffavtaledekning ved å se på andel sysselsatte lønnstakere som befinner seg i en virksomhet som bindes av tariffavtale, uavhengig av om yrkesgruppen dekkes av tariffavtale eller ikke. I privat sektor har tariffavtaledekningen gått ned over tid, og vårt mål viser at om lag 46 prosent av lønnstakerne i privat sektor arbeider i en virksomhet med tariffavtale. I privat sektor varierer avtaledekningen fra om lag 20 prosent i bransjer med lav dekning til drøye 90 prosent i de bransjene som har høyest avtaledekning. Avtaledekningen er lav i små virksomheter og høy i virksomheter med 50 ansatte og mer. Over tid har noen bransjer økt avtaledekningen, mens andre har en stabil eller nedadgående dekningsgrad.

I Norge har vi ingen tradisjon for å inkludere allmenngjorte områder i målet for tariffavtaledekningen. Vi har estimert hvor mange arbeidstakere som omfattes av allmenngjøring i betydningen at de befinner seg i bransjer og yrker som ligger under et allmenngjøringsvedtak samtidig som de ikke har tariffavtale. Å inkludere disse gruppene ville eventuelt øke tariffavtaledekningen i privat sektor med drøye 10 prosentpoeng.



## Arbeidsgiversidens ulike roller

Arbeidsgiverorganisasjonene ivaretar ulike roller overfor sine medlemmer, og vi kan skille mellom rollen som kollektiv aktør, tjenesteleverandør og politisk aktør. Norske arbeidsgiverorganisasjoner ivaretar alle disse rollene, selv om vektingen kan være ulik mellom de forskjellige organisasjonene og over tid. Rollen som kollektiv aktør står fremdeles sterkt, særlig i bransjer med sterke tarifftradisjoner. Rollen som tjenesteleverandør har blitt stadig viktigere, og særlig i organisasjoner med mange små virksomheter og mange virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale. Den tredje rollen, det vil si bransjefellesskapet og muligheten for å påvirke næringspolitikken, er særlig viktig for de store virksomhetene. I tillegg til disse tre rollene finner vi en fjerde rolle. Medlemskap kan være med på å gi virksomhetene et seriøsitetsstempel. For å forsterke dette er det også organisasjoner som har utviklet egne sertifiseringsordninger eller særlige krav for å bli tatt opp som medlemmer.

## Begrunnelser for å organisere seg og for å være uorganisert

I kapittel 5 undersøker vi hva som er begrunnelsen for å være medlem av en arbeidsgiverorganisasjon, og hvordan uorganiserte virksomheter forklarer at de ikke er organiserte. Informantene fra arbeidsgiverorganisasjonene trekker fram at medlemmene først og fremst legger vekt på at de kan få råd og bistand i rollen som arbeidsgiver. Dette gjelder uavhengig av om virksomheten har tariffavtale eller ikke. Bransjefellesskapet og den rollen arbeidsgiverorganisasjonene har i nærings- og bransjepolitikken, er også viktig for medlemsvirksomhetene. Spørreundersøkelsen bekrefter dette. Men medlemmene sier også at det er viktig å støtte opp om det organiserte arbeidslivet. Innkjøpsordninger, kurs og lignende medlemsgoder er den begrunnelsen for å være medlem som færrest trekker fram. Det er kun små forskjeller i vurderingene mellom medlemsvirksomheter med og uten tariffavtale.

Arbeidsgiverorganisasjonene jobber med å rekruttere flere medlemmer, men det varierer hvor høyt prioritert og hvor systematisk dette arbeidet er. I spørreundersøkelsen legger uorganiserte virksomheter først og fremst vekt på at de ikke har behov for de tjenestene arbeidsgiverorganisasjonene tilbyr, og at de er for små til å dra nytte av et medlemskap. Det er færre som trekker fram at de vil unngå tariffavtale, eller at det ikke finnes noen organisasjon som passer for dem. En del viser til at de ikke er spurt. Et krav om tariffavtale fra de ansatte er den faktoren som oftest vil føre til at uorganiserte virksomheter vil vurdere et medlemskap.

## Holdninger til tariffavtaler og fagforeninger

I kapittel 6 ser vi på om tariffavtalene vurderes som hensiktsmessige eller ikke, og i hvilken grad trekk ved tariffavtalene er til hinder for økt interesse for tariffbinding og arbeidsgiverorganisering. Intervjuene i arbeidsgiverorganisasjonene viser at det er betydelig variasjon i vurderingen av tariffavtalene. En god del av informantene legger vekt på at tariffavtalene kan oppfattes som lite fleksible, og at AFP-ordningen bidrar til at virksomheter ikke ønsker tariffavtale. Spørreundersøkelsen blant virksomheter viser imidlertid at tariffbundne virksomheter har en vurdering av tariffavtale som i hovedsak er positiv. Et stort flertall er enige i at tariffavtalene bidrar til et bedre forhold til de ansatte, at de er ressursparende fordi de gir en ferdig pakke av lønns- og arbeidsvilkår, og at tariffavtale gir virksomheten godt omdømme. Det er få som sier seg enige i at tariffavtalene gjør at det er vanskelig å tilpasse arbeidstidsordningene til virksomhetens behov, eller at de gir for høyt lønnsnivå eller for store kostnader.

Alt i alt vurderer to av tre tariffbundne virksomheter tariffavtalene som nyttige for virksomheten.

Sammenlignet med tariffbundne virksomheter ser virksomheter uten tariffavtale langt færre fordeler ved tariffavtalene. Et betydelig mindretall – om lag en tredjedel – har også en ganske negativ vurdering av hva en tariffavtale ville bety for virksomheten. Flertallet stiller seg imidlertid mer nøytralt til hva en eventuell tariffavtale vil bety for virksomheten, selv om få virksomheter uten tariffavtale anser at en eventuell tariffavtale ville vært nyttig for dem.

Det er ulike forklaringer på hvorfor virksomheten ikke har tariffavtale, men flest legger vekt på at de ansatte ikke har spurt om tariffavtale, og at det ikke er vanlig med tariffavtale i deres bransje. På spørsmål om hva de ville gjort hvis de fikk krav om tariffavtale, svarer flest at de ville godtatt kravet, men en del ville forsøkt å overtale de ansatte til å trekke kravet eller forsøkt å hindre kravet.

Virksomheter med tillitsvalgt ble bedt om å vurdere erfaringene med den lokale fagforeningen og nytten av å ha tillitsvalgt. Alt i alt svarer det store flertallet av virksomhetene at samarbeidet med de tillitsvalgte er positivt. Et flertall sier seg enige i en generell påstand om at det er en fordel for arbeidsgiver at det er tillitsvalgte og fagforeninger på arbeidsplassen.

### **Tariffavtalenes normative virkning**

Både de kvalitative intervjuene og spørreundersøkelsen peker i retning av at virksomheter uten tariffavtale ser til relevante tariffavtaler for å fastsette lønn, arbeidstid og andre betingelser. Dette betyr ikke nødvendigvis at avtalene følges til punkt og prikke, men avtalenes lønnssetninger og bestemmelser om arbeidstid (inkludert 37,5-timers uke og 5 ukers ferie) er elementer som ofte følges av de som oppgir at de legger bransjeavtalen til grunn. Vi har brukt registerdata for å undersøke om denne effekten er blitt mindre markant over tid, og sett på lønnsutviklingen for utvalgte yrkesgrupper i hotell- og restaurant og varehandel. Vi finner at forskjellen mellom det gjennomsnittlige lønnsnivået i bundne og ubundne virksomheter har økt mellom 2002 og 2018. Videre har avstanden mellom det lønnsnivået som er fastsatt i den aktuelle tariffavtalen, og gjennomsnittslønnen i ubundne virksomheter økt i løpet av perioden. Funnene peker i retning av at ubundne virksomheter i mindre grad enn tidligere følger timelønningene i de bundne virksomhetene.

### **Utfordringer for det kollektive arbeidslivet**

Den norske arbeidslivsmodellen, kjennetegnet ved sterke organisasjoner på begge sider, høy avtaledekning og koordinert lønnsdannelse gjennom bransjevise tariffavtaler, står overfor noen klare utfordringer. Modellen krever både en høy organisasjonsgrad og høy tariffavtaledekning for å kunne videreføres. Avslutningsvis trekker vi fram noen utfordringer for modellen med utgangspunkt i funnene i rapporten.

*Organisasjonsgraden* på arbeidsgiversiden er relativt høy og økende over tid. Virksomheter som er organiserte, er fornøyde med medlemskapet, og det er heller ingen klar misnøye med tariffavtalene blant tariffbundne virksomheter. Det er særlig de små virksomhetene som står utenfor, og dette er i tråd med situasjonen i andre land. Ut fra spørreundersøkelsen virker det også vanskelig å bevege disse virksomhetene inn i organisasjonene. Vi trekker fram at for å klare å rekruttere disse, må organisasjonene overbevise de uorganiserte om at tjenestene de leverer, er nyttige og tilpasset også deres type virksomheter. Det som likevel ser ut til å være det som kan dytte

virksomheter inn i organisasjonene, er at det kommer et krav om tariffavtale på virksomheten, slik at organisasjonenes rolle som kollektiv aktør blir etterspurt. Dette tyder på at organisasjoner som ønsker å øke sitt medlemstall, også på dette området har en felles interesse med fagforeningene i at flere arbeidstakere organiserer seg og krever tariffavtale.

Rapporten viser imidlertid at det er problemer med å opprettholde *tariffavtaledekningen*, særlig i enkelte bransjer. Gitt at en ønsker å verne om dagens modell, er spørsmålet hva en kan gjøre for å opprettholde og helst øke tariffavtaledekningen i norsk arbeidsliv. Å satse på at tariffavtaledekningen øker gjennom at arbeidstakersiden krever nye tariffavtaler på basis av (nye) medlemmer, er ressurskrevende, og arbeidstakerorganisasjonen jobber på mange måter i motbakke mot strukturendringer som trekker organisasjonsgrad og avtaledekning i motsatt retning. Hva er så alternativene? Det ene som trekkes fram i intervjuene, er å gjøre avtalene mindre detaljerte og mindre omfattende, flere ting kunne heller vært regulert på virksomhetsnivå enn i overenskomsten for bransjen. Det andre gjelder lovreguleringer som gir de tariffbundne virksomhetene utvidet handlingsrom sammenlignet med de uten tariffavtale. Adgangen til å bruke innleid arbeidskraft og enkelte av bestemmelsene om arbeidstid er eksempler på dette, og enkelte av arbeidsgiverorganisasjonene sier også at dette har ført til at flere vil ha tariffavtale. I forlengelsen av dette reiser vi spørsmålet om en kunne funnet en felles interesse mellom organisasjonene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden for en felles markedsføring av avtalene, eventuelt i kombinasjon med endringer som gjør avtalene mer effektive. Et annet alternativ vil være å utvide tariffavtaledekningen på andre måter. Hvis en kaster et blikk til andre europeiske land, er det særlig to ordninger som vil kunne bidra til å øke tariffavtaledekningen. Hovedregelen for arbeideroverenskomstene i mange land (inkludert våre naboland) er at virksomheter som er medlemmer av en arbeidsgiverorganisasjon, også er bundet av de tariffavtaler de har inngått. En risiko er at virksomheter velger å forlate organisasjonene for å unngå å bli bundet av tariffavtaler. Hvis virksomheter som blir bundet på denne måten, ikke har et fungerende tillitsvalgssystem, kan det også være vanskelig å ta bruk avtalens bestemmelser samtidig som det er en viss fare for manglende etterlevelse. Et alternativ er å utvide dagens allmenngjøringsordning. Dette forutsetter imidlertid en allmenngjøring av (nesten) alle de normative bestemmelsene i avtalen. Kun en bred allmenngjøring vil utjevne konkurransen mellom bundne og ubundne virksomheter og være av en slik art at flere ville søke seg til organisasjonene. I tillegg ville allmenngjøring måtte gjøres mer rutinemessig og på et annet rettslig grunnlag enn det dagens allmenngjøringslov åpner for.

# Summary

---

This report discusses employers and attitudes towards collective institutions. Questions include motivations to join or not join an employers' association and the employers' views on collective agreements, company level trade unions and the collective institutions in working life. We also investigate the trends in organisation rates for employers and the collective bargaining coverage, as well as whether the normative effect of collective agreements on enterprises on the uncovered parts of the relevant sector has abated over time. In conclusion and based on our findings, we discuss challenges to industrial relations in Norway.

## Data

The underlying data include interviews with staff of the employers' associations, a survey among Norwegian private-sector businesses and figures from the employers' associations on the number of employees in their member enterprises. We have also analysed registry data that can help elucidate the coverage of collective agreements and the number of unionised employees in the enterprises that are bound by collective agreements. Furthermore, we have examined the normative effects of collective agreements by the help of wage statistics. The analyses are mainly restricted to the private sector.

## Organisation rate and coverage of collective agreements

In Chapter 3, we examine organisation rates and the coverage of collective agreements. The employers' organisation rate – calculated as the proportion of employees in member enterprises – has increased over time. As of 2019, approximately 70 per cent of private-sector employees work in enterprises that are members of an employers' association. The growth in the density rate has been especially notable since the turn of the millennium. In this period, the Federation of Norwegian Enterprise (Virke) has increased its relative proportion measured by employment in unionised enterprises, while for the Confederation of Norwegian Enterprise (NHO) the proportion has decreased. The survey shows that the employer organisation density is high among enterprises with 50 employees or more, while many small enterprises remain outside the associations.

We have investigated the coverage of collective agreements on the basis of registry data of employees. Here, we measure the bargaining coverage in terms of the number of employees who work in enterprises that are bound by a collective agreement, irrespective of whether their occupational group is included in the collective agreement or not. In the private sector, the bargaining coverage has declined over time, and our indicator shows that approximately 46 per cent of all employees in the private sector work in an enterprise that has signed a collective agreement. The bargaining coverage in this sector varies from around 20 per cent in industries at the low end to more than 90 per cent in the most widely covered industries. The coverage rate is low in small businesses and high in large enterprises with 50 or more employees. Over time,

some industries have seen their collective bargaining coverage grow, while it has remained stable or shows a declining trend in others.

There is no tradition in Norway for including areas where collective agreements have been made generally applicable in the measurement of their coverage. We have estimated the number of employees who are encompassed by generally applicable collective agreements, in the sense that they work in industries and occupations that are included in a decision concerning general application, but have no collective agreement of their own. Including these groups would raise the degree of coverage of collective agreements in the private sector by a little more than ten percentage points.

### **The various roles of the employers' associations**

The employers' associations fill a variety of roles for their members, and we can distinguish between the roles of industrial relations actor, service provider and political actor (Chapter 4). Norwegian employers' associations fill all these roles, even though the emphasis given to each of them may vary across the different associations as well as over time. The role of industrial relations actor continues to be prominent, especially in industries with strong traditions for collective bargaining. The role of service provider has gained in importance, especially in associations whose members include many small enterprises or businesses that are not bound by collective agreements. The third role, as a representative of the industry with opportunities to influence industrial policy, is especially important for the large enterprises. In addition, a fourth role exists: membership may help boost the enterprise's reputation. To reinforce this, some associations have developed their own certification schemes or special requirements to qualify for membership.

### **Reasons for joining or not joining an association**

In Chapter 5 we examine the reasons for joining an employers' association, as well as the reasons why some enterprises choose not to join. The informants from the employers' associations highlight the members' desire for advice and assistance in their role as employer; this applies irrespective of whether the enterprise has signed a collective agreement or not. The survey confirms that the business community and the role played by the employers' associations in industrial policy are also important to the member enterprises. However, the members also state that it is important for them to support the collective institutions in working life. Very few point to membership benefits such as procurement schemes, training courses etc. as their main rationale for joining. Enterprises with and without a collective agreement differ only marginally in this respect.

The employers' associations seek to recruit more members, but these efforts vary in terms of the priority and systematic attention paid to them. In the survey, enterprises that are not members mainly emphasise their lack of need for the services that the associations provide, and that they are too small to benefit from membership. Only very few state that they wish to avoid signing a collective agreement or that they cannot find an association that suits them. Some point out that they have not been asked. When asked what would induce them to consider membership, the most frequent answer is a demand for a collective agreement from their employees.

## **Attitudes to collective agreements and trade unions**

In Chapter 6 we investigate whether the collective agreements are considered expedient or not, and the extent to which features of the collective agreements serve to reduce the interest in collective bargaining and membership of employers' associations. The interviews in the employers' associations reveal a considerable variation in the assessments of collective agreements. A substantial number of the respondents mention the lack of flexibility in the collective agreements and the contractual early retirement scheme (AFP) as reasons why their enterprise does not wish to sign a collective agreement. The enterprise survey shows, however, that enterprises that are bound by a collective agreement largely tend to view agreements in a positive light. A large majority agree that the collective agreement helps improve the relationship with the employees, that it saves resources by providing a complete package of wage levels and working conditions, and that it is beneficial for the enterprise's reputation. Only a minority agree with the proposition that the collective agreement is an obstacle to matching working time arrangements with the enterprise's needs, or that it serves to drive up the wages or other costs. Overall, two of every three enterprises that are bound by a collective agreement consider this advantageous.

On the other hand, enterprises that have no collective agreement tend to see far fewer advantages in signing one. A considerable minority – approximately one-third – also report to believe that a collective agreement would have a negative effect on their enterprise. The majority, however, take a more neutral position, although very few enterprises in this group believe that a collective agreement would be advantageous for them.

There are many reasons why enterprises choose not to sign a collective agreement. The majority report that their employees have not called for it, and that it is not common in their industry. When asked what they would do if a demand for a collective agreement was presented to them, the majority say that they would accommodate the demand, although some would attempt to block the demand or persuade the employees to withdraw it.

Enterprises with a trade union representative were asked to assess their experience with the enterprise level trade union and the advantages of having trade union representatives. In general, the vast majority of the enterprises report to have a positive collaboration with the company level trade union representatives. The majority agree with a general statement saying that it is an advantage for an employer to have trade unions and their representatives in the workplace.

## **The normative effect of collective agreements**

The qualitative interviews and the survey both indicate that enterprises that have no collective agreement of their own look to relevant agreements to determine wage levels, working hours and other conditions. This does not necessarily imply that the agreements are followed in all respects, but those who report to apply the industry agreement often include such elements as wage rates and provisions on working hours (such as 37.5 hours per week and 5 weeks' holiday). We have used registry data to see whether this effect has abated over time and examine wage trends for selected groups in the hotel/restaurants and retail trade industries. We find that the difference in average wage levels between enterprises that are bound and not bound by collective agreements respectively has increased from 2002 to 2018. Furthermore, we find an increasing gap between the wage level stipulated by the relevant collective agreement on the one hand, and the average wage level in enterprises that are not similarly bound on the other. The findings indicate that enterprises that are not bound by a

collective agreement no longer follow the wage rates in the relevant sector agreement to the same extent as before.

### **Challenges to the collective institutions in working life**

The Norwegian industrial relations model, which is characterised by strong organisations on both sides, high collective bargaining coverage and coordinated wage formation through industry-level bargaining, is facing some definite challenges. In order to continue into the future, the model requires a high unionisation rates at both the employer and the employee side and broad coverage of collective agreements. By way of conclusion, we use findings from this report to highlight some of the challenges that the model is facing.

The organisation rate among the employers is relatively high, with a rising trend over time. Member enterprises are satisfied with their membership, and is there no obvious dissatisfaction with the collective agreements among enterprises that have signed them. Small enterprises, however, tend to be unorganised, as can also be seen in other countries. Based on the survey, it also appears difficult to persuade them to join the associations. To recruit these enterprises, the employer associations will need to convince these enterprises that the services they deliver are also beneficial to their type of businesses. However, if more companies face demands for collective agreements, this could be crucial to drawing enterprises into the associations, since this would give relevance to the employer associations' role as an industrial relations actor. This indicates that associations that seek to expand their membership base have a shared interest with the trade unions in increasing union density and thereby calls for collective agreements.

The report shows, however, that there are problems in maintaining the coverage of collective agreements, especially in certain industries. Given a desire to protect the current industrial relation model, the question is what can be done to maintain, and preferably increase, the coverage of collective agreements. Relying on this coverage to increase purely as a result of demands for collective agreements from trade unions on the basis of their (new) members, is a resource-intensive strategy. Moreover, the trade unions are in many ways fighting an uphill battle against structural changes that drive the organisation rate and the coverage of collective agreements in the opposite direction. So what are the alternatives? First, the interviews point to making the agreements less detailed and comprehensive, and leaving more aspects to be regulated at the enterprise level, rather than in the industry-level agreement. The second alternative relates to the legal provisions that give enterprises with a collective agreement more latitude when compared to those without an agreement. The opportunity to use agency workers and some of the provisions relating to working hours are examples, and some of the employers' associations highlight this as reasons why more enterprises wish to sign collective agreements. We therefore raise the question of whether the employers' associations and the trade unions could have a shared interest in joint promotion of the collective agreements, possibly in combination with changes that would make the agreements more manageable. Another alternative could be to seek for new ways to expand the coverage of the collective agreements. Looking to other European countries, there are two schemes in particular that could help increase such coverage. In many countries, (including Norway's nearest neighbours), the main rule is that all members of an employer's association are bound by the collective agreements that the association has signed. This entails the risk that some enterprises will choose to leave the association in order to escape being bound by collective agreements. Moreover, if enterprises that are thus bound do not have a

functioning system of trade union representatives, it could be difficult to apply the provisions in the agreements, and there will also be some risk of non-compliance. A further alternative is to expand the current practice of general application. This, however, requires a general application of (virtually) all the normative provisions in the agreement. Only a broad general application will be able to ensure a level playing field for enterprises with and without a collective agreement, and attract more members to the organisations. Furthermore, general application would need to be applied more routinely and on a legal basis other than that allowed for in current legislation.



# 1 Innledning

---

Den norske arbeidslivsmodellen er basert på godt organiserte parter både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Modellen forutsetter at høy tariffavtaledekning bidrar til et produktiv og innovativt næringsliv med høy omstillingsevne (Dølvik 2013). Dette er delvis begrunnet i at høy avtaledekning og sterke parter muliggjør en koordinert lønnsdannelse. Dermed har en det verktøyet en trenger for å kunne basere lønnsdannelsen på de makroøkonomiske modellene som ble utviklet i de skandinaviske landene på 1950- og 60-tallet, i Norge gjerne kjent som Aukrust-modellen. Det sentrale er at lønnsveksten i en liten og åpen økonomi som den norske må ta hensyn til lønns- og prisutviklingen hos våre handelspartnere.

Tariffavtalene ivaretar også andre sentrale funksjoner. Mange institusjonelle ordninger er basert på tariffavtalene. Avtalene etablerer lønnsgulv, noe som er særlig viktig i lavlønsbransjer. Det lokale partssamarbeidet er i stor grad avtalebasert og er ansett å bidra både til effektivitet og demokrati på arbeidsplassene (Alsos & Trygstad 2018). Et annet eksempel gjelder håndhevelse, hvor tillitsvalgte i samarbeid med arbeidsgiver har en viktig funksjon i håndhevelsen av brudd på arbeidsrettslige lover og regler (Svalund mfl. 2019).

Den organiserte arbeidsgiversiden spiller en viktig rolle i det kollektive arbeidslivet, og arbeidsgiverorganisasjonene ivaretar ulike oppgaver overfor sine medlemmer, vis-a-vis arbeidstakersiden og myndighetene. Arbeidsgiversiden og deres roller er et sentralt tema i denne rapporten. Det kan diskuteres hvordan en skal avgrense en arbeidsgiverorganisasjon fra andre organisasjoner som ivaretar virksomhetenes interesser. I en norsk sammenheng forstår vi vanligvis arbeidsgiverorganisasjoner som organisasjoner som er part i tariffavtaler, og skiller mellom denne typen organisasjoner og andre interesse- eller bransjeorganisasjoner for virksomheter.<sup>2</sup> Denne forståelsen legges til grunn i rapporten.

Temaet for denne rapporten er arbeidsgiversidens organisering og holdninger til tariffavtalene. Ved hjelp av en spørreundersøkelse til virksomheter, registerdata og kvalitative intervjuer søker vi å besvare følgende problemstillinger:

- a. Hvor stor andel av norske virksomheter er organiserte, og hvor stor andel av de sysselsatte er dekket av tariffavtale? Har andelene endret seg den senere tid, og hva kan i så fall forklare de endringene vi identifiserer?
- b. Hvilke holdninger har norske arbeidsgivere til kollektive institusjoner som arbeidsgiverorganisasjoner, tariffavtaler og lokale tillitsvalgte? Hva begrunner beslutningen om å organisere seg eller ikke, og hvordan vurderer arbeidsgiverne tariffavtalene og de ulike elementene i disse? Hvordan varierer dette mellom ulike typer virksomheter, for eksempel når det gjelder størrelse, bransjetilhørighet og om de er organiserte eller ikke?

---

<sup>2</sup> I spørreundersøkelsen (se 2.2) spurte vi hvilken arbeidsgiverorganisasjon virksomheten (eventuelt) var medlem av. De aller fleste oppga organisasjoner som faller inn under den definisjonen vi har brukt ovenfor. Dette tyder på at det er en felles forståelse av skillet mellom arbeidsgiverorganisasjoner og andre interesseorganisasjoner.

- c. Har tariffavtalene en normativ virkning utover sitt omfangsområde? Er det slik at virksomheter som ikke er rettslig forpliktet til å etterleve tariffavtalens reguleringer, likevel gjør dette, og har denne effekten styrket eller svekket seg over tid?

## 1.1 Bakgrunn

I forskningen har den organiserte arbeidstakersiden blitt gitt større oppmerksomhet enn den organiserte arbeidsgiversiden (Barry & Wilkinson 2011; Demougin et al. 2019). Samtidig er arbeidsgiverorganisasjonene sentrale aktører i det kollektive arbeidslivet. Ikke bare er fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner motparter i betydningen at de representerer arbeid og kapital, de er også bundet sammen i et historisk skjebnefellesskap der landsdekkende organisasjoner på begge sider vokste fram parallelt. Over tid har arbeidsgiversidens organisasjoner endret seg, blant annet gjennom framveksten av kombinerte arbeidsgiver- og næringsorganisasjoner og ved at nye typer oppgaver vokser fram, eller ved at vektleggingen av ulike funksjoner endres over tid. Demougin et al. (2019) deler arbeidsgiverorganisasjonenes roller inn i tre hovedtyper: kollektiv aktør («industrial relation»-aktør), politisk aktør og tjenesteleverandør. Dette er et skille som vi vil trekke vekslers på i beskrivelsene av norske arbeidsgiverorganisasjoner.

Det finnes enkelte studier av den danske og svenske arbeidsgiversiden (Calmfors et al. 2020; Ibsen & Naverbjerg 2019). I Norge kom det rundt tusenårsskiftet noen bidrag som studerte arbeidsgivere som kollektive aktører (Bowman 1998, 2002; Stokke 2000). Det er likevel rimelig å konkludere med at den norske arbeidsgiversiden er understudert. Norske arbeidsgiveres organisasjonsgrad og andelen som er bundet av tariffavtaler, er fulgt i tidsserien *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter* (se Nergaard 2020). Det foreligger også en studie av arbeidsgiversidens organisasjonsstruktur (Alsos & Nergaard 2020). Hva som forklarer arbeidsgiveres valg med hensyn til å organisere seg og deres holdninger til tariffavtaler, er så langt derimot i liten grad kartlagt.

Framveksten av sterke arbeidsgiverorganisasjoner kan betraktes som en motvirkende kraft mot en organisert arbeidstakerside (Demougin et al. 2019; Traxler 2004; Sisson 1987). Gjennom felles opptreden kunne arbeidsgiverne forsvare seg overfor framvoksende fagforeninger og etter hvert også mot en stat som var villig til å gå inn og regulere arbeidsmarkedet. En observasjon var at virksomhetene, inkludert muligheten fagforeningene hadde til å sette virksomheter opp mot hverandre, ble nøytralisert (Seierstad 2011). For arbeidsgiversiden innebar et sterkt bransjefellesskap og en sentralisering av forhandlinger til bransjenivå at alle må betale samme pris for arbeidskraften (Demougin et al. 2019).

Et spørsmål som reises i dag, er om disse begrunnelsene, som vi kan benevne som de tradisjonelle begrunnelsene for arbeidsgiverorganisering, er svekket på grunn av store endringer i arbeidslivsmodellene, endringer som delvis er drevet fram av arbeidsgiversiden selv og deres ønske om liberalisering (Baccaro & Howell 2017). I mange land fører en svekket fagbevegelse og en desentralisering av lønnsdannelsen til mindre behov for en samordnet arbeidsgiveropptreden (Barry & Wilkinson 2011). Dette er tilfelle i land som Storbritannia (Goberman et al. 2017), men er også en trend som gjenfinnes i Tyskland og til og med i Norden (jf. Baccaro & Howell 2017 som skriver om Sverige).

Samtidig er ikke arbeidsgiverorganisasjonenes oppgave avgrenset til det å være forhandlingspart. Flere nyere studier undersøker hvordan arbeidsgiverorganisasjoner i andre land tilpasser seg endrede omgivelser gjennom å tilpasse sine aktiviteter,

medlemstilbud og vedtekter til en hverdag der kollektive forhandlinger får mindre betydning, og der andre roller og oppgaver prioriteres opp (Demougin et al. 2019; Ibsen & Naverbjerg 2019; Goeberman 2017; Behrens & Helfen 2019). Det kan også være forskjeller når det gjelder vekting av de ulike rollene en arbeidsgiverorganisasjon har, alt etter hvilken bransje organisasjonen dekker. Dette kan forklares med forskjeller i omgivelsene (sterke/svake fagforeninger) eller ut fra tradisjon. Mens industri og deler av servicesektoren er bransjer med lange tradisjoner for lønnsforhandlinger og partssamarbeid, har ikke nye bransjer som vokser fram, nødvendigvis dette.

## Norge

I de nordiske landene dominerer forhandlinger på bransjenivå, og arbeidsgiversiden spiller en viktig rolle når det gjelder å koordinere lønnsdannelsen (Nergaard et al. 2016; Andersen et al. 2014). Her gjenfinnes altså den tradisjonelle kollektive rollen i form av forhandlinger og koordinering. Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden har gått opp fra 2000 og framover, samtidig som færre arbeidstakere er organiserte (Nergaard 2020). De norske arbeidsgiverorganisasjonene har fortsatt en viktig rolle i norsk lønnsdannelse (Nergaard et al. 2016). Det er per i dag tre hovedorganisasjoner på arbeidsgiversiden i privat sektor, NHO, Virke og Spekter. Selv om flere av de mindre organisasjonene på arbeidsgiversiden har blitt borte gjennom at de har gått inn i noen av de store, finnes det fremdeles flere slike igjen, som for eksempel Maskinentreprenørenes forbund (MEF) og Private Barnehagers Landsforbund (PBL) (Alsos & Nergaard 2020). I tillegg finnes det interesseorganisasjoner som ikke er kollektive aktører, som SMB Norge (tidligere Bedriftsforbundet). Det skjer også endringer innen hovedorganisasjonene på arbeidsgiversiden. De siste tiårene er det opprettet nye landsforeninger i NHO, blant annet for kunnskaps- og teknologivirksomheter (Abelia). Andre hovedorganisasjoner har endret sin profil, som Spekter som i dag ivaretar både tariff- og næringspolitiske interesser. Virke (tidligere Handels- og servicenærings hovedorganisasjon, HSH) har tatt opp en rekke mindre organisasjoner.

Et fenomen som observeres i Norge, og som i liten grad er omtalt i litteraturen, er en framvoksende konkurranse mellom arbeidsgiverorganisasjoner. Et sentralt spørsmål er dermed om dette fører til større differensiering, og hvordan konkurranse og samarbeid balanseres.

En medlemsmessig styrket arbeidsgiverside betyr ikke nødvendigvis høyere tariffavtaledekning. De norske arbeidsgiverorganisasjonene har mange medlemmer som ikke omfattes av tariffavtale. I deler av servicesektoren har veksten i organisasjonsgrad på arbeidsgiversiden særlig kommet blant medlemmer som ikke bindes av tariffavtalene.<sup>3</sup>

## Virksomheter uten tariffavtale og uorganiserte virksomheter

Det kan være flere årsaker til at virksomheter ikke har tariffavtale. Tariffavtaler inngås vanligvis etter krav fra arbeidstakersiden. I virksomheter uten fagforening eller med få organiserte arbeidstakere vil ikke slike krav komme. Ønsket om å unngå tariffavtale kan også være en årsak til at arbeidsgivere lar være å organisere seg. En studie fra den tyske metallindustrien (Metall- und Elektro-Industrie) viser at virksomheter som ikke omfattes av den sentrale tariffavtalen, begrunner dette med at de

---

<sup>3</sup> Alsos og Nergaard (2020) viser at veksten i NHO i stor grad har kommet ved virksomheter med tariffavtale (en stabil andel på tariffbundne virksomheter over de siste 15 årene), mens Virke/HSH har økt medlemstallet (sysselsatte i medlemsvirksomhetene) med drøye 100 000 samtidig som antall sysselsatte i virksomheter med tariffavtale ikke har økt fra 2004 til 2018.

er misfornøyde med lønnsnivå og mangel på fleksibilitet i avtalen (Lesch et al. 2019).<sup>4</sup> En svensk undersøkelse (Calmfors et al. 2018) finner at virksomheter uten tariffavtaler vurderer tariffavtaler som mer administrativt krevende sammenlignet med de vurderingene som virksomheter med tariffavtale gjør. I Norge trekker representanter for arbeidsgiverorganisasjonene blant annet fram AFP-ordningen som en viktig grunn til at det er krevende å nå fram til uorganiserte virksomheter.<sup>5</sup> Samtidig vet vi at arbeidsgiversiden støtter opp om den nordiske modellen slik vi kjenner den (Calmfors et al. 2020). Det er også få rapporter om virksomheter som forlater norske arbeidsgiverorganisasjoner med formål å unngå tariffbinding, selv om dette unntaksvis omtales i mediene i forbindelse med at slike utmeldinger medfører konflikter.

## 1.2 Gangen i rapporten

I kapittel 2 gir vi en gjennomgang over metodisk tilnærming og datakilder som ligger til grunn for analysene i rapporten. Analysene og funnene presenteres i kapittel 3–7, og vi starter med å se på utviklingen i organisasjonsgrad på arbeidsgiversiden samt tariffavtaledekningen. I kapittel 4 tar vi utgangspunkt i tre ulike roller som arbeidsgiverorganisasjoner kan ha, og ser på hvordan norske organisasjoner plasserer seg i forhold til disse. Deretter går vi over til å se på arbeidsgiveres motivasjon for organisering og hvorfor enkelte virksomheter ikke organiserer seg, før vi i kapittel 6 ser på hvilke holdninger arbeidsgiverne har til tariffavtalene og enkelte elementer i disse samt til det lokale partssamarbeidet. I kapittel 7 undersøker vi om virksomheter uten tariffavtale følger avtalenes minstelønnssetninger, den såkalte normative virkningen, og om denne effekten øker eller avtar over tid. Avslutningsvis i kapittel 8 diskuterer vi funnene og peker på noen utfordringer som disse kan ha for den norske arbeidslivsmodellen.

---

<sup>4</sup> <https://www.iwkoeln.de/en/studies/iw-trends/beitrag/hagen-lesch-helena-schneider-sandra-vogel-attitudes-towards-binding-collective-bargaining-in-the-metal-and-electrical-industry-422048.html>

<sup>5</sup> Dette målbæres blant annet av Norsk Industri (<https://e24.no/norsk-oekonomi/i/xPldnX/nho-topp-angriper-afp-ordningen-er-for-godt-betalte-menn>) og Abelia (<https://frifagbevegelse.no/ntlmagasinet/abeliadirektor-satte-sinnene-i-kok-6.158.348883.2b55555ba1>).

## 2 Data og metode

---

Som grunnlag for denne rapporten har vi tatt i bruk både kvantitative og kvalitative metoder. I dette kapitlet redegjør vi for våre metodiske tilnærminger, datakilder og definisjoner.

### 2.1 Kvalitative intervjuer i organisasjonene

I en innledende fase i prosjektet gjennomførte vi intervjuer med ansatte i arbeidsgiverorganisasjonene i privat sektor. Formålet med intervjuene var tredelt. For det første ønsket vi å undersøke hvilke inntrykk disse hadde av medlemmers og potensielle medlemmers holdninger til arbeidsgiverorganisasjonene, og hvorfor de ble medlemmer av organisasjonene. For det andre var vi ute etter informasjon om hvordan eksisterende og potensielle medlemmer vurderer tariffavtaler og det å bli tariffbundet. De ansatte har gjennom rekrutteringsarbeid og medlemspleie kontakt med både medlemmer og virksomheter som vurderer medlemskap, og sitter derfor på viktig kunnskap om hva disse er opptatt av, og hvilke holdninger de har. For det tredje ønsket vi å undersøke hvordan organisasjonene arbeidet med rekruttering, og om de har utviklet nye tjenester for eventuelt å kunne tiltrekke seg flere medlemmer. Informasjonen fra intervjuene ble også brukt som bakgrunnskunnskap for å kunne utforme relevante spørsmål i spørreundersøkelsen (se under). Vi gjennomførte intervjuer i totalt ti organisasjoner/landsforeninger, med én til to representanter i hver organisasjon, totalt 17 stykker. Informantene hadde ulike arbeidsoppgaver, men var i hovedsak enten tilknyttet arbeidsgiverservice/tariff eller rekruttering av nye medlemmer. De første intervjuene ble gjennomført i fysiske møter, mens vi siden mars 2020 har gjort intervjuene på Teams. Intervjuene har vart i om lag en time og fulgt en semi-strukturert intervjuguide.

I tillegg til intervjuene har vi gjort en deskstudie der vi har gjennomgått vedtekter, kontingentprofiler og medlemstilbud som disse tilbyr. Bakgrunnen har vært å kartlegge likheter og forskjeller mellom organisasjonene på disse områdene og se dette i sammenheng med rekrutteringsstrategier.

### 2.2 Spørreundersøkelse til virksomheter

Som del av prosjektet er det gjort en spørreundersøkelse blant virksomheter i privat sektor. Undersøkelsen omfatter 1731 virksomheter og ble gjennomført som en telefonundersøkelse av Norstat i perioden november 2020 til januar 2021. Utvalget av virksomheter ble trukket fra Norstat sin bedriftsdatabase som bygger på opplysninger fra Brønnøysundregistrene.

#### Utvalget

Vi ønsket et utvalg av virksomheter i privat sektor med fem ansatte og mer. For å sikre at vi kan analysere dataene med utgangspunkt i størrelse og sektor, satte vi opp kvoter for hvor mange intervjuer vi ønsker i ulike størrelsesgrupper og bransjegrupper (se tabell 2.1). Norstat intervjuet med utgangspunkt i vår utvalgsplan.

Vår utvalgsplan innebærer at vi har et stratifisert utvalg der større virksomheter har høyere trekk sannsynlighet enn små virksomheter. Dette er nødvendig hvis en ønsker et utvalg med tilstrekkelig antall større virksomheter til å presentere data for disse. For å korrigere for ulik trekk sannsynlighet har vi konstruert vektorer. Disse er basert på antall virksomheter per bransje og per størrelseskategori i virksomhetspopulasjonen.

Utvalget er begrenset til privat sektor. Vi sikret dette ved å ha et innledningsspørsmål der vi spurte om virksomheten var dekket av en av tariffavtalene i offentlig sektor. De som svarte «ja» på dette, ble sluset ut av undersøkelsen. En spesiell utfordring er knyttet til bransjer med høyt innslag av offentlig forvaltning, for eksempel helse, undervisning med mer. Vi tok ut enkelte bransjer hvor offentlig sektor dominerer stort i utvalget. Det innebærer blant annet at vi ikke har trukket virksomheter innen undervisning (med unntak av «annen undervisning»), helse og deler av pleie- og omsorgstjenester. Dette er for å unngå for mange oppringinger til virksomheter i offentlig sektor.

Tabell 2.1 Utvalg fordelt på bransjer og størrelse.

	Betegnelsen	NACE	Antall intervjuer oppnådd
<b>Næring</b>			
Industri, bygg og anlegg, el og kraft, vann og avløp, primærnæringer, bergverk og utvinning	Vareproduksjon	A til F	558
Handel, transport, overnatting og servering, forretningsmessig tjenesteyting (vakt, renhold, arbeidskrafttjenester)	Service	G til I N	662
IKT, medier og kommunikasjon, finansiell tjenesteyting, faglig, vitenskapelig og teknisk rådgivning, eiendomsforvaltning	Rådgivning, IKT etc.	J til M	331
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter, bransjer innen undervisning, sosiale omsorgstjenester, barnehager, institusjoner innen barne- og ungdomsvern	Kultur, sosial omsorg etc.	NACE 90 til 96 NACE 855, 889, og 87901	200
<b>Størrelse</b>			
5 til 9 ansatte*			267
10–24 ansatte			672
25–49 ansatte			418
50–99 ansatte			246
100 ansatte og mer			128
I alt			1731

\*Basert på kjennetegn i databasen. I undersøkelsen bruker vi informasjon fra spørreundersøkelsen. Her oppgir en del virksomheter færre ansatte, noe som delvis kan skyldes behov for færre ansatte grunnet konjonkturen.

## Gjennomføring

Undersøkelsen ble gjennomført i perioden november 2020 til januar 2021, det vil si i en periode hvor koronapandemien satte sitt preg på arbeidslivet. Dette betyr at en del virksomheter har vært stengt ned eller har hatt redusert aktivitet. Mange virksomheter vil også være i en vanskelig situasjon når det gjelder bemanning, drift og

økonomi. Vi vet ikke hvordan dette har påvirket svarvillighet og svargivning. Det har imidlertid vært krevende å fylle kvoten (målsetningen for antall intervjuer) blant større virksomheter.

### Svarandel

Undersøkelsen er gjennomført ved at det ble fastsatt mål om et visst antall intervjuer. Norstat trakk så et utvalg og kontaktet virksomheter inntil det ønskede antallet virksomheter ble nådd. Svarprosenten blant de virksomhetene de oppnådde kontakt med, var 17 prosent.

Tabell 2.2 Antall svar og antall kontakter. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021.

Svarprosent	
Intervjuer	1 728
Nekt, intervjuperson fraværende	7 959
Riktig person ikke nådd etc.	666
I alt (virksomheter nådd)	10 353
Svarprosent blant virksomheter der Norstat oppnådde kontakt	17
Annet frafall	
Ikke nådd	17 254
Utenfor utvalg	2 277

### Spørreskjema

Vi utarbeidet et spørreskjema som etter planen skulle ta om lag 12 minutter å besvare. Dette betyr at vi måtte prioritere sterkt når det gjaldt antall spørsmål. Spørsmålene omfatter kjennetegn ved virksomheten, inkludert om virksomheten er organisert i en arbeidsgiverorganisasjon, har tariffavtale, tillitsvalgte og organiserte arbeidstakere. I tillegg dekker spørsmålene temaer som organisering, synspunkter på tariffavtaler og lokale fagforeninger og vurderinger av et organisert arbeidsliv. Spørsmålene er gjengitt i bokser i de relevante kapitlene.

## 2.3 Arbeidsgiverorganisering – datakilder og definisjoner

### Definisjoner

Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad kan beregnes på to måter, enten ved å beregne hvor stor andel av virksomhetene som er organiserte, eller ved å se på hvor stor andel av sysselsettingen som er i arbeidsgiverorganiserte virksomheter (Traxler 2004; Stokke 2000). Det sistnevnte målet er vanligvis det foretrukne og brukes blant annet i studier i regi av OECD (2017, 2019) og EU (European Commission 2015). Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad beregnes ofte kun for privat sektor siden det er stor variasjon i hvordan offentlige arbeidsgivere har organisert sin arbeidsgiverfunksjon. I studier som er basert på spørreundersøkelser blant virksomheter, presenteres også organisasjonsgraden blant virksomheter etter størrelse og bransje (Nergaard & Stokke 2006; Barth & Nergaard 2015; Calmfors et al. 2018). Slike tall viser blant annet hvordan organisasjonsgraden varierer etter virksomhetenes størrelse og bransje.

I denne rapporten beregner vi organisasjonsgraden over tid med utgangspunkt i antall lønnstakere i arbeidsgiverorganiserte virksomheter i privat sektor, mens vi benytter spørreundersøkelsen (se 2.2) for å beskrive variasjon i arbeidsgiversidens organisasjonsgrad (andel organiserte virksomheter) etter virksomhetens størrelse og bransje.

### Datakilder

Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad har vanligvis blitt målt med utgangspunkt i *medlemstall fra organisasjonene*. Dette er tall som rapporteres årlig til SSB, og tallene omfatter både antall medlemmer (virksomheter) og antall sysselsatte i medlemsvirksomhetene. For NHO rapporteres tall for de enkelte landsforeninger. Fra og med 2003 rapporteres også tall for antall medlemmer (virksomheter) og antall sysselsatte i virksomhet med tariffavtale. Fafo har tidligere beregnet organisasjonsgraden blant arbeidsgivere i privat sektor ved bruk av medlemstall for perioden 1948 til i dag (Stokke 2000; Nergaard 2020). Vår vurdering er at denne datakilden fortsatt er den beste kilden for organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden. Verken spørreundersøkelser eller andre typer data<sup>6</sup> vil gi tilsvarende gode anslag. I avsnitt 3.2 viser vi organisasjonsgraden målt ved disse dataene over tid og per 2019.

En utfordring ved rapporteringen av medlemstall til SSB er at måten en teller sysselsatte på, varierer på tvers av arbeidsgiverorganisasjonene og over tid. Lenge oppga for eksempel noen av organisasjonene, inkludert Norsk Arbeidsgiverforening, kun årsverk. Ved beregning av arbeidsgiversidens organisasjonsgrad ble disse tallene korrigert med en skjønnsmessig faktor for å få et anslag på antall sysselsatte. I dag oppgir NHO og andre arbeidsgiverorganisasjoner antall sysselsatte personer (ikke årsverk) i sin statistikk til SSB. Tallene kan imidlertid variere ganske mye fra år til år, noe som tyder på at NHO over tid har brukt litt ulike metoder eller kilder for å framskaffe disse tallene. Vi har derfor valgt å korrigere disse tallene skjønnsmessig ved beregning av organisasjonsgraden. Her bruker vi utviklingen i antall årsverk i NHO-virksomhetene

---

<sup>6</sup> Arbeidsgivere (virksomheter) har et *skattefradrag* på opptil 2 promille av de samlede lønnsutbetalingene i året forut for inntektsåret. Skatteetaten beskriver dette som følger: «Arbeidsgivere kan etter sktl. § 6-19 kreve fradrag for kontingent til arbeidsgiverforening. Med arbeidsgiverforening menes enhver sammenslutning av arbeidsgivere eller arbeidsgiverforeninger, som har til formål å ivareta arbeidsgivernes interesser overfor deres arbeidstakere. Næringsorganisasjoner, dvs. organisasjoner som primært ivaretar medlemmenes næringsøkonomiske og næringspolitiske interesser, omfattes ikke av denne bestemmelsen. Om eventuell fradragsrett for kontingent til slike organisasjoner, se pkt. 5. Kontingent til forening med blandet funksjon vil bare komme til fradrag etter denne regel med en forholdsmessig del, basert på omfanget av arbeidsgivervirksomheten sammenlignet med virksomheten totalt. Dersom en arbeidsgiver nekter å inngå tariffavtale med en ansatt som er organisert, bortfaller fradragsretten for kontingent til arbeidsgiverforening i sin helhet.» [...] «Frdraget for kontingent til arbeidsgiverforening er begrenset oppad til 2 promille av medlemsbedriftens samlede lønnsutbetaling i året forut for inntektsåret. Med samlet utbetalt lønn menes kontantlønn, skattepliktige naturalytelser og trekkpliktige utgiftsgodtgjørelser. Også lønn ytet for arbeid utført i utlandet, skal inngå i utbetalt lønn i denne sammenheng. Dersom skattyteren er medlem i flere foreninger mv. gjelder fradragsbegrensningen for den samlede kontingent, herunder kontingent til yrkes- og næringsorganisasjoner.» ([Informasjon fra skatteetaten](#)) Slike fratrekk framgår av næringsoppgaven, det vil si at data finnes i regnskapsstatistikken for aksjeselskaper. Vi har innhentet data over relevante poster og undersøkt om disse kan benyttes som indikasjon på om virksomheten er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon. Detaljene i de dataene som er tilgjengelige gjennom regnskapsstatistikken, er etter vår vurdering ikke gode nok til at vi kan skille fradragsberettigede kontingenter fra andre kontingenter. De indikatorene vi forsøksvis utarbeidet, hadde ikke treffsikkerhet, jamfør at vi testet dette mot blant annet informasjon om hvorvidt virksomheten er en AFP-virksomhet i en arbeidsgiverorganisasjon. Vi ser ikke bort fra at dette kjennetegnet kan benyttes som indikator på arbeidsgiverorganisering andre typer analyser der formålet ikke er å tallfeste nivået for arbeidsgiverorganisering.



som en indikator. Vi har også foretatt skjønsmessige justeringer for enkelte av de andre organisasjonene der det er store variasjoner i antall sysselsatte fra et år til et annet.

Videre er det flere alternative datakilder for hvor mange sysselsatte (eller virksomheter) som kunne vært medlem i en arbeidsgiverorganisasjon, det vil si de organiserbare («telleren» i brøken). Vi legger til grunn at dette er antall lønnstakere i privat sektor, inkludert offentlig eide foretak. Tidligere har vi lagt tall fra AKU (arbeidskraftundersøkelsen) til grunn for perioden fra 2000 og framover. I AKU er skillett privat/offentlig sektor basert på spørsmål til de intervjuede, noe som gir litt færre ansatte i privat sektor enn det som beregnes med utgangspunkt i registerbaserte tall.<sup>7</sup> Vi har nå bedre tilgang til registertall for antall lønnstakere i privat sektor. Vi har derfor oppdatert tidligere anslag for arbeidsgiversidens organisasjonsgrad med denne typen tall.<sup>8</sup> For perioden fra 1962 til 2000 legges nasjonalregnskapstall til grunn for antall lønnstakere i privat sektor, med enkelte justeringer for å fange opp de delene av offentlig forretningsdrift som fram til ca. 2000 ble omfattet av tariffavtalene i offentlig sektor.

Vi må også velge om beregningene av organiserbare (telleren) skal baseres på personer (hovedstillinger) eller arbeidsforhold. Arbeidsgiverorganisasjonenes tall vil omfatte bistillinger, noe som taler for å beregne organisasjonsgraden med utgangspunkt i antall arbeidsforhold. Samtidig er vi usikre på om de minste stillingene tas med når arbeidsgiverorganisasjonene rapporterer inn sine medlemstall til SSB. I beregningene som gjøres i denne rapporten, bruker vi arbeidstakere (hovedstillinger), ikke arbeidsforhold (alle stillinger inkludert bistillinger).

For perioden fra 1962 til 2000 er tidligere publiserte tall for organisasjonsgraden korrigert i forbindelse med utarbeidelsen av denne rapporten. Vi har anslått tall for sysselsatte i enkelte arbeidsgiverorganisasjoner som ikke var omfattet av SSBs statistikk i tidligere perioder, jamfør at oversiktene ikke har vært fullstendige. Dette har ført til at veksten i organisasjonsgrad over tid er noe lavere siden tall for antall sysselsatte i organiserte virksomheter er justert opp for perioden før 2000.

## 2.4 Tariffavtaledekning – datakilder og definisjoner

### Definisjoner

Tariffavtaledekning måles vanligvis som andel lønnstakere som dekkes av tariffavtale (se for eksempel OECD 2017). Tariffavtaledekningen oppgis både for privat sektor og for alle lønnstakere. I Norge (og de nordiske landene) settes vanligvis tariffavtaledekningen for offentlig sektor til 100 prosent.

I land der allmenngjøring er vanlig, inkluderes vanligvis lønnstakere som omfattes av allmenngjorte tariffavtaler, i gruppen som omfattes av tariffavtale. Dette gjør at

---

<sup>7</sup> I den registerbaserte statistikken er offentlig eide foretak del av privat sektor. I spørreundersøkelser er det rimelig å anta at noen ansatte i selskaper som har vært del av offentlig forvaltning, og som er offentlig eid, fortsatt vil oppfatte at de er ansatt i statlig eller kommunal sektor.

<sup>8</sup> For perioden fram til og med 2000 legger vi nasjonalregnskapstall for antall lønnstakere i privat sektor til grunn. Se Stokke (2002) for informasjon om hvordan antall lønnstakere beregnes for perioden 1950–1965. For perioden 1970–2000 brukes tall fra SSB Statistikkbanken. For perioden fra 2005 og framover er antall lønnstakere basert på SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk. Privat sektor er alle lønnstakere med unntak av lønnstakere i offentlig forvaltning, jamfør standard for institusjonell sektor (<https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/39>).

tariffavtaledekningen kan være svært høy i land med lav organisasjonsgrad på arbeidstakersiden, men omfattende praksis for allmenngjøring. I Norge har vi så langt ikke inkludert allmenngjorte bransjer i våre mål på tariffavtaledekningen.

### Datakilder

For Norge har vi vanligvis beskrevet tariffavtaledekningen med utgangspunkt i spørreundersøkelser blant arbeidstakere (se for eksempel Nergaard 2018, 2020). Det er denne typen data som brukes når vi rapporter til for eksempel OECD eller andre internasjonale databaser. Vi vet at disse dataene tenderer til å overdrive tariffavtaledekningen, særlig i bransjer der arbeidsgivere uten tariffavtale benytter tariffavtalenes lønnssetninger selv om de ikke er bundet av tariffavtalene.<sup>9</sup> For resultater fra disse undersøkelsene viser vi til Nergaard (2018; 2020).

I denne studien diskuterer vi tariffavtaledekningen med utgangspunkt i to andre typer data: spørreundersøkelsene blant virksomheter (se 2.2) og andel lønnstakere i virksomheter som omfattes av tariffavtale basert på registerdata (se nedenfor).

Tall for andel virksomheter med tariffavtale med utgangspunkt i spørreundersøkelser er presentert i ulike rapporter om det kollektive arbeidslivet (Nergaard & Stokke 2006; Barth & Nergaard 2015; Calmfors et al. 2018). I vår undersøkelse har vi stilt spørsmål om de ansatte i virksomheten dekkes av tariffavtale, og om dette i så fall gjelder alle/flertallet eller noen.

Vi analyserer også tariffavtaledekningen med utgangspunkt i registerdata. Her ser vi på antall sysselsatte i virksomheter med tariffavtale, uavhengig av om tariffavtalen gjelder alle eller kun noen av de ansatte. Opplysninger om tariffbinding er om virksomheter er tilmeldt Fellesordningen for AFP i privat sektor.<sup>10</sup> De aller fleste landsdekkende tariffavtaler omfatter AFP, jamfør at LO krever at avtalen omfatter AFP når det inngås tariffavtaler med enkeltstående arbeidsgivere, det samme gjøres vanligvis når forbund i YS krever tariffavtale. Det vil likevel finnes tariffavtaler uten AFP, samtidig som noen bransjer/virksomheter har alternative løsninger. Dette gjelder blant annet virksomheter som er tilmeldt KLP eller Statens pensjonskasse, de som har egne ordninger (for eksempel private barnehager), og yrkesgrupper som omfattes av særlovgivning på pensjon. Vi bruker her AFP-kjennemerket som en indikator på tariffavtale. I tillegg bruker vi andre typer opplysninger i datasettet for å anslå om virksomheten trolig har tariffavtale uten å være tilmeldt AFP-ordningen. Dette gjøres ved å kombinere opplysninger om eier, bransje og organisasjonsgrad.<sup>11</sup> Det vil likevel være virksomheter med tariffavtaler som ikke fanges opp. Dette vil blant annet gjelde i bransjer der en har funksjonæravtaler uten AFP, og der det ikke er opprettet andre tariffavtaler som omfatter AFP.

---

<sup>9</sup> Slike undersøkelser er gjennomført på ulike tidspunkter i perioden fra 1998 og framover. Så lenge arbeidstaker har kjennskap til om hun eller han omfattes av tariffavtale, kan undersøkelser av god kvalitet gi et bilde av tariffavtaledekningen i Norge. Spørreundersøkelser blant arbeidstakere vil fange opp tariffavtaler som inngås av uorganiserte arbeidsgivere. En utfordring er at tariffavtaledekningen overdrives, det vil si at arbeidstakere svarer ja på spørsmålet selv om de har tariffavtale.

<sup>10</sup> SSB samler inn statistikk over antall lønnstakere i virksomheter som omfattes av tariffavtale. Tallene er begrenset til medlemmer av arbeidsgiverorganisasjonene og omfatter dermed ikke tariffavtaler som inngås direkte mellom arbeidstakerorganisasjoner/fagforeninger og uorganiserte arbeidsgivere.

Disse dataene kan benyttes for å beregne tariffavtaledekningen, men forutsetter at vi innhenter informasjon om såkalte hengeavtaler og andre tariffavtaler utenom arbeidsgiverorganisasjonene. Vi har i stedet basert beskrivelsene av tariffavtaledekningen på registerdata.

<sup>11</sup> Virksomheter med offentlig eierskap, eller som er i bransjer der andre løsninger er vanlige samtidig som organisasjonsgraden er middels til høy, kodes som å ha tariffavtale.

Datasettet brukt i analysene bygger på opplysninger fra Arbeidstakerregisteret (2000–2014)<sup>12</sup> og a-ordningen (2015–2018). Vi ser på aktive arbeidsforhold per september hvert år og har avgrenset oss til hovedarbeidsforhold med en avtalt arbeidstid per uke på 4 timer eller mer. For perioden 2000 til 2014 omfatter datasettet arbeidsforhold i Arbeidstakerregisteret (AT) med påkoblede opplysninger fra lønns- og trekkoppgaveregisteret (LTO). Fra 2015 er dataene basert på sysselsatte lønnstakere i a-ordningene. Tallene er per september i det angjeldende året.

Informasjon om arbeidstakersidens organisasjonsgrad, som benyttes når vi beskriver antall organiserte bak tariffavtalene, hentes fra skattestatistikken; vi benytter fradrag for fagforeningskontingent som indikator på om arbeidstaker er organisert eller ikke (se Nergaard 2020 for en nærmere diskusjon).

For perioden 2000–2014 er antall lønnstakere i datasettet lavere enn det som rapporteres i AKU eller i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken per fjerde kvartal. Dette kan føre til at vi underdriver endringer over tid, siden de tidligere årgangene av denne statistikken har et visst frafall av arbeidstakere med små jobber eller løsere tilknytning til arbeidsmarkedet.<sup>13</sup> Dette har større betydning for organisasjonsgraden på arbeidstakersiden enn for tariffavtaledekningen siden arbeidstakere med små stillinger eller korte ansettelsesforhold langt sjeldnere enn andre er medlem av en arbeidstakerorganisasjon.

## 2.5 Lønnsnivå/lønnsfordeling

Analysene av normative effekter av tariffavtaler baserer seg hovedsakelig på SSBs lønnsstatistikk for perioden 2002 til 2014. Datasettet er påkoblet informasjon fra andre registre, blant annet opplysninger om eventuell tilknytning til AFP-ordningen i privat sektor for å identifisere virksomheter med tariffavtale. Indikatoren for tariffavtale er korrigert for bransjer med utbredelse av tariffavtaler med andre AFP-ordninger/særordninger for pensjon (se avsnitt 2.4).

Lønnsstatistikken samles inn i september hvert år. Lønnsstatistikken har kjennetegn for hver enkelt arbeidstaker (lønnskomponenter, arbeidstid, yrke mv.), med knytning til lokal enhet (virksomhet) og juridisk enhet (foretak). Før 2015 besto lønnsstatistikken for privat sektor av årlige utvalgsundersøkelser, der utvalgene er basert på separate utvalg av foretak for hver årgang og innen hver næring i privat sektor. Datamaterialet fra 2002 til 2014 er derfor vektet for å være representativt for sin populasjon på tellingstidspunktet.

I 2015 ble utvalgsundersøkelsene erstattet med a-ordningen og dermed fulltelling også i privat sektor. Som følge av denne overgangen er det ikke uproblematisk å sammenligne årgangene fra og med 2015 med tidligere år. Lønnsnivåene i noen grupper endres såpass dramatisk fra 2014 til 2015 at vi har valgt å utelate de tre første årgangene etter innføringen av a-ordningen. Det er flere mulige feilkilder som kan ha bidratt til de store avvikene. Den største utfordringen er at da en gikk over til fulltelling, kom det til en relativt sett større andel små virksomheter som ikke tidligere hadde vært omfattet av lønnsstatistikken. Før 2015 ble det benyttet en «cut-off» for små virksomheter, slik at de store virksomhetene var overrepresentert i utvalgene. Tilfanget av mange små virksomheter fra 2015 gjaldt spesielt i næringer vi er opptatt av i denne studien, som hotell og restaurant og varehandel. Vi ser at dette har gitt til

---

<sup>12</sup> Vi ser bort fra dataene fra 2000 fordi det er noe feil med opplysningene om AFP for denne årgangen.

<sup>13</sup> Vi vil oppdatere disse analysene med tall fra den registerbaserte sysselsettingsstatistikken når disse dataene foreligger.

dels store utslag på lønningene i disse næringene, i den grad at vi tror det må skyldes åpenbare feil. Problemet blir ekstra prekært når vi er opptatt av «halene» i lønnsfordelingen, der utslagene er enda større. En annen feilkilde kan være at en del virksomheter hadde problemer med innrapporteringen de første årene etter at den nye ordningen ble implementert. Spesielt ble arbeidstiden feilrapportert, noe som får store konsekvenser for beregning av timelønn. Lønnsbegrepet i lønnsstatistikken er månedslønn, og vi er derfor avhengig av en troverdig arbeidstid for å beregne riktig timelønn. SSB har arbeidet systematisk med å korrigere problemene med de første årgangene av a-ordningen, og i 2018 ser det ut til at en har funnet en god framgangsmåte for å behandle feilkildene. Vi har derfor valgt å inkludere 2018 i beregningene under.

Videre har vi gjort noen avgrensninger på hvem som er med i utvalget. Vi har for det første kun inkludert lønnstakere i alderen 20–67 år. Dernest har vi kun inkludert observasjoner med en KPI-justert timelønn (basisår 2015) på mellom 70 og 2000 kr, for at ikke eventuelle ekstremverdier skal påvirke beregningene for mye. Alle oppgitte tall er ellers nominelle størrelser. Det framgår av tabeller og figurer hvilke selekteringer som gjøres på nærings- og yrkeskoder. Både heltids- og deltidsansatte er inkludert i analysene.

# 3 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning

---

I dette kapitlet ser vi på arbeidsgiversidens organisasjonsgrad og tariffavtaledekningen, det vil si hvor stor andel av norske virksomheter som er medlem i en arbeidsgiverorganisasjon, og hvor stor andel av virksomhetene som dekkes av en eller flere tariffavtaler. Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaledekning er de sentrale indikatorene for det kollektive arbeidslivet, og utviklingen og variasjonen i disse tallene er derfor viktig for å forstå det kollektive arbeidslivet. En nedgang i organisasjonsgradene regnes vanligvis som et tegn på at de kollektive aktørene svekkes, mens tariffavtaledekningen er sentral for å forstå i hvilken grad lønnsdannelsen kan forstås ut fra partenes styrke og prioriteringer.

Flere internasjonale studier viser til at organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden er (overraskende) stabil (Traxler 2004; OECD 2019). Svekkelsen av arbeidstakerorganisasjonene – som vi ser i mange land – synes ikke å ha ført til en tilsvarende svekkelse i oppslutningen om arbeidsgiverorganisasjonene (Demougin et al. 2019). Undersøkelser fra Norge viser en økende organisasjonsgrad for arbeidsgiversiden (Nergaard 2020).

Vi ser på følgende problemstillinger knyttet til arbeidsgiversidens organisasjonsgrad:

- Hvilke arbeidsgiverorganisasjoner har vokst mest, og hvordan er den relative fordelingen mellom hovedorganisasjonene og øvrige arbeidsgiverorganisasjoner?
- Hvordan varierer arbeidsgiversidens organisasjonsgrad mellom bransjer og små og store virksomheter?

Tariffavtalene etablerer rettigheter og plikter mellom partene i arbeidslivet på lokalt (virksomhet) og sentralt nivå. Tariffavtalene og tariffavtaledekningen påvirker også lønnsdannelsen, og høy tariffavtaledekning er en forutsetning for frontfagsmodellen. Et kjennetegn ved store deler av privat sektor er at tariffavtaler for arbeidere iverksettes ved at det framsettes krav om tariffavtale på den enkelte virksomhet. Slike krav kommer oftest fra arbeidstakersiden og forutsetter at det aktuelle forbundet har medlemmer på arbeidsplassen. Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden har gått ned i privat sektor, noe som kan bety at det er færre arbeidstakere bak tariffavtalene. Alternativt kan et slikt mønster framkomme ved at organisasjonsgraden på arbeidstakersiden holder seg i tariffdekkede virksomheter, men at sysselsettingsveksten kommer i bransjer med lav tariffavtaledekning og arbeidstakerorganisering.

Et annen kjennetegn ved det norske kollektive arbeidslivet er allmenngjøringsordningen, som skiller seg fra lignende ordninger i andre land. Allmenngjøring innebærer at tariffavtalene får større rekkevidde. I mange land inkluderes allmenngjorte områder i beregningen av tariffavtaledekningen. I Norge gjøres ikke dette, men vi kan beregne effekten av allmenngjøringen i betydningen hvor mange arbeidstakere i virksomheter uten tariffavtale som i prinsippet omfattes av allmenngjøringsvedtak.

Følgende temaer blir undersøkt:

- Hvordan har tariffavtaledekningen i Norge utviklet seg over tid?
- I hvilke deler av arbeidsmarkedet er tariffavtaledekningen høy, og hvor er den lav?
- Blir det færre organiserte bak tariffavtalene over tid?
- Hvor mange omfattes av allmenngjorte tariffavtaler? Hvor høy ville tariffavtaledekningen vært hvis disse ble inkludert?

Hovedvekten vil ligge på privat sektor siden alle virksomheter og alle ansatte i offentlig sektor omfattes av tariffavtaler.

### 3.1 Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad

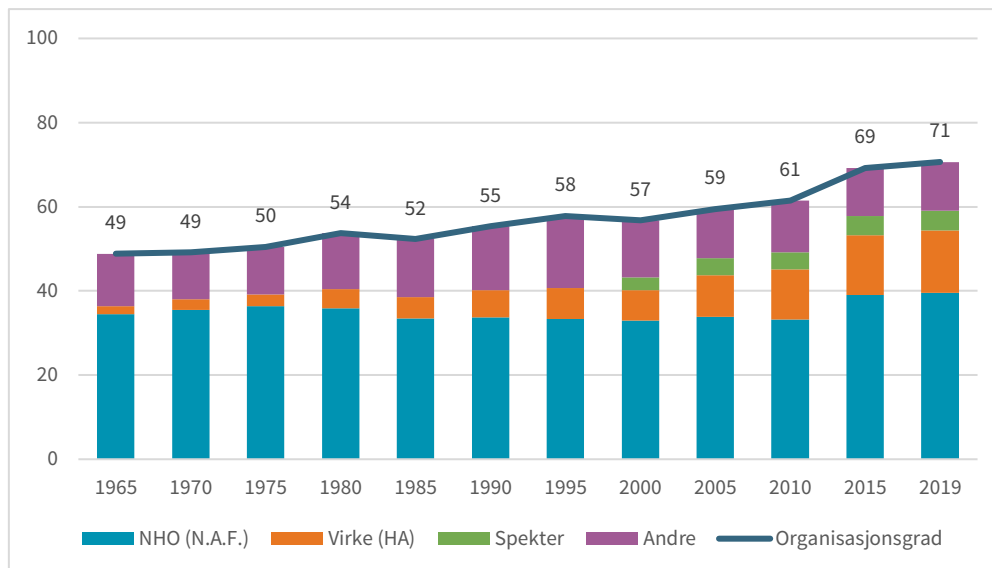
Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad kan måles enten som andel virksomheter som er medlem i en arbeidsgiverorganisasjon, som andel av alle virksomheter, eller andel sysselsatte lønnstakere i arbeidsgiverorganiserte virksomheter som andel av sysselsatte i alle virksomheter. Det siste målet er det vanligste og det målet som i størst grad er en indikator på betydningen av denne typen organisasjoner i spørsmål som angår arbeidsmarked og næringspolitikk, og det er det som brukes når den norske organisasjonsgraden for arbeidsgivere skal beskrives. Datagrunnlaget er medlemstall fra arbeidsgiverorganisasjonene og antall lønnstakere i privat sektor slik dette rapporteres i offentlig statistikk (se avsnitt 2.3 for informasjon om hvordan vi har beregnet sysselsatte i arbeidsgiverorganiserte virksomheter og antall sysselsatte i privat sektor).

#### Arbeidsgivernes organisasjonsgrad

- Organisasjonsgrad beregnet ut fra sysselsatte: andel sysselsatte lønnstakere i arbeidsgiverorganiserte virksomheter som andel av alle lønnstakere.
- Organisasjonsgrad beregnet ut fra virksomheter: andel virksomheter i arbeidsgiverorganiserte virksomheter som andel av alle lønnstakere i relevant sektor.
- Organisasjonsgraden beregnes i hovedsak for privat sektor.
- Ved beregninger av samlet organisasjonsgrad forutsetter vi at virksomheter i offentlig sektor er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon eller tilsvarende ordning (statens arbeidsgiverfunksjon).
- Helseforetakene inngår i offentlig sektor.

Per 2019 arbeider 71 prosent av lønnstakerne i privat sektor i en virksomhet som er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon (figur 3.1). Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad var relativt stabil i perioden fra 1965 til 1985, deretter har den økt gradvis, men med en markant vekst fra 2010 til 2019 (figur 3.1).

Figur 3.1 Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad 1965–2019. Andel sysselsatte i organiserte virksomheter som andel av alle sysselsatte lønnstakere i privat sektor. Prosent.



Lønnstakere i privat sektor basert på nasjonalregnskapstall fram til og med 2000, deretter brukes SSBs registerbaserte sysselsetningsstatistikk. Antall sysselsatte i arbeidsgiverorganiserte virksomheter er beregnet ut fra arbeidsgiverorganisasjonens rapportering til SSB. For perioden 1980 og framover har vi justert for enkelte organisasjoner som mangler i SSBs oversikter, gjennom skjønsmessige estimater. Noen av disse organisasjonene mangler også for perioden 1965–1975, men vi har så langt ikke informasjon til å justere tallserien lenger tilbake enn 1980.

### Fordelingen på de ulike arbeidsgiverorganisasjonene

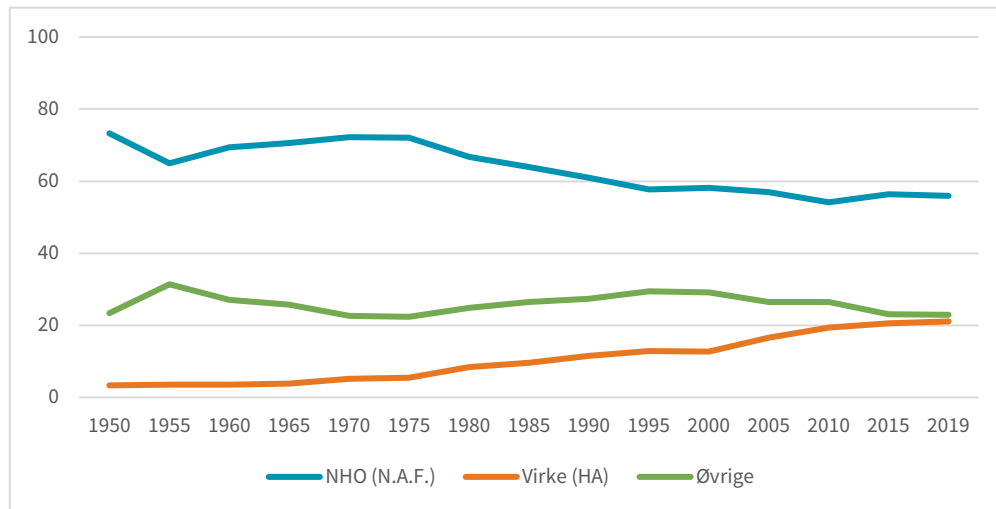
NHO er fortsatt den absolutt største arbeidsgiverorganisasjonen og står for mer enn halvparten av sysselsettingen i organiserte virksomheter. Virke har imidlertid styrket seg betydelig, fra å organisere 8 prosent av de sysselsatte per 2000 til at medlemsvirksomhetene i dag står for om lag 15 prosent av sysselsettingen i privat sektor. Spekter – unntatt helseforetakene – organiserer om lag 5 prosent av de sysselsatte i privat sektor. NHO, Virke og Spekter regnes som hovedorganisasjoner i betydningen at de møter i inntektspolitiske organer på linje med hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden. En kan merke seg at øvrige organisasjoner står for om lag 12 prosent av sysselsettingen per 2019, og at denne andelen har vært noenlunde stabil over tid. Det norske organisasjonsbildet skiller seg fra Danmark og Sverige, der det store flertallet av arbeidsgiverorganisasjoner er medlem i samme hovedorganisasjon (Dansk Arbejdsgiverforening og Svenskt Näringsliv, jf. Alsos & Nergaard 2020).

Det har vært en god del utskiftninger i gruppen av frittstående arbeidsgiverorganisasjoner. Mens noen har gått til NHO eller Virke, har andre kommet til som følge av endringer i arbeidsmarkedet og virksomhetsstrukturen. Nye arbeidsgiverorganisasjoner utenom hovedorganisasjonene er i hovedsak organisasjoner som retter seg mot virksomheter i randsonen til offentlig sektor inkludert private barnehager (Alsos & Nergaard 2020).

Endringene som beskrives ovenfor, innebærer også forskyvninger mellom arbeidsgiverorganisasjonene. I figur 3.2 viser vi fordelingen mellom NHO (tidligere N.A.F.), Virke (tidligere HA) og øvrige organisasjoner. NHO (N.A.F.) sto for drøye 70 prosent av de organiserte fram til midten av 1970-tallet. Deretter har organisasjonen tapt andeler, først og fremst vis-a-vis Virke (HA). I dag har Virke en organisasjonsandel på 21 prosent. Øvrige arbeidsgiverorganisasjoner står for 23 prosent av sysselsettingen

i arbeidsgiverorganiserte virksomheter. Denne andelen har vært ganske stabil over tid.

Figur 3.2 Sysselsatte i arbeidsgiverorganiserte virksomheter etter arbeidsgiverorganisasjon, 1950–2019. Prosent.

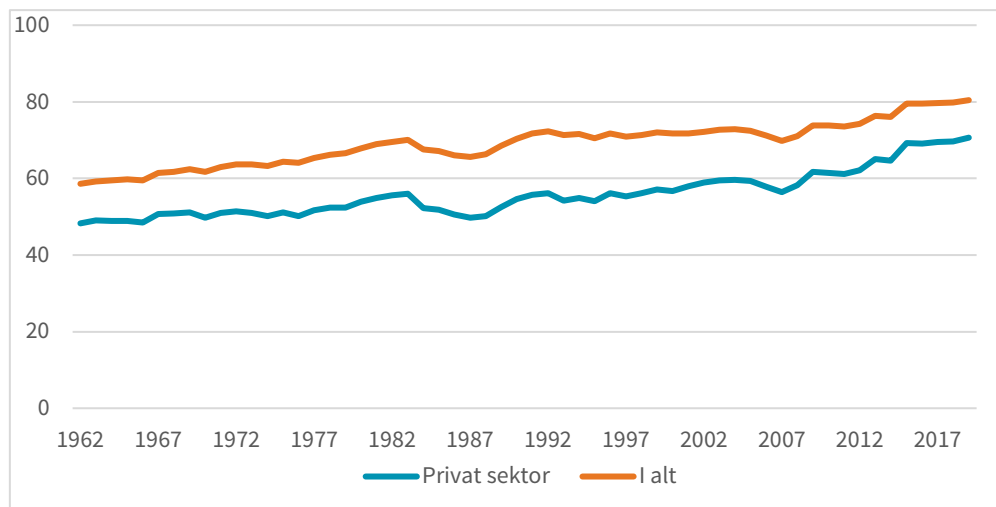


Antall sysselsatte i arbeidsgiverorganiserte virksomheter er beregnet ut fra arbeidsgiverorganisasjonens rapportering til SSB.

### Organisasjonsgraden samlet

I offentlig sektor er alle arbeidstakerne enten sysselsatt i en virksomhet som er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon (KS eller Spekter), eller der en annen typen enhet ivaretar de oppgavene som en arbeidsgiverorganisasjon vanligvis gjør når det gjelder lønnsforhandlinger og ivaretagelse av partsforholdet på sentralt nivå. Vi har også beregnet arbeidsgiversidens organisasjonsgrad over tid for privat og offentlig sektor sett under ett.

Figur 3.3 Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden. Privat sektor og privat og offentlig sektor samlet, 1962–2019. Prosent.



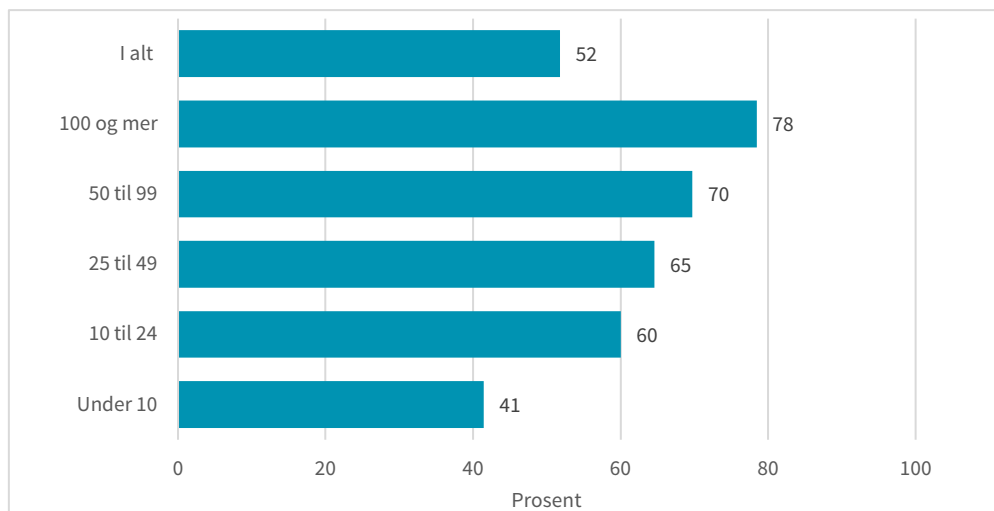
Lønnstakere i privat sektor basert på nasjonalregnskapstall fram til og med 2000, deretter brukes SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk. Antall sysselsatte i arbeidsgiverorganiserte virksomheter er beregnet ut fra arbeidsgiverorganisasjonens rapportering til SSB.



### 3.2 Organisasjonsgrad målt ved spørreundersøkelsen

I spørreundersøkelsen blant virksomheter høsten 2020/ januar 2021 spurte vi om medlemskap i arbeidsgiverorganisasjoner. I alt oppgir 52 prosent av virksomhetene i utvalget at de er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon (figur 3.4). De øvrige svarer «nei» (46 prosent) eller «ikke sikker» (4 prosent). I virksomheter med 100 eller flere ansatte oppgir 81 prosent at de er organisert i en arbeidsgiverforening. Andelen organiserte virksomheter faller til 41 prosent når vi ser på virksomheter med fra fem til ni ansatte.

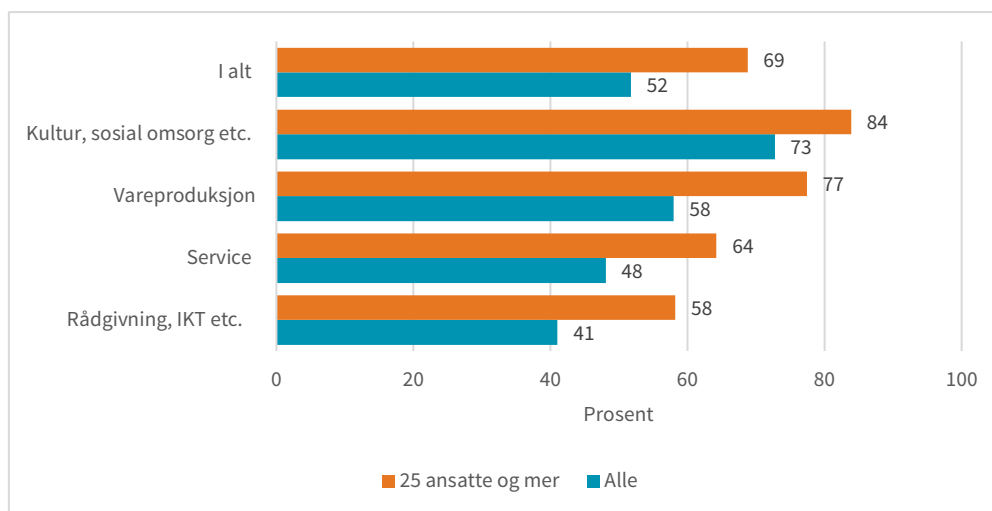
Figur 3.4 Organisasjonsgrad etter størrelsen på virksomheten. Virksomheter privat sektor. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021. N = 1731. Prosent.



Vi ser også på hvordan organisasjonsgraden varierer mellom hovedbransjene (figur 3.5). Vi finner høyest andel organiserte virksomheter innen kultur, sosial omsorg etc., interesseorganisasjoner med mer (73 prosent) og vareproduksjon (58 prosent), mens det er færre organiserte virksomheter innen øvrige deler av privat tjenesteyting. Andel små virksomheter varierer mellom bransjene. Men forskjellene mellom bransjene holder seg også når vi kun ser på virksomheter med 25 ansatte: Andel organiserte virksomheter er høyest i bransjer innen helse, kultur, sosial omsorg etc., mens organisasjonsgraden er lavest innen rådgivning, IKT etc.

Vi har også sett på delbransjer (vises ikke her). Organisasjonsgraden er høyest blant private virksomheter innen sosial tjenesteyting (for eksempel barnehager). Det er ikke vesentlige forskjeller mellom industri (62 prosent) og bygg og anlegg (59 prosent). Transport er også en sektor der mange virksomheter oppgir å være medlem i en arbeidsgiverorganisasjon (65 prosent). Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting er blant bransjene med lavest organisasjonsgrad – her er 38 prosent av virksomhetene i vår undersøkelse organiserte. Innen varehandel er organisasjonsgraden 45 prosent.

Figur 3.5 Organisasjonsgrad etter sektor. Alle (N = 1731) og virksomheter med 25 ansatte og mer. (N = 676). Privat sektor. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021. Prosent.



### 3.3 Tariffavtaledekning

Det finnes ikke noe offentlig register over hvilke virksomheter som bindes av tariffavtale i Norge. Vi må dermed anslå tariffavtaledekningen ut fra andre datakilder, jmfør diskusjonen i avsnitt 2.4. Her har vi valgt å bruke opplysninger om hvilke virksomheter som er tilmeldt Fellesordningen for AFP i privat sektor. For bransjer/virksomheter som ikke er tilknyttet fellesordningen, estimerer vi sannsynligheten for at virksomhetene har tariffavtale (jf. avsnitt 2.4).

#### Tariffavtaledekning og arbeidstakersidens organisering:

- **Virksomheter:** Virksomhetene omfattes av én eller flere tariffavtaler operasjonalisert som at virksomheten er tilsluttet AFP-ordningen i privat sektor eller defineres som mest sannsynlig å ha tariffavtale ut fra andre kjennetegn (bransje i kombinasjon med organisasjonsgrad).
- **Sysselsatte:** Lønnstakere som er ansatt i virksomhet med tariffavtale. Omfatter også arbeidstakere som ikke omfattes av avtalenes omfang.
- **Organisering blant arbeidstakere:** Arbeidstaker har skattefradrag for fagforeningskontingent i angjeldende år.
- **Organisasjonsgrad per virksomhet:** Andel av lønnstakerne i en virksomhet som er organiserte, det vil si har skattefradrag for fagforeningsmedlemskap.

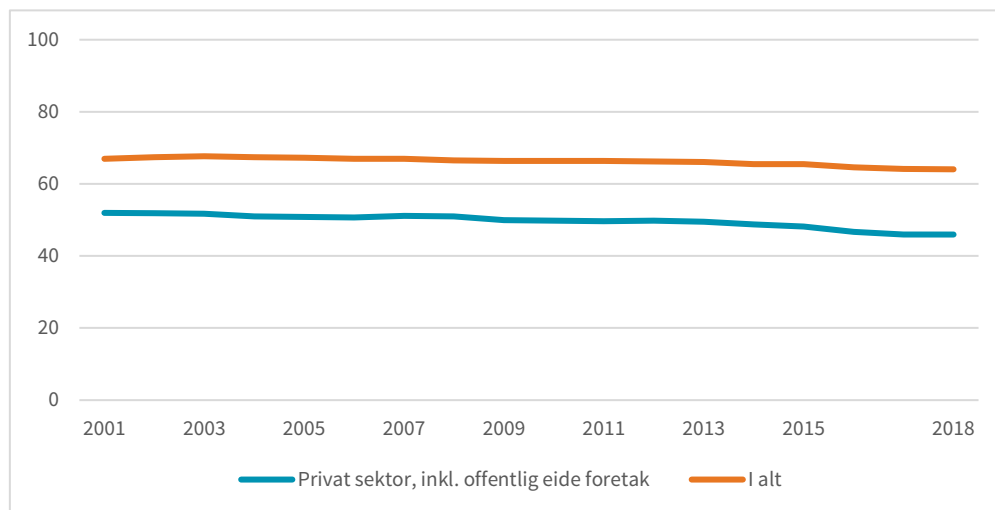
Vi ser først på hvor mange arbeidstakere som befinner seg i en virksomhet som er dekket av tariffavtale.<sup>14</sup> Privat sektor er definert som private og offentlig eide selskaper. Dette betyr at offentlig forretningsdrift og ideelle organisasjoner er regnet med

<sup>14</sup> Vi minner om at dette målet er basert på at virksomheten er tilmeldt Fellesordningen for AFP i privat sektor eller er en virksomhet som søker til annen AFP-ordning / ordning for tidligpensjon. Dette betyr at vi i hovedsak ikke fanger opp tariffavtaler der man har unnlatt å inkludere AFP og heller ikke har alternativ ordning. Vi vet ikke hvor vanlig dette er, men sannsynligheten er større for at vi underdriver andel arbeidstakere i virksomhet med tariffavtale enn det motsatte.

i privat sektor, mens offentlig sektor omfatter helseforetakene og offentlig forvaltning. Våre tall viser at 46 prosent av lønnstakerne i privat sektor befinner seg i en virksomhet som omfattes av tariffavtale per 2018 (figur 3.6).

Vårt neste spørsmål er hvordan tariffavtaledekningen – målt ved andel arbeidstakere i virksomheter med tariffavtale – har utviklet seg over tid. Spørreundersøkelser blant arbeidstakere tyder på en nedgang (Nergaard 2020, tabell 4.2). Det samme gjelder anslag basert på innrapporterte tall fra arbeidsgiverorganisasjonene, men her er endringene mindre markante (Nergaard 2020, figur 4.2). Våre registertall viser samme utvikling, se figur 3.6.

Figur 3.6 Tariffavtaledekning (registerdata – målt med indikator for om virksomheten er bundet av tariffavtale). 2001 til 2018. Privat sektor og i alt. Prosent.



Lønnstakere i arbeidstakerregisteret/a-ordningen. Opplysninger om tariffavtale basert på informasjon fra Fellesordningen for AFP samt estimert ut fra opplysninger om bransje og arbeidstakersidens organisasjonsgrad for virksomheter som kan ha andre typer ordninger.

Registertallene viser en nedgang i tariffavtaledekningen fra 2001 til 2018. Nedgangen er størst fra 2015 til 2018. Her må en ta høyde for at det er et brudd i data på grunn av innføringen av a-ordningen samt at våre data for perioden 2001 til 2017 kun omfatter arbeidsforhold i Arbeidstakerregisteret. Vi har så langt det lar seg gjøre, brukt sammenlignbare data/avgrensninger.<sup>15</sup>

For å beregne den norske tariffavtaledekning må også offentlig sektor inkluderes. Alle virksomheter i statlig forvaltning, kommunal forvaltning og helseforetakene omfattes av tariffavtale, og vi koder derfor lønnstakere i disse som dekket. Vi anslår den samlede tariffavtaledekningen – i betydningen sysselsatte i tariffbundet virksomhet – til 64 prosent per 2018. Andelen har gått noe ned fra tidlig på 2000-tallet til i 2018.

<sup>15</sup> For 2015 til 2018 har vi kun inkludert hovedarbeidsforhold blant bosatte lønnstakere med avtalt arbeidstid på 4 timer eller mer. Dette er for at dataene ikke skal avvike for mye fra datasettet som dekker perioden før 2015. Utviklingen fra 2001 til 2013 ville vært noenlunde den samme om vi hadde brukt den registerbaserte sysselsettingsstatistikken for 2001 til 2014 som omfatter alle bosatte lønnstakere inkludert de som ikke inngår i vårt datasett som omfatter arbeidsforhold i Arbeidstakerregisteret påkøbt LTO-data.

## Tariffavtaledekning etter bransje og etter størrelsen på virksomheten

I figur 3.7 viser vi tariffavtaledekningen etter bransje i 2018. Denne varierer fra drøye 90 prosent innen olje og bergverk og elektrisitetsforsyning til 20 prosent innen faglig tjenesteyting og 16 prosent innen omsetning og drift av fast eiendom. Industri er også en bransje med høy avtaledekning, mens store deler av privat tjenesteyting har lav avtaledekning. Her er unntakene finansierings- og forsikringsvirksomhet (80 prosent) og transport og lagring (65 prosent). I sistnevnte bransje finner vi de store offentlige eide samferdselsetatene (post og jernbane) samt busselskapene. Vi kan merke oss at avtaledekningen er lav innen servicenæringer som overnatting og serveringsvirksomhet (29 prosent), forretningsmessig tjenesteyting, det vil si renhold, vakt og arbeidsutleie (32 prosent), og handel (37 prosent). Dette er bransjer der tariffavtaledekning oppgis å være høyere i spørreundersøkelser blant arbeidstakere. Bygg- og anleggsvirksomhet har en avtaledekning på 40 prosent. Også her gir spørreundersøkelser blant arbeidstakere en klart høyere avtaledekning. En mulig forklaring er at arbeidsgivere i disse bransjene ofte følger tariffavtalenes lønnssetninger, noe som gjør at arbeidstakere oppfatter at de dekkes av tariffavtale (se nærmere i kapittel 7 for normative effekter). Den lave tariffavtaledekningen innen faglig rådgivning – som blant annet omfatter juridisk og økonomisk rådgivning, arkitekter med mer – kan antakelig forklares med at en her har bransjer og yrkesgrupper uten særlig tradisjon for tariffavtaler. Samtidig kan våre tall underdrive avtaledekningen noe, siden dette er en bransjer der det vil kunne være forekomst av tariffavtaler uten AFP.

Vi har ikke inkludert privat virksomhet innen undervisning, helse, sosial tjenesteyting og kultur, idrett og fritidsaktiviteter (NACE 84-99) i figur 3.7.<sup>16</sup>

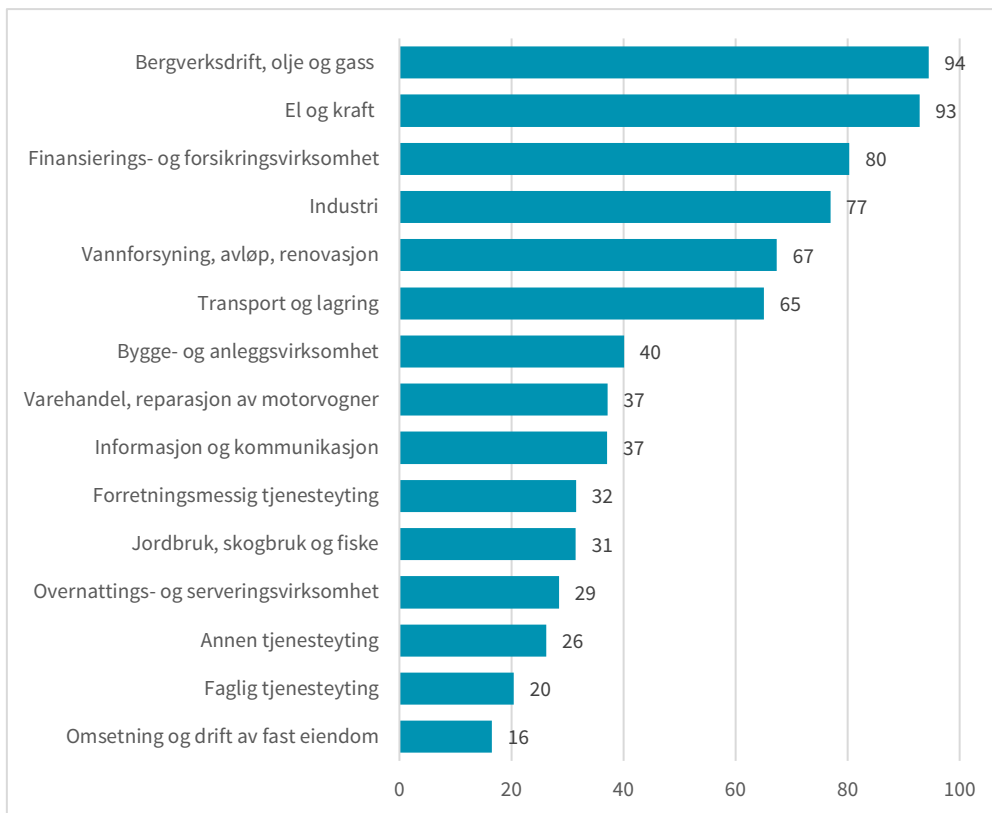
Spørreundersøkelser blant arbeidstakere viser at det er stor forskjell i tariffavtaledekning mellom små og store virksomheter. Samtidig antar vi at det særlig er i små virksomheter at praksisen med å følge tariffavtalen, uten formelt å være bundet, er størst.<sup>17</sup> Figur 3.8 viser tariffavtaledekning etter antall ansatte i virksomheten. Blant de minste virksomhetene er det lite vanlig med tariffavtale. Sannsynligheten for å være dekket av tariffavtale øker med virksomhetens størrelse. For virksomheter med fra 20 til 49 ansatte har knappe halvparten tariffavtale, og andelen øker til 61 prosent blant virksomheter med fra 50 til 99 ansatte. For virksomheter med mer enn 200 ansatte har det store flertallet tariffavtale.

---

<sup>16</sup> Vår hovedindikator for tariffavtale – om virksomheten er tilmeldt AFP-ordningen i privat sektor – fungerer dårlig i disse bransjene siden det både vil være virksomheter som er tilmeldt pensjonsordningene i offentlige sektor, og bransjer som enten ikke har AFP fordi de har annen (tidlig) pensjonsordning (samme som offentlig sektor), eller som har egne ordninger (private barnehager mfl.). Bransjene er likevel tatt med i oversikten over tariffavtaledekningen i privat sektor totalt, basert på estimater for om virksomheten omfattes av tariffavtale eller ikke, se avsnitt 2.4 for nærmere informasjon.

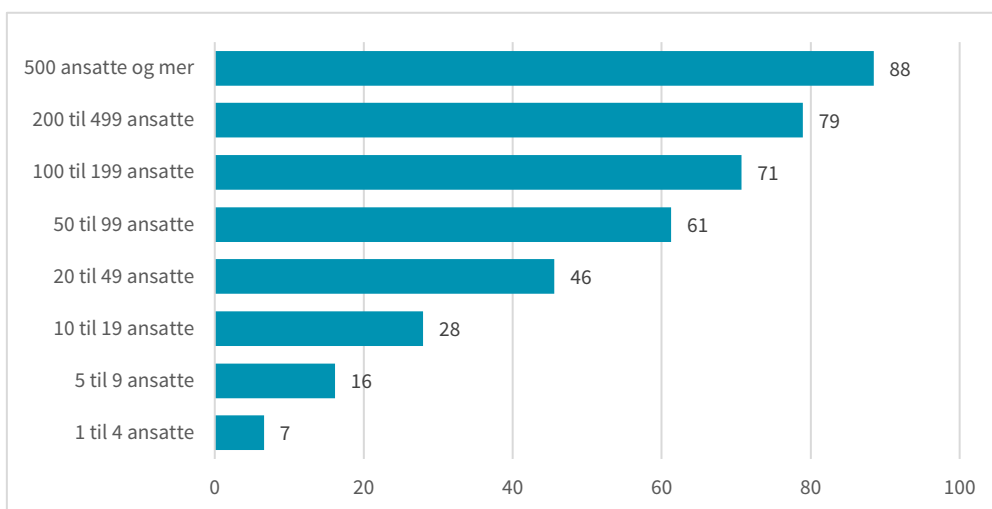
<sup>17</sup> For en liten virksomhet kan det være enklere og ressursbesparende å følge deler av den tariffavtalen som brukes i bransjen, for eksempel lønnsbestemmelsene. Spørreundersøkelser blant arbeidstakere (Nergaard 2018) viser også at mange ansatte i små virksomheter oppgir at de dekkes av tariffavtale, selv om de ikke er organiserte og det ikke er tillitsvalgt på arbeidsplassen. Dette er indikatorer som peker i retning av at det særlig er her at arbeidstakere svarer at de omfattes av tariffavtale, selv om dette ikke er tilfelle.

Figur 3.7 Andel sysselsatte lønnstakere i virksomhet som omfattes av tariffavtale. 2018. Bosatte arbeidstakere med minst 4 timers avtalt arbeidstid. Etter bransje. Prosent.



Lønnstakere i arbeidstakerregisteret/a-ordningen. Opplysninger om tariffavtale basert på informasjon fra Fellesordningen for AFP samt estimert ut fra opplysninger om bransje og arbeidstakersidens organisasjonsgrad for virksomheter som kan ha andre typer ordninger. Figuren omfatter NACE 01 til 81.

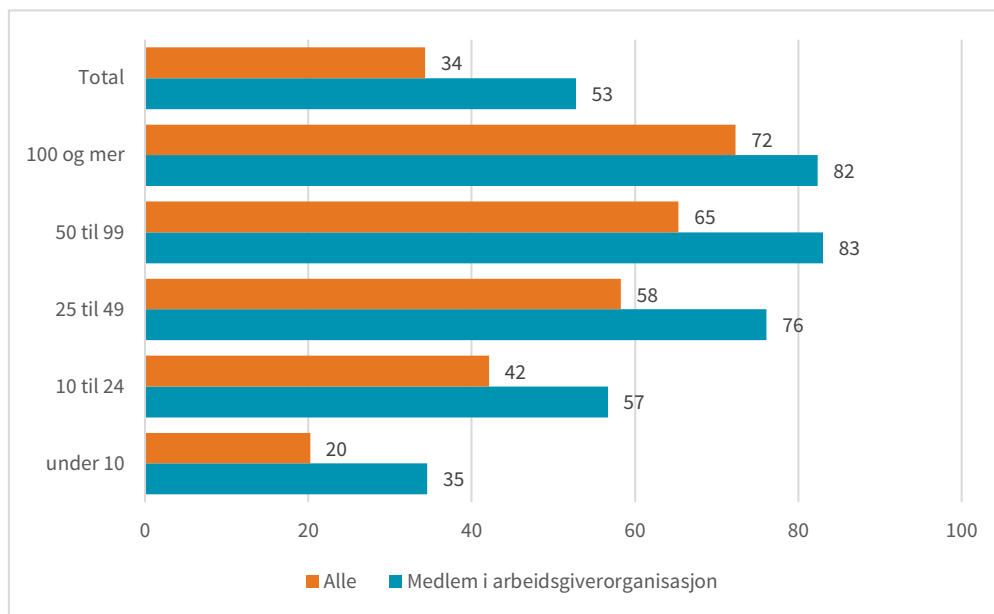
Figur 3.8 Andel sysselsatte lønnstakere i virksomhet som omfattes av tariffavtale. 2018. Bosatte arbeidstakere med minst 4 timers avtalt arbeidstid. Etter antall sysselsatte i virksomheten per oktober. Prosent.



Lønnstakere i arbeidstakerregisteret/a-ordningen. Opplysninger om tariffavtale basert på informasjon fra Fellesordningen for AFP samt estimert ut fra opplysninger om bransje og arbeidstakersidens organisasjonsgrad for virksomheter som kan ha andre typer ordninger.

Den store variasjonen i tariffavtaledekning gjenfinnes også i spørreundersøkelsen blant virksomheter. Én av tre virksomheter i privat sektor oppgir at de dekkes av tariffavtale. Dette varierer fra 20 prosent blant de minste til 72 prosent i gruppen med 100 ansatte eller mer. Tariffavtaledekningen er høyere blant organiserte virksomheter (figur 3.9). Her ligger andelen virksomheter med tariffavtale fra 76 prosent og oppover blant virksomheter med 25 ansatte og mer. En kan legge merke til at arbeidsgiverorganisasjonene har ganske mange medlemsvirksomheter uten tariffavtale, men at dette i hovedsak gjelder mindre virksomheter. For større virksomheter som er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon, er det vanlig å ha tariffavtale.

Figur 3.9 Andel virksomheter med tariffavtale. I alt (N = 1731) og blant medlemmer i arbeidsgiverorganisasjoner (N = 1036) etter virksomhetens størrelse. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021. Prosent.



### Endring over tid etter bransje

Norsk arbeidsliv har gjennomgått store endringer fra årtusenskiftet og fram til i dag. Dette er også utviklingstrekk som kan påvirke tariffavtaledekningen, for eksempel endringer i lønnstakerens utdanningsnivå, økt innslag av arbeidsinnvandrere i norsk arbeidsliv og nye måter å organisere driften på, inkludert utsetting av oppgaver og utskilling av støttefunksjoner i egne enheter. Det har også vært endringer i næringsstrukturen – noen bransjer har vokst, andre har gått tilbake. Det betyr at nedgangen i tariffavtaledekning, jamfør figur 3.6, kan skyldes at det har vært en sysselsettingsvekst i bransjer med lavt (eller nedadgående) innslag av tariffavtaler, eller at det er blitt flere små virksomheter eller flere virksomheter med høy andel funksjonærer som ikke er interessert i tariffavtale.

Tabell 3.1 viser at det er store forskjeller mellom bransjene i hvordan tariffavtaledekning har utviklet seg fra 2001 til i dag. Vi finner både nedgang og vekst, og utviklingen synes ikke å ha sammenheng med om bransjene opprinnelig hadde høy eller lav andel sysselsatte i virksomheter med tariffavtale. Ut fra våre data har avtaledekningen styrket seg innen primærnæringene, olje og bergverk, engroshandel og finansiell tjenesteyting (inkludert forsikring). Økningen innen primærnæringene skyldes sysselsettingsvekst innen akvakultur. Det er også en økning innen elektrisitets- og

kraftforsyning, men dette kan muligens skyldes mangelfull informasjon for noen selskaper per 2001.

Nedgangen er markant innen bygg og anlegg, særlig i perioden fra 2001 til 2009. Det har også vært en tydelig nedgang i andel sysselsatte i virksomheter med tariffavtale innen overnattings- og serveringsvirksomhet. Her har hotellene stabil avtaledækning, mens det er nedgang innen kantine/catering og restaurantvirksomhet. Det har i tillegg vært sterk vekst i antall sysselsatte innen restaurantvirksomhet, som er den delen av bransjen som har absolutt lavest andel virksomheter med tariffavtale. Vi finner også en viss nedgang innen transportsektoren. Endringene kan dels forklares ved forskyvninger mellom ulike delbransjer innen transport (samferdsel), dels ved at tariffavtaledækningen har gått noe ned i enkelte delbransjer. En siste bransje som har hatt betydelig nedgang i tariffavtaledækning, er næringsgruppen informasjon og kommunikasjon. Også her er det store endringer i sammensetningen av bransjen, med nedgang innen avisproduksjon og stor vekst innen IKT. Dette bidrar til nedgangen i tariffavtaledækningen.

Flere bransjer har også ganske stabil andel sysselsatte i virksomheter med tariffavtale. Dette gjelder for industrien, for detaljhandel og for faglig rådgivning.

Tabell 3.1 Tariffavtaledækning 2001, 2009, 2014, 2018. Etter bransje. Bosatte arbeidstakere med minst 4 timers avtalt arbeidstid. Prosent og prosentpoeng (endring).

	2001	2009	2014	2018	Endring 2001-2018	Endring 2001-2009	Endring 2009-2018
Primærnæringer	20	26	29	31	12	6	6
Olje, bergverk	90	91	93	94	4	0	4
Industri	78	77	78	77	-1	0	0
El og kraft m.m.	85	83	85	84	-1	-2	1
Bygg og anlegg	50	45	42	40	-10	-5	-5
Detaljhandel	36	37	37	36	0	1	-1
Engroshandel	33	36	37	39	6	3	4
Hotell- og restaurantvirksomhet	45	37	34	29	-17	-8	-9
Transport	72	69	67	65	-7	-3	-4
Forretningsmessig tjenesteyting	35	43	35	32	-3	9	-12
Finansiell tjenesteyting	78	79	82	80	3	2	1
Informasjon og kommunikasjon	51	48	44	37	-14	-3	-11
Faglig tjenesteyting	23	21	23	20	-4	-3	-1

Lønnstakere i arbeidstakerregisteret/a-ordningen. Opplysninger om tariffavtale basert på informasjon fra Fellesordningen for AFP samt estimert ut fra opplysninger om bransje og arbeidstakersidens organisasjonsgrad for virksomheter som kan ha andre typer ordninger.

Vi ser også på hvordan andelen sysselsatte med tariffavtale har utviklet seg i store og små virksomheter (tabell 3.2). Tariffavtaledækningen har vært ganske stabil i de minste og største virksomhetene. Tilbakegangen er størst i virksomheter med fra 20 til 199 ansatte. Det har ikke vært noen store forskyvninger i sysselsettingen mellom små og store virksomheter slik vi måler det her, det vil si antall lønnstakere per virksomhet, jamfør at virksomheten er arbeidsplassen, ikke foretaket.

Tabell 3.2 Tariffavtaledekning 2001, 2009, 2014, 2018. Etter bransje. Bosatte arbeidstakere med minst 4 timers avtalt arbeidstid. Prosent og prosentpoeng (endring).

	2001	2009	2014	2018	Endring 2001-2018	Endring 2001-2009	Endring 2001-2018
1 til 4 ansatte	8	8	7	7	-1	0	-1
5 til 9 ansatte	20	20	18	16	-4	0	-4
10 til 19 ansatte	35	32	30	28	-7	-3	-4
20 til 49 ansatte	55	52	48	46	-9	-3	-6
50 til 99 ansatte	71	70	66	61	-10	-1	-9
100 til 199 ansatte	79	79	73	71	-8	1	-8
200 til 499 ansatte	82	86	82	79	-4	3	-7
500 ansatte og mer	90	92	90	88	-2	2	-3
I alt	52	50	49	46	-6	-2	-4

Lønnstakere i arbeidstakerregisteret/a-ordningen. Opplysninger om tariffavtale basert på informasjon fra Fellesordningen for AFP samt estimert ut fra opplysninger om bransje og arbeidstakersidens organisasjonsgrad for virksomheter som kan ha andre typer ordninger.

### 3.4 Virksomhetspopulasjonen: nykommere – avganger – vekst og tilbakegang

I dette avsnittet bruker vi registerdataene for å undersøke i hvilken grad endringer i virksomhetsstrukturen kan forklare nedgangen i tariffavtaledekning. I datasettet kan vi følge de samme virksomhetene over tid. Vi kan dermed se hvor mange virksomheter som er stabile i betydningen at de har tariffavtale over tid, eller at de forblir uten tariffavtale. Videre kan vi undersøke hvor mange som skifter status i betydningen at de får tariffavtale eller går bort fra tariffavtale. Vi kan i tillegg se på hvilke virksomheter som kommer til, og hvilke som forsvinner, samt hvordan sysselsettingen utvikler seg i de ulike kategoriene. En kan tenke seg ulike forklaringer på endringer i tariffavtaledekningen fra en periode til den neste:

- Større sysselsettingsvekst i virksomheter uten tariffavtale enn i virksomheter med tariffavtale
- Virksomheter går bort fra tariffavtale, noe som gjør at avtaledekningen går ned
- Virksomheter går fra ikke-tariffdekket til tariffdekket, noe som gjør at avtaledekningen går opp
- Lavere tariffavtaledekning enn gjennomsnittet blant virksomheter som kommer til
- Høyere tariffavtaledekning enn gjennomsnittet blant virksomheter som forsvinner

Vi har sett på endringene i tidsperioder på 3 år og 8 år for perioden 2001 til 2018 og bruker sysselsetting (lønnstakere) som mål. Vi har basert oss på organisasjonsnummer (ikke stiftelsesdato), noe som betyr at omorganiseringer som innebærer nytt organisasjonsnummer, gjør at virksomheten klassifiseres som ny. Resultatene fra de ulike periodene vises i tabell 3.3.



Tabell 3.3 Periodevise endringer i lønnstakerne etter status for tariffavtale (TA). 2001 til 2018. Prosent av sysselsettingen hvert år med utgangspunkt i siste året i perioden.

Periode	År vi ser på	Stabile virksomheter				Nye virksomheter		Total		
		Stabile med TA begge år	Stabile uten TA begge år	Går til TA	Mister TA	Nye uten TA	Nye med TA	Andel TA	Andel ikke TA	I alt
2001–2004	2004	44	40	3	1	8	4	50	50	100
2005–2008	2008	43	40	4	1	9	3	50	50	100
2011–2014	2014	43	43	3	1	9	2	48	53	100
2015–2018	2018	40	46	2	1	9	2	44	56	100
2001–2009	2009	35	30	5	2	19	9	49	51	100
2010–2018	2018	33	33	5	1	21	6	44	56	100

Tabellen viser at det ikke har vært noen stor endring i andelen sysselsatte som befinner seg i stabile versus nye virksomheter over tid. 88 prosent av virksomhetene fra 2001 gjenfinnes i 2004 (målt ved sysselsetting). I 2018 gjenfant vi 89 prosent av virksomhetene per 2015. Endringen i tariffavtaledekning kan dermed ikke forklares med større turnover i virksomhetene. Tabellen viser imidlertid at sysselsettingen har økt mer i stabile virksomheter uten tariffavtale enn i stabile virksomheter med tariffavtale. I 2004 befant 44 prosent av lønnstakerne seg i stabile virksomheter med tariffavtale. I 2018 gjaldt dette 40 prosent. Stabile virksomheter uten tariffavtale sto for 40 prosent av de sysselsatte i 2004 og 46 prosent i 2018. Vi finner dette også om vi ser på prosentvis sysselsettingsvekst i de enkelte periodene (vises ikke).

Effekten av at virksomheter går bort fra tariffavtale, er liten (ca. 1 prosent av lønnstakerne i privat sektor) og øker ikke over tid. I alle årene finner vi en noe større effekt av at virksomheter får tariffavtale. Det vil si at det sannsynligvis er en effekt at virksomheter får krav om tariffavtale når de blir større, har vært etablert en periode osv. Det kan se ut som om denne effekten er på vei ned (lavere i perioden 2015 til 2018), men det er for tidlig for å konkludere.

Om lag 11–12 prosent av lønnstakerne i privat sektor er sysselsatt i virksomheter som er kommet til i løpet av den treårsperioden vi ser på. Flertallet av disse er sysselsatt i virksomheter uten tariffavtale, og andelen øker over tid. Det vil si at endringene vi ser, i hovedsak skyldes to faktorer:

- Større sysselsettingsvekst i stabile virksomheter uten tariffavtale sammenlignet med stabile virksomheter med tariffavtale
- Økende andel virksomheter uten tariffavtale (målt ved sysselsetting) blant de virksomhetene som kommer til

Vi har også sett på lengre tidsspenn (2001 til 2009 og 2010 til 2018). Her er utskiftingen av virksomheter større, samtidig som vi kan anta at effekten av omorganiseringer (ikke reelle nydannelser) nok slår sterkere inn. Dette siste kan vi ikke kontrollere for med de opplysningene vi har i vårt datasett. Også her ser vi at stabile virksomheter uten tariffavtale (begge år) står for en større andel av sysselsettingen i 2018 enn i 2009, og at stabile virksomheter med tariffavtale (begge år) har tapt sysselsettingsandeler. Vi har ikke analysert disse tallene i detalj, men en rimelig forklaring er at virksomheter i noen bransjer med høy tariffavtaledekning (f.eks. industri) har hatt mindre sysselsettingsvekst enn virksomheter i bransjer med lavere tariffavtaledekning (f.eks. bygg). Dette vil gi et slikt mønster som vi ser i tabell 3.2.

Undersøker vi bevegelser over en tiårsperiode (blant stabile virksomheter), ser vi klart at virksomheter som skiftere status i hovedsak går mot tariffavtale – ikke bort fra tariffavtale, og at andelen som mister tariffavtalen, er lav. Her ser vi også den sterke effekten av at nye virksomheter oftest er uten tariffavtale, og at dette er en effekt som har økt over tid.

Vi har her ikke tatt inn data som viser tariffavtaledekningen blant virksomheter som forsvinner i betydningen at organisasjonsnumrene ikke gjenfinnes. I hovedsak er dette virksomheter som har en tariffavtaledekningsgrad over gjennomsnittet.

### **3.5 Hvor mange organiserte bak avtalene?**

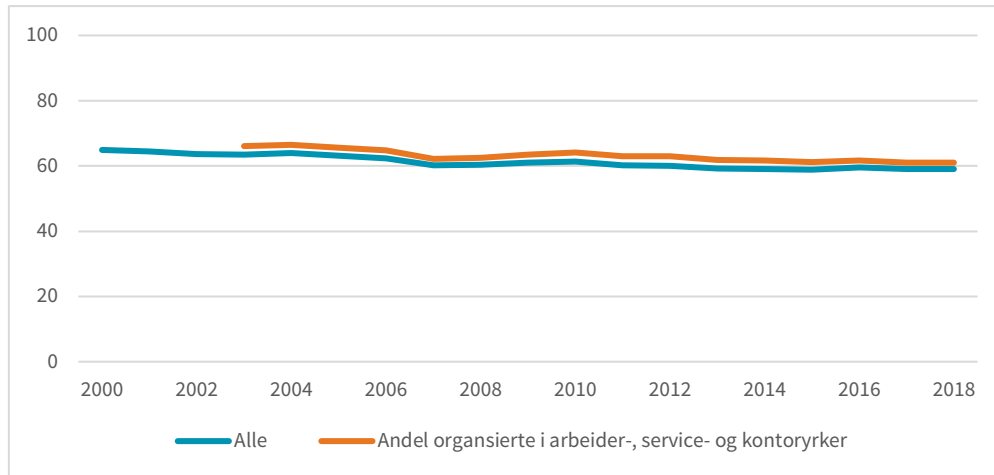
Tariffavtalenes styrke avhenger av hvor mange organiserte som står bak avtalene. For arbeidstakersiden vil tariffavtaler som opprettholdes av en lav organisasjonsgrad, bety svekket forhandlingsstyrke og kampkraft i eventuelle konflikter. Færre organiserte bak tariffavtalene er heller ikke nødvendigvis en fordel for den organiserte arbeidsgiversiden, jamfør at tariffavtaler som understøttes av en høy organisasjonsgrad, vil ha legitimitet, og tillitsvalgte og klubber vil ha høy representativitet i lokalt partssamarbeid. Svakere tariffavtaler kan også utfordre oppslutningen om frontfagsmodellen og de mulighetene partene har for å bruke partssamarbeid og tariffavtaleinstituttet for å utvikle bransjer og virksomheter.

Ulike datakilder viser at organisasjonsgraden på arbeidstakersiden har gått ned over tid i privat sektor (Nergaard 2020). I det følgende ser vi på hvordan organisasjonsgraden har utviklet seg i virksomheter med tariffavtale. Vi ser på organiserte som andel av alle sysselsatte i virksomheter med tariffavtale samt organisasjonsgraden for arbeider-, service- og kontoryrker, det vil si at vi ser bort fra ledere og yrker som krever høyere utdanning.

#### **Utvikling over tid**

I gjennomsnitt er det om lag 60 prosent av arbeidstakerne som er organiserte i virksomheter som er bundet av tariffavtale (figur 3.10). Dette gjelder uansett om vi regner organisasjonsgraden som andel av alle lønnstakere, eller om vi kun ser på arbeider-, service- og kontoryrker, det vil si ser bort fra yrkesgrupper som vanligvis regnes som funksjonærer. Det var en viss nedgang fra 2001 til 2007, men fra og med 2007 og framover har andelen organiserte i virksomheter med tariffavtale vært stabil.

Figur 3.10 Andel organiserte arbeidstakere (organisasjonsgrad) i virksomheter med tariffavtale. 2001 til 2018. I alt og blant arbeidstakere i arbeider-, service- og kontoryrker (STYRK 4-9). Bosatte arbeidstakere med minst 4 timers avtalt arbeidstid.

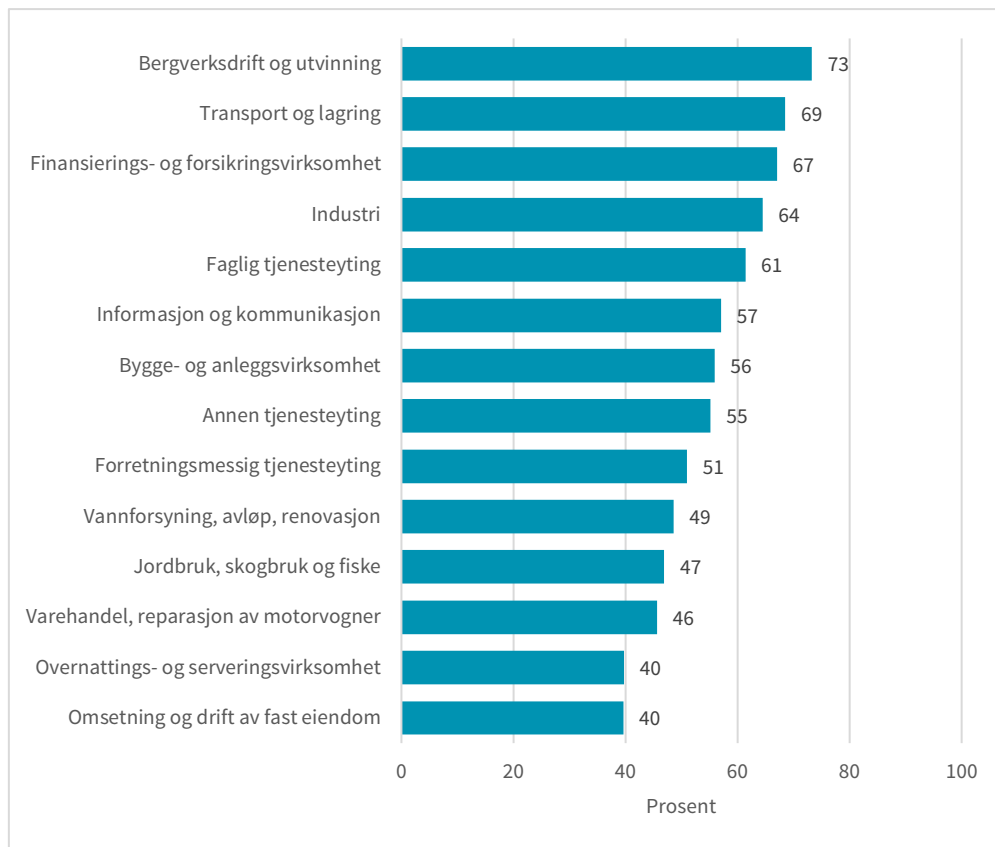


Lønnstakere i arbeidstakerregisteret/a-ordningen. Opplysninger om tariffavtale basert på informasjon fra Fellesordningen for AFP samt estimert ut fra opplysninger om bransje og arbeidstakersidens organisasjonsgrad for virksomheter som kan ha andre typer ordninger.

### Tariffavtaledekning etter bransje

Det er store bransjeforskjeller i arbeidstakersidens organisasjonsgrad. I figur 3.11 viser vi organisasjonsgraden i virksomheter med tariffavtale per 2018. Merk at vi her har samme inndeling som i figur 3.7, men kun ser på andel fagorganiserte i tariffvirksomheter. Denne varierer fra 73 prosent (bergverk og olje) til 40 prosent (overnattings- og serveringsvirksomhet og drift av fast eiendom). I de fleste bransjene ligger organisasjonsgraden på rundt 50 prosent eller høyere i virksomheter med tariffavtale. Dette gjelder også for bygg og anlegg, som over tid har hatt et betydelig fall i så vel organisasjonsgraden totalt som i tariffavtaledekningen. Hadde vi kun sett på arbeider-, service- og kontoryrker, ville andelen organiserte i de fleste tilfellene ligget noe høyere.

Figur 3.11 Andel organiserte lønntakere i virksomheter som omfattes av tariffavtale. 2018. Bosatte arbeidstakere med minst 4 timers avtalt arbeidstid. Etter bransje.



Lønntakere i arbeidstakerregisteret/a-ordningen. Opplysninger om tariffavtale basert på informasjon fra Fellesordningen for AFP samt estimert ut fra opplysninger om bransje og arbeidstakersidens organisasjonsgrad for virksomheter som kan ha andre typer ordninger.

Som vist i figur 3.11 har andel organiserte i virksomheter med tariffavtale vært no-enlunde stabil de siste årene. Dette gjelder også for de enkelte bransjene (tabell 3.4). Det har vært en nedgang innen elektrisitetsforsyning fra 2001 til 2009, men fra et i utgangspunktet høyt nivå. Det har også vært nedgang i industrien, finansiell tjenesteyting, transport og informasjon og kommunikasjon. Derimot er andelen organiserte i tariffvirksomheter stabil i flere bransjer som har hatt en ganske betydelig nedgang i tariffavtaledekning over tid, blant annet bygg og anlegg og overnattings- og serveringsvirksomhet. Dette betyr at endringen i arbeidstakersidens organisasjonsgrad langt på vei må forklares ved at det blir flere virksomheter uten tariffavtale, og/eller at disse øker raskere i sysselsetting enn virksomheter med tariffavtale.

Tabell 3.4 Tariffavtaledekning 2001, 2009, 2014, 2018. Etter bransje. Bosatte arbeidstakere med minst 4 timers avtalt arbeidstid (hovedstillinger). Prosent og prosentpoeng (endring).

	2001	2009	2014	2018	Endring 2001-2018	Endring 2001-2009	Endring 2009-2018
Primærnæringer	44	49	48	47	3	5	-3
Olje, bergverk	75	71	70	73	-1	-4	3
Industri	72	68	64	64	-7	-4	-4
El og kraft m.m.	85	73	69	69	-16	-12	-4
Bygg og anlegg	60	60	57	56	-4	0	-4
Detaljhandel	48	44	44	46	-2	-5	2
Engroshandel	48	45	45	45	-3	-2	0
Overnatting og servering	39	39	41	40	1	0	0
Transport	75	71	70	69	-6	-4	-3
Forretningsmessig tjenesteyting	51	48	48	51	0	-3	3
Finansiell tjenesteyting	76	73	69	67	-9	-3	-6
Informasjon og kommunikasjon	59	60	57	57	-2	1	-3
Faglig tjenesteyting	59	61	59	58	-1	2	-3

Lønnstakere i arbeidstakerregisteret/a-ordningen. Opplysninger om tariffavtale basert på informasjon fra Fellesordningen for AFP samt estimert ut fra opplysninger om bransje og arbeidstakersidens organisasjonsgrad for virksomheter som kan ha andre typer ordninger.

### 3.6 Allmenngjøring<sup>18</sup>

Et spørsmål er hvordan allmenngjorte områder skal behandles når tariffavtaledekningen beregnes. I en del land inkluderes de allmenngjorte områdene, slik at tariffavtaledekningen blir svært høy. Et eksempel er Frankrike som er blant de europeiske landene med lavest organisasjonsgrad (7 prosent), men står i internasjonale oversikter med en tariffavtaledekning på 99 prosent. Østerrike (med obligatorisk medlemskap i arbeidsgiverorganisasjoner som påbyr tariffavtaler) og Belgia (med allmenngjøring) er også land som har en tariffavtaledekning på nesten 100 prosent (Nergaard 2020). Blant nordiske land beregner Finland tall for tariffavtaledekning med og uten allmenngjøring. Tallene som benyttes av OECD for tariffavtaledekning, synes i hovedsak å inkludere allmenngjorte områder. Det norske allmenngjøringsinstituttet er smalere enn det en finner i mange andre land, jamfør at det kun er begrensede deler av en tariffavtale som blir allmenngjort. Dette taler i retning av å se bort fra allmenngjorte områder når avtaledekningen beregnes. Samtidig innebærer allmenngjøringsvedtakene at minstelønngulvet i avtalene utvides. Dette betyr at det er rimelig å inkludere disse områdene når en skal se på hvor mange arbeidstakere som omfattes av tariffavtale eller tariffavtalte minstelønnsatser.

Vi har her anslått hvor mange lønnstakere som i prinsippet omfattes av allmenngjøring. Dette er gjort ved at vi tar utgangspunkt i hvilke bransjer som omfattes av et allmenngjøringsvedtak (se tabell 3.5 for næringskodene). Vi avgrensner nedslagsfeltet til de yrkene som normalt omfattes av den typen tariffavtaler som blir allmenngjort (service- og arbeideryrker). Innleide arbeidstakere omfattes av allmenngjorte satser

<sup>18</sup> Disse beregningene er tidligere publisert i Nergaard (2000). Se denne rapporten for flere detaljer omkring beregningen.

hvis de er utleid til en bransje der allmenngjøring er innført. Disse inkluderes skjønnsmessig med utgangspunkt i yrkeskoder og næringskode. Beregningene er gjennomført for 2018, og vi har her inkludert ikke-bosatte arbeidstakere. Årsaken til dette er at mange av disse vil befinne seg i bransjer som omfattes av allmenngjøring.

Tabell 3.5 Arbeidstakere (stillinger) innenfor allmenngjorte områder som er sysselsatt i en virksomhet uten tariffavtale. Sysselsettingstall og allmenngjøringsvedtak per 2018. Ikke-bosatte lønntakere er inkludert.

	NACE	I virksomhet uten tariffavtale
Jordbruk og gartnerier	NACE 11 til 17	18 000
Fiskeindustri	NACE 102	3 000
Skipsverft	NACE 301	3 000
Bygg og elektroinstallasjon	NACE 412 og NACE 431 til NACE 439	108 000
Overnatting og servering	NACE 551 til 569	61 000
Renhold	NACE 81.2	12 000
Godstrafikk og turbil	NACE 494 og NACE 49392	20 000
Relevante yrker blant utleide fra bemanningsforetak (NACE 78.2)	Skjønnsmessig kodet	18 000
I alt		243 000
Hvorav ikke bosatte		36 000

I tabell 3.6 ser vi hvordan tariffavtaledekningen påvirkes av om vi inkluderer allmenngjorte områder eller ikke. Den første kolonnen i tabell 3.5 omfatter alle arbeidsforhold, det vil si både hovedstillinger og bistillinger blant bosatte og ikke-bosatte arbeidstakere. For privat sektor har vi beregnet avtaledekningen til 44 prosent målt ved sysselsatte i virksomheter med tariffavtale. Hvis arbeidstakere på allmenngjorte områder inkluderes, øker dekningsgraden til 55 prosent. I kolonne to ser vi på hovedstillinger med 4 timers avtalt arbeidstid eller mer, det vil si den avgrensningen som er gjort i analysene ovenfor. Her ligger avtaledekningen i privat sektor på 45 prosent uten allmenngjorte bransjer/yrker og på 56 prosent når disse inkluderes. Hvis vi inkluderer offentlig sektor, der alle lønntakere dekkes av tariffavtale, får vi en anslått tariffavtaledekning på 63 prosent (hovedarbeidsforhold på minst 4 timer per uke, inkludert ikke bosatte). Denne øker til 71 prosent når allmenngjorte bransjer/yrker tas med.

Tabell 3.6 Arbeidsforhold (inkludert bistillinger) og arbeidstakere (hovedarbeidsforhold, 4 timer og mer). Privat sektor, inkludert offentlig eid virksomhet. Ikke-bosatte arbeidstakere er inkludert. 2018.

	Arbeidsforhold (stillinger)	Arbeidstakere (hovedarbeidsforhold)
<b>Arbeideryrker (STYRK 5 til 9)</b>		
Tariffbunden virksomhet	315 000	288 000
Allmenngjort bransje, tariffavtale	103 000	97 000
Allmenngjort bransje, ikke tariffavtale	241 000	216 000
Ikke tariffbunden virksomhet, ikke allmenngjort bransje	338 000	289 000
I alt arbeideryrker	998 000	890 000
<b>Funksjonæryrker (STYRK 1 til 4)</b>		
Tariffbunden virksomhet	385 000	373 000
Ikke tariffbunden virksomhet, inkludert bransjer med allmenngjøring	465 000	429 000
I alt funksjonæryrker	849 000	803 000
<b>Privat sektor i alt</b>	<b>1 844 000</b>	<b>1 690 000</b>
<b>Offentlig sektor</b>		
Kommune	618 000	520 000
Stat	309 000	289 000
I alt offentlig sektor	927 000	809 000
<b>Tariffavtaledekning – ulike mål</b>		
Tariffavtaledekning – privat sektor	44	45
Tariffavtaledekning – privat sektor, inkludert allmenngjorte områder	55	56
Tariffavtaledekning – privat og offentlig sektor	62	63
Tariffavtaledekning – privat sektor og offentlig sektor, inkludert allmenngjorte områder	70	71

### 3.7 Avslutning

Vi har i dette kapitlet sett på arbeidsgiversidens organisasjonsgrad og tariffavtaledekningen. Kartleggingen er i hovedsak avgrenset til privat sektor. Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad – beregnet som andel sysselsatte i organiserte virksomheter – har økt over tid, og per 2019 er arbeidsgiversidens organisasjonsgrad på om lag 70 prosent. Organisasjonsgraden har særlig økt fra om lag år 2000. I denne perioden har Virke økt sin relative andel av sysselsettingen i organiserte virksomheter, mens NHO har tapt andeler. Spørreundersøkelsen viser at det er stor variasjon i arbeidsgiversidens organisasjonsgrad – målt ved andel virksomheter som er medlem – ettervirksomhetsstørrelse. Organisasjonsgraden er høy blant virksomheter med 50 ansatte og mer. Det er også bransjevise forskjeller, der virksomheter innen service og rådgivning, IKT etc. har lavest organisasjonsgrad.

Vi har sett på tariffavtaledekningen med utgangspunkt i registerdata over sysselsatte lønnstakere, der målet på tariffavtaledekning er andel sysselsatte i virksomhet som bindes av tariffavtale. Siden det ikke finnes opplysninger om tariffavtale i registerne, har vi lagt medlemskap i Fellesordninger for AFP til grunn og supplert dette

kjennetegnet med andre skjønnsbaserte opplysninger. I privat sektor har tariffavtaledekningen gått ned over tid, og vårt mål viser at om lag 46 prosent av lønnstakerne i privat sektor arbeider i en virksomhet med tariffavtale. Det er store forskjeller i tariffavtaledekningen etter bransje og virksomhetens størrelse. I privat sektor varierer avtaledekningen fra om lag 20 prosent i bransjer med lav dekning til drøye 90 prosent i de bransjene som har høyest avtaledekning. Over tid har noen bransjer økt avtaledekningen, mens andre har en stabil eller nedadgående dekningsgrad.

I Norge har vi ingen tradisjon for å inkludere allmenngjorte områder i målet for tariffavtaledekningen. Vi har estimert hvor mange arbeidstakere som omfattes av allmenngjøring i betydningen at de befinner seg i bransjer og yrker som ligger under et allmenngjøringsvedtak samtidig som de ikke har tariffavtale. Å inkludere disse gruppene vil eventuelt øke tariffavtaledekningen i privat sektor med drøye 10 prosentpoeng.

Hvordan skal en så forstå utviklingen der arbeidsgiversidens organisasjonsgrad øker, uten at tariffavtaledekningen følger med? En forklaring kan være at organisasjonene rekrutterer nye typer virksomheter som har andre begrunnelser enn tariffelleskapet for å være medlem av en arbeidsgiverorganisasjon. En annen forklaring kan være at en del virksomheter ikke ønsker å ha tariffavtale, og dermed forsøker å unngå å bli bundet, og at denne andelen har økt over tid. I de påfølgende kapitlene ser vi på hvilke roller arbeidsgiverorganisasjonene har, hvordan et (eventuelt) medlemskap i en arbeidsgiverorganisasjon begrunnes av organiserte og uorganiserte virksomheter, og hvordan virksomhetene ser på tariffavtalene og det å bli tariffbundet.



## 4 Arbeidsgiverorganisasjonenes rolle

---

Demougin og medforfattere (2019) har ut fra en gjennomgang av forskningslitteratur om arbeidsgiverorganisasjoner identifisert tre roller som organisasjonene kan inneha. Dette er rollen som kollektiv aktør («industrial relation»-aktør), politisk aktør og tjenesteleverandør. Rollene har utviklet seg over tid og i ulike retninger i ulike arbeidslivsmodeller. I dette kapitlet ser vi på norske arbeidsgiverorganisasjoners rolle og hvordan de selv definerer seg, før vi i neste kapittel ser på hva medlemmene etterspør.

### 4.1 Tre ulike roller

Som i andre land etablerte de norske arbeidsgiverorganisasjonene seg på starten av 1900-tallet som en motkraft til framveksten av fagforeningene (Sisson 1987). Bare ved å stå sammen kunne arbeidsgiverne stå imot arbeidstakersidens økende grad av samordning og krav om økt lønn. På denne måten etablerte organisasjonene seg i en rolle som kollektiv aktør. Forhandlinger på sentralt nivå der lønnstillegg ble bestemt for hele privat næringsliv eller en hel bransje, gjorde at organisasjonene befestet sin posisjon som sentrale aktører for den økonomiske og sosiale utviklingen av landet. Dette var særlig viktig i perioden etter andre verdenskrig og fram til 1980- og 1990-tallet. Norge følger her den internasjonale utviklingen, hvor både sentraliseringen av forhandlingene og tariffavtaledekningen kom under press (Katz 1993). Bakgrunnen for dette var knyttet til globalisering som svekket fagbevegelsen i en rekke land, samt at økt internasjonal konkurranse førte til krav om større fleksibilitet (Katz 1993). Dette fikk ulike utslag i ulike arbeidslivsmodeller. I de nordiske beholdt partene fremdeles en sterk grad av koordinering, om enn i en fornyet form. I Norge skjedde dette gjennom solidaritetsalternativet, som er en betegnelse på norsk inntektspolitikk i perioden 1992–1997 (Traxler 1995; Hassel 2009; Stokke 1998).

Arbeidsgiverorganisasjonene i rollen som politisk aktør vokste fram på det arbeids- og sosialpolitiske området helt fra starten. I lovgivningsarbeidet på begynnelsen av 1900-tallet, og særlig i arbeidet med ny arbeidstvistlov, hadde arbeidsgiverorganisasjonene en sentral rolle både i et nyutviklet partssamarbeid og i trepartssamarbeidet (Nergaard 2016; Alsos et al. 2016). Organisasjonenes rolle i korporative samarbeidsorganer var særlig sterk i perioden etter andre verdenskrig og var knyttet både til makroøkonomisk politikk og arbeidslivs- og velferdspolitik (Hall 1989; Western 1997). Selv om Norge har bevart den korporative modellen, så avtok omfanget på 1970- og 1980-tallet hvor antall organer ble redusert (NOU 2013: 19). Samtidig har arbeidsgiverorganisasjonene tatt i bruk nye måter å påvirke på i tråd med sine interesser, for eksempel gjennom lobbying og bruk av massemedia (Gooberman mfl. 2019; NOU 2013: 19). Dette har vært viktig i land uten korporative systemer, men ikke bare der. Et nytt eksempel i norsk sammenheng er Norsk Industris påvirkning av reglene for arbeidsinnvandring under covid-19-pandemien (*Aftenposten* 10.12.2020).

Parallelt med arbeidsgiverorganisasjonene vokste det fram rene næringsorganisasjoner (for eksempel Norges Industriforbund og Norges Håndverksforbund). Disse var lenge selvstendige organisasjoner, og virksomhetene var gjerne medlemmer både av arbeidsgiver- og næringsorganisasjonene. Med dannelsen av NHO i 1986 gikk næringslivs- og arbeidslivsorganisasjonene sammen (Alsos & Nergaard 2020). Tilsvarende sammenslåinger har skjedd i andre deler av arbeidslivet, sist innen finans i 2013. Den interessenpolitiske rollen som arbeidsgiverorganisasjonene har, spenner dermed over et svært bredt område.

Rollen som tjenesteleverandør har særlig utviklet seg de siste tiårene, om enn ulikt i ulike organisasjoner. I litteraturen har denne utviklingen særlig vært knyttet til at organisasjonene har fått en svekket rolle som kollektiv aktør (Goberman et al. 2017; Ibsen & Navrbjerg 2019). Dette taler for at denne rollen kan ha blitt sterkere utviklet i organisasjoner hvor den kollektive aktørrollen er svak, sammenlignet med der den står sterkere. Olson (1965) påpekte at det kollektive handlingsproblemet, ved at det ikke er rasjonelt for virksomhetene å betale for kollektive goder dersom de kan få disse gratis, vil svekke den kollektive rollen, men at organisasjonene likevel kan overleve ved å tilby tjenester som virksomhetene har nytte av. Sheldon mfl. (2019) skiller mellom selektive og frivillige tjenester, hvor organisasjonene utvikler ulike typer medlemskap hvor tjenestetilbudet er differensiert, samtidig som organisasjonene kan tilby tjenester til ikke-medlemmer. For Danmark har Ibsen og Navrbjerg (2019) vist at selv om arbeidsgiverorganisasjonene fortsatt har en rolle som kollektiv aktør, er ikke denne tilstrekkelig til å skaffe dem et godt nok finansieringsgrunnlag, og de har derfor vært tvungne til å tilby nye tjenester.

## 4.2 Hvilke roller vektlegger norske arbeidsgiverorganisasjoner?

I alle organisasjonene vi har gjort intervjuer i, gjenfinner vi alle de tre rollene som er identifisert i forskningslitteraturen. Vektingen mellom de ulike rollene er imidlertid ulik, og for mange er det vanskelig å svare på hva som vektlegges mest.

Vi begynte som en tariffaktør. For 20 til 25 år siden vokste tjenestetilbudet fram som en viktig rolle, og senere har også næringspolitikken blitt viktig. Alle tre rollene er viktige for oss. Jeg klarer ikke å rangere dem. (ansatt, arbeidsgiverorganisasjon)

I denne delen ser vi nærmere på hva de ulike informantene selv vektlegger.

### Rollen som kollektiv aktør

Arbeidsgiverorganisasjonene har fremdeles en viktig rolle i den norske lønnsdannelsen og regulering av arbeidsvilkår. Ved at partene har beholdt bransjevise avtaler hvor organisasjonene forhandler på vegne av medlemmene, så utgjør denne rollen fortsatt en sentral del for disse organisasjonene. Rollen som kollektiv aktør skiller også arbeidsgiverorganisasjonene fra andre organisasjoner med mer næringslivsfokus, som for eksempel SMB Norge og Sjømatbedriftene.

I kapittel 3 så vi at mens organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden har vokst de siste årene, har andelen sysselsatte som er omfattet av tariffavtale, gått ned. I både NHO og Virke er det en betydelig andel virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale. Til tross for dette er fremdeles flertallet av de sysselsatte i organiserte virksom-

heter tariffbundne. En fallende tariffavtaledekning, særlig innen enkelte organisasjoner, vil på sikt redusere betydningen av rollen som kollektiv aktør. At dette er en pågående utvikling, framkommer også i intervjuene med ansatte i arbeidsgiverorganisasjonene. Våre informanter vektlegger denne rollen ulikt. I enkelte organisasjoner er rollen som tariffavtalepart og inntektspolitisk aktør fremdeles den helt sentrale, mens den hos andre synes å ha blitt mindre vektlagt over tid.

Vi er mer en interesseorganisasjon enn en arbeidsgiverorganisasjon. (ansatt, arbeidsgiverorganisasjon)

Vektingen synes imidlertid til dels å ha sammenheng med hvor i organisasjonen informantene jobber. Ansatte som jobber med tariffavtaler og forhandlinger, er naturlig nok mer opptatt av viktigheten av denne rollen enn de som jobber med andre oppgaver. Hvilke typer medlemmer organisasjonene har, og hvor høy tariffavtaledekningen er blant medlemmene, synes imidlertid uavhengig av dette å være styrende for medlemmenes og dermed organisasjonenes vekting. Dette gjør at enkelte av informantene mener at tariffdelen blir lavere prioritert enn de skulle ønske.

### **Tjenesteleverandør**

Rollen som kollektiv aktør vil delvis overlappe med rollen som tjenesteleverandør. Gjennom tilbud om rådgivning, digitale verktøy og kurs inngår også tariffavtalene og rettsvirkningene av disse. Innen den kollektive arbeidsretten har organisasjonene et konkurransefortrinn sammenlignet med advokatkontorene. De eier avtalene og har kompetanse i hvordan disse skal tolkes. Det er bare organisasjonene som kan bringe tvister inn for Arbeidsretten.

Tjenestetilbudet er imidlertid langt bredere enn dette. Alle de største hovedorganisasjonene tilbyr elektroniske håndbøker med veiledning på arbeidsrettslige spørsmål (som Arbinn i NHO og Arbeidsgiverguiden, HMS Håndbok med mer i Virke). Disse håndbøkene er eksklusive for medlemmene og inneholder informasjon om hvordan regelverket skal forstås, råd for hvordan virksomhetene skal gå fram i ulike saker, samt maler på avtaler og andre dokumenter som medlemmene kan benytte. I tillegg har medlemmene tilgang til rådgivningstelefon eller faste kontaktpunkter der de kan få hjelp og veiledning i individuell og kollektiv arbeidsrett. Organisasjonene legger vekt på å være tilgjengelige.

For våre medlemmer er det viktig at de kan ringe oss. (ansatt arbeidsgiverorganisasjon)

En del arbeidsgiverorganisasjoner har også en ganske oversiktlig medlemsmasse. Disse har mulighet for å følge opp virksomheter tettere og tar gjerne en sjekk med medlemmene om det er noe de kan hjelpe med. Tilsvarende oppfølging har andre organisasjoner etablert med sine største medlemmer.

Vi er alltid på tilbudssida for å ta en sjekk. Ofte er alt OK, men ofte er det også noen småting som kan ryddes av veien. Så kan vi eventuelt reise ut på et møte – ta en prat med fagforbundet. (ansatt, arbeidsgiverorganisasjon)

Videre tilbys det bistand i rettsprosesser innen arbeidsrett og rådgivning/advokatbistand på næringsjuridiske områder. Her varierer det om det er en del av kontingenten, eller om det må betales særskilt for dette, og om dette er noe som er en del av organisasjonen. NHO har for eksempel en avtale med eksterne advokater der medlemmer gis rabatt. I tillegg kan landsforeningene ha egne ordninger. Utover veiledninger og rådgivning er det kurs og innkjøpsavtaler som framstår som de to viktigste

tjenestetilbudene. Her er det stor variasjon, og innkjøpsavtaler kan omfatte alt fra forsikring og pensjon til drivstoff og hotellbestillinger. Medlemmer i landsforeninger tilknyttet NHO kan benytte avtaler som NHO har forhandlet fram, men enkelte av landsforeningene har i tillegg framforhandlet egne innkjøpsordninger.

### **Politisk aktør**

Den tredje rollen, organisasjonene som politisk aktører, omfatter både arbeidslivs- og velferdspolitikken og næringspolitikken. Rollen gir seg utslag på flere måter. Organisasjonene har plass i trepartssamarbeidet og kan påvirke myndighetenes politikk på denne måten. Dette omfatter både faste organer som Arbeids- og pensjonspolitisk råd, Kontaktutvalget og TBU, men også mer ad hoc-organer. De blir videre tatt med i regjeringens utvalg, i tillegg til at de blir hørt når regjeringen skal utforme nye regler eller ny politikk. Gjennom bransjefellesskap har medlemmene mulighet til å påvirke både arbeidslivs- og næringspolitikken på en måte som hensyntar deres behov.

Flere av informantene mener at næringspolitikken er den viktigste rollen for medlemmene og hovedårsaken til at mange melder seg inn og forblir medlemmer. I enkelte organisasjoner har det også gitt seg utslag i hvor mange ansatte det er som jobber med dette sammenlignet med «arbeidsgiveriet», det vil si arbeidsgiverservice og arbeidsgiverpolitikk.

Det som er viktig, er at vi har høy gjennomslagskraft, sitter rundt bordet – den storting og regjering tar kontakt med. Kanskje det aller viktigste. Vi har bred faglig kompetanse. På arbeidsgiverspørsmål, fagkompetanse innen de ulike faglige områdene, kommunikasjon osv. Vårt arbeid for å øke omdømmet til næringen er også viktig. (ansatt arbeidsgiverorganisasjon)

Næringspolitikken teller mest. (ansatt arbeidsgiverorganisasjon)

Enkelte påpekte at bransje- og næringspolitikken var kommet høyere opp på dagsordenen den senere tid. Her ble også næringspolitiske utfordringer i perioden med korona nevnt spesielt. Synlighet i mediene – at organisasjonen står fram som næringens talerør overfor myndighetene – trekkes fram som viktig for nåværende medlemmer, men også for rekrutteringen av nye medlemmer. Noen peker imidlertid på at dette er noe de større medlemmene er mer opptatt av enn de små. De små tar rammevilkårene for gitt og føler i mindre grad at de har mulighet til å påvirke.

### **Medlemskap som seriøsitetsstempel**

Noen av organisasjonene framhever at virksomhetene mener at medlemskap hos dem gir virksomhetene et seriøsitetsstempel. Dette kan ses på som en fjerde rolle som organisasjonene innehar. Logoen til arbeidsgiverforeningen brukes for eksempel av medlemmer på nettsider, brevark eller i lokalene for å vise at de er organiserte, og dermed at det er ordnede forhold i virksomheten. I bransjer der problemer med useriøse aktører har vært særlig eksponert i media, har også landsorganisasjonene utviklet egne verktøy som skal bidra til økt vektlegging av seriøsitet. Eksempler på dette er NHO Service og Handel som har etablert en renholdsportal som skal gjøre det enklere å kjøpe godkjente renholdstjenester, og Revidert arbeidsgiver som er en godkjenningssordning for bemanningsbedrifter og et vilkår for å bli tatt opp som medlem. Virksomheter som ikke oppfyller kriteriene, kan heller ikke «smykke seg» med at de er medlemmer, og bruke logoen til å markedsføre seg selv.

Kriterier for å bli tatt opp som medlem, brukes reelt som en siling av hvilke virksomheter som får bli medlem i enkelte av organisasjonene. Dette benyttes også som argument av en av informantene for hvorfor de ikke driver et aktivt rekrutteringsarbeid – de vil ha den seriøse og langsiktige delen av bransjen som medlemmer. Det finnes også flere eksempler på at det stilles krav i vedtektene til de ulike organisasjonene for å kunne bli tatt opp som medlemmer eller forbli medlemmer. Det kan gjelde vilkår som må oppfylles for å kunne bli tatt opp, eller prosedyrer som må gjennomføres. NHO Transport stiller krav om dokumentasjon på at lover og forskrifter følges, og at virksomheten har økonomiske garantier på plass. Her skal innmeldinger godkjennes av styret. I NHO Logistikk og transport skjer innmelding via lokal avdeling og med endelig beslutning i styret. Her må søknad om medlemskap følges av en anbefaling fra den lokale avdelingen og reviderte regnskaper med dokumentasjon av tilsvarende økonomi. Tilsvarende krav finnes også i foreningene som står bak Byggenæringens Landsforening (BNL), hvor Entreprenørforeningen – Bygg og Anlegg (EBA) krever reviderte regnskaper, firmaattest og skatteattester og at virksomheten minst har drevet virksomhet i Norge de siste to årene. Spekter forbeholder seg også retten til å avvise medlemmer ved at vedtektene fastslår at virksomheter som etterspør organisasjonens «verdier og løsninger og som vil styrke Arbeidsgiverforeningen Spekter som interesseorganisasjon» (vedtektene § 2-1) kan tas opp som medlemmer.

### **4.3 Har organisasjonene utviklet nye eller differensierte medlemstilbud?**

Det er ulike strategier for å tiltrekke seg nye medlemmer. En mulighet er å utvikle nye tjenester som kommer på toppen av de andre, slik at medlemmene får mer igjen for kontingenten, eller at det er tilbud tilpasset ulike typer medlemmer. For det andre kan organisasjonene utvikle mer differensierte medlemstilbud, slik at medlemmer kan velge hvilke tjenester de ønsker, og hva de vil betale for. I etterkant av fusjonene mellom næringslivs- og arbeidsgiverorganisasjonene har det oppstått en del slike differensierte medlemskap, for eksempel ved at en kunne velge bare å være tilknyttet næringslivsdelen. Denne typen differensiering er for en stor del avvirket, men både vedtektene i Spekter og Finans Norge åpner for slike differensierte medlemskap.

Enkelte av organisasjonene har imidlertid etablert nye former for differensiering. Mens politikk, tariff og arbeidsrettslig rådgivning synes å inngå i det alle organisasjonene tilbyr innenfor kontingenten, vil øvrige tjenester kunne være betalingstjenester, om enn til en rabattert pris. Noen organisasjoner tilbyr også frivillige tjenester til virksomheter som ikke er medlemmer, det kan for eksempel dreie seg om kurs eller tilgang til nettverk. Gjennom kjøp av tjenester får virksomheter som er uorganiserte, mulighet til å vise fram organisasjonen og hva de kan tilby, og dette kan være en rekrutteringsvei.

Årsakene til introduksjon av frivillige tjenester synes i hovedsak å henge sammen med kostnader og konkurransesituasjon. Ved å tilby tjenester de uansett produserer, til ikke-medlemmer, så øker inntektene. Videre gjør ekstra betaling for enkelte tjenester det mulig å holde kontingentprisen nede, samtidig som en kan tilby flere tjenester. I dagens situasjon konkurrerer ikke arbeidsgiverorganisasjonene bare mot hverandre, men også mot advokater og andre rådgivningstjenester.

Det er også konkurranse fra andre aktører enn arbeidsgiverorganisasjonene, for eksempel konsulenter og rådgivertjenester. Den største konkurrenten er

Google. Da må vi rydde i etterkant. Det er tidkrevende og koster penger. (ansatt arbeidsgiverorganisasjon)

Dette sitatet er hentet fra en av organisasjonene med flere små medlemsvirksomheter. I mindre virksomheter er gjennomgående tariffavtaledekningen og organisasjonsgraden blant de ansatte lavere enn i større virksomheter. Det vil dermed være færre som kan etterspørre en nøyaktig etterlevelse av regelverket, og det gjør at behovet for rådgivning og veiledning kan føles mindre.

#### **4.4 Oppsummering**

I dette kapitlet har vi sett på hvilke ulike roller arbeidsgiverorganisasjonene ivaretar for sine medlemmer, og vi kan skille mellom rollen som kollektiv aktør, tjenesteleverandør og politisk aktør. Norske arbeidsgiverorganisasjoner ivaretar alle disse rollene, selv om vektingen kan være ulik mellom de forskjellige organisasjonene og over tid. Rollen som kollektiv aktør står fremdeles sterkt, og alle organisasjonene er part i tariffavtaler som de forhandler med sine respektive fagforbund. Rollen som tjenesteleverandør har imidlertid blitt stadig viktigere, og særlig i organisasjoner med mange små virksomheter og mange virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale. For mange er den tredje rollen, det vil si bransjefellesskapet og muligheten for å påvirke næringspolitikken, sentralt, det gjelder særlig de store virksomhetene. I tillegg til disse tre rollene finner vi en fjerde rolle. Medlemskap kan være med på å gi virksomhetene et seriøsitetsstempel. Dette gjelder bransjer der en har slitt med useriøse aktører. For å forsterke dette er det også organisasjoner som har utviklet egne sertifiseringsordninger eller særlige krav for å bli tatt opp som medlemmer. Avslutningsvis peker vi på at det til en viss grad er utviklet selektive tjenester til medlemmer ved at enkelte tjenester forutsetter betaling. Enkelte organisasjoner har også tjenester som tilbys virksomheter som ikke er medlemmer. På denne måten får de vist seg fram for potensielle medlemmer, samtidig som de øker inntektene.

## 5 Motivasjon for organisering

---

I dette kapitlet ser vi på arbeidsgiversidens motivasjon for å organisere seg. Hvordan begrunner de som allerede er medlemmer, sitt medlemskap? Og hvilke holdninger til organisering har uorganiserte virksomheter? Hvor interessert er disse i å organisere seg, og hva skal eventuelt til? Vi tar utgangspunkt i arbeidsgiverorganisasjonenes ulike roller (jf. avsnitt 4.2) og spør om hva som er viktigst for medlemmene. Er det rollen som kollektiv aktør knyttet til tariffavtaler og forhandlinger? Er det de tjenestene arbeidsgiverorganisasjonen kan tilby? Eller legges det mest vekt på at arbeidsgiverorganisasjonene er politiske aktører som kan påvirke rammebetingelser i arbeidsgiver- og bransjepolitikken?

Det er stor variasjon blant norske virksomheter, både etter hvilke typer produkter eller tjenester de produserer, størrelse, og hvilken type arbeidskraft de sysselsetter. Det er rimelig å anta at dette også påvirker interessen for å organisere seg og hva en vektlegger i et medlemskap. Vi vil for eksempel vente at virksomhetenes størrelse har betydning, det vil være forskjeller i hva en mindre virksomhet – med under 25 ansatte – ønsker av et nåværende eller framtidig medlemskap, sammenlignet med en stor virksomhet.

I Norge har arbeidsgiverorganisasjonene mange medlemmer uten tariffavtale (3.4, se også Nergaard 2020), samtidig som vi finner en del tariffbundne virksomheter utenfor arbeidsgiverorganisasjonene. Om virksomheten har tariffavtale eller ikke, kan også påvirke både interessen for å organisere seg og hva virksomheten ønsker fra en arbeidsgiverorganisasjon. Hva er begrunnelsene for å organisere seg for virksomheter som ikke har tariffavtale? Er disse mer opptatt av hvilke tjenester arbeidsgiverorganisasjonen kan tilby, eller er også disse opptatt av arbeidsgiverorganisasjonen som kollektiv aktør?

Vi diskuterer dette med utgangspunkt i intervjuer med ansatte i arbeidsgiverorganisasjonene og spørreundersøkelsen blant virksomheter i privat sektor.

### 5.1 Hva vektlegger/etterspør medlemmene?

I intervjuene med ansatte i arbeidsgiverorganisasjonene spurte vi hva medlemmene la vekt på i medlemskapet, og vi tok utgangspunkt i de tre rollene. Vektleggingen varierte mellom de ulike organisasjonene. Hvilken type medlemmer organisasjonen har, betyr mye for vurderingene, for eksempel om medlemsvirksomhetene i hovedsak har tariffavtale, eller om det kun er et mindretall som bindes. I noen grad avspeilet intervjuene også et skille mellom «gamle» og «nye» bransjer.

#### «Arbeidsgiveriet»

Det som betegnes som «arbeidsgiveriet» i flere av våre intervjuer, dreier seg både om arbeidsgiverorganisasjonene som kollektiv aktør og deres rolle når det gjelder service overfor medlemmene. I intervjuene med ansatte i arbeidsgiverorganisasjonen la de fleste av våre informanter vekt på at medlemmene etterspør råd og bistand i saker som angår deres rolle som arbeidsgiver, det vil si rettigheter og plikter etter lovverk

og tariffavtale. Dette kan være knyttet til alt fra større nedbemanninger til at en vil være sikker på å løse enkeltsaker korrekt. Som en av informantene svarte på spørsmål om hva medlemmene etterspurte: «arbeidsgiverservice – få hjelp i spørsmål som går på ansatte». Slik bistand etterspørres av medlemmer både med og uten tariffavtale. Men vektleggingen vil være noe ulik, arbeidsgiverorganisasjoner med mange medlemmer uten tariffavtale kan ha større vekt på individuell arbeidsrett sammenlignet med organisasjoner der tariffavtaledekningen er høy.

Arbeidsgiverorganisasjonene har betydelig kompetanse i spørsmål som angår arbeidsgiverrollen (både individuell og kollektiv arbeidsrett), og medlemmene kan vanligvis få juridisk assistanse i arbeidsrettslige spørsmål gratis eller til reduserte priser. Slik assistanse framheves som et viktig medlemsgode og noe som vektlegges når en skal overbevise virksomheter om å bli medlem. I intervjuene ble det vist til at arbeidsgiverorganisasjonene (stort sett) har et godt forhold til tariffmotpartene. Dette bidrar til at mange saker kan løses på et tidlig tidspunkt, noe som er en fordel for medlemmene.

Det var litt ulike vurderinger av hvem som bruker rådgivning knyttet til arbeidsgiverrollen. Det er enighet om at dette er viktig for små og mellomstore virksomheter som ofte ikke har HR-avdeling/HR-medarbeider. Men det er også eksempler på store medlemsvirksomheter som benytter slike tjenester jevnlig. Det vises for eksempel til at HR-funksjonen har endret seg i retning av å bli mindre rettighetsorientert (dvs. at det legges mindre vekt på rettigheter og plikter i lov eller avtale), og at stillingen i større grad er blitt en gjennomgangsstilling. Dermed kan også store virksomheter ha behov for bistand, ikke minst i tariffrettslige spørsmål. Nye medlemsvirksomheter vil ofte ha lite kjennskap til tariffavtalene (gitt at de bindes) og behov for mer grunnleggende hjelp.

I intervjuene med ansatte i arbeidsgiverorganisasjonene var vurderingen at det først og fremst er større virksomheter som er opptatt av at medlemskapet gir dem mulighet til å påvirke tariffavtalene og lønnsoppgjørene. Vi spurte i tillegg om det å opprettholde den norske arbeidslivsmodellen i form av et organisert arbeidsliv er en begrunnelse for å organisere seg. Også her trekker de fleste av våre informanter fram at det er et skille mellom små og store virksomheter. For de små blir denne typen betraktninger fjernt. Men også for større virksomheter kan dette bli vel abstrakt. En av våre informanter svarte som følger: «De mener mye om lønnsdannelse, men ikke så mye om den norske modellen.» Samtidig viser informantene til at dette ikke betyr at medlemmene er negative til et organisert arbeidsliv, men at spørsmål som dreier seg om den daglige driften, er viktigst. For store virksomheter er en ansvarlig lønnsdannelse viktig, her kan vurderinger om fordelene ved et organisert og regulert arbeidsliv telle med.

### **Et bransjefellesskap og en viktig bransjepolitisk aktør**

De fleste informantene fra arbeidsgiverorganisasjonene viser til at medlemmene er opptatt av spørsmål som angår bransjen, og at arbeidsgiverorganisasjonens rolle som bransjepolitisk aktør er viktig. Men organisasjonene – direkte eller gjennom underorganisasjoner – tilbyr også et bransjefellesskap. Inntrykket er likevel at det er noe ulike vurderinger av hvor viktig bransjefellesskapet og arbeidsgiversidens politiske rolle er for rekruttering. Noen av de vi intervjuet, la betydelig vekt på dette:

Har inntrykk av at næringspolitikk er viktig for bedriftene for å melde seg inn, men blandet begrunnelse. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)



En annen organisasjon – med mange små og mellomstore virksomheter som medlemmer – mente at næringspolitikken var mindre viktig for denne typen medlemmer:

For å være ærlig, de er ikke opptatt av næringspolitikk og lobbypolitikk, men bunnlinja. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

De fleste av de vi intervjuet, viste til at det særlig er større virksomheter som er opptatt av næringspolitikken:

Interessepolitikk? Definitivt ja. Når man når en viss størrelse, skjer det noe med en bedrift, har råd til å være mer opptatt av annet. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

For denne typen virksomheter er det ofte naturlig å være organisert. En aktiv og spisset bransjepolitikk kan likevel påvirke hvor disse organiserer seg, og i noen tilfeller trakk våre informanter fra arbeidsgiverorganisasjonene dette fram som en forklaring på at virksomheter går fra én arbeidsgiverorganisasjon til en annen.

### **Medlemstjenester**

Å ha tilgang til rådgivning og støtte i arbeidsgiverspørsmål ble av alle informantene trukket fram som en viktig begrunnelse for medlemskapet både for virksomheter med tariffavtale og virksomheter uten tariffavtale. Det er større variasjon i hvordan arbeidsgiverorganisasjonene vurderer betydningen av andre typer medlemsgoder enn de som går på rådgivning og støtte i saker som angår virksomhetenes rolle som arbeidsgiver. Noen informanter trekker fram at deres medlemmer er opptatt av innkjøpsordninger eller kurs og rådgivning knyttet til forretningsdrift, for eksempel regelverk, kontrakter og offentlige anbud. Flere av arbeidsgiverorganisasjonene har også utviklet bransjespesifikke tilbud som ikke fås andre steder (jf. kapittel 4). Andre sier at denne typen medlemsgoder ikke spiller noen stor rolle for om de får nye medlemmer eller ikke. Vurderingen er at innkjøpsordninger og lignende ordninger er viktigst for mindre virksomheter.

### **Rollene**

Våre informanter i arbeidsgiverorganisasjonen viser til at medlemmene er opptatt av så vel arbeidsgiverspørsmål som av bransje-/næringspolitikk og medlemsgoder. Vektleggingen varierer, mellom små, mellomstore og store virksomheter og mellom virksomheter med og uten tariffavtale. Det kan likevel se ut som om vurderingene er at store medlemsvirksomheter er aktive medlemmer på flere områder – og vektlegger flere aspekter ved medlemskapet – sammenlignet med de mindre medlemsvirksomhetene. Dette gjelder særlig vektleggingen av hvor viktig bransje- og næringspolitikken er for medlemskapet og engasjement i slike spørsmål. Små og mellomstore virksomheter er først og fremst opptatt av å få hjelp i arbeidsgiverspørsmål når de har behov for det. I en del tilfeller er innkjøpsordninger og lignende medlemsgoder viktige. Det vil si at her vektlegges rollene som tjenesteleverandør. Samtidig kan ikke rådgivning i arbeidsgiverspørsmål frikobles fra rollen som kollektiv aktør, særlig gjelder dette bransjer med relativt høy andel tariffdekkede virksomheter.

### **Kostnader ved medlemskap**

Organisasjonene har utviklet tjenester som skal gjøre at virksomhetene sparer penger på å være medlem. Kostnaden ved medlemskap er likevel en faktor som gjør at enkelte velger å stå utenfor, og som også avgjør hvilken organisasjon en velger å bli

medlem av. I intervjuene sa noen av informantene at pris betyr mye, særlig når en skal hente inn nye medlemmer. Andre pekte heller på at medlemmene er opptatt av hva en får for kontingenten, det vil si sammenhengen mellom pris og nytte.

For virksomheter som er medlem av NHO, må det både betales kontingent til NHO sentralt og til landsforeningene. Kontingentens størrelse varierer også mellom landsforeningene, slik at for enkelte virksomheter kan dette være en faktor som påvirker hvilken landsforening de ønsker å være medlem av.

Medlemskontingenten fastsettes gjerne som en promille av lønnssummen i virksomhetene. Enkelte har faste minstekontingenter, og det er vanlig at promillesatsen trappes trinnvis ned for store virksomheter. Organisasjonene kan også ha særlige satser for enkelte virksomheter eller virksomheter med lav omsetning. NHO Gründer er et eksempel hvor nystiftede virksomheter med begrenset omsetning kan betale kr 2000 i medlemskontingent de første årene. For virksomheter med tariffavtaler kan det også tilkomme ekstra kostnader ved at det betales premie til konfliktfondet.

Minstekontingentene varierer mellom organisasjonene og er i enkelte organisasjoner forbeholdt de aller minste virksomhetene med lønnssummer opp til 1 million kroner. I de organisasjonene som er omfattet av vår gjennomgang, varierer dette fra 3000 til 30 000 kroner.

Medlemsvirksomhetene har også mulighet til å gjøre fradrag fra deler av kontingenten i skattepliktig inntekt. Fradrag kan være knyttet til medlemskap i arbeidsgiverorganisasjon og næringsorganisasjon, men samlet sett kan fradraget ikke overstige 2 promille av lønnsutbetalingen (skatteloven § 6-19).

## **5.2 Spørreundersøkelsen: Hva legger organiserte virksomheter vekt på?**

I spørreundersøkelsen blant virksomheter oppgir om lag halvparten at de er organisert i en arbeidsgiverorganisasjon (jf. kapittel 3). Vi ba disse ta stilling til en del påstander om hvorfor de var organiserte. Påstandene gjelder de ulike rollene som ble diskutert i kapittel 4, og dekker både konkret bistand og mer generelle årsaker til å være organisert. Et par av spørsmålene har noe ulik formulering avhengig av om spørsmålet går til virksomheter med eller uten tariffavtale. Vi ba også virksomhetene oppgi hva som er den viktigste begrunnelsen for å være organisert, samt angi hvor stor nytte de har av å være medlem av en arbeidsgiverorganisasjon (se boks 5.1 for spørsmålene). Nedenfor vil vi se på hvilke årsaker virksomhetene legger vekt på, og om det er forskjeller mellom mindre og større virksomheter, mellom virksomheter med og uten tariffavtale, mellom nye og gamle medlemmer og ulike sektorer, etter hvilken type arbeidskraft virksomheten har, og etter hvilken arbeidsgiverorganisasjon det dreier seg om.

### Boks 5.1 Spørsmål om organisering

Det er flere årsaker til at en virksomhet er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon. Kan du angi hvor viktig eller uviktig følgende forhold var for at dere er medlem i en arbeidsgiverorganisasjon?

- Fordi vi ønsker å være del av et bransjefellesskap
- For å få støtte og veiledning i spørsmål som gjelder tariffavtalen (virksomheter med tariffavtale) / For å få støtte og veiledning i arbeidsgiverspørsmål, for eksempel arbeidstid, oppsigelser med mer (virksomheter uten tariffavtale)
- For å få rådgivning i andre arbeidsgiverspørsmål, for eksempel oppsigelser (virksomheter med tariffavtale) / For å få juridisk bistand ved behov (virksomheter uten tariffavtale)
- For å få tilgang til medlemsgoder som innkjøpsordninger, kurs og konferanser
- Fordi organisasjonen er en viktig aktør når det gjelder nærings- og bransjepolitikk
- For å kunne påvirke lønnsoppgjørene og innholdet i tariffavtalene
- For å kunne påvirke rammevilkårene for arbeidsgivere
- For å støtte opp under et organisert arbeidsliv

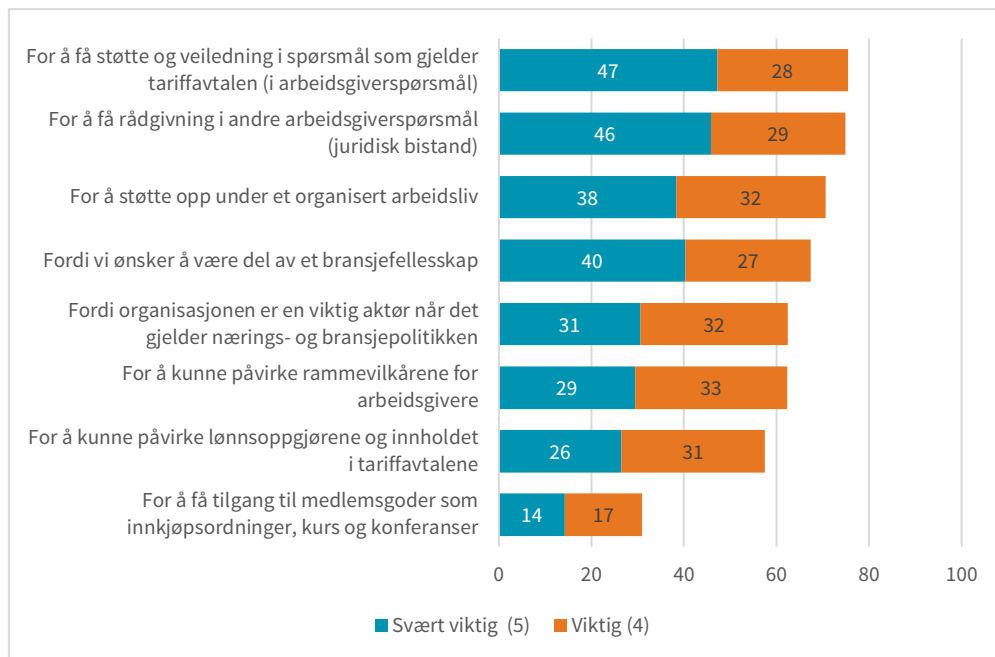
Hvis du måtte velge, hva er den aller viktigste grunnen til at dere er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon?

Alt i alt, hvor stor nytte har virksomheten av å være medlem av en arbeidsgiverorganisasjon?

### Hva er viktig for medlemskapet?

Spørreundersøkelsen viser at den viktigste begrunnelsen for et medlemskap er den bistanden medlemsvirksomheten kan få i spørsmål som angår tariffavtalen eller arbeidsgiverspørsmål (for de som ikke har tariffavtale). Tre av fire medlemmer trekker fram denne typen tjenester (figur 5.1). I intervjuene ble juridisk bistand og rådgivning i for eksempel oppsigelser eller ansettelser vektlagt. Også her oppgir tre av fire at denne typen bistand er viktig for medlemskapet. Ønsket om å støtte opp om det organiserte arbeidslivet kommer som nummer tre, målt ved hvor mange som sier at dette forholdet er viktig, og om lag like mange oppgir betydningen av et bransjefellesskap. Om lag 40 prosent av medlemmene svarer at de to sistnevnte begrunnelsene er svært viktige. En kan merke seg at medlemsgoder, som innkjøpsordninger, kurs og konferanser, klart er den årsaken færrest trekker fram. En knapp tredjedel (31 prosent) sier dette er en viktig årsak til å være medlem av en arbeidsgiverorganisasjon, og kun 14 prosent sier at det er svært viktig.

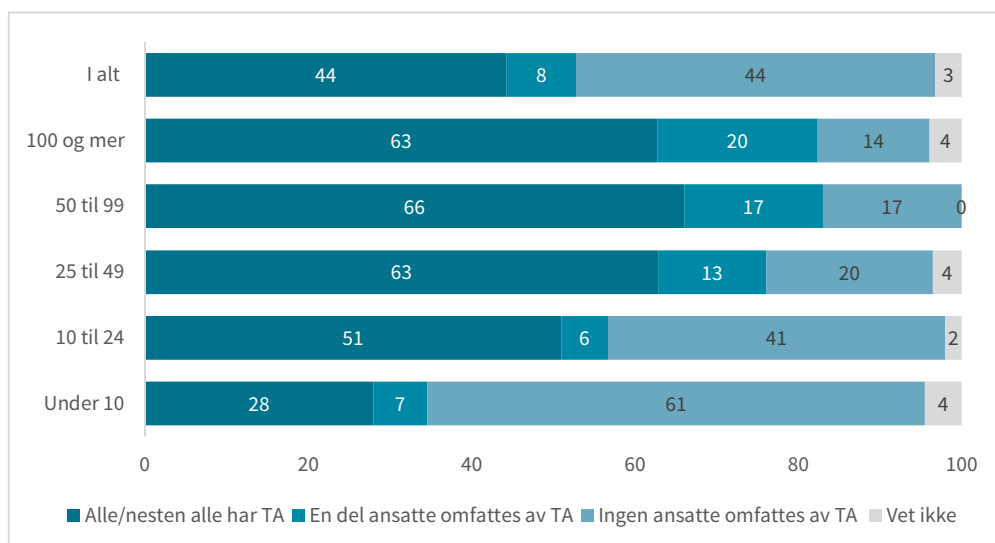
Figur 5.1 Årsaker til arbeidsgiverorganisering. N = 1030. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021. Prosent.



### Forskjell mellom virksomheter med og uten tariffavtale

Norske arbeidsgiverorganisasjoner har mange medlemmer uten tariffavtale. Om lag 44 prosent av de organiserte virksomhetene oppgir at de ikke har tariffavtale. Dette gjelder særlig virksomheter med under 25 ansatte (figur 5.2).<sup>19</sup> Arbeidsgiverorganisasjonene har imidlertid mange små medlemmer uten tariffavtale, ikke minst gjelder dette blant medlemsvirksomheter med under ti ansatte.

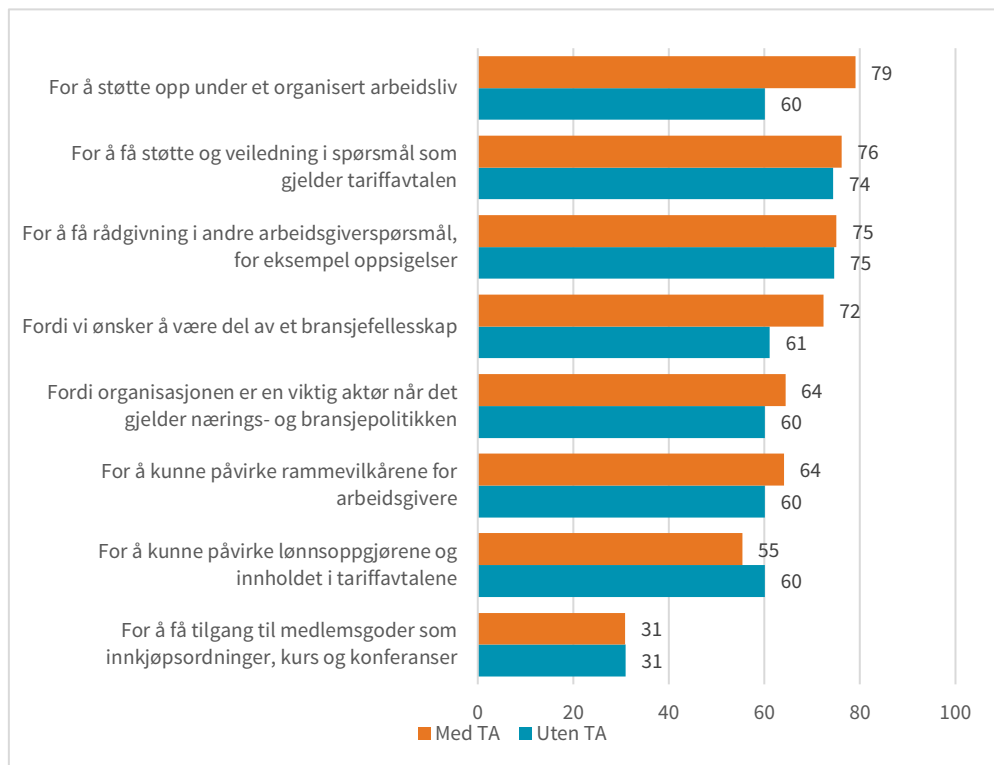
Figur 5.2 Organiserte virksomheter etter om de har tariffavtale (TA) eller ikke, etter størrelse. N = 1031. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021. Prosent.



<sup>19</sup> SSBs statistikk som er basert på tall fra organisasjonene, har tall for medlemmer i alt og medlemmer uten tariffavtale. Her er andelen organiserte virksomheter uten tariffavtale ca. 40 prosent.

Er det slik at virksomheter uten tariffavtale skiller seg fra tariffbundne virksomheter i begrunnelsene for å være med i en arbeidsgiverorganisasjon? Figur 5.3 viser at det er (overraskende) små forskjeller mellom virksomheter med og uten tariffavtale. Tariffvirksomhetene oppgir oftere enn andre at de vil støtte opp om det organiserte arbeidslivet, og litt flere legger vekt på betydningen av å være del av et bransjefelleskap. Men virksomheter uten tariffavtale er verken mer eller mindre opptatt av å påvirke tariffavtalene eller å få støtte i spørsmål som angår tariffavtalen/arbeidsgiver-spørsmål. Vi finner heller ikke noen vesentlig forskjell i vektleggingen av medlemsgoder som innkjøpsordninger med mer.

Figur 5.3 Årsaker til at en virksomhet er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon etter om virksomheten har tariffavtale (TA) (N = 653) eller ikke (N = 357). Andel som sier at det er svært/nokså viktig. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021.



### Store og små virksomheter

I intervjuene ble det lagt vekt på at det var ganske store forskjeller i hvordan små og store virksomheter ser på medlemskapet / bruker medlemskapet. Både små og store virksomheter er opptatt av de nære ting – å få hjelp ved behov. Men større virksomheter har også ressurser til å engasjere seg i bransjepolitikk og tariffpolitikk. Et slikt mønster gjenfinnes i svarene, men ikke like markant som vi forventet. Blant de største virksomhetene er det å støtte opp om et organisert arbeidsliv den årsaken som flest oppgir som viktig for deres medlemskap. Hele 80 prosent sier at dette er viktig. Men også små virksomheter vektlegger dette – to av tre mener det å støtte opp om et organisert arbeidsliv er viktig for dem. Sett under ett finner vi likevel at de større virksomhetene oftere enn andre vektlegger den utadrettede eller systembevarende rollen som arbeidsgiverorganisasjonene har – et organisert arbeidsliv og det at organisasjonen er en viktig aktør i næringspolitikken. Medlemsgoder som innkjøpsordninger og kurs synes å være litt viktigere blant små enn blant store virksomheter. Det

som er slående, er likevel at de mindre virksomhetene i så stor grad vektlegger støtte til det kollektive arbeidslivet som en motivasjon for medlemskap.

Tabell 5.1 Årsaker til at en virksomhet er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon. Andel som sier at det er viktig (verdi 4 eller 5). Etter størrelse. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021.

	Under 10	10 til 24	25 til 49	50 til 99	100 og mer
For å få tilgang til medlemsgoder som innkjøpsordninger, kurs og konferanser	32	31	34	25	24
For å kunne påvirke lønnsoppgjørene og innholdet i tariffavtalene	56	56	64	54	62
For å kunne påvirke rammevilkårene for arbeidsgivere	59	61	72	65	66
Fordi organisasjonen er en viktig aktør når det gjelder nærings- og bransjepolitikken	58	61	73	70	74
Fordi vi ønsker å være del av et bransjefellesskap	65	67	70	76	71
For å støtte opp under et organisert arbeidsliv	65	71	79	80	85
For å få rådgivning i andre arbeidsgiverspørsmål, for eksempel oppsigelser	76	76	74	71	65
For å få støtte og veiledning i spørsmål som gjelder tariffavtalen	76	75	75	72	80
N	198	366	201	144	121

### Andre kjennetegn

Vi har også sett på om det er forskjeller i vurderingene av hva som er viktige årsaker til arbeidsgiverorganisering etter bransje, om virksomheten har arbeider- eller funksjonærdominans, hvilken hovedorganisasjon virksomheten tilhører, og om medlemskapet er av nyere dato eller ikke. Her trekker vi kun fram variasjon av et visst omfang:

- Det er kun små forskjeller mellom hovedbransjene med unntak av virksomheter innen kultur, sosial omsorg etc. De sistnevnte trekker i langt større grad fram et bredere spekter av begrunnelser for medlemskapet, inkludert medlemsgoder i form av innkjøpsordninger etc. I de øvrige bransjene er det ikke store bransjeforskjeller i begrunnelsene for et medlemskap i en arbeidsgiverorganisasjon. Et lite unntak er at virksomheter innen servicesektoren noe oftere enn andre trekker fram at innkjøpsordninger etc. er viktig for deres medlemskap.
- Virksomheter i Virke legger mindre vekt på bransjefellesskap og å støtte opp om et organisert arbeidsliv enn de som er i NHO eller i øvrige arbeidsgiverorganisasjoner. NHO-medlemmene skiller seg ut ved oftere enn andre å legge vekt på at de ønsker å være del av et bransjefellesskap, og at arbeidsgiverorganisasjonen er en viktig aktør i bransje- og næringspolitikken. Medlemmer i arbeidsgiverorganisasjoner utenom NHO og Virke legger litt oftere enn andre vekt på medlemsgoder som innkjøpsordninger etc. Dette kan forklares med at virksomheter innen kultur, sosial omsorg etc. vektlegger denne typen goder. En god del av disse er organisert utenfor NHO og Virke.
- Det er i hovedsak ingen systematiske ulikheter i vurderinger mellom virksomheter som har et flertall i yrker som krever høyere utdanning («funksjonærbedrifter»), og virksomheter som har et flertall i yrker som ikke krever høyere utdanning.

- Det er betydelige forskjeller mellom nye medlemmer (mindre enn 5 år) og virksomheter som har vært medlem lenger (5 år og mer). De gamle medlemmene er mer knyttet til sin arbeidsgiverorganisasjon i betydningen at de vurderer medlemskapet som viktig langs flere dimensjoner. Dette gjelder først og fremst mer overordnede begrunnelser som ønsket om å være del av et bransjefellesskap og oppfatningen av at organisasjonen er en viktig aktør i bransjepolitikken, ønsket om å påvirke lønnsoppgjørene og innholdet i tariffavtalene samt vektleggingen av å støtte opp om et organisert arbeidsliv.

### 5.3 Hvorfor ikke organisert – hva sier organisasjonene?

I intervjuene spurte vi hvordan organisasjonene arbeidet for å verve flere medlemmer, og hva som ble brukt som begrunnelse for ikke å organisere seg blant de en forsøkte å rekruttere. Det er betydelig variasjon i hvordan arbeidsgiverorganisasjonene arbeider med rekruttering av nye medlemmer. Noen oppgir at deres rekrutteringsarbeid er ganske begrenset og ikke så systematisk. De snakker med relevante virksomheter som de har kontakt med på møter, konferanser eller lignende arrangementer, og kan også kontakte større uorganiserte virksomheter i bransjen. Dette betyr at en i hovedsak ser etter virksomheter som en kjenner til, og som kan være aktuelle for et medlemskap. En forklaring kan være at en del bransjer er ganske oversiktlige når en ser på virksomheter over en viss størrelse. I slike situasjoner blir rekrutteringsarbeidet gjerne en del av den utadrettede virksomheten generelt og ivaretas av de som har ansvaret for en gitt bransje. Av og til kan innsatsen variere:

Litt opp og ned. Nå er det noen som har fått ansvar. Og så er det slik at man litt tilfeldig fanger opp bedrifter som kunne vært medlem. Får nok mye medlemmer/vekst gratis. Har nok ikke vært så veldig offensive. Av og til gjør man sine hoser grønne [...] (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

Mange nye medlemmer kommer også inn ved at de kontakter organisasjonen fordi de har fått krav om tariffavtale, har vokst eller har lagt merke til at organisasjonen er synlig i bransjepolitikken.

Hvis det er en sak som blir stor nok, vanskelig nok, da får vi nok medlemmer inn. Vil ha hjelp, noen til å holde seg i hånda, gratis advokathjelp er viktig. Og hvis de får krav om tariffavtale – vil ha balanse i systemet. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

Ofte små bedrifter, som ikke har tenkt på det før. 25–30 ansatte – da kommer behovet. Man må ansette folk på lønn, da er det trygt med organisasjonsgrad på begge sider av bordet. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

[X-forbundet] har rekruttert for oss, særlig når virksomheten har takket nei og fått innkalling fra Riksmekleren. Da kommer de hit for å få hjelp/råd om hva som er riktig. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

Andre arbeidsgiverorganisasjoner vi intervjuet, har et langt mer aktivt vervearbeid og har organisert dette i enheter som har verving som eneste eller en av sine sentrale oppgaver. En av organisasjonene har for eksempel et callsenter som ringer systematisk til virksomheter i aktuelle bransjer. Dette synes å være en strategi som velges i bransjer der det er mange mindre virksomheter. Men også her vil arbeidsgiverorganisasjonen ha alternative strategier overfor store foretak/konsern som kan komme

inn med mange sysselsatte og virksomheter. I slike tilfeller må personer med bransjekunnskap og eventuelt kunnskap om aktuelle tariffavtaler ta kontakt og argumentere for fordelene ved et medlemskap. Det samme gjelder hvis en ønsker å styrke organisasjonsområdet gjennom strategisk rekruttering, i noen tilfeller gjennom overgang av medlemmer fra andre arbeidsgiverorganisasjoner. Slike prosesser kan ta lang tid, av og til flere år, og krever oppfølging og møter.

Hva mener arbeidsgiverorganisasjonene er grunner til at en god del virksomheter ikke er organisert og eventuelt sier nei til et framstøt i retning et medlemskap? De personene vi intervjuet, trakk fram kostnaden ved et medlemskap kombinert med at virksomhetene ikke opplevde noe stort behov for de tjenestene arbeidsgiverorganisasjonene tilbyr. Dette kan endre seg hvis det kommer krav om tariffavtale (se ovenfor), eller hvis virksomheten vokser. Noen forklarer også at potensielle medlemsvirksomheter ikke ser verdi av det å være del av det organiserte arbeidslivet.

De føler at de håndterer det de har behov for, selv. Kost–nytte hele veien. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

Vil være en kost–nytte–vurdering. Handler ikke om at ting er for dyrt, men at det er for lite nyttig. Vi er ikke gode nok til å synliggjøre hva man får av kontingenten. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

Mange ser ikke verdien av det, og «hvorfor skal jeg det», er ikke noe opptatt av den politiske delen og har ikke hatt noen sak – hva skal jeg med advokat, ordner opp selv, de ansatte er ikke organisert – trenger ikke LO/NHO til å ordne opp. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

I tillegg til kostnadene ved selve medlemskapet (kontingenten) er det særlig kjennetegn ved tariffavtalene som trekkes fram som en barriere mot medlemskap. Noen virksomheter tror at de får tariffavtale hvis de melder seg inn – «en utbredt misforståelse som raskt ryddes av veien», sier en av de vi snakket med – andre er av den oppfatning at de kan unngå tariffavtale ved å stå utenfor arbeidsgiverorganisasjonene. Vi skal se nærmere på holdninger til tariffavtale i neste kapittel og går derfor ikke i detalj her. Mange av våre informanter i arbeidsgiverorganisasjonene trakk imidlertid fram AFP som den største utfordringen ved tariffavtalene, men viste også til at mange virksomheter har lite kunnskap om hva tariffavtale ville innebære for dem.

Det er ikke bare mindre virksomheter som er bekymret for kostnader med medlemskap og hva en tariffavtale vil innebære. En av våre informanter trekker fram utenlandske eiere som en utfordring: «Amerikanske eiere har ingen forståelse for hovedavtalen.» Andre viser til at det er flere store selskaper innen organisasjonenes nedslagsfelt som er aktuelle som medlemmer, men at disse selskapene ikke ønsker å utsette seg for risiko for krav om tariffavtale og medfølgende AFP. Det siste gjelder særlig såkalte funksjonærbedrifter som opplever at de bedre kan håndtere eventuelle krav om tariffavtale som uorganiserte, det vil si at de kan overtale sin fagforening til å gå utenom de reglene som fastlegges av hovedavtalene, og forståelsen mellom partene om at AFP skal inngå i alle tariffavtaler.

## 5.4 Hva sier uorganiserte virksomheter?

Et viktig tema i spørreundersøkelsen til virksomheter var årsaker til å være uorganisert og vurderinger av hva som eventuelt kan gjøre et medlemskap aktuelt. Vi stilte uorganiserte virksomheter følgende spørsmål (boks 2):



## **Boks 5.2 Spørsmål om organisering til virksomheter som er uorganiserte**

### **Hvor viktig eller uviktig er følgende begrunnelser for at dere ikke er med i en arbeidsgiverorganisasjon?**

- Det er ingen organisasjoner vi føler oss hjemme i.
- Vi har ikke behov for de tjenester organisasjonene tilbyr (ikke TA). / Vi vil forhandle tariffavtalen/tariffavtalene våre selv (med TA).
- Vi vil unngå å få tariffavtale.
- Det er for dyrt å være medlem.
- Vi er for små til at vi kan dra nytte av medlemskapet.
- Arbeidsgiverorganisering er ikke vanlig i vår bransje.
- Ingen har spurt oss.

### **Hvis du måtte velge, hva er den aller viktigste grunnen til at dere ikke er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon?**

#### **Hvis dere skulle vurdere å organisere dere, hvor viktige eller uviktige ville følgende forhold være for om dere gjorde det?**

- Fordi vi ønsker å være del av et bransjefellesskap
- At vi fikk krav om tariffavtale fra de ansatte eller deres fagforening
- For å få støtte og veiledning i arbeidsgiverspørsmål, for eksempel arbeidstid, oppsigelser med mer
- For å få juridisk bistand ved behov
- For å få tilgang til medlemsgoder som innkjøpsordninger, kurs og konferanser
- For å være medlem av en organisasjon som er en viktig aktør når det gjelder nærings- og bransjepolitikk
- For å kunne påvirke lønnsoppgjørene og innholdet i tariffavtalene
- For å kunne påvirke rammevilkårene for arbeidsgivere
- For å støtte opp under et organisert arbeidsliv

### **Hvor sannsynlig eller usannsynlig er det at dere kommer til å organisere dere i en arbeidsgiverorganisasjon i løpet av de kommende fem årene?**

#### **Alt i alt, hvor stor nytte tror du virksomheten ville hatt av å være medlem av en arbeidsgiverorganisasjon?**

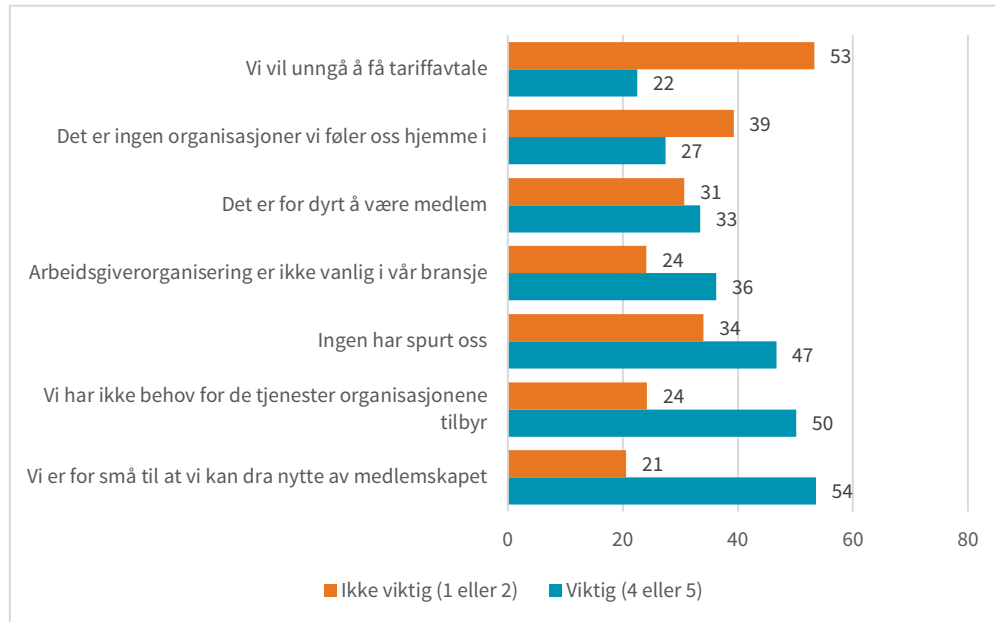
## **Hvorfor ikke være organisert?**

Den årsaken som flest oppgir som viktig, er at de er for små til å gjøre nytte av medlemskapet. Over halvparten av de uorganiserte virksomhetene sier seg enige i denne påstanden. Om lag like mange oppgir at de ikke har behov for de tjenestene organisasjonene tilbyr, eller at de ikke er spurt. De forklaringene færrest trekker fram, er at det ikke er noen aktuelle organisasjoner, eller at de vil unngå tariffavtale, eventuelt ønsker å forhandle tariffavtalen (som de allerede har) selv. Kostnader (for dyrt å være medlem) og at arbeidsorganisering ikke er vanlig i bransjen, oppgis av en del, men er ikke blant de vanligste forklaringene på å være uorganisert.

Vi kan også se på hvilke begrunnelser som framheves som uviktige. Det er særlig påstanden om at en vil unngå tariffavtale, som trekkes fram som uviktig – om lag

halvparten av uorganiserte virksomheter oppgir dette. Svaret kan både være en indikasjon på at respondenten vet at det ikke er noen sammenheng mellom medlemskap og krav om tariffavtale (se ovenfor), at virksomheten ikke ser krav om tariffavtale som en stor utfordring, eller at de ikke tror det vil komme krav om tariffavtale selv om de melder seg inn.<sup>20</sup>

Figur 5.4 Årsaker til at en virksomhet ikke er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon. Andel som sier viktig (4 og 5) og ikke viktig (1 og 2). N = 1135. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021. Prosent.



Det store flertallet av uorganiserte virksomheter har mindre enn 25 ansatte, og drøye 50 prosent har færre enn ti ansatte. Det betyr at vi ikke kan si så mye om hvordan størrelse påvirker begrunnelsene for å stå utenfor en arbeidsgiverorganisasjon, siden de aller fleste er små. Vurderingene av et medlemskap må også leses i en slik sammenheng. De minste virksomhetene (under ti ansatte) trekker litt oftere fram pris (for dyrt) og at de er for små til å gjøre seg nytte av medlemskapet. Noe større virksomheter (25 ansatte og mer) begrunner sjeldnere det å være uorganisert med at de ikke er spurt, noe som tyder på det er slike virksomheter som oftest får henvendelser fra organisasjonene.

Det er ikke så mange uorganiserte virksomheter som har tariffavtale (11 prosent). Knappe halvparten av disse legger vekt på at de vil forhandle tariffavtalen selv (viktig begrunnelse for å være uorganisert). Utover dette skiller ikke gruppen med tariffavtale (direkteavtale) seg vesentlig ut når det gjelder begrunnelse for å være uorganisert.

Det er heller ikke store forskjeller mellom hovedbransjene. Uorganiserte innen va-reproduksjon legger sjeldnere vekt på at arbeidsgiverorganisering ikke er vanlig i bransjen, mens dette oftere nevnes av uorganiserte virksomheter innen rådgivning, IKT med mer. Virksomheter innen kultur, sosial omsorg etc. legger sjelden vekt på at

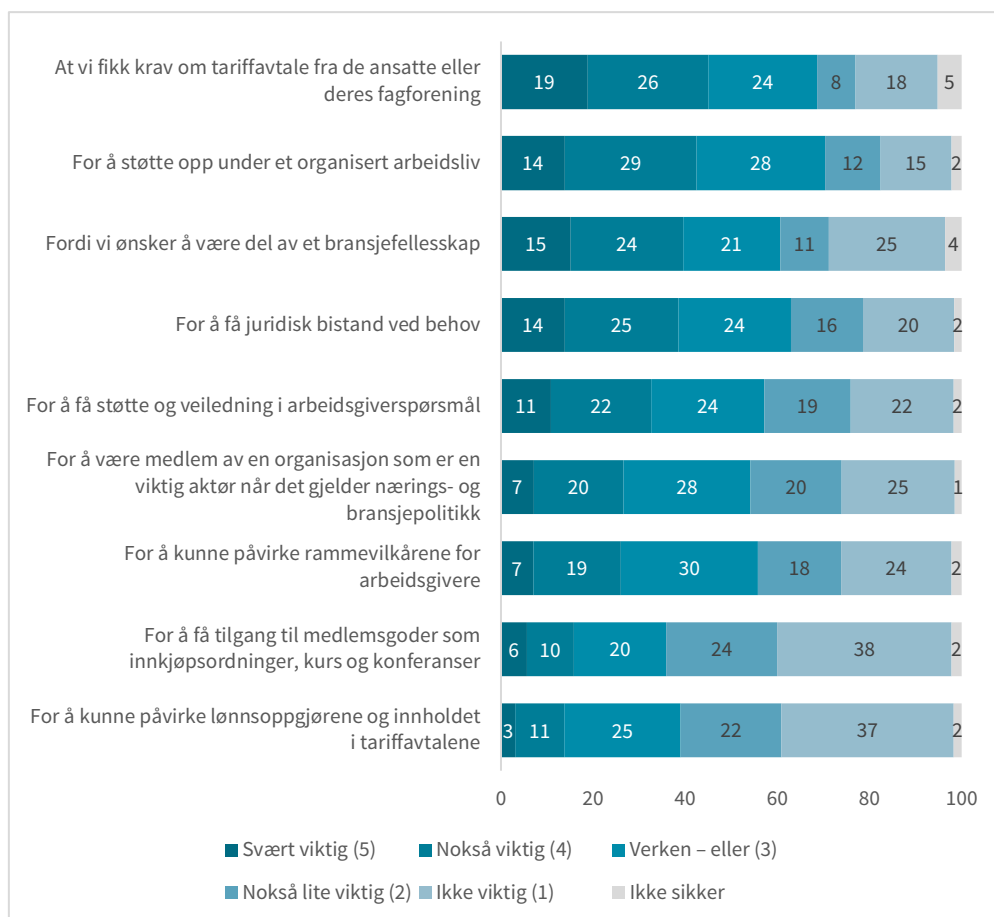
<sup>20</sup> I kapittel 6 ser vi på hvordan virksomheter uten tariffavtale vil møte et krav om tariff (figur 6.3). Det er en sammenheng mellom svargivningen på dette spørsmålet og i hvilken grad (frykt for) tariffavtale er en viktig årsak til ikke å organisere seg. De som avviser at («faren for å få») tariffavtale har betydning, ville oftere enn andre akseptert et krav om tariffavtale. Dette tyder på at forklaringen på svargivningen kan fortolkes i retning av at disse virksomhetene ikke ser tariffavtale som et vesentlig problem.

de ønsker å unngå tariffavtale, men sier oftere at det ikke er noen organisasjon de følger seg hjemme i.

### I hvilke situasjoner kan et medlemskap være viktig

Uorganiserte virksomheter tok stilling til noenlunde de samme påstandene om arbeidsgiverorganisering som ble stilt til organiserte virksomheter (figur 5.1). Respondentene ble bedt om å angi viktigheten av ulike årsaker «hvis dere skulle vurdere å organisere dere». Figur 5.5 viser at krav om tariffavtale er det forholdet som ville fått flest til å vurdere et medlemskap. Også uorganiserte virksomheter viser til ønsket om å støtte opp om et organisert arbeidsliv. Ønsket om å være del av et bransjefellesskap er også en faktor som en god del ville legge til grunn gitt at de vurderte et medlemskap. De begrunnelsene som få legger vekt på, er medlemsgoder og å kunne påvirke lønnsoppgjørene.

Figur 5.5 Årsaker til at en uorganisert virksomhet ville vurdere å bli medlem av en arbeidsgiverorganisasjon. N = 1135. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021. Prosent.



## 5.5 Fra holdning til handling

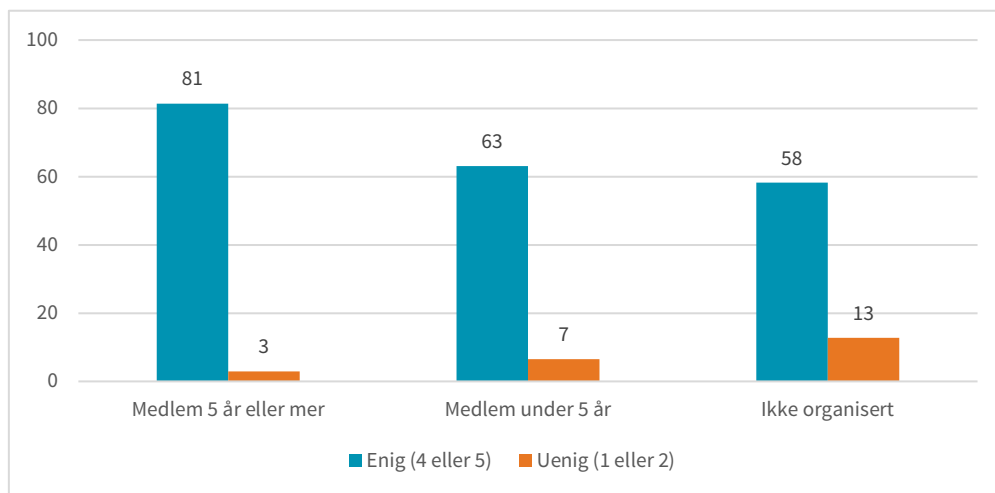
Vi har sett at både organiserte og uorganiserte virksomheter trekker fram at det å støtte et organisert arbeidsliv er en viktig grunn til å være organisert eller eventuelt

vurdere et medlemskap. Vi ba også respondentene ta stilling til noen generelle påstander om det organiserte arbeidslivet. En av disse dreide seg om arbeidslivsorganisasjonene:

- Sterke organisasjoner både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden er en fordel for norsk arbeidsliv.

Blant de «gamle» medlemmene i arbeidsgiverorganisasjonene sier 81 prosent ja (og andelen er enda høyere blant de med tariffavtale). Andelen som er enige, er noe lavere blant de mer nyinnmeldte medlemmene, og denne gruppen skiller seg ikke vesentlig fra uorganiserte virksomheter (figur 5.6). Samlet viser dette at virksomhetene i hovedsak har en positiv vurdering av et organisert arbeidsliv. Selv om dette ikke er like viktig for alle, er det få som aktivt tar avstand fra denne delen av «den norske modellen».

Figur 5.6 Sterke organisasjoner både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden er en fordel for norsk arbeidsliv. Enig (4 eller 5) og uenig (1 eller 2). N = 1731. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021. Prosent.



Samtidig innebærer ikke positive holdninger til modellen og organisasjonene nødvendigvis at uorganiserte virksomheter vil melde seg inn i en arbeidsgiverorganisasjon. Vi ba både organiserte og uorganiserte virksomheter ta stilling til hvor nyttig et medlemskap ville være. 65 prosent av de organiserte virksomhetene sa at medlemskapet er svært/ganske nyttig. Medlemskapet vurderes som mest nyttig av:

- virksomheter med 25 ansatte eller mer
- virksomheter med tariffavtale
- virksomheter innen kultur, sosial velferd etc.
- virksomheter som har vært medlem i 5 år eller mer (figur 5.7)

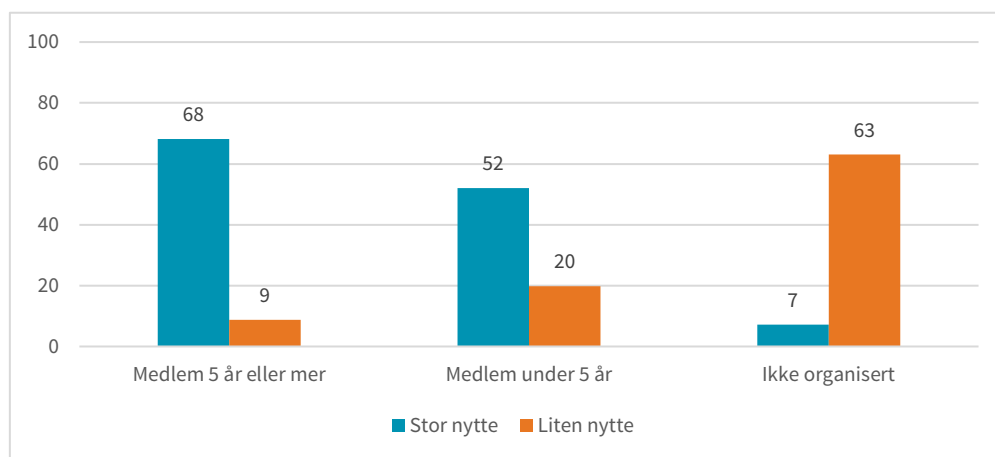
Det var derimot svært få av de uorganiserte virksomhetene som anså at et medlemskap ville vært nyttig (figur 5.7). De som har tariffavtale, vurderte likevel medlemskap mer nøytralt, mens uorganiserte uten tariffavtale var svært skeptiske. Vi så ovenfor at krav om tariffavtale er den årsaken flest legger vekt på som begrunnelse for et eventuelt medlemskap. Dette tyder på at et medlemskap for en god del vil avhenge av om et slikt krav kommer eller ikke.

Vi spurte også uorganiserte virksomheter hvor sannsynlig det er at de vil melde seg inn i en arbeidsgiverorganisasjon i løpet av de kommende fem årene (figur 5.8). Kun 10 prosent mente det var sannsynlig at de ville organisere seg. Andelen er høyest

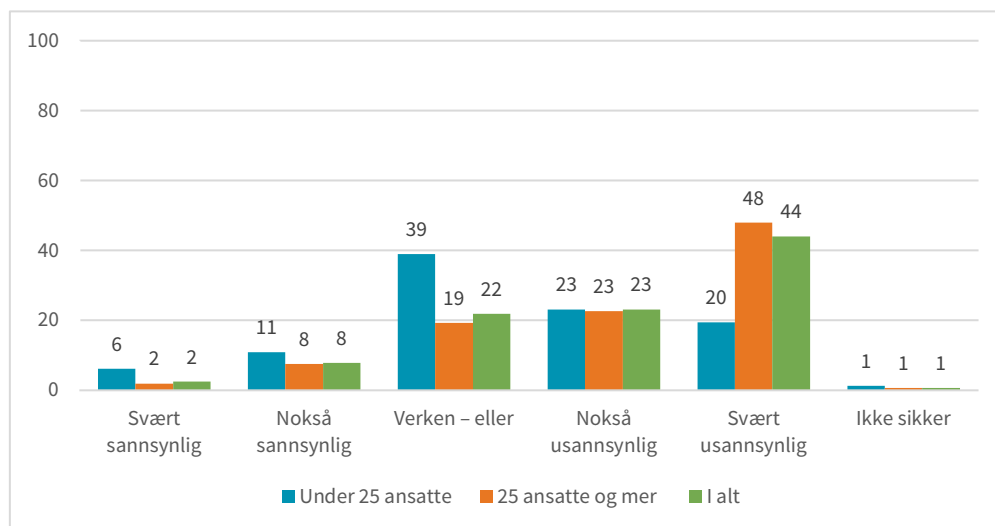
blant virksomheter med tariffavtale. Men disse utgjør kun en liten andel av uorganiserte virksomheter. Utover dette er det ikke systematiske forskjeller i svarene etter kjennetegn ved virksomhetene. Samlet betyr dette at en kan stille spørsmål om årsaken til at det er mange uorganiserte virksomheter, er at «de ikke er spurt». Antakelig vil beslutningen om en eventuell organisering i like stor grad ligge i det å oppleve behov for den type støtte eller fellesskap som et medlemskap gir, jamfør også informasjonen fra intervjuene innledningsvis i dette kapitlet.

Selv om resultatene alene tyder på at det vil være krevende å styrke organisasjonsgraden, viser andre deler av undersøkelsen at det jevnlig rekrutteres nye virksomheter til arbeidsgiverorganisasjonene, jamfør at medlemstallet har gått opp både målt ved antall medlemsvirksomheter og antall sysselsatte i disse. For rekruttering av de minste virksomhetene vil avveiningen mellom nytte og kostnad likevel være en viktig faktor, der et eventuelt krav om tariffavtale fra de ansatte og ønsket om et bransjefellesskap ser ut til å være forhold som kan bidra til økt interesse for organisering.

Figur 5.7 Vurdering av nytte av et medlemskap i en arbeidsgiverorganisasjon (nåværende medlemmer og uorganiserte virksomheter). Andel som sier at det er nyttig (4 og 5). N = 1731. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021. Prosent.



Figur 5.8 Hvor sannsynlig eller usannsynlig er det at dere kommer til å organisere dere i en arbeidsgiverorganisasjon i løpet av de kommende fem årene? Uorganiserte virksomheter. N = 601. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021. Prosent.



## 5.6 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på begrunnelsene for å være medlem i en arbeidsgiverorganisasjon, eventuelt for å stå utenfor. Informantene fra arbeidsgiverorganisasjonene trekker fram at medlemmene først og fremst legger vekt på at de kan få råd og bistand i rollen som arbeidsgiver. For større virksomheter er også bransjefellesskapet og den rollen arbeidsgiverorganisasjonene har i nærings- og bransjepolitikken, viktig. Spørreundersøkelsen bekrefter at råd og bistand i tariffspørsmål og andre arbeidsgiverspørsmål er viktig, og at mange legger vekt på bransjefellesskapet. Men medlemmene er også opptatt av å støtte opp om det organiserte arbeidslivet. Innkjøpsordninger, kurs og lignende medlemsgoder er den begrunnelsen som færrest trekker fram. Samlet sett kan man si at alle de tre rollene – kollektiv aktør, politisk aktør og tilbud av tjenester – er viktige for medlemmene i norske arbeidsgiverorganisasjoner

Det er kun små forskjeller i vurderingene mellom medlemsvirksomheter med og uten tariffavtale. Ett unntak er at virksomheter med tariffavtale i større grad vektlegger betydningen av et organisert arbeidsliv. Medlemsvirksomhetene vurderer medlemskapet som nyttig, og andelen er høyest blant større virksomheter, de som har vært medlem en god stund, og de som har tariffavtale.

Arbeidsgiverorganisasjonene jobber med å rekruttere flere medlemmer, men det varierer hvor høyt prioritert og hvor systematisk dette arbeidet er. For en del organisasjoner rettes innsatsen først og fremst inn mot noe større virksomheter, men andre har en systematisk innsats ovenfor små virksomheter. Organisasjonene kan bruke en god del på virksomheter som vurderes som strategisk viktige.

Hovedinntrykket er at begrunnelsene for å være uorganisert er knyttet til vurdering av behov og kost-nytte, ikke motstand mot organisering. I intervjuene vises det til at potensielle medlemmer er opptatt av den konkrete nytten av et medlemskap og (ganske ofte) bekymret for tariffavtale, men at dette varierer med tradisjonen i bransjen. I spørreundersøkelsen legger uorganiserte virksomheter først og fremst vekt på at de ikke har behov for de tjenestene arbeidsgiverorganisasjonene tilbyr, og at de er for små til å dra nytte av et medlemskap. Det er færre som trekker fram at de vil unngå tariffavtale, eller at det ikke finnes noen organisasjon som passer for dem. En del viser til at de ikke er blitt spurt. I intervjuene ble også kontingent, eller like ofte vurderingen av hva man får for kontingenten, trukket fram som en faktor som potensielle medlemmer legger vekt på.

Både organiserte og uorganiserte virksomheter er positive til sterke organisasjoner i arbeidslivet. Det er også et betydelig rekrutteringsgrunnlag målt ved antall uorganiserte virksomheter, hvorav mange er ganske små målt ved sysselsetting. Samtidig oppgir det store flertallet av disse at det er lite sannsynlig at de vil organisere seg med det første. Krav om tariffavtale er den saken som flest trekker fram som en begrunnelse for et eventuelt medlemskap. I det avsluttende kapitlet – kapittel 8 – kommer vi nærmere inn på mulighetene for å øke arbeidsgiversidens organisasjonsgrad.

## 6 Tariffavtaler og partssamarbeid

---

I dette kapitlet ser vi på arbeidsgiversidens holdninger til og vurderinger av tariffavtaler og kollektive partsforhold. Rollen som kollektiv aktør er historisk sett den grunnleggende funksjonen for arbeidsgiverorganisasjonene. I norsk og nordisk arbeidsliv har dette innebåret å være part i landsdekkende tariffavtaler og ivareta oppgaver i henhold til lov- og avtaleverk, blant annet (re)forhandling av tariffavtaler, deltakelse i to- og trepartsorganer og ivaretagelse av oppgaver innenfor tariffhierarkiet. Det siste innebærer blant annet støtte og rådgivning i tariffspørsmål overfor medlemmene og eventuelt bistand i saker der partene på lokalt nivå ikke blir enige. Det er også arbeidsgiverorganisasjonene, som er øverste part i tariffavtalene, som møter i Arbeidsretten hvis dette er påkrevet.

I en del land har de sentrale tariffavtalene fått en svekket funksjon, enten ved at færre virksomheter omfattes av slike avtaler, eller ved at landsdekkende avtaler i større grad blir rammeavtaler eller kan fravikes på lokalt nivå. I Norge og Norden domineres tariffavtalestrukturen fortsatt av landsdekkende bransjeavtaler. I Norge har avtalestrukturen også vært ganske stabil, vi gjenfinner i hovedsak samme type tariffavtaler i dag som for en del tiår tilbake. Noen betrakter tariffavtalestrukturen som konservativ, andre vil vektlegge at en styrke ved tariffregulering er at en kan finne fram til passende løsninger gjennom forhandlinger. Et spørsmål som ganske regelmessig stilles, er om tariffavtalene er gammeldagse eller utdaterte, og om dette bidrar til lavere oppslutning om et kollektivt arbeidsliv. Eller er det slik at denne typen reguleringer gjør personalpolitikken enklere og i tillegg sikrer like betingelser for alle i en bransje? Fra noen studier vet vi at små virksomheter kan betrakte reguleringene som lite, eller i mindre grad, tilpasset deres behov (Lesch et al. 2019; Calmfors et al. 2018). En motsatt effekt kan også tenkes – at det særlig er de store selskapene som ønsker større innflytelse på personalpolitikken og reguleringer som påvirker driften – og at det først og fremst er disse som anser tariffavtaler som begrensende. Her kan også internasjonale konsern spille en rolle siden disse ofte fører en personalpolitikk på tvers av land.

Tariffavtalene legger også grunnlaget for et partssamarbeid på lokalt og sentralt nivå. Dette framheves ofte som en styrke ved den nordiske arbeidslivsmodellen. Samtidig vil sterke fagforeninger, tillitsvalgte og krav om medbestemmelse påvirke beslutningsprosesser, både i form av framdrift, tidsbruk og utfall.

Her ser vi på hvordan arbeidsgiversiden vurderer tariffavtaler og partssamarbeidet. Betraktes tariffavtaler som en fordel eller en ulempe for virksomhetene? Er det spesielle elementer ved tariffavtalene som eventuelt oppleves som krevende, jamfør at vi i forrige kapittel viste at flere av arbeidsgiverorganisasjonene trakk fram frykten for tariffavtale (eller elementer i en tariffavtale) som et hinder i rekrutteringsarbeidet? Hvilke forskjeller finner vi mellom virksomheter med og uten tariffavtale og mellom store og små virksomheter? Skiller de som er med i en arbeidsgiverorganisasjon, seg ut uavhengig av om de har tariffavtale? Og er det eventuelt forskjeller etter eierskap (norske/internasjonale eiere) eller type arbeidskraft (arbeidere/funksjonærer)? Dette diskuteres med utgangspunkt i intervjuer i et utvalg arbeidsgiverorganisasjoner og gjennom spørreundersøkelsen blant virksomheter i privat sektor 2020/2021.

## 6.1 Tariffavtalen – en fordel eller ulempe?

I intervjuene med arbeidsgiverorganisasjonene spurte vi om hvilke holdninger medlemmene hadde til tariffavtalene, og hva som eventuelt kunne bidra til flere tariffavtaler, jamfør diskusjonen om at en fallende tariffavtaledekning er en utfordring for den norske modellen for lønnsdannelse.

### Er dagens tariffavtaler hensiktsmessige?

Vurderingene av i hvilken grad tariffavtalene er et hensiktsmessig reguleringsinstrument, varierer mellom arbeidsgiverorganisasjonene. Knappt noen av de vi intervjuet, målbar ideen om et norsk arbeidsliv uten tariffavtaler, og den prinsipielle oppslutningen om «den norske modellen» er høy. Samtidig er det ganske stor spennvidde i hvordan en vurderer dagens avtalestruktur i betydningen detaljering, innhold og hensiktsmessighet. Noen av de vi intervjuet, viste til at avtalene med fordel burde vært litt mindre detaljerte og enklere å forstå/følge for virksomhetene, men understreket samtidig at avtalene i hovedsak fungerte greit. Andre la vekt på at en burde utvikle en annen type avtaler, og at dagens avtaleverk oppfattes som utdatert og lite hensiktsmessig.

Noe av variasjonen i synspunkter kan skyldes hvem vi snakket med, og hvilken rolle de hadde i organisasjonen. Men det kan se ut som om bransjer med høy tariffavtaledekning og lange tradisjoner for tariffregulering i hovedsak vurderer tariffavtalene som håndterlige, selv om det er behov for forenklinger og justeringer. Her har en gjerne en ganske stabil medlemsmasse, disse har hatt tariffavtale i mange år, «kan tariff» og er vant til å leve med tariff. I tillegg vil høy avtaledekning i en sektor begrense utfordringene med konkurranse fra virksomheter som slipper å følge tariffavtalen.

De som har lang erfaring med det, da går det greit. Mange av våre medlemsbedrifter kan dette, de forhandler, forholder seg til tillitsvalgte, følger boka. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

[...] i den grad det gir ryddig regulering, konkurransedyktig nivå – da er de fornøyd med å ha tariffavtale. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

Ikke sånn at det oppfattes som et onde hos oss, selv om AFP spøker under, men for øvrig er det mange som opplever tariffavtale som en fordel – det at man kan si at man er del av dette systemet. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

Samtidig hadde de fleste av de vi snakket med, synspunkter på tariffavtalene, og flere viser også til at det er krevende å få endret tariffavtalene selv når det er behov for dette. Dette gjør at de kan framstå som gammeldagse og detaljregulerende, særlig for de som ikke har tariffavtale fra før.

Arbeidsgiverorganisasjoner som har lavere tariffavtaledekning og eventuelt også bransjer uten tarifftradisjon, er mest kritiske til den «tradisjonelle» tariffavtalen. Ankepunktene kommer fra to ståsteder, enten at avtalestrukturen ikke er tilpasset dagens virksomheter / det moderne arbeidslivet (høy teknologi / høyt utdannet arbeidsstokk), eller at små virksomheter (særlig innen service) ikke ønsker eller er tjent med den typen detaljerte reguleringer som en tariffavtale gir. Det ble blant annet pekt på at (en del) medlemmer oppfatter den kollektive tankegangen på operatørsiden som krevende, inkludert at det som bestemmes mellom virksomheten og den tillitsvalgte, skal gjelde alle. Enkelte legger vekt på at tariffavtaler gjerne bygger på avtalene fra industrien, noe som ikke alltid passer så godt i andre deler av arbeidslivet.



Målet vårt er en mer rammepreget avtale – både for å tiltrekke oss nye bedrifter som kommer på markedet, og beholde de vi har. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

Det å skrive en ny tariffavtale tilpasset den bransjen man snakker om – det skjer sjelden. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

Andre viste også til at organisasjonen hadde forespørsel fra virksomheter som ønsket medlemskap, men der tariffavtalen ikke ville være gunstig for virksomheten. En løsning kan være å stå utenfor arbeidsgiverorganisasjonene og inngå en bedre tilpasset tariffavtale i form av direkteavtale med det relevante fagforbundet.

Vi fikk også synspunkter på hvilke elementer ved tariffavtalene som særlig gir utfordringer for rekruttering til arbeidsgiverorganisasjonene og/eller økt tariffavtaledekning. Det er særlig AFP som trekkes fram som utfordringen, og AFP ble tematisert i nesten alle intervjuene:

Ja, redd for tariffavtale, men kanskje særlig AFP. Særlig i virksomheter med mange unge arbeidstakere. Redd for å få ekstra utgifter. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

Helt gjennomgående hos oss at AFP er en utfordring. Både blant de som har og de som ikke har. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

AFP barrierer for medlemmer. Har store bedrifter som står utenfor på grunn av AFP-ordninger. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

AFP-ordningen er en grunn til at noen vil melde seg ut, dyr – særlig når de ikke har hatt noen slik ordning før. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

Tariffavtalenes lønnssetser ble i mindre grad oppfattet som et problem. Her var det mange som sa at nye medlemsvirksomheter ofte hadde et lønnsnivå som lå på eller over tariffavtalens satser.

Tariffavtaler med færre reguleringer er også svaret når vi utfordret organisasjonene om hva som skal til for å gjøre tariffavtalene mer attraktive og øke tariffdekningen. I tillegg til AFP-ordningen (som flere forventet endringer i) var forenklinger stikkordet, både når det gjelder helheten, og når det gjelder arbeidstid:

Ta bort mange reguleringer, for eksempel på arbeidstid. Og for en god del bransjer kan lønnsreguleringer overlates til de lokale partene, men ikke for alle. Sosiale bestemmelser – kan forenkle – behøver ikke lage lange lister. Kan la de lokale bruke skjønn. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

Mer fleksibelt i henhold til arbeidstid og arbeidsoppgaver, gjøre AFP mer relevant. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

Noen viste også til at virksomheter med tariffavtale kunne fått større muligheter til å avtale bestemmelser som går utover loven, og flere la vekt på at de fikk henvendelser fra virksomheter som ønsker tariffavtale fordi de ønsket å avtale fravik fra loven når det gjelder arbeidstid eller innleie av arbeidskraft.

Samtidig er det verdt å minne om at tariffavtale ikke nødvendigvis oppfattes som en ulempe. Som referert i forrige kapittel har en del virksomheter hatt tariffavtale lenge og ser det som en naturlig del av det å drive innen en bransje. Andre ser tariffavtale som et ryddig alternativ når en når en viss størrelse når det gjelder antall ansatte eller omsetning.

## Kjennskap om tariffavtaler

I intervjuene ble det vist til at det er stor variasjon i kjennskapen til tariffavtalene, men at de fleste uorganiserte virksomheter har liten kjennskap til tariffavtalene.

## 6.2 Holdninger til tariffavtale – spørreundersøkelsen

I spørreundersøkelsen ba vi respondentene ta stilling til et sett av påstander om tariffavtaler. Virksomheter med og uten tariffavtale ble bedt om å ta stilling til de samme påstandene slik at vi kan sammenligne de to gruppene. Påstandene skal fange opp ulike aspekter ved tariffavtalene som delvis ble problematisert i intervjuene. Virksomheter uten tariffavtale ble også bedt om å begrunne hvorfor de ikke har tariffavtale, samt hva de ville gjort om et slikt krav ble framsatt.

### Tariffbundne virksomheter

Om lag en tredjedel av virksomhetene i vårt utvalg oppgir at de har tariffavtale, jamfør kapittel 4. Flertallet av disse sier at alle eller flertallet av de ansatte omfattes av tariffavtale. Følgende spørsmål ble stilt til virksomheter som har tariffavtale (boks 6.1).

#### Boks 6.1 Spørsmål om tariffavtaler.

##### I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende påstander om tariffavtaler?

1. Tariffavtalen gir en ferdig pakke av lønns- og arbeidsvilkår som er ressurs sparende for virksomhetene å forholde seg til.
2. Tariffavtalen bidrar til et bedre forhold til de ansatte siden den gir faste regler som vi kan forholde oss til.
3. Tariffavtalen gir virksomheten et godt omdømme.
4. Tariffavtalen er komplisert og krever mye administrasjon.
5. Tariffavtalen gir virksomheten for høyt kostnadsnivå.
6. Tariffavtalens lønnssetser er for høye.
7. Tariffavtalen gjør det vanskelig å tilpasse arbeidstidens lengde og plassering etter virksomhetens (våre) behov.
8. Tariffavtalen gjør det vanskelig å bruke lønn som belønning for godt arbeid.
9. Tariffavtalen gjør det lettere å leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak.
10. En stor ulempe ved en tariffavtale er at virksomheten ville blitt omfattet av avtalefestet pensjon, AFP.

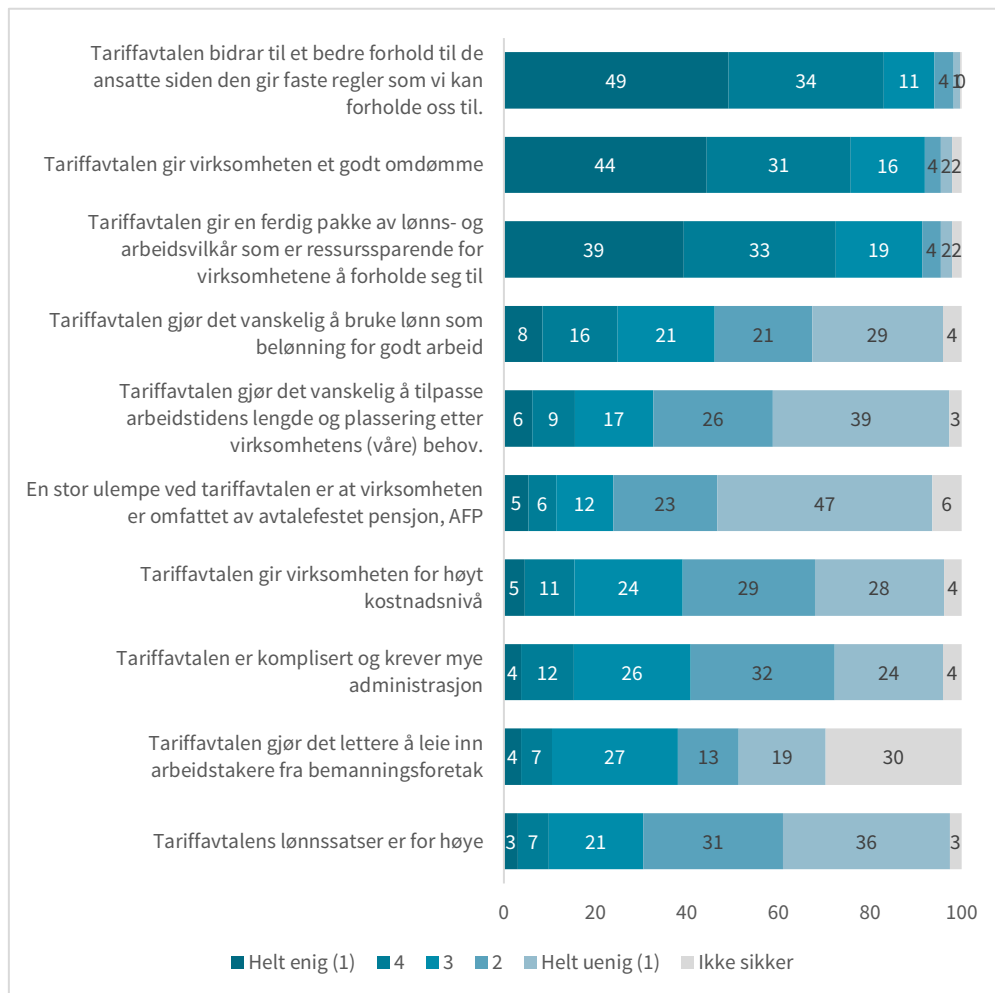
##### Alt i alt, hvor stor nytte har virksomheten av å være bundet av en tariffavtale?

Påstandene er formulert slik at vi både fanger opp positive og negative vurderinger av tariffavtaler. I figur 6.1 viser vi andelen som sier seg helt eller delvis enige i de ulike påstandene. De tre positive påstandene dreier seg om at tariffavtalen bidrar til bedre forhold til de ansatte på grunn av et fast regelverk, at tariffavtalen gir godt omdømme, og at den er ressurs sparende. Blant virksomheter med tariffavtale svarer mellom 74 og 83 prosent positivt på disse påstandene. Vi inkluderte også en påstand om at tariffavtalen gjør det lettere å leie inn arbeidskraft fra bemanningsforetak, jamfør bestemmelsene om dette i arbeidsmiljøloven. Kun 11 prosent var enige i dette. Her var det mange som ikke visste, noe som tyder på at dette er en problemstilling en del virksomheter ikke forholder seg til.

Vi inkluderte også seks negative påstander. Disse får oppslutning av en ganske lav andel av respondentene. Én av fire sier at tariffavtalen gjør det vanskelig å bruke lønn som belønning for godt arbeid (og 50 prosent er uenige). Under 20 prosent er enige i at tariffavtalen gir for høyt kostnadsnivå (54 prosent er uenige), gjør det vanskelig å tilpasse arbeidstiden til virksomhetens behov (65 prosent er uenige) eller er for komplisert/arbeidskrevende (55 prosent er uenige). Kun én av ti mener at lønnssetningene er for høye (67 prosent er uenige). Det er overraskende få som sier seg enige i at en ulempe ved tariffavtalen er at virksomheten blir omfattet av AFP, jamfør den sterke vektleggingen av AFP i intervjuene med representanter fra arbeidsgiverorganisasjonene. Blant virksomhetene sier 70 prosent seg uenige i denne påstanden.

Vi har også telt opp antall positive og antall negative vurderinger, jamfør at dette gir et mer helhetlig bilde av hvordan virksomhetene vurderer tariffavtalene. Denne skalaen vil variere fra 0 til 10, siden det er ti påstander en kan være enig eller uenig i. 71 prosent av virksomhetene gir et positivt (pro tariffavtale) svar på minst fem av ti påstander. Det er kun 8 prosent av de tariffbundne virksomhetene som har fem eller flere negative påstander (i betydningen at de er kritiske til tariffavtalene), og det er et klart mindretall (27 prosent) som har mer enn to negative påstander.

Figur 6.1 I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende påstander om tariffavtaler? Virksomheter med tariffavtale. N = 788. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021. Prosent.



I hovedsak er det ikke store forskjeller i vurderinger etter virksomhetens størrelse og hovedsektor. Ett unntak er at virksomheter innen kultur, sosial velferd etc. er aller mest positive til tariffavtalene. Det er heller ikke systematiske forskjeller mellom de som er organisert i NHO, Virke eller i andre arbeidsgiverorganisasjoner.

### **Virksomheter uten tariffavtale**

Som omtalt over oppgir om lag to av tre virksomheter at de ikke dekkes av tariffavtale. Flertallet av disse er små virksomheter, inkludert virksomheter med under ti ansatte. Vi spurte ubundne virksomheter hvorfor de ikke har tariffavtale, og hva de ville gjøre om de fikk krav om tariffavtale. I tillegg ble disse bedt om å vurdere de samme påstandene om tariffavtale som tariffbundne virksomheter tok stilling til (boks 2).

#### **Boks 6.2 Spørsmål til virksomheter uten tariffavtale.**

**Jeg skal nå lese opp noen mulige grunner til at din virksomhet ikke er bundet av en tariffavtale, og vil vite om disse passer for dere eller ikke.**

1. Vi er en nyetablert virksomhet og spørsmålet har ikke vært aktuelt.
2. Alle eller nesten alle ansatte er familiemedlemmer.
3. De ansatte har ikke spurt om tariffavtale.
4. Det er større ulemper enn fordeler med en tariffavtale.
5. Det er ikke vanlig i vår bransje.
6. Ingen av de nevnte

**Hvis dere skulle fått krav om tariffavtale – hva ville virksomheten gjort? Velg det alternativet som passer best. Ville dere ...**

1. akseptert kravet
2. forsøkt å overbevise de ansatte om å trekke kravet, men akseptert avtale hvis de insisterte
3. forsøkt å hindre kravet så langt det lot seg gjøre
4. annet \_\_
5. ikke sikker

**Dersom virksomheten skulle inngå tariffavtale med de ansatte, hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?**

1. En tariffavtale ville gitt en ferdig pakke av lønns- og arbeidsvilkår som ville vært ressurs-sparende for virksomheten å forholde seg til.
2. En tariffavtale ville forbedre forholdet til de ansatte siden den gir faste regler som vi kan forholde oss til.
3. Å være bundet av tariffavtale ville gitt virksomheten et godt omdømme.
4. En tariffavtale ville vært komplisert og krever mye administrasjon.
5. En tariffavtale ville gitt virksomheten for høyt kostnadsnivå.
6. En tariffavtale ville gitt for høyt lønnsnivå.
7. En tariffavtale ville gjøre det vanskelig å tilpasse arbeidstidens lengde og innplassering etter våre behov.
8. En tariffavtale ville gjøre det vanskelig å bruke lønn som belønning for godt arbeid.
9. En tariffavtale ville gjøre det lettere å leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak.

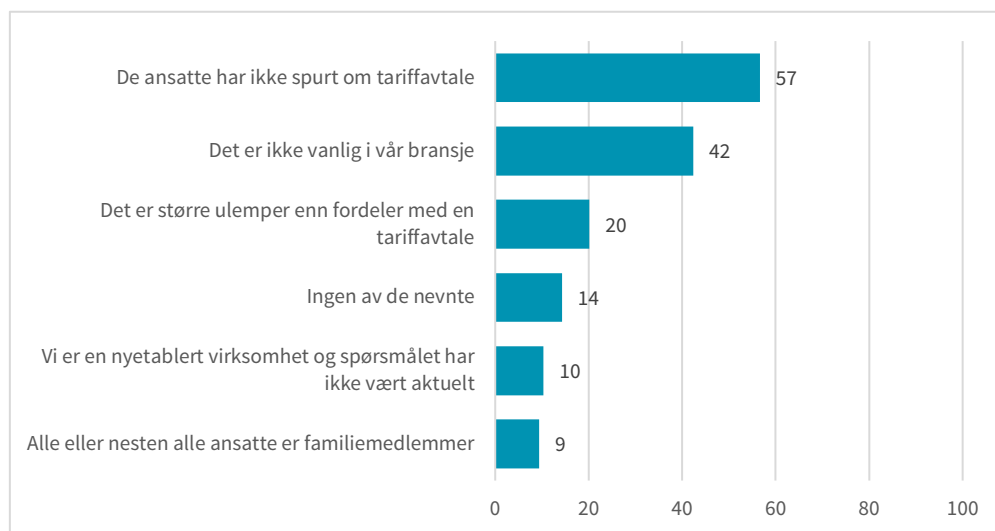
**Alt i alt, hvor stor nytte tror du virksomheten ville hatt av å være bundet av en tariffavtale?**

Figur 6.2 viser de viktigste begrunnelsene for at virksomheten ikke har tariffavtale. Drøye halvparten trekker fram at de ansatte ikke har spurt om tariffavtale, mens 42 prosent sier at det ikke er vanlig i bransjen. Noen sier i tillegg at det er større ulempe enn fordel med tariffavtale (20 prosent). Et lite mindretall trekker fram at virksomheten er nyetablert, eller at (nesten) alle er familiemedlemmer.

Størrelse har ingen betydning for sannsynligheten for å oppgi at de ansatte ikke har spurt om tariffavtale. De største virksomhetene oppgir oftere enn andre at det ikke er vanlig i deres bransje. Dette gjelder også virksomheter der et flertall av de ansatte har høyere utdanning, og virksomheter innen rådgivning, IKT etc. samt virksomheter innen kultur, sosial omsorg etc. De største virksomhetene uten tariffavtale sier i tillegg at det er større ulempe enn fordel med tariffavtale, noe som kan peke i retning av at disse har valgt bort tariffavtale.

Det er ingen forskjell i svargivning mellom virksomheter uten tariffavtale i arbeidsgiverorganisasjonene og uorganiserte virksomheter uten tariffavtale.

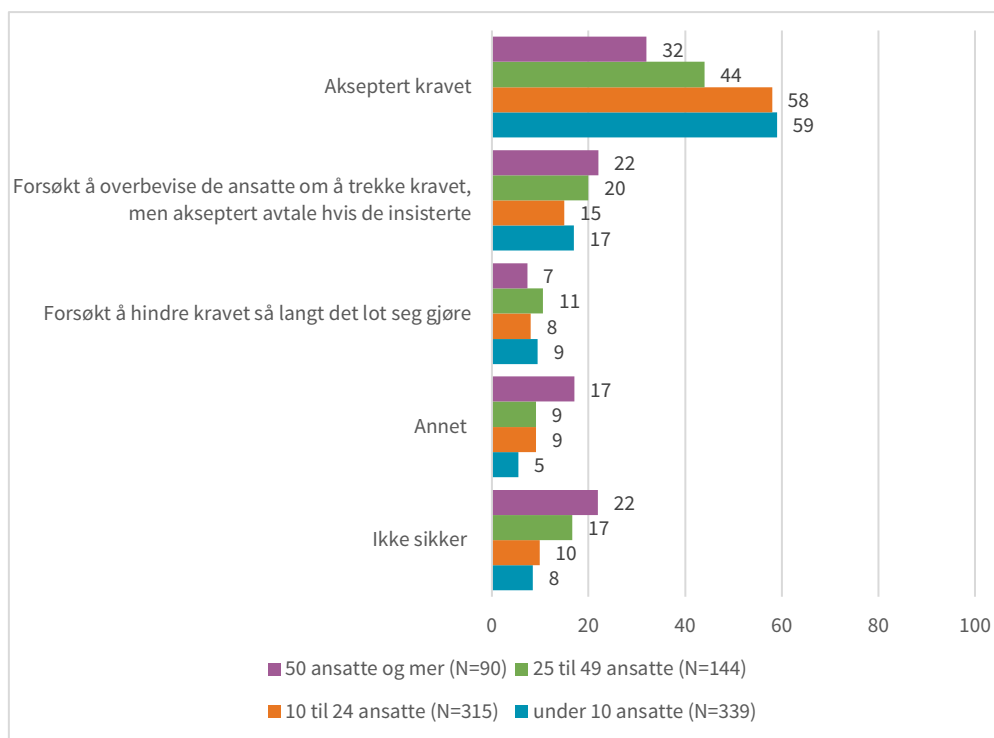
Figur 6.2 Grunner til at din virksomhet ikke er bundet av en tariffavtale. Andel som sier at årsaken passer. Flere svar mulig. N = 888. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021. Prosent.



Vi spurte også hva disse virksomhetene ville gjøre hvis det ble fremmet krav om tariffavtale. Ville de akseptert et krav eller forsøkt å unngå å få en tariffavtale? De minste virksomhetene sier oftest at de ville godtatt kravet, mens andelen som vil forsøke å overbevise de ansatte om å trekke kravet, er høyest blant de største. Én av ti ville forsøkt å hindre kravet så langt det lot seg gjøre. Vi finner ikke noen klare kjennetegn ved denne gruppen (størrelse, sektor, organisering).

Noen har også svart «annet». Disse ble bedt om å utdype, og svarene varierer fra dialog til å senke lønnen til tariffen eller legge ned virksomheten.

Figur 6.3 Hvis dere skulle fått krav om tariffavtale – hva ville virksomheten gjort? Velg det alternativet som passer best. Etter størrelse. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021. Prosent.

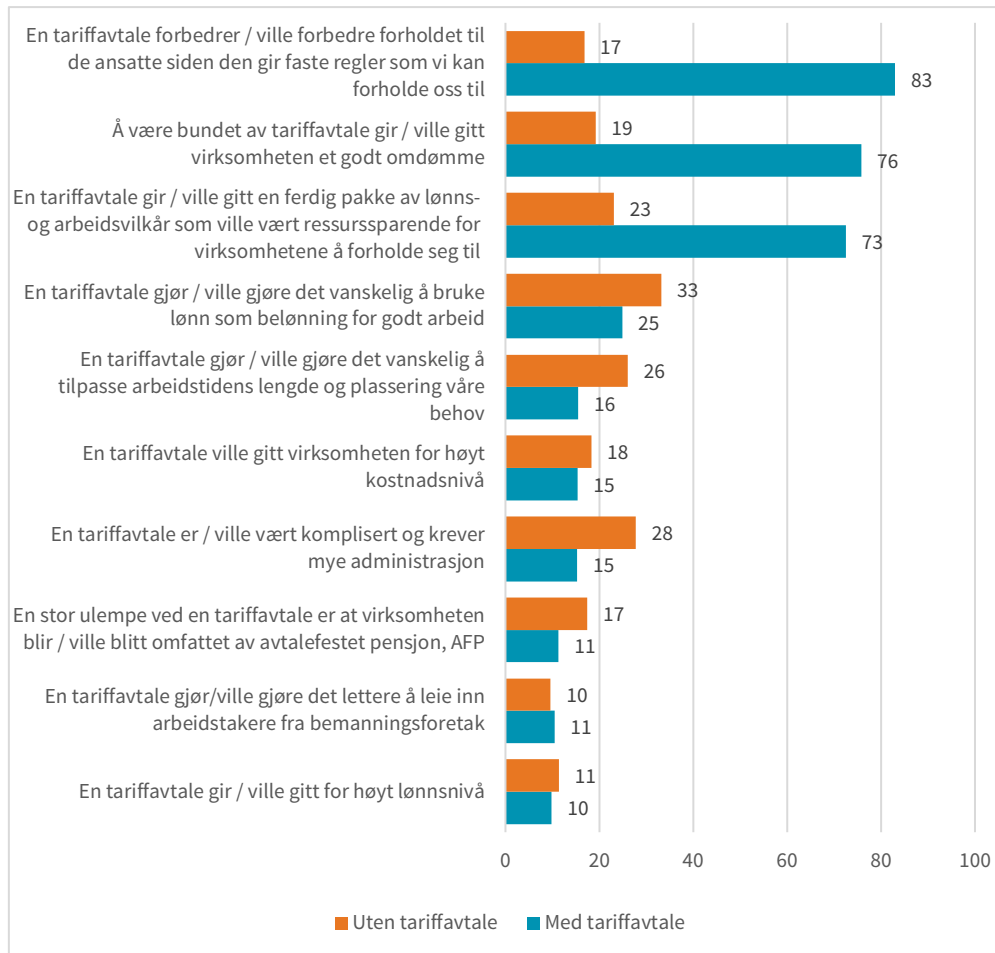


Virksomheter uten tariffavtale ble bedt om å ta stilling til de samme påstandene om tariffavtaler som ble diskutert ovenfor (figur 6.1). Vi kan dermed både se hva denne typen virksomheter tenker om tariffavtaler, og sammenligne med de som har tariffavtale.

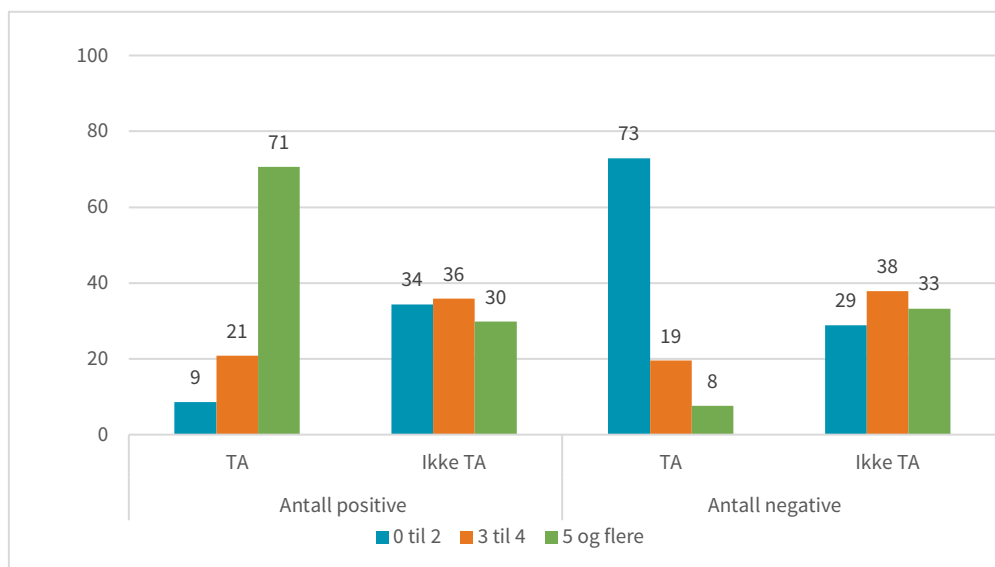
Figur 6.4 viser svarfordelingen blant virksomheter med og uten tariffavtale. Vi ser her andelen som sier seg enige i påstandene. Den største forskjellen er at virksomheter uten tariffavtale *ikke* støtter de positive påstandene, det vil si at en tariffavtale letter administrasjonen, bedrer forholdet til de ansatte og gir virksomheten godt omdømme. Virksomheter uten tariffavtale er derimot ikke uttalt kritiske til tariffavtaler, jamfør at andelen som støtter de negative påstandene, kun er litt høyere enn for tariffvirksomhetene (og ganske lav). Virksomheter uten tariffavtale synes dermed å være mer nøytrale (eller usikre) når det gjelder tariffavtaler.

Vi har også telt opp antall positive og antall negative vurderinger blant virksomheter uten tariffavtale. Når vi summerer vurderingene av de ti indikatorene, ser vi at virksomheter uten tariffavtale framstår som mer negative. Om lag en tredjedel stiller seg negative i fem eller flere påstander (figur 6.5). Virksomheter uten tariffavtale flagger dermed langt sjeldnere en positiv holdning, slik tariffvirksomhetene gjør. I sistnevnte gruppe velger 71 prosent en positiv vurdering i minst fem av ti påstander. Blant virksomheter uten tariffavtale er det kun 30 prosent som har en like positiv innstilling til tariffavtalenes funksjon.

Figur 6.4 (Dersom virksomheten skulle inngå tariffavtale med de ansatte), hvor enig eller uenig er du i følgende påstander? Virksomheter uten tariffavtale (N = 888) og med tariffavtale (N = 788). Prosent som er helt (5) eller delvis (4) enige. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021.



Figur 6.5 Holdning til tariffavtaler. Antall positive og negative vurderinger av påstandene om tariffavtalenes funksjon/effekt. Virksomheter uten tariffavtale (N = 888) og med tariffavtale (N = 788). Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021. Prosent.



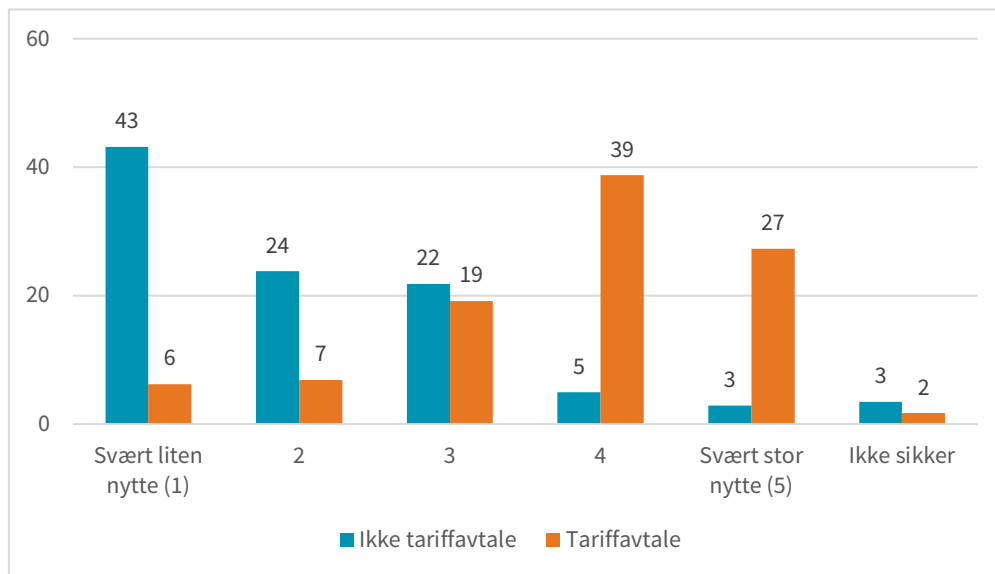
Vi spurte både virksomheter med og virksomheter uten tariffavtale om hvordan de vurderte nytten av tariffavtaler alt i alt. For virksomheter uten tariffavtale blir dette mer spekulativt siden mange av disse sannsynligvis har ganske liten kjennskap til tariffavtalers innhold og funksjon, jamfør intervjuene i arbeidsgiverorganisasjonene.

Det er store forskjeller i vurderingen (figur 6.6). Blant virksomheter med tariffavtale oppgir 66 prosent at de har nytte av å være bundet av tariffavtale, mens 13 prosent svarer at de har liten nytte av tariffavtalen. Blant virksomheter uten tariffavtale er mønsteret det motsatte – her mener 67 prosent at de ikke ville hatt nytte av en tariffavtale, mens kun 8 prosent tror en tariffavtale ville vært nyttig.

Andelen tariffbundne virksomheter som mener tariffavtalen er nyttig, er høyest blant de største virksomhetene og blant virksomheter innen kultur, sosial velferd etc. Utover dette er det kun små forskjeller mellom hovedbransjene. Det er ikke store forskjeller mellom arbeidsgiverorganiserte og uorganiserte virksomheter med tariffavtale. Andelen som vurderer tariffavtalene som nyttige for virksomheten, er høyest blant de som er medlem av en annen arbeidsgiverorganisasjon enn NHO og Virke (andre organisasjoner).

Blant virksomheter uten tariffavtale er det kun små forskjeller i vurdering av nytten av en eventuell tariffavtale etter størrelse, sektor eller arbeidsgiverorganisering.

Figur 6.6 Alt i alt, hvor stor nytte tror du virksomheten har / ville hatt av å være bundet av en tariffavtale? Virksomheter uten tariffavtale (N = 888) og med tariffavtale (N = 788). Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021. Prosent.



### 6.3 Det lokale partssamarbeidet

Et viktig aspekt ved det kollektive arbeidslivet er det lokale partssamarbeidet, det vil si relasjonen mellom arbeidsgiver og klubb/fagforening. Er dette noe som vurderes som nyttig og positivt? Eller oppfattes fagforening/tillitsvalgt som en negativ faktor? I intervjuene spurte vi om hvordan de på sentralt nivå vurderte det lokale samarbeidet. Sett under ett er inntrykket at samarbeidet i hovedsak oppfattes som nyttig og positivt. Det er forskjeller mellom små og store virksomheter. I store virksomheter har en i større grad et systematisk arbeid/apparat. I de små er det mer uformelt, men «det ordner seg». Som en av de vi intervjuet, sa: «i vår bransje er det langsiktighet på begge sider.»



Veldig personavhengig. For de mindre og mellomstore tenker man ikke på at det er partsforhold, de forholder seg til hverandre og finner en løsning. Hører fra dem kun når det ikke blir en løsning. De store har et apparat og investerer i tillitsvalgtapparatet sitt. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

Et godt tillitsvalgtapparat oppfattes som en fordel for virksomheten. Det vises til at det som oftest fungerer bra, og da er tillitsvalgte en ressurs. På sentralt nivå hører en helst om de tilfellene der det skjærer seg. Dette kan ha å gjøre med personkjemi, og det hender at en fra sentralt nivå må ut og bistå for finne en løsning. Intervjuene ga imidlertid inntrykk av at dette var unntakene mer enn regelen. Her kan det sikkert også variere hvem som er den «vanskelige» parten.

Hvis de har et godt tillitsmannsapparat – det verdsetter de ordentlig – da har de en arena for å formidle ting og fange opp hva som skjer blant de ansatte. En god og forståelsesfull tillitsvalgt er viktig. Vi hører jo om at det kan være mer utfordringer, men i de aller fleste tilfellene fungerer det greit. (ansatt i arbeidsgiverorganisasjon)

Siden vi intervjuet i arbeidsgiverorganisasjoner med stor variasjon i bransjer og medlemsvirksomheter, er det rimelig at vurderingene av det lokale partsamarbeidet varierer. I intervjuene ble det også vist til at en i noen bransjer hadde et tett samarbeid, i andre bransjer spiller denne typen samarbeid en mindre rolle. Kvaliteten på partsamarbeidet avhenger også av arbeidsgiverne på lokalt nivå. Det ble pekt på at en del virksomheter ikke skjønner poenget eller har kunnskap. Et lokalt partssamarbeid kan også oppfattes som ressurskrevende, for eksempel å følge opp krav etter tariffavtale og hovedavtale. I noen bransjer eller typer virksomheter er det vanskelig å få tillitsvalgte på plass, for eksempel fordi det er høy turnover og varierende interesse for fagforeningsarbeid blant arbeidstakerne. Det ble fra flere også trukket fram at det er nyttig og viktig at de tillitsvalgte får skolering og opplæring.<sup>21</sup>

### **Vurderinger av partssamarbeidet – spørreundersøkelsen**

I spørreundersøkelsen kartla vi hvor mange av virksomhetene som har tillitsvalgte. Der de har tillitsvalgte fra én eller flere fagforeninger, spurte vi om erfaringene med partssamarbeidet.

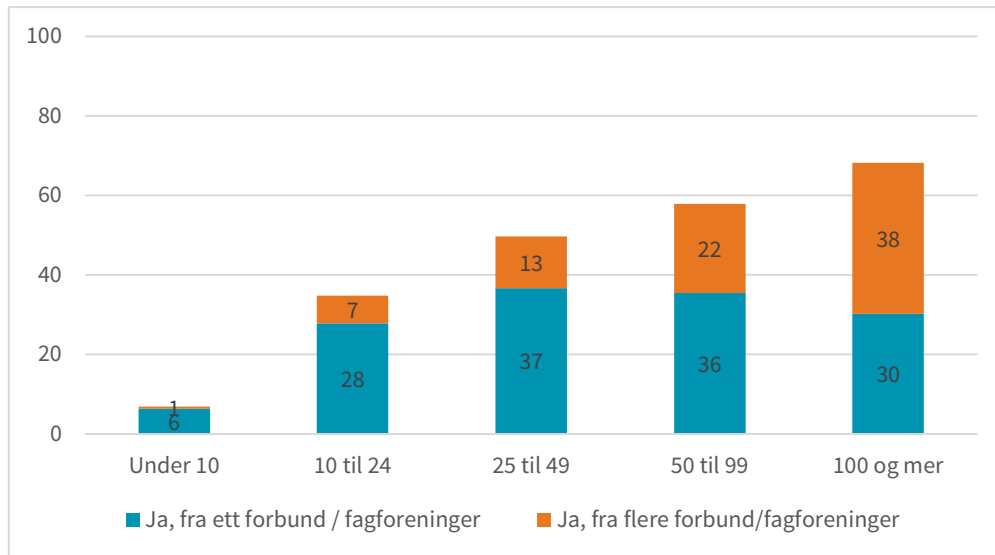
Andelen virksomheter med tillitsvalgte (fra fagforening) varierer mye etter størrelse, fra 6 prosent i de minste virksomhetene til 68 prosent i de største (figur 6.7). I alt oppgir 22 prosent av virksomhetene at de har tillitsvalgte fra fagforening. Ser vi kun på virksomheter med mer enn ti ansatte, har 40 prosent tillitsvalgte. Større virksomheter har ganske ofte tillitsvalgte fra flere fagforbund, mens det i mindre virksomheter er mest vanlig med kun én fagforening. Vi finner aller oftest tillitsvalgte (fra fagforbund/fagforening) i virksomheter med høy organisasjonsgrad på arbeidstakersiden (over 50 prosent) og i arbeidsgiverorganiserte virksomheter med tariffavtale.

Det er også mange som har andre typer representanter for de ansatte, for eksempel verneombud.

---

<sup>21</sup> Undersøkelser i flere bransjer, for eksempel uteliv og renhold, tyder på at også arbeidsgivere kan ha behov for skolering i temaer som angår partssamarbeidet (Trygstad et al. 2011; Ødegård et al. 2020).

Figur 6.7 Er det tillitsvalgte i din virksomhet? Etter antall ansatte i virksomheten. N = 1731. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021. Prosent.



Hvordan vurderer så virksomhetene samarbeidet og i hvilken grad den lokale fagforeningen begrenser eller bidrar positivt til å finne gode løsninger for virksomheten? Vi ba respondentene ta stilling til en del påstander om fagforeningenes rolle på arbeidsplassen. Påstandene omfatter både relasjonen mellom ansatte og virksomhet (forankring, informasjon og løsninger som passer til begge sider) og hvordan driften legges opp (avlønning, arbeidstid, effektivisering). Vi spurte også hvordan de alt i alt vurderte samarbeidet (boks 6.3).

### Boks 6.3 Spørsmål om den lokale fagforeningen i virksomheten.

**Vi har nå noen spørsmål om den lokale fagforeningen eller klubben i virksomheten. Hvis dere har tillitsvalgte fra flere fagforeninger, ta utgangspunkt i den/de som representerer flest ansatte.**

1. Gjør den lokale fagforeningen det enklere eller vanskeligere å lønne ulike ansatte eller grupper av ansatte forskjellig?
2. Gjør den lokale fagforeningen det enklere eller vanskeligere å tilpasse arbeidstidens lengde og innpassering etter virksomhetens behov?
3. Gjør den lokale fagforeningen det enklere eller vanskeligere å forankre ulike beslutninger om driften hos de ansatte?
4. Gjør den lokale fagforeningen det enklere eller vanskeligere å finne løsninger som kan effektivisere driften?
5. Gjør den lokale fagforeningen det enklere eller vanskeligere for ledelsen å få informasjon fra de ansatte om forhold som er viktige for driften?
6. Gjør den lokale fagforeningen det enklere eller vanskeligere å finne løsninger som passer både virksomhet og de ansatte?

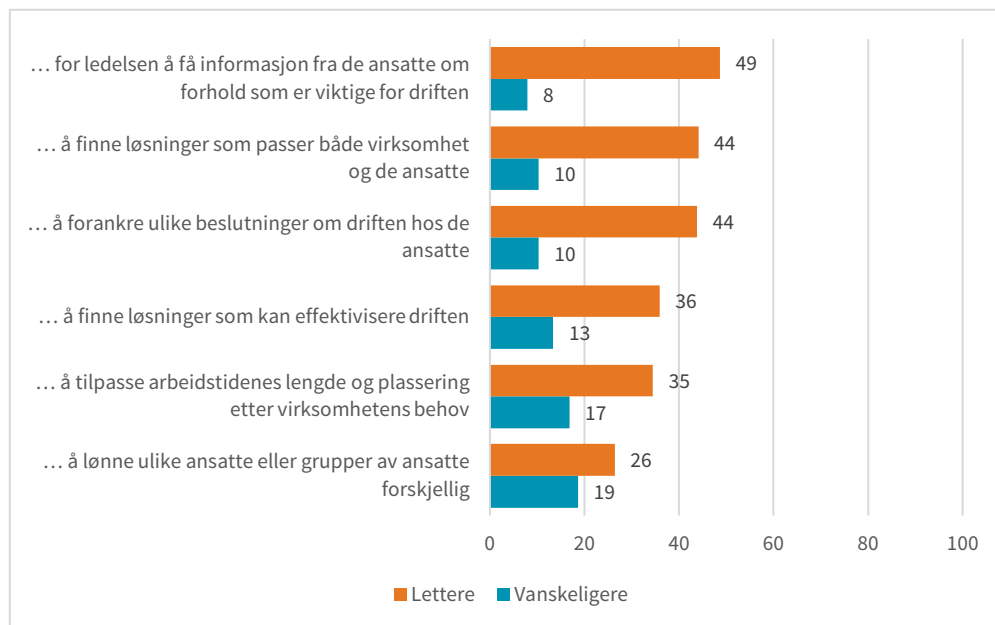
**Alt i alt, i hvilken grad vil du si at samarbeidet med de tillitsvalgte er negativt eller positivt for virksomheten?**

Figur 6.8 viser at fagforeningene oftere oppfattes som å bidra positivt enn det motsatte. Mellom 40 og 50 prosent mener at fagforeningene bidrar til at en lettere finner løsninger som passer både virksomhet og ansatte, at de gjør det lettere å få informasjon fra de ansatte om forhold som er viktige for driften, og at de også bidrar til å forankre beslutninger. Det er ganske få som sier at fagforeningen gjør disse relasjonene vanskeligere. Det er noe færre som mener at fagforeningene gjør det lettere å tilpasse arbeidstid eller å finne løsninger som kan effektivisere driften. Det er likevel langt flere som sier at det blir lettere, enn det motsatte. Det eneste saksområdet der det ikke er en klar positiv overvekt i vurderingen av fagforeningens rolle, er i spørsmålet om å lønne ansatte forskjellig. Her er det om lag lik fordeling på de som sier vanskeligere (19 prosent) og de som sier lettere (26 prosent).

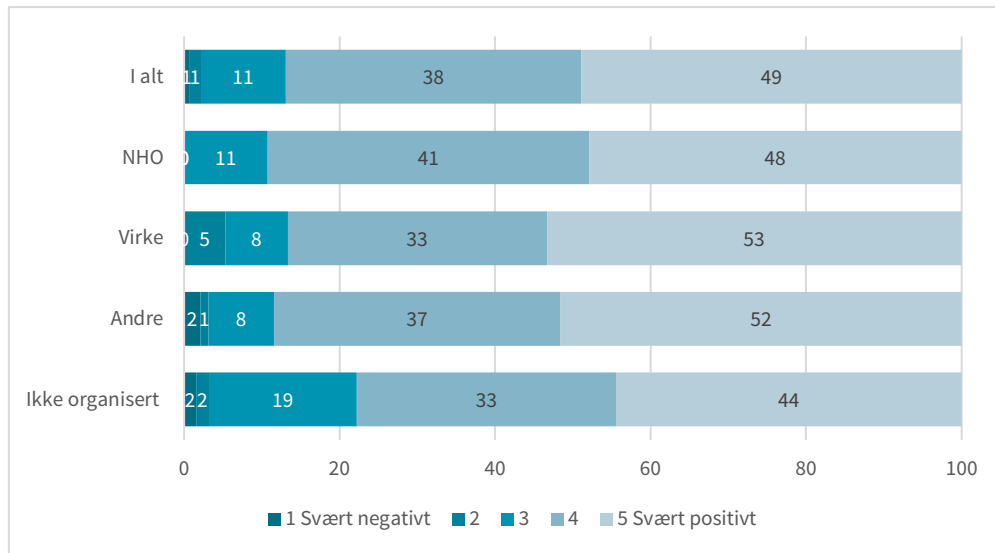
Andelen respondenter som oppgir at fagforeningene letter kommunikasjon og drift, er høyest i organiserte virksomheter med tariffavtale. Vi kan likevel merke oss at det er en god del virksomheter som stiller seg nøytrale til disse spørsmålene, det vil si velger svaralternativer som verken indikerer positive eller negative erfaringer med fagforeningene.

Vi ba også om en helhetlig vurdering av det lokale partsamarbeidet alt i alt (figur 6.9). Ni av ti oppgir at partssamarbeidet er positivt, og 45 prosent sier at det er svært positivt. Andelen som velger svaralternativet «svært positivt», er om lag 50 prosent blant virksomheter som er organisert i en arbeidsgiverorganisasjon. Det er ikke vesentlige forskjeller mellom små og store virksomheter. Virksomheter innen kultur, sosial omsorg etc. skiller seg ut med en stor andel som svarer at samarbeidet er svært positivt (69 prosent).

Figur 6.8 Vurdering av den lokale fagforeningen ... Virksomheter med tillitsvalgt på arbeidsplassen. Andel som sier at fagforeningen gjør det lettere (4 eller 5) og vanskeligere (1 og 2) ... N = 666. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021.



Figur 6.9 Alt i alt, i hvilken grad vil du si at samarbeidet med de tillitsvalgte er negativt eller positivt for virksomheten? N = 666. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021. Prosent.



## 6.4 Generell vurdering

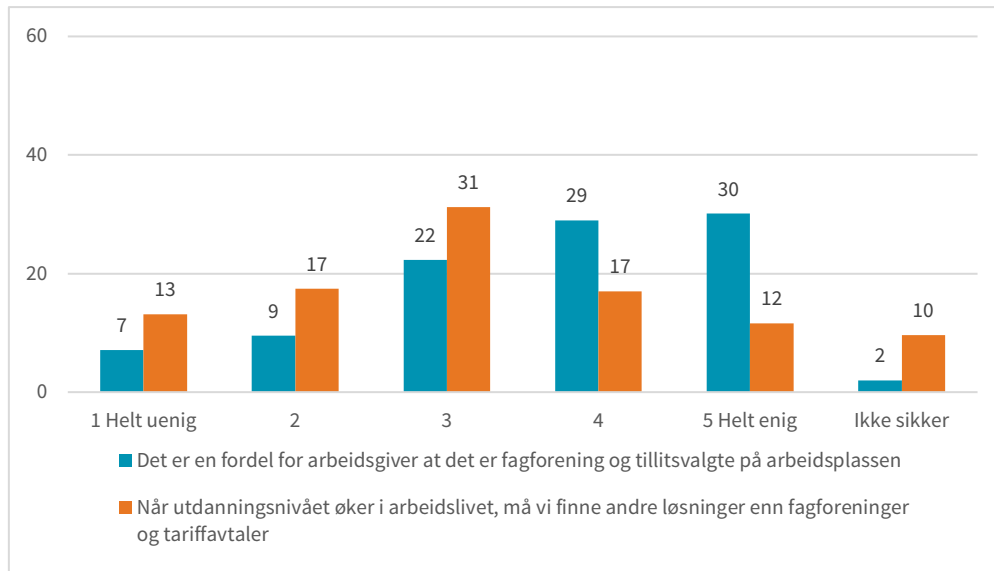
Avslutningsvis i spørreundersøkelsen ba vi virksomhetene ta stilling til noen generelle utsagn om fagforeninger og tariffreguleringer:

- Det er en fordel for arbeidsgiver at det er fagforening og tillitsvalgte på arbeidsplassen.
- Når utdanningsnivået øker i arbeidslivet, må vi finne andre løsninger enn fagforeninger og tariffavtaler.

Drøye halvparten (59 prosent) av virksomhetene sier seg enige i at det er en fordel med fagforeninger og tillitsvalgte, mens 16 prosent er uenige. Blant virksomheter med tariffavtale er andelen som sier seg enige i utsagnet, 72 prosent, og ser vi kun på organiserte virksomheter med tariffavtale, øker andelen til 79 prosent. De som er del av det kollektive arbeidslivet, støtter med andre ord også opp om denne delen av partssamarbeidet, og andelen som er uenige, er svært lav (9 prosent). Blant de som verken har tariffavtale eller medlemskap i en arbeidsgiverorganisasjon, er andelen som støtter påstanden, lavere (48 prosent). Her er det også flere som ikke anser fagforeninger og tillitsvalgte som en fordel – 24 prosent er uenige i en slik påstand.

Det er større usikkerhet omkring utsagnet om at vi i årene framover – med økt utdanningsnivå – må finne andre løsninger enn fagforeninger og tariffavtaler. Her er 31 prosent enige, 29 prosent uenige, og resten stiller seg enten nøytrale eller er usikre. Også her er det forskjeller mellom virksomheter som er del av det kollektive arbeidslivet (tariffavtale og arbeidsgiverorganisering), og de som står uten slik tilknytning. Men forskjellene er mer moderate, og i begge grupper er det mange som er nøytrale eller usikre.

Figur 6.10 Holdninger til fagforeninger og tariffavtaler. N=1731. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021. Prosent.



## 6.5 Oppsummering

Intervjuene i arbeidsgiverorganisasjonene viser at det er betydelig variasjon i vurderingen av tariffavtalene: om disse er hensiktsmessige, og i hvilken grad trekk ved tariffavtalene er til hinder for økt interesse for tariffbinding og arbeidsgiverorganisering. En god del av informantene legger imidlertid vekt på at tariffavtalene kan oppfattes som lite fleksible, og at AFP-ordningen i særlig grad er en forklaring på at virksomheter ikke ønsker tariffavtale. Spørreundersøkelsen viser imidlertid at tariffbundne virksomheter har en vurdering av tariffavtale som i hovedsak er positiv. Et stort flertall er enige i at tariffavtalene bidrar til et bedre forhold til de ansatte, at de er ressursparende fordi de gir en ferdig pakke av lønns- og arbeidsvilkår, og at tariffavtale gir virksomheten godt omdømme. Det er få som sier seg enige i at tariffavtalene gjør at det er vanskelig å tilpasse arbeidstidsordningene til virksomhetens behov, at de gir for høyt lønnsnivå eller for store kostnader. Alt i alt vurderer to av tre tariffbundne virksomheter tariffavtalene som nyttige for virksomheten.

Virksomheter uten tariffavtale har – sett under ett – ikke overraskende en mindre positiv vurdering av tariffavtalene, men det er ganske stor variasjon i svarene. Sammenlignet med tariffbundne virksomheter ser virksomheter uten tariffavtale færre fordeler ved tariffavtalene. Et betydelig mindretall – om lag en tredjedel – har også en ganske negativ vurdering av hva en tariffavtale ville bety for virksomheten. Få virksomheter uten tariffavtale vurderer at en eventuell tariffavtale ville vært nyttig for dem. Én av fem svarer likevel at det er større fordeler enn ulemper med tariffavtale.

Det er ulike forklaringer på hvorfor virksomheten ikke har tariffavtale, men flest legger vekt på at de ansatte ikke har spurt om tariffavtale, og at det ikke er vanlig med tariffavtale i deres bransje. På spørsmål om hva de ville gjort hvis de fikk krav om tariffavtale, sier flest at de ville godta kravet, men en del ville forsøkt å overtale de ansatte til å trekke kravet eller forsøkt å hindre kravet.

Virksomheter med tillitsvalgt ble bedt om å vurdere erfaringene med den lokale fagforeningen og nytten av å ha tillitsvalgt. Fagforeningene oppfattes langt oftere som å bidra positivt til driften og relasjonen til de ansatte enn det motsatte. Alt i alt

sier det store flertallet av virksomhetene at samarbeidet med de tillitsvalgte er positivt. Et flertall sier seg enige i en generell påstand om at det er en fordel for arbeidsgiver at det er tillitsvalgte og fagforeninger på arbeidsplassen. Det er større usikkerhet når det gjelder om en må se etter andre løsninger enn fagforeninger og tariffavtaler når utdanningsnivået i arbeidsmarkedet øker. Her er det mange som er usikre.

## 7 Tariffavtalens normative virkning

---

I dette kapitlet ser vi på det som betegnes som tariffavtalenes normative virkning. Med det menes at tariffavtalene setter et (minste)nivå som følges også av virksomheter uten tariffavtale. En slik normering vil i hovedsak omfatte minstelønnsatser, men andre elementer kan også kopieres. Virksomhetene gjør dette på frivillig basis, for eksempel fordi de ønsker å tilby betingelser på linje med det som er vanlig i bransjen, eller fordi virksomheten dermed kan fastsette lønn og arbeidsbetingelser på en enkel måte. Vi vet at satsene (og delvis også andre bestemmelser) i tariffavtalene innen varehandel (landsoverenskomsten mellom Virke og LO/HK) tradisjonelt ble brukt av mange virksomheter uten tariffavtale, jamfør at det var mange slike virksomheter i Handelens Arbeidsgiverforening der de delvis hadde formalisert dette innen egen organisasjon (Grytli & Stokke 1998). Men dette er ikke et fenomen som er begrenset til varehandelen. Flere større tariffavtaler fungerer som en norm der lønnsatser, generelle tillegg / årlige reguleringer og delvis også andre bestemmelser kopieres av mindre virksomheter i samme bransje. Dette fenomenet kommer til syne i spørreundersøkelser blant arbeidstakere (av og til også blant arbeidsgivere): Andelen lønns-takere som oppgir at de er dekket av tariffavtale, er i visse bransjer langt høyere enn det andre kilder viser (Nergaard & Stokke 2006). En forklaring er at arbeidstaker helt eller delvis får samme lønn som en tariffavtale ville gitt. En slik normativ effekt er en viktig mekanisme i et arbeidsmarked som det norske – med lavere organisasjonsgrad/tariffavtaledekning sammenlignet med nabolandene (før 2004) uten tradisjon for lovregulering av minstelønn.

Den normative virkningen vil avhenge av at de landsdekkende tariffavtalene – med lønnsatser og sentrale bestemmelser – er kjent blant arbeidsgivere og arbeidstakere, og at disse avtalene er så dominerende at de delene av bransjen som ikke er dekket, finner det hensiktsmessig å følge en tariffavtale de ikke er bundet av. Ett spørsmål er om utviklingen de senere årene har ført til at den normative effekten er svekket. Har for eksempel økt arbeidsinnvandring og annen tilgang på arbeidskraft som er villig til å arbeide for lavere lønn, gjort at det ikke lenger er like aktuelt å følge satsene i tariffavtalene? Her kan også endringer i sammensetningen av bransjene spille inn. Et annet spørsmål er hvilke elementer av tariffavtalen som kopieres – kun (minste)lønnsatser eller også andre bestemmelser som arbeidstid og/eller andre lønnsbestemmelser som for eksempel tillegg for ubekvem arbeidstid?

Her ser vi på tariffavtalenes normative effekt ut fra flere datakilder:

- Informantintervjuer: Hva vet partene på sentralt nivå om lønnsfastsettelsen i virksomheter uten tariffavtale, og i hvilken grad ser disse til en landsdekkende tariffavtale?
- Spørsmål til virksomheter uten tariffavtale i spørreundersøkelsen: Følger virksomhetene en bestemt tariffavtale? Hvis ja, hvilke elementer kopieres?
- Lønnsstatistikken 2002–2014. Her ser vi på aktuelle yrker i to bransjer, detaljhan-

del og serveringsbransjen, som begge har avtaler der de sentrale lønnssetningene spiller en stor rolle for den faktiske lønnen i de tariffbundne virksomhetene: I hvilken grad finner vi en normativ effekt av tariffavtalenes minstelønnssetninger? Og er denne effekten svekket over tid?

## 7.1 Følger virksomhetene fortsatt bransjens tariffavtale?

I intervjuene med personer fra arbeidsgiverorganisasjonene spurte vi om medlemmer uten tariffavtale følger tariffavtalens bestemmelser eller ikke. Mange pekte på at dette er et fenomen som fortsatt observeres – dette gjelder både i vareproduksjon og tjenesteyting. Lønn og ukentlig arbeidstid er bestemmelser som gjerne følges, selv om en del kan «skjelne til» for eksempel bestemmelsene om skiftarbeid. Det finnes også eksempler på at medlemmer uten tariffavtale ber om å få protokoller fra lønnsoppgjøret.

Innen deler av tjenesteyting er dette et fenomen en kjenner: «Vi har hatt det overalt i mange år.» En annen sier at virksomhetene i bransjen (ikke nødvendigvis medlemmer) later som om de er bundet – gir minstelønnssetningen selv om de ikke må. I et annet intervju – også dette fra tjenesteytende sektor – vises det til at det ikke er mange medlemmer som ligger under minstelønn, men at det er eksempler på alternative lønnsystemer eller arbeidstidsordninger som er bedre tilpasset behovene. I deler av tjenesteytende sektor spiller ulike typer kjeder en betydelig rolle. Det vises til at innen en kjede kan noen virksomheter være bundet, mens andre ikke har tariffavtale. Da vil kjeden eller gruppen i en del tilfeller ønske å ha like bestemmelser uavhengig av om det er kommet krav om tariffavtale eller ikke. Dette varierer imidlertid mellom ulike delbransjer og mellom kjedene – det er ikke alle som har en sånn praksis.

Hovedinntrykket fra intervjuene er at det er ganske vanlig at tariffavtalenes (minste)lønnssetninger følges av medlemmer uten tariffavtale. Dette kan ha flere forklaringer, jamfør at vi i kapittel 6 refererte til at i en del bransjer er avtalenes lønnssetninger ikke noen vesentlig utfordring for virksomhetene. Bestemmelser om ukentlig arbeidstid (37,5 timer) følges også ifølge våre informanter, mens det ellers er større variasjon. Flere av de vi snakket med, viste dessuten til at arbeidsgiver vet at å legge seg under tariffavtalens setninger (eller lønnsstillegg) kan utløse krav om tariffavtale. I noen av de bransjene som vi fikk informasjon om, kjenner en til at en del virksomheter (medlemmer eller ikke) ikke ser til tariffavtalene og har lønnsbetingelser under tariffavtalenes setninger.

## 7.2 Spørreundersøkelsen

I spørreundersøkelsen ønsket vi å teste ut antakelsen om at virksomheter uten tariffavtale i en del tilfeller ser til den aktuelle bransjeavtalen. Vi ønsket også mer informasjon om hvilke typer bestemmelser som følges. Boks 7.1 viser hvilke spørsmål som ble stilt.



### Boks 7.1 Spørsmål om tariffavtalenes normative virkning.

**Finnes det en tariffavtale i bransjen som dere helt eller delvis følger når dere fastsetter lønn og andre arbeidsvilkår?**

**Hvilke av de følgende bestemmelsene følger dere? Følger dere ...**

1. lønnsatser
2. arbeidstid
3. tillegg for arbeid på kveld/natt og/eller helg
4. annet

Drøye halvparten av virksomheter uten tariffavtale oppgir at det finnes en tariffavtale i bransjen som de helt eller delvis følger (figur 7.1). En drøy tredjedel (36 prosent) svarer «nei», mens 8 prosent svarer «vet ikke». Vi vurderte opprinnelig å spørre om hele avtalen følges (følger helt), eller om de bare delvis følger avtalen. Vurderingen var likevel at mange ikke ville ha så detaljert kjennskap til en normgivende tariffavtale at de kan gi et fullgodt svar på et så presist spørsmål.

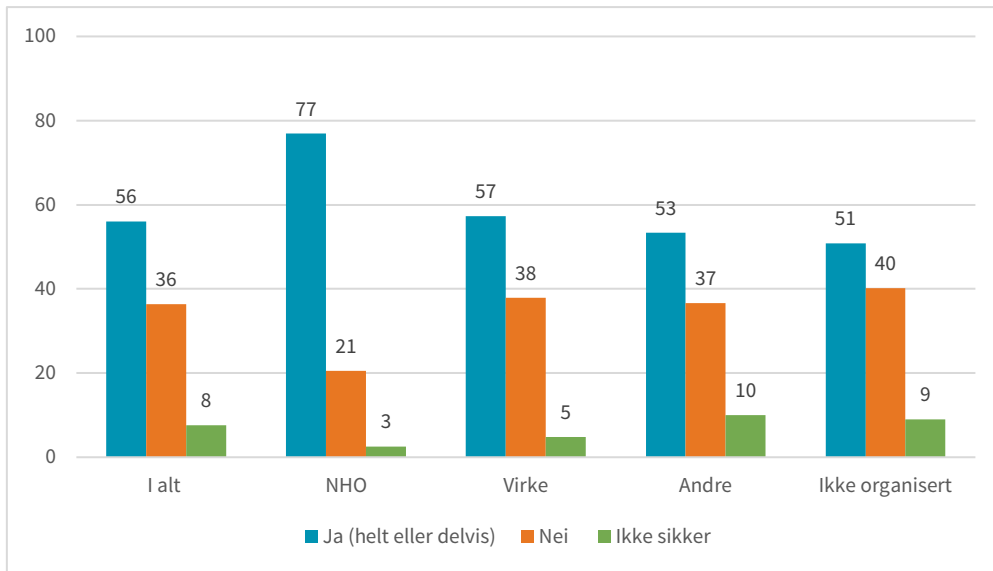
Andelen virksomheter som følger en tariffavtale de ikke er bundet av, er høyest blant medlemmer i NHO (77 prosent av medlemsvirksomheter uten tariffavtale svarte «ja»). Blant uorganiserte virksomheter uten tariffavtale er andelen som følger en tariffavtale, 51 prosent, det vil si klart lavere enn organiserte virksomheter uten avtale.

Størrelse på virksomheten har ingen effekt på om en virksomhet velger å følge en tariffavtale som virksomheten ikke er bundet av. Andelen som sier at de følger tariffavtaler, er høyere innen vareproduksjon (industri, bygg m.m.) enn innen service og rådgivning/IKT etc.

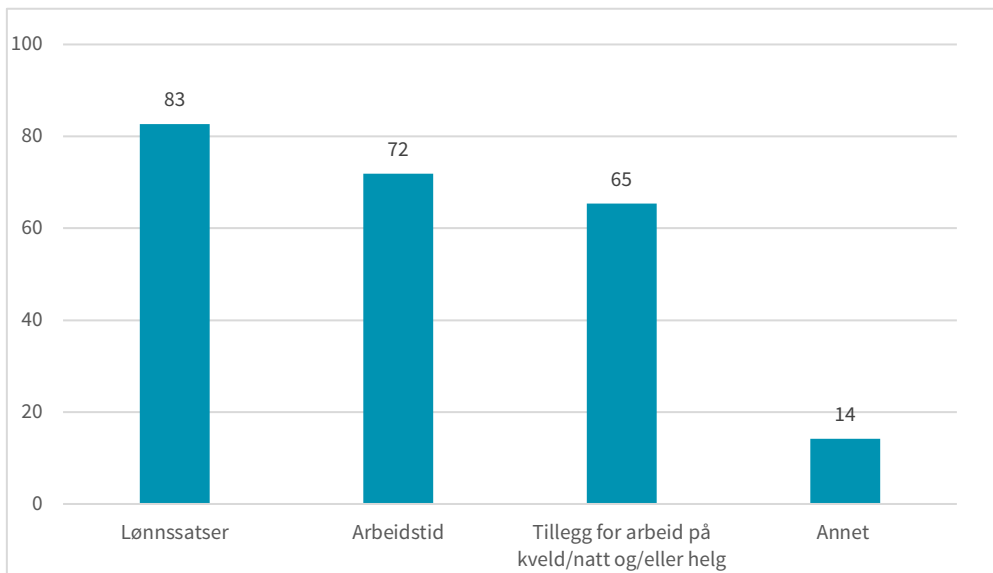
Allmenngjøring er en form for normering, og spørsmålet om normering fanger nok i noen grad virksomheter som forholder seg til en allmenngjort tariffavtale. Hvis vi ser bort fra allmenngjorte bransjer, synker andelen virksomheter som oppgir å følge (hele eller deler av) bransjens tariffavtale, fra 57 til 50 prosent. Andelen som oppgir at en tariffavtale følges, er fortsatt høyere blant medlemmer i arbeidsgiverorganisasjonene enn utenfor, og det gjelder særlig virksomheter der et flertall av arbeidstakerne er i yrkesgrupper som ikke krever høyere utdanning. Det er ikke overraskende siden det er arbeideroverenskomstene som har lønnsatser som kan kopieres av ubundne virksomheter.

Vi spurte også om hvilke bestemmelser som følges, er det lønn, arbeidstid eller tillegg for arbeid på kveld, natt eller helg? De som oppgir at de følger en tariffavtale, svarer i all hovedsak at lønnsatsene følges (83 prosent). Det er færre som følger bestemmelsene om arbeidstid (72 prosent) og tillegg for ubekvem arbeidstid (65 prosent). Bildet ville ikke blitt vesentlig endret om vi hadde utelatt allmenngjorte bransjer, med unntak av at andelen som sier at de følger tariffavtalenes bestemmelser om arbeidstid, ville blitt litt lavere. De som svarte «annet», ble bedt om å oppgi hvilke deler av tariffavtalen de følger. Eksempler som nevnes, er akkordsatser, bonuser, overtid, bestemmelser om reiser, helligdager og helg med videre. Noen svar viser også at enkelte blander sammen tariffbestemmelser og lovbestemmelser, siden de nevner arbeidsmiljøloven og ferieloven.

Figur 7.1 Finnes det en tariffavtale i bransjen som dere helt eller delvis følger når dere fastsetter lønn og andre arbeidsvilkår? N = 888. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021. Prosent.



Figur 7.2 Hvilke av de følgende bestemmelsene følger dere? Følger dere ... N = 508. Spørreundersøkelsen blant virksomheter 2020/2021. Prosent.



### 7.3 Normative lønnseffekter – analyse av lønnsdata

En annen metode for å undersøke den normative effekten på lønn er å bruke lønnsstatistikk. I det følgende analyserer vi hvordan den normative lønnseffekten av tariffavtaler i de virksomhetene som ikke er part i en tariffavtale, har utviklet seg i tidsperioden 2002 til 2018. Vi gjør dette for det første gjennom å sammenholde det gjennomsnittlige lønnsnivået i de ubundne virksomhetene med henholdsvis gjennomsnittslønnen i tariffbundne virksomheter og de tariffavtalte minstelønnsattsene. En sammenligning av den *gjennomsnittlige timelønnen* i bundne og ubundne virksomheter over tid gir oss en første indikasjon på om lønnsforskjellene mellom ansatte i disse to gruppene har økt. Når vi så ser hvor timelønnsnivået i bundne og ubundne virksomheter befinner seg i forhold til den *timelønnsattsen som er fastsatt i den aktuelle tariffavtalen* gjeldende år i tidsperioden, får vi også et bilde på om de ubundne virksomhetene har sakket akterut relativt til «normen» de siste årene sammenlignet med tidligere.

Derne st undersøker vi hvordan det *laveste lønnsnivået* i de bundne virksomhetene (lønns gulvet) treffer lønnsfordelingen i de ubundne virksomhetene. Vi undersøker altså hvilket nivå de laveste lønningene i tariffbundne virksomheter (lønnsnivået blant de 5 prosent lavest lønte) korresponderer til nivået i virksomheter uten tariffavtale. Gjennom å foreta en slik sammenligning hvert år i analyseperioden kan vi følge tidsutviklingen i lønnen i ubundne virksomheter relativt til både tarifflønn og lønn i tariffbundne virksomheter. Det gir en indikasjon på den potensielle normgivende effekten tariffavtaler har og har hatt på lønnsområdet.

#### Hotell og restaurant

Vi ser først på lønnsutviklingen i bundne og ubundne virksomheter i årene 2002 til 2018 i hotell- og restaurantbransjen. Hotell og restaurant omfatter NACE-kodene 55 – *overnattingsvirksomhet* og 56 – *serveringsvirksomhet* (SN2002 og SN2007), og det er kun virksomheter som opererer innenfor disse næringene, som er inkludert i analysene. Videre ser vi på lønnsutviklingen i de to største yrkesgruppene i hotell- og restaurantbransjen, nemlig kokker (STYRK 5120/5122) og servitører/barkeepere (STYRK 5123). Yrkesspesifikke analyser gir gode muligheter for å undersøke hvorvidt den aktuelle minstelønnsattsen tariffavtalen fastsetter, faktisk betales til den yrkesgruppen de omfatter. Når vi kun analyserer en enkelt yrkesgruppe, vet vi nemlig at alle med vedkommende yrkeskode skal betales etter satsen dersom virksomheten er bundet av tariffavtale.

#### Kokker

Vi ser først på kokker i hotell- og restaurantbransjen, i henholdsvis virksomheter med og uten tariffavtale. Tabell 7.1 viser den gjennomsnittlige timelønnen i ubundne og bundne virksomheter i analyseperioden.

Som det framgår av tabellen, er det gjennomsnittlige lønnsnivået i de tariffbundne virksomhetene gjennomgående høyere enn i de ubundne virksomhetene. Vi ser også at forskjellen i lønnsnivå har økt i perioden, fra et lønns gap på 3 prosent i 2002 til 11 prosent i 2018, og med større forskjeller i flere av årene. Denne utviklingen illustrerer tydelig at virksomhetene som ikke er part i tariffavtaler, blir hengende etter lønnsutviklingen i de bundne virksomhetene.

Tabell 7.1 Gjennomsnittlig nominell timelønn for kokker (STYRK 5120 og 5122) i hotell- og restaurantbransjen (NACE 55 og 56) i bundne og ubundne virksomheter. 2002–2018. SSBs lønnsstatistikk.

År	Timelønn i ubundne virksomheter	N	Timelønn i bundne virksomheter	N	Prosentvis forskjell
2002	124	3 865	127	3 226	3
2003	127	5 102	135	3 515	6
2004	128	4 348	137	2 901	7
2005	133	4 562	142	3 349	7
2006	134	4 741	146	3 788	9
2007	140	4 948	148	3 379	6
2008	153	5 576	170	4 386	11
2009	161	6 165	172	4 410	7
2010	158	6 055	189	4 484	19
2011	169	6 531	190	4 504	12
2012	171	7 973	191	4 329	12
2013	176	7 912	199	4 585	13
2014	179	10 138	204	4 723	14
BRUDD					
2018	199	11 759	222	4 409	11

Note: Observasjonene fra årene 2002–2014 er basert på utvalgsundersøkelser og derfor vektet for å være representative for henholdsvis næring og virksomhetsstørrelse.

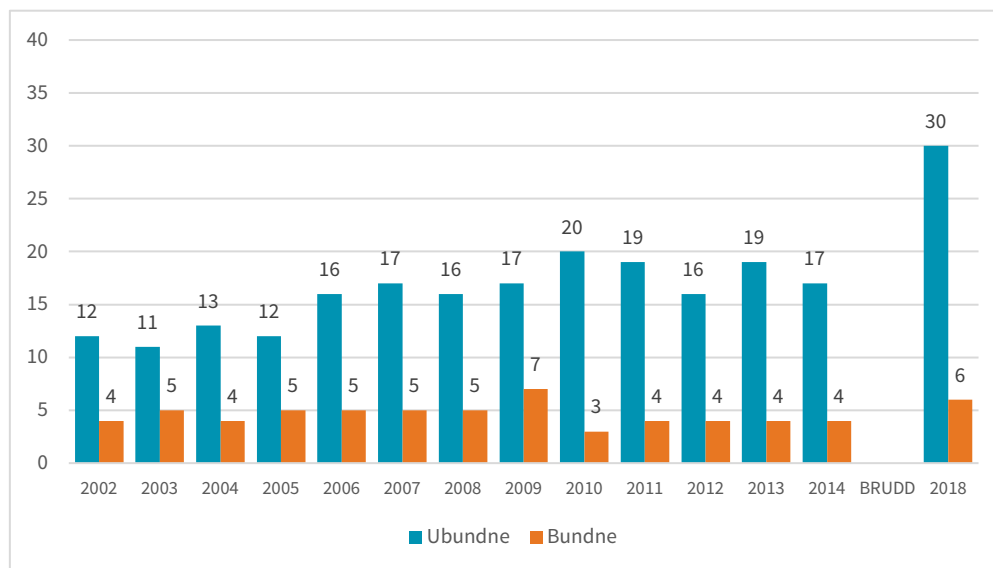
Videre ser vi på hvor mange arbeidstakere i bundne og ubundne virksomheter som over tid ligger under den laveste minstelønnsatsen i den aktuelle tariffavtalen hvert år i analyseperioden. I hotell- og restaurantbransjen er det Riksavtalen mellom LO/Fellesforbundet og NHO/NHO Reiseliv som er den relevante avtalen å ta utgangspunkt i. Minstelønnsatsene vi legger til grunn, er gjengitt i tabell 7.2.

Tabell 7.2 Minstelønnsatser for kokker, laveste sats (begynnerlønn uten fagbrev), Riksavtalen mellom Fellesforbundet og NHO service. 2002–2018.

År	Begynnerlønn uten fagbrev	År	Begynnerlønn uten fagbrev
2002	106,61	2010	133,86
2003	111,01	2011	137,69
2004	111,82	2012	142,50
2005	113,95	2013	145,68
2006	117,52	2014	150,74
2007	121,67	2015	153,86
2008	127,50	2016	158,71
2009	130,48	2017	162,72
		2018	167,41

Figur 7.3 viser hvordan gjennomsnittlig (nominell) timelønn i kokkeyrket fordeler seg i forhold til den avtalefestede minstelønnsatsen i bundne og ubundne virksomheter.

Figur 7.3 Andel under laveste sats i Riksavtalen i virksomheter uten tariffavtale. Kokker, hotell og restaurant. 2002–2018. SSBs lønnsstatistikk. Prosent.



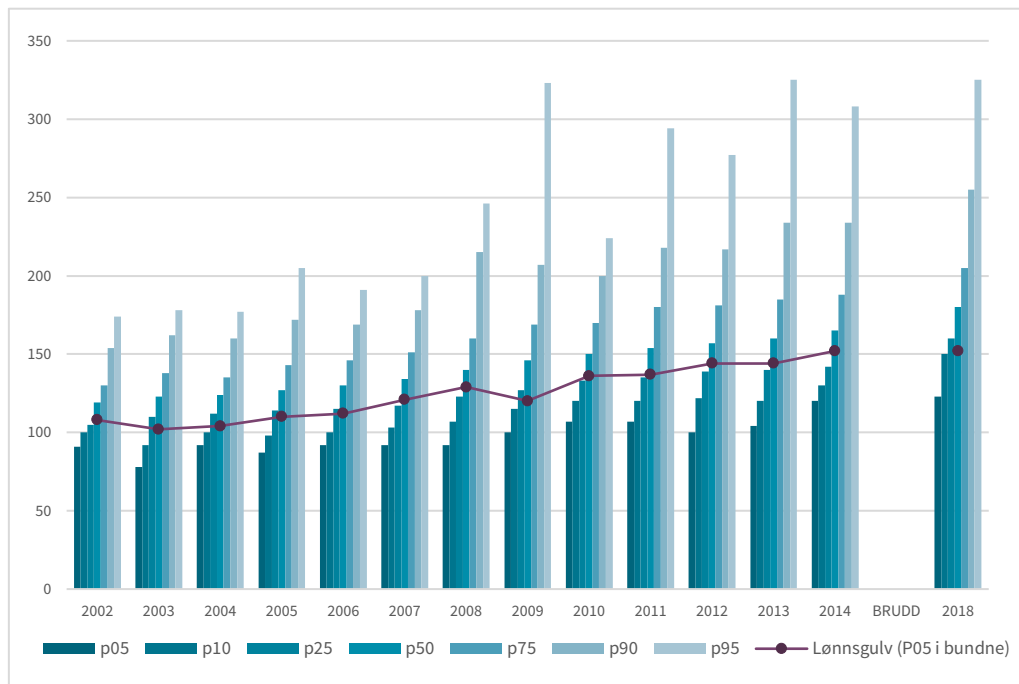
Det første vi legger merke til, er at det er en betraktelig høyere andel av kokkene som ligger under minstelønnsatsen i de ubundne virksomhetene enn i de bundne. Det gjelder i alle årene mellom 2002 og 2018. Videre er trenden at en økende andel kokker i ubundne virksomheter ligger under minstelønnsatsen i tariffavtalen mot slutten av perioden vi ser på. Det samme er ikke tilfellet i virksomheter som er part i en tariffavtale. Denne forskjellen i lønnsutvikling kan tyde på at den normgivende effekten av tariffavtalen har blitt svakere over tid i denne bransjen.

Et relevant moment som bør nevnes i tilknytning til 2018-tallene, er allmenngjøring. Fra 1. januar 2018 ble det innført gjennom forskrift en delvis *allmenngjøring* for alle ansatte innenfor overnattings-, serverings- og cateringsvirksomheter. Det innebærer at satsen for øvrige arbeidstakere uten fagbrev i Riksavtalen ble gjort gjeldende for alle som jobber i bransjen, også de som ikke var dekket av tariffavtale. Satsene som ble allmenngjort, omfattet imidlertid *ikke* den noe høyere satsen som gjelder spesifikt for kokker, og som er lagt til grunn i tabell 7.2. Det vil si at selv om en relativt stor andel av kokkene i de uorganiserte virksomhetene (i underkant av 30 prosent) ligger under den minstelønnsatsen vi opererer med her, kan de ligge over den allmenngjorte satsen.

En alternativ måte å illustrere utviklingen i den normgivende lønnseffekten på er som tidligere nevnt å undersøke hvor de laveste lønningene i de tariffbundne virksomhetene treffer lønnsfordelingen i de ubundne virksomhetene fra år til år. De 5 prosent lavest betalte kokkene i de bundne virksomhetene kan sies å utgjøre et «lønnsgulv», ettersom en på disse arbeidsplassene er forpliktet til å betale minst den satsen tariffavtalen fastsetter. Hvor langt opp i lønnsfordelingen lønnsgulvet slår inn i de virksomhetene som ikke er bundet av en avtale, forteller også noe om hvor sterke føringer avtalen gir utover sitt virkeområde. Når vi så undersøker hvordan dette innslaget utvikler seg over tid, kan vi si noe om en eventuell svekkelse av en normgivende effekt i de ubundne virksomhetene. Figur 7.4 viser nettopp innslagspunktet av

de 5 prosent lavest betalte kokkene i virksomheter med tariffavtale, på lønnsfordelingen i virksomheter uten tariffavtale.

Figur 7.4 Lønngulv (p05 i bundne virksomheter) relativt til lønnsfordelingen i ubundne virksomheter, kokker i hotell- og restaurantbransjen. Gjennomsnittlig timelønn. 2002–2018. SSBs lønnsstatistikk.



Som vi ser av figuren, treffer gulvet i de tariffbundne virksomhetene lønnsfordelingen for kokkeyrker noe lenger opp i siste halvdel av perioden vi analyserer. I de tidlige årene tilsvarer nivået på de 5 prosent lavest betalte i *bundne* virksomheter nivået på de mellom 10 og 25 prosent lavest lønte i de *ubundne* virksomhetene. I 2007 og 2008 har lønngulvet i de bundne virksomhetene beveget seg opp til et sted mellom de 25 prosent lavest betalte og medianlønnnivået i ubundne virksomheter for så holde seg ganske stabilt mot 2014. I 2018 er innslagspunktet igjen tilbake til et sted mellom p10 og p25. Her skal vi imidlertid minne om at tallgrunnlaget har endret seg med a-ordningen etter 2014, slik at anslaget fra den tidligere tidsserien ikke uten videre er sammenlignbar med det tilsvarende i 2018. Hovedinntrykket fra figur 7.2 er likevel at en må stadig lenger opp i lønnsfordelingen for kokker i ubundne virksomheter for å finne samme lønn som den de lavest lønte kokkene i tariffbundne virksomheter har.

### Servitører og barkeepere

Vi ser nå på en annen stor yrkesgruppe i hotell- og restaurantbransjen, nemlig servitører og barkeepere. På tilsvarende måte som for kokkene viser tabell 7.3 først den gjennomsnittlige timelønnen i ubundne og bundne virksomheter i analyseperioden.

Tabell 7.3 Gjennomsnittlig nominell timelønn for servitører og barkeepere (STYRK 5123) i hotell- og restaurantbransjen (NACE 55 og 56), bundne og ubundne virksomheter. 2002–2018. SSBs lønnsstatistikk.

År	Timelønn i bundne virksomheter	N	Timelønn i ubundne virksomheter	N	Prosentvis forskjell
2002	117	7 063	110	10 918	6
2003	121	6 328	115	9 804	5
2004	125	5 245	116	11 268	8
2005	126	5 282	119	10 805	5
2006	129	4 941	123	12 659	6
2007	132	5 651	127	11 002	4
2008	140	5 828	131	15 079	7
2009	143	5 805	135	15 438	6
2010	147	5 212	138	14 938	6
2011	152	5 521	143	15 016	6
2012	156	5 533	147	16 666	7
2013	161	5 518	149	16 104	8
2014	166	5 388	153	19 187	9
BRUDD					
2018	194	5 976	177	26 379	10

Note: Observasjonene fra årene 2002–2014 er basert på utvalgsundersøkelser og derfor vektet for å være representative for henholdsvis næring og virksomhetsstørrelse.

Selv om forskjellene mellom bundne og ubundne virksomheter er mindre for servitører/barkeepere enn for kokkene, ser vi at lønnsnivået er høyere i de tariffbundne virksomhetene, og at forskjellen øker jevnt mellom 2002 og 2018.<sup>22</sup> Blant servitørene/barkeepere ser vi også tydelig at avtaledekningen er på vei ned, noe som naturlig nok vil ha konsekvenser for styrken i en normgivende lønnseffekt. Dersom færre virksomheter er formelt bundet av tariffavtaler, vil det sannsynligvis også bli mindre vanlig å følge avtalefestede satser når en ikke er formelt bundet. Minstelønns-satsene for ufaglærte arbeidstakere over 20 år eller etter 4 måneder praksis over 18 år i Riksavtalen er gjengitt i tabell 7.4 (beregnet som månedssats i fulltidsstilling dividert med 162,5 timer).

<sup>22</sup> Fra 2019 har arbeidsgiver plikt til å innrapportere, foreta forskuddstrekk og betale arbeidsgiveravgift av tips den ansatte mottar. Tips skal altså inngå som lønn. Arbeidstilsynet vil imidlertid *ikke* vurdere tips som en del av lønnen etter allmenngjøringsforskriften. Våre analyser i denne rapporten går klar av denne endringen, men fra neste årgang med lønnsstatistikk må vi skille tipsen ut fra lønnsatsen som skal holdes opp mot den allmenngjorte satsen.

Tabell 7.4 Laveste minstelønnsats for arbeidstakere over 20 år / etter 4 md. praksis over 18 år, Riksavtalen mellom Fellesforbundet og NHO service. 2002–2018.

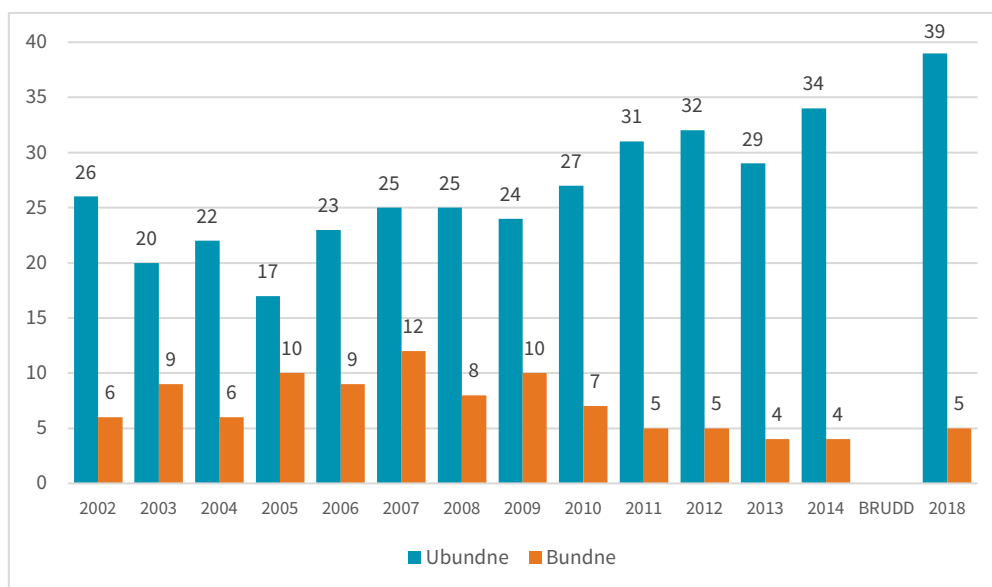
År	Laveste sats	År	Begynnerlønn uten fagbrev
2002	102,39	2010	128,32
2003	103,62	2011	132,15
2004	107,28	2012	136,96
2005	109,41	2013	140,14
2006	111,98	2014	145,20
2007	116,13	2015	148,32
2008	121,96	2016	149,94
2009	124,94	2017	157,18
		2018	161,87

Andelen servitører/barkeepere som ligger under minstelønnsatsene i de bundne virksomhetene, holder seg stort sett mellom 5 og 10 prosent i hele perioden, med en synkende tendens. Servitører/barkeepere i ubundne virksomheter har derimot den motsatte utviklingen: Stadig flere tjener under den tariffavtalte minstelønnsatsen.

Den satsen som lå til grunn for allmenngjøringsvedtaket i 2018, er den satsen som i Riksavtalen gjaldt for året 2017, altså 157,18 kr hvis vi ser på personer over 18 år med minst 4 måneders erfaring (se tabell 7.4). 2018-satsen ble ikke gjeldende for ubundne virksomheter før 1. desember 2018. Det vil si at den svært høye andelen servitører og barkeepere som ligger under 2018-satsen på 161,87 kr, ikke nødvendigvis lå under den allmenngjorte satsen på 157,18 kr. Vår motivasjon i denne analysen er ikke å undersøke effekten av allmenngjøring på lønn. Vi har i beregningene derfor valgt å bruke den minstelønnsatsen som er gjeldende vedkommende år i henhold til tariffavtalen.

Figur 7.5 viser hvor stor andel av servitørene/barkeeperne i hotell- og restaurantbransjen som ligger under minstelønnsatsen i bundne og ubundne virksomheter.

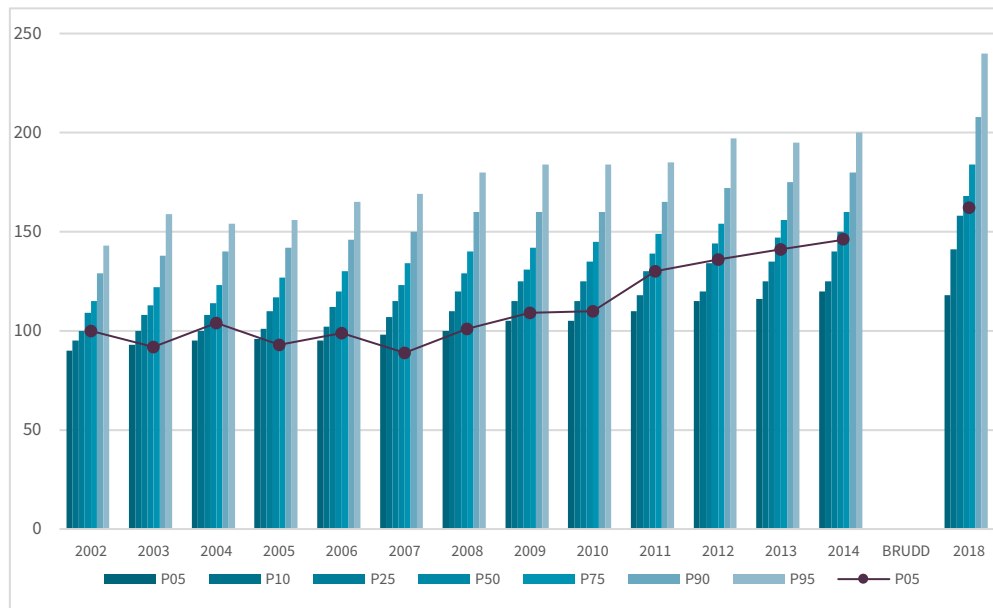
Figur 7.5 Andel under laveste sats i Riksavtalen i bundne og ubundne virksomheter. Servitører og barkeepere (STYRK = 5123), hotell og restaurant (NACE 55 og 56). 2002–2018. SSBs lønnsstatistikk. Prosent.





Figur 7.6 viser for servitørene/barkeeperne på tilsvarende måte som for kokkene hvordan lønngulvet (p05 i tariffbundne virksomheter) slår inn i lønnsfordelingen i ubundne virksomheter.

Figur 7.6 Lønngulv (P05 i bundne virksomheter) relativt til lønnsfordelingen i ubundne virksomheter. Servitører og barkeepere (STYRK = 5123), hotell og restaurant (NACE 55 og 56). Gjennomsnittlig timelønn. 2002–2018. SSBs lønnsstatistikk.



Vi ser et noe annet bilde blant servitørene/barkeeperne enn vi så hos kokkene. Selv om det overordnede inntrykket er at bunnen i lønnsfordelingen ligger vesentlig høyere i de bundne virksomhetene, ser vi at dette ikke er tilfellet i 2005 og 2007. Etter 2008 ser vi imidlertid en utvikling tilsvarende den vi observerte blant kokkene: Lønngulvet treffer lønnsfordelingen i virksomheter uten tariffavtale stadig lenger oppe. I både 2014 og 2018 kan vi se at p05 i bundne virksomheter tilsvarer medianlønnen i de ubundne virksomhetene. Det er en tydelig svekkelse i den normgivende effekten av tariffavtalen.

## Varehandel

### Salgsyrker

Vi tar utgangspunkt i NACE-kodene 52 (SN2002) og 47 (SN2007) – *detaljhandel, unntatt med motorvogn* i analysene av varehandelen. Gjennomsnittlig nominell timelønn i bundne og ubundne virksomheter er gjengitt i tabell 7.5.

Tabell 7.5 Gjennomsnittlig nominell timelønn for salgssyrker (STYRK = 52) i varehandel (NACE 52 (SN2002) og 47 (SN2007) – detaljhandel, unntatt med motorvogn), bundne og ubundne virksomheter. 2002–2018. SSBs lønnsstatistikk.

År	Timelønn i bundne virksomheter	N	Timelønn i ubundne virksomheter	N	Prosentvis forskjell
2002	114	25 890	111	47 295	3
2003	118	29 492	116	51 363	2
2004	122	30 055	119	51 739	3
2005	126	32 635	122	50 450	4
2006	130	36 459	125	53 176	3
2007	136	36 327	131	53 327	3
2008	142	41 815	138	71 083	3
2009	146	39 783	142	62 472	3
2010	151	43 075	143	75 240	5
2011	155	43 037	148	75 027	5
2012	160	43 062	152	76 766	5
2013	169	43 860	157	80 722	7
2014	172	43 345	161	83 334	6
BRUDD					
2018	203	40 170	188	80 772	8

Note: Observasjonene fra årene 2002–2014 er basert på utvalgsundersøkelser og derfor vektet for å være representative for henholdsvis næring og virksomhetsstørrelse.

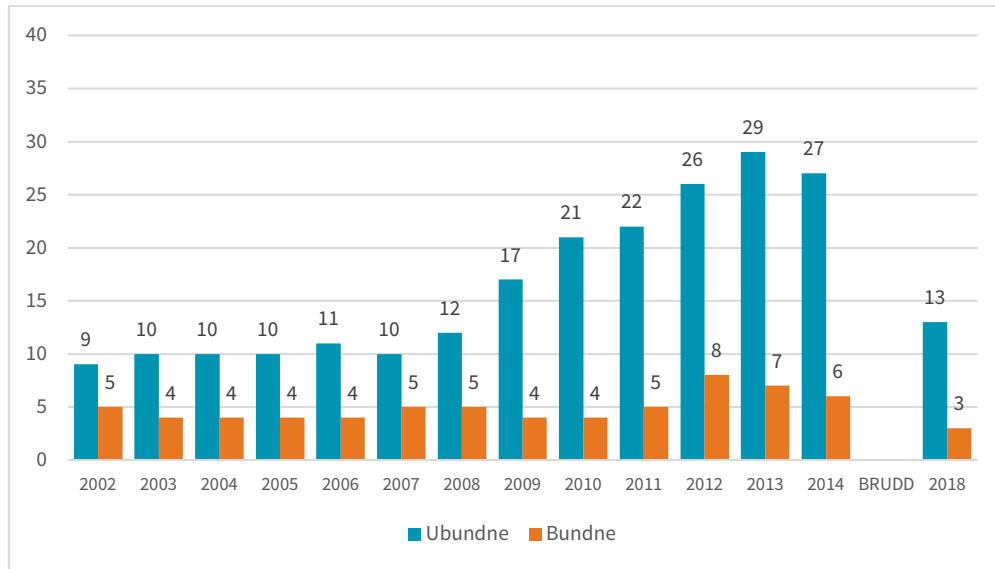
Den prosentvise forskjellen i timelønn mellom bundne og ubundne virksomheter har økt jevnt mellom 2002 og 2018, om enn ikke like mye som i hotell og restaurant. Avtaledekningen har sunket noe i perioden, men ikke markant. Relevant minstelønns-sats å ta utgangspunkt i for salgssyrker i varehandelen er hentet fra Landsoverenskomsten mellom Handel og Kontor og Virke. Årlige satser er gjengitt i tabell 7.6.

Tabell 7.6 Laveste minstelønnsats for arbeidstakere over 18 år, Landsoverenskomsten mellom LO/ HK og Virke. 2002–2018.

År	Laveste sats	År	Begynnerlønn uten fagbrev
2002	95,48	2010	128,98
2003	99,98	2011	132,62
2004	101,48	2012	138,62
2005	103,98	2013	145,27
2006	107,98	2014	148,78
2007	112,48	2015	153,03
2008	119,48	2016	154,03
2009	124,49	2017	156,78
		2018	157,53

Figur 7.7 viser andel arbeidstakere i salgssyrker i varehandelen som tjener under minstelønnsatsen hvert år i perioden vi ser på.

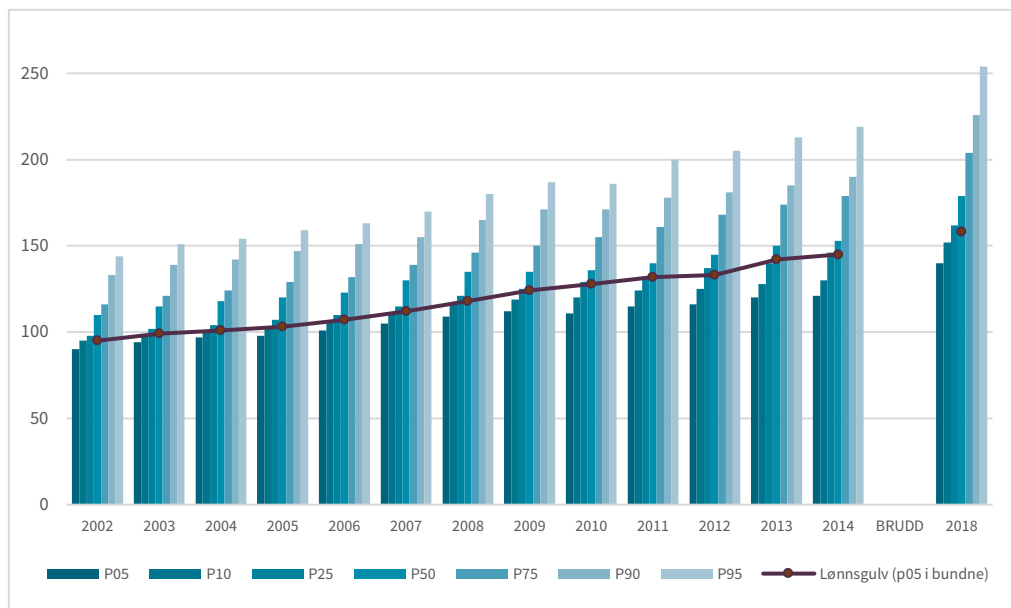
Figur 7.7 Andel under laveste sats i Landsoverenskomsten i bundne og ubundne virksomheter. Salgsyrker (STYRK = 52) i varehandel (NACE 52 (SN2002) og 47 (SN2007) – detaljhandel, unntatt med motorvogn). 2002–2018. SSBs lønnsstatistikk, egne beregninger. Prosent,



Utviklingen er tydelig mellom 2002 og 2014: Andelen som ligger under minstelønns-satsen i ubundne virksomheter, er økende, og differansen til de bundne virksomhetene blir større. I 2013 ligger hele 29 prosent av lønnstakere i ubundne virksomheter under minstelønns-satsen fastsatt i tariffavtalen. I 2018 har andelen sunket til 13 prosent, men det er vanskelig å avgjøre om dette skyldes omleggingen av arbeidstidsvariabelen, eller om estimatet er mer nøyaktig som følge av at alle virksomheter inkluderes i datamaterialet dette året.

Figur 7.8 viser innslaget til lønngulvet i lønnsfordelingen i de ubundne virksomhetene for salgsyrker i varehandelen.

Figur 7.8 Lønngulv (p05 i bundne virksomheter) relativt til lønnsfordelingen i ubundne virksomheter. Salgsyrker (STYRK = 52) i varehandel (NACE 52 (SN2002) og 47 (SN2007) – detaljhandel, unntatt med motorvogn). Gjennomsnittlig timelønn. 2002–2018. SSBs lønnsstatistikk.



Figuren viser at innslagspunktet til lønnsgulvet har truffet lønnsfordelingen i de ubundne virksomhetene på nesten eksakt samme sted hvert år i hele perioden. Time-lønnen til de 5 prosent lavest lønte i salgssyrker i de bundne virksomhetene korresponderer med nivået til de 25 prosent lavest lønte i de ubundne virksomhetene. Dog ser vi at de interne lønnsforskjellene i de ubundne virksomhetene har økt betraktelig, noe som kan være med på å forklare at de prosentvise forskjellene i gjennomsnittlig timelønn mellom bundne og ubundne virksomheter vi så i tabell 7.5, likevel har økt noe i perioden.

## 7.4 Oppsummering

Både de kvalitative intervjuene og spørreundersøkelsen peker i retning av at virksomheter uten tariffavtale ser til relevante tariffavtaler for å fastsette lønn, arbeidstid og andre betingelser. Dette betyr ikke nødvendigvis at avtalene følges til punkt og prikke, men avtalenes lønnssetser og bestemmelser om arbeidstid (inkludert 37,5-timers uke og 5 ukers ferie) er elementer som ofte følges av de som oppgir at de legger bransjeavtalen til grunn. Vi har brukt registerdata for å undersøke om denne effekten er blitt mindre markant over tid. Fra analysene over kan vi trekke følgende konklusjoner om lønnsutviklingen for utvalgte yrkesgrupper i hotell- og restaurantbransjen og varehandel. For det første har forskjellen mellom det gjennomsnittlige lønnsnivået i bundne og ubundne virksomheter økt mellom 2002 og 2018. For grupper av lønnstakere i samme yrke gir de økte forskjellene mellom de som arbeider i en bundet, og de som arbeider i en ubundet virksomhet, en tydelig indikasjon på at noe har skjedd med lønnsutviklingen i virksomheter uten tariffavtale. For det andre har avstanden mellom det lønnsnivået som er fastsatt i den aktuelle tariffavtalen, og gjennomsnittslønnen i ubundne virksomheter, økt i løpet av perioden. Denne utviklingen viser i klartekst at virksomhetene i mindre grad enn før «følger tariffen». Til slutt har vi sett at med unntak av i selgeryrker i varehandelen korresponderer «lønnsgulvet», altså lønnsnivået blant de 5 prosent lavest lønte i bundne virksomheter, til et stadig høyere innslagspunkt i lønnsfordelingen i de ubundne virksomhetene. Det innebærer at lønningene i virksomheter som ikke er bundet av en tariffavtale, ikke holder følge med lønningene i de bundne virksomhetene (og dermed heller ikke med «tariff-lønna»).

Samlet sett viser utviklingen i perioden 2002–2018 at den «normgivende effekten» av tariffavtalen på lønnsområdet er blitt svakere. Vi ser at de ubundne virksomhetene i mindre grad enn tidligere følger timelønningene i de bundne virksomhetene, selv om vi ser på like yrkesgrupper i samme næring. En del av forskjellene i lønnsnivå mellom bundne og ubundne virksomheter kan muligens forklares med ulike former for lønnstillegg som tilkommer de som arbeider i tariffbundne virksomheter, men i mindre grad de som arbeider i de ubundne virksomhetene. Dersom sammensetningen av ansatte i bundne virksomheter eksempelvis har endret seg slik at det er flere enn tidligere med fagbrev eller lang ansiennitet (slik at bruken av lønnstillegg har økt), og det ikke har vært en tilsvarende utvikling i de ubundne virksomhetene, vil dette kunne være utslagsgivende for lønnsforskjellene. Likevel ser vi når vi sammenholder timelønna i ubundne virksomheter med de aller laveste minstelønnssatsene i tariffavtalene (satsen for de yngste lønnstakerne med null ansiennitet), at flere arbeidstakere enn tidligere har en timelønn som ligger under denne. Det kan ikke forklares med bruk av lønnstillegg i henhold til objektive kvalifikasjoner og må dermed kunne tilskrives en svakere normdannende effekt de seneste årene sammenlignet med den vi så tidlig på 2000-tallet.

## 8 Avsluttende drøfting

---

Innledningsvis i denne rapporten stilte vi opp tre problemstillinger som rapporten skulle svare på. I det følgende vil vi først kort oppsummere funnene som besvarer disse problemstillingene, før vi ser på hvilke utfordringer dette gir norske arbeidsgiverorganisasjoner og norsk arbeidsliv.

### 8.1 Styrken i de kollektive institusjonene på arbeidsgiversiden

#### Organisasjonsgrad og avtaledekning

Hvor stor andel av norske virksomheter er organiserte, og hvor stor andel av de sysselsatte er dekket av tariffavtale? Har andelen endret seg den senere tid, og hva kan i så fall forklare de endringene vi identifiserer?

Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden er relativt høy og også økende over tid. Målt som andel av sysselsatte i privat sektor har andel sysselsatte i organiserte virksomheter økt fra rundt 50 prosent ved årtusenskiftet til 71 prosent i 2019. Endringene innebærer også en forskyvning mellom organisasjonene, og da særlig mellom NHO og Virke. Mens NHOs forløper N.A.F. sto for nærmere 70 prosent av de organiserte på 1970-tallet, er andelen falt til 56 prosent i 2019, mens Virke organiserer 21 prosent av de sysselsatte i organiserte virksomheter. Andelen virksomheter som er organiserte, er lavere, da organisasjonsgraden er langt høyere blant virksomheter med mange ansatte. I alt er 50 prosent av virksomhetene organiserte, mens organisasjonsgraden er på 81 prosent hos virksomheter med 100 ansatte eller mer, er den på 41 prosent hos de med under ti ansatte.

Det varierer hvor aktivt de ulike arbeidsgiverorganisasjonene jobber for å øke antallet medlemmer. Mens noen har klare strategier og mål for vekst, og egne ansatte dedikert til rekruttering, er andre mer opptatt av at de skal organisere de «riktige» virksomhetene – de nye medlemmene skal helst være blant etablerte aktører i bransjen. Økningen i organisasjonsgraden synes imidlertid å henge sammen både med aktivt rekrutteringsarbeid og med at organisasjonene har tilpasset sine tjenester og dermed klart å organisere virksomheter som ikke tidligere så seg tjent med å være medlemmer.

Deler av medlemsveksten i arbeidsgiverorganisasjoner har kommet som virksomheter uten tariffavtale. Dette har sammenheng med innenfor hvilke bransjer organisasjonene har sitt nedslagspunkt. Tariffavtaledekningen i privat sektor ligger på rundt 50 prosent, litt avhengig av hvilke metoder en bruker for å måle den. I denne rapporten har vi basert oss på tall for om virksomheter er knyttet til AFP-ordningen, noe som de fleste med tariffavtale i privat sektor vil være. Disse beregningene viser at mens 90 prosent av ansatte innen olje og bergverk og elektrisitetsforsyning er dekket av avtale, er andelen mellom 29 og 37 prosent i deler av privat servicenæring. Totalt gir denne målemetoden en avtaledekning i privat sektor på 46 prosent i 2018, en nedgang på 6 prosentpoeng siden 2001. Også når det gjelder tariffavtaledekning, har virksomhetens størrelse betydning. Blant virksomheter med 100 ansatte eller mer

er 71 til 88 prosent dekket av tariffavtale, målt etter sysselsatte, mens for de med under ti er andelen fra 7 til 16 prosent.

Hva forklarer nedgangen i tariffavtaledekning? Etter alt å dømme er det flere årsaker til dette, og disse varierer til dels innenfor de ulike bransjene. Tariffavtaledekningen som helhet blir påvirket av en sysselsettingsvekst i bransjer som i utgangspunktet har lav avtaledekning. Det kommer delvis av outsourcing av tjenester fra for eksempel offentlig sektor eller industrien, der avtaledekningen er høy, til privat service med svakere dekningsstall. I tillegg har det vært en sysselsettingsvekst i restaurantbransjen der avtaledekningen er lav. Bygg og anlegg har opplevd en markant nedgang i avtaledekningen, og dette har trolig delvis sammenheng med høy arbeidsinnvandring og bruk av alternative arbeidskraftsstrategier. Økningen i utdanningsnivå i befolkningen, som generelt er en indikator på lavere avtaledekning, er en annen type strukturendring som kan forklare nedgangen.

Framgangsmåten for fagforeningene ved opprettelse av nye tariffavtaler er å organisere de ansatte og deretter kreve avtale opprettet. Tariffavtalenes styrke vil avhenge av hvor mange arbeidstakere som står bak disse, da det forklarer forhandlingsmakt og kampstyrke. Analyser viser at andelen organiserte i virksomheter med tariffavtale har holdt seg stabilt over tid på om lag 60 prosent av de ansatte.

### **Holdninger til kollektive institusjoner**

Rollen som kollektiv aktør er fremdeles sentral for arbeidsgiverorganisasjonene. Hvilke holdninger har norske arbeidsgivere til kollektive institusjoner som arbeidsgiverorganisasjoner, tariffavtaler og lokale tillitsvalgte? Hva begrunner beslutningen om å organisere seg eller ikke, og hvordan vurderer arbeidsgiverne tariffavtalene og de ulike elementene i disse? Hvordan varierer dette mellom ulike typer virksomheter, for eksempel størrelse, bransjetilhørighet og om de er organiserte eller ikke?

Spørreundersøkelsen viser at det er små forskjeller mellom organiserte virksomheter med og uten tariffavtale når det gjelder hvorfor de er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon. Rådgivning, muligheter for å påvirke rammebetingelsene og bransjefellesskap er viktige grunner for begge grupper, mens tilgang til kurs/konferanser og innkjøpsordninger teller mindre.

Uorganiserte virksomheter uttrykker imidlertid i liten grad at de har behov for et medlemskap. Dette er ikke uttrykk for en (generell) misnøye med arbeidslivets kollektive institusjoner, men snarere at de mener de kan nyttiggjøre seg de tjenestene organisasjonene tilbyr, eller at de ikke ser at de har bruk for tjenestene. Frykt for å få tariffavtaler blir ikke trukket fram som en viktig grunn blant de uorganiserte til å la være å organisere seg, men et eventuelt framtidig krav om avtale var den grunnen flest ga for at de kunne komme til å bli medlem.

Virksomheter med tariffavtale vektlegger særlig tre påstander som positive med en tariffavtale. Disse er at avtalen bedrer forholdet til de ansatte fordi det gir faste regler å forholde seg til, at avtalen gir virksomheten et godt omdømme, og at den gir en ferdig pakke av lønns- og arbeidsvilkår som er ressursparende for virksomhetene å forholde seg til. Videre er det få som er enige i de negative påstandene som vi satte fram i spørreundersøkelsen. Blant virksomheter uten avtale er det én av fem som mener at tariffavtaler har større ulemper enn fordeler, mens den grunnen som flest oppgir for at de ikke har avtale, er at de ansatte ikke har krevet avtale, og/eller at det ikke er vanlig i deres bransje. Det er likevel ikke alle som uten videre ville akseptert et krav om tariffavtale. Lavest er andelen blant virksomheter med 50 ansatte eller mer, hvor bare tre av ti sier at de ville gjort det, mens 26 prosent ville forsøkt å overbevise de ansatte om å trekke kravet, og 11 prosent ville forsøkt å hindre kravet så langt det lot

seg gjøre. Spørreundersøkelsen viser også at virksomheter uten tariffavtale har mer negative oppfatninger, særlig av deler av den, enn de med avtale har.

Holdningsspørsmålene viser at norske virksomheter generelt er positive til de til kollektive institusjonene. Både når det gjelder holdningen til om sterke organisasjoner er en fordel for norsk arbeidsliv, og om det er en fordel med fagforeninger og tillitsvalgte, er svarene positive. De som har vært organiserte i mer enn 5 år, og de som har tariffavtaler, er likevel mer positive enn de øvrige.

### **Tariffavtalenes normative effekt**

Har tariffavtalene en normativ effekt utover sitt omfangsområde? Er det slik at virksomheter som ikke er rettslig forpliktet til å etterleve tariffavtalens reguleringer, likevel gjør dette, og har denne effekten styrket eller svekket seg over tid?

Flere av informantene i arbeidsgiverorganisasjonene sier at virksomheter uten tariffavtale ser hen til avtalene når de fastsetter lønns- og arbeidsvilkår, og at avtalene dermed har en effekt utover sitt virkeområde. I våre analyser av den normative effekten innenfor hotell og restaurant og varehandel ser vi imidlertid at den normative effekten på lønn har avtatt de siste årene. Lønnsforskjellene mellom ansatte i tariffbundne og ikke-tariffbundne virksomheter øker. Det samme gjør avstanden mellom det tariffavtalte lønnsnivået og gjennomsnittslønnen i ubundne virksomheter. Med unntak av i selgeryrker i varehandelen korresponderer «lønnsgulvet», altså lønnsnivået blant de 5 prosent lavest lønte i bundne virksomheter, til et stadig høyere innslagspunkt i lønnsfordelingen i de ubundne virksomhetene. Samlet sett viser utviklingen i perioden 2002–2018 at den «normgivende effekten» av tariffavtalen på lønnsområdet i disse yrkene og bransjene har blitt svakere. I enkelte deler av disse bransjene kan den normgivende effekten alltid ha vært svak, for eksempel i restaurantbransjen, mens den kan ha vært sterkere i hotellene. Analysene våre viser imidlertid at i bransjen sett under ett har det vært en slik effekt, og at denne nå er avtakende.

## **8.2 Utfordringer og løsninger**

Den norske arbeidslivsmodellen, kjennetegnet ved sterke organisasjoner på begge sider, høy avtaledekning og koordinert lønnsdannelse gjennom bransjevise tariffavtaler, står overfor noen klare utfordringer. Modellen krever både en høy organisasjonsgrad og høy tariffavtaledekning for å kunne videreføres.

### **Organisasjonsgrad**

Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden er relativt høy og økende over tid. Umiddelbart er det derfor liten grunn til å være bekymret over denne utviklingen. Virksomheter som er organiserte, er fornøyde med medlemskapet og også tariffavtalene for de som er bundet av disse. Arbeidsgiverorganisasjonene synes å ha tilpasset seg behovet til virksomhetene gjennom utviklingen av de fire rollene som vi har identifisert – kollektiv aktør, politisk aktør, tjenesteleverandør og seriositetsgarantist.

Det er særlig de små virksomhetene som står utenfor, og dette er i tråd med situasjonen i andre land. Ut fra spørreundersøkelsen virker det også vanskelig å bevege disse virksomhetene inn i organisasjonene. Dette er virksomheter som ikke har tariffavtaler, og som i mindre grad har behov for eller tror de kan påvirke politikken. For å klare å rekruttere disse virker det som organisasjonene må overbevise de uorga-

niserte om at tjenestene de leverer, er nyttige og tilpasset også deres type virksomheter. Det som likevel ser ut til å være det som kan dytte virksomheter inn i organisasjonene, er at det kommer et krav om tariffavtale i virksomheten, slik at organisasjonenes rolle som kollektiv aktør blir etterspurt. Dette tyder på at organisasjoner som ønsker å øke sitt medlemstall, også på dette området har en felles interesse med fagforeningene i at flere arbeidstakere organiserer seg og krever tariffavtale.

### **Tariffavtaledekning**

Funnene i denne rapporten peker på at selv om organisasjonsgraden på arbeidsgiver-siden er økende, så er det problemer med å opprettholde tariffavtaledekningen, særlig i enkelte bransjer. Det er ulike utviklingstrekk som trekker i retning av fortsatt nedgang. Det ene er knyttet til strukturendringer hvor en har fått en vekst i sysselsettingen i bransjer hvor kollektive organisasjoner står svakere enn i offentlig sektor og industrien. Denne utviklingen kan forsterkes dersom en får en vekst i nye virksomheter hvor arbeidsgivere og de ansatte ikke er orientert mot de kollektive institusjonene, og særlig der disse fortrenger virksomheter med denne orienteringen. En slik utvikling kan forventes både i høykompetansebransjer og i bransjer med lavere krav til formell utdanning. Et annet utviklingstrekk som bidrar til å svekke de kollektive institusjonene, er svekkelse i den normative effekten av tariffavtale. Andelen sysselsatte i ubundne virksomheter som lønnes i tråd med bransjeavtalens lønnssetter i yrker innen hotell- og restaurantbransjen og varehandel, har avtatt de siste årene, og forskjellene i lønnsnivået mellom virksomheter med og uten tariffavtale i disse bransjene øker. Dersom en ikke klarer å endre denne utviklingen, vil dette på sikt kunne føre til svekket koordinering og til at det er behov for nye reguleringsformer både hva gjelder minstelønn og arbeidsvilkår. Gitt at en ønsker å verne om dagens modell, er spørsmålet hva en kan gjøre for å opprettholde og helst øke tariffavtaledekningen i norsk arbeidsliv.

Den tradisjonelle metoden for å tariffbinde virksomheter er å organisere de ansatte og, når organisasjonsgrunnlaget er tilstrekkelig, kreve tariffavtale opprettet. Dette har også vært fagbevegelsens svar på utfordringer med fallende organisasjonsgrad på arbeidstakersiden og nedgang i avtaledekningen. Dersom en virksomhet først er tariffbunden, tyder våre analyser på at det er langt lettere å opprettholde en høy organisasjonsgrad blant de ansatte. Dette arbeidet med å opprette nye avtaler er ressurskrevende, og arbeidstakerorganisasjonen jobber på mange måter i motbakke mot strukturendringer som trekker organisasjonsgrad og avtaledekning i motsatt retning.

Spørreundersøkelsen viste at virksomheter uten tariffavtale gjennomgående har en mer negativ holdning til tariffavtaler enn de som er bundet av en avtale. I intervjuene med arbeidsgiverorganisasjonene ble det særlig pekt på at tariffavtalene må bli mer attraktive. Videre er det at avtalene inneholder AFP, en hemsko når det gjelder å få nye virksomheter til å bli bundet av tariffavtale. Samtidig viser vår spørreundersøkelse at det er begrenset negativitet til AFP både blant tariffbundne virksomheter og de som ikke er bundet av tariffavtale. Det er imidlertid usikkert hvor mye en kan vektlegge svarene til de uten tariffavtale, da det ikke er gitt at de kjenner til hvilke kostnader AFP-ordningen medfører. Samtidig kan svarene til de som er bundet, tyde på at når en først har disse kostnadene, problematiserer en det i mindre grad.

Mer attraktive tariffavtaler – hva ligger i det? Det ene som trekkes fram, er å gjøre avtalene mindre detaljerte og mindre omfattende. Flere ting kunne heller vært regulert lokalt enn i overenskomsten. Det andre gjelder lovreguleringer som gir de tariffbundne virksomhetene utvidet handlingsrom sammenlignet med de uten tariffavtale. Adgangen til å bruke innleid arbeidskraft og enkelte av bestemmelsene om arbeidstid



er eksempler på dette, og enkelte av arbeidsgiverorganisasjonene sier også at dette har ført til at flere vil ha tariffavtale. Det er imidlertid lite i spørreundersøkelsen som tyder på at dette er gode salgsargumenter for uorganiserte virksomheter. Årsaken kan være at de ikke har behov for slike tilpasninger, at de ikke kjenner reglene godt nok, eller at de ikke forholder seg strengt til gjeldende regelverk.

Det er vanskelig å si noe om hvorvidt innholdsendringer vil være tilstrekkelig til å øke tariffavtaledekningen, men trolig vil det kunne ha en viss effekt. Et annet spørsmål er om det er mulig å gjøre noe med tariffavtalenes renommé blant uorganiserte og ubundne virksomheter. Det er et paradoks at enkelte av arbeidsgiverorganisasjonene rekrutterer medlemmer gjennom å forsikre om at medlemskap ikke fører til at de blir bundet av tariffavtale. På denne måten snakker en i praksis ned avtalene. Samtidig har organisasjonene mange medlemmer som er bundet, og som dermed kan ha høyere kostnader enn andre medlemmer av samme organisasjon. Utgangspunktet for arbeidsgiverorganisering og tariffregulering, at konkurransen mellom virksomhetene ikke skulle skje på grunnlag av lønns- og arbeidsvilkår, har dermed delvis forsvunnet. Spørsmålet er om en kunne funnet en felles interesse mellom organisasjonene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden om en felles markedsføring av avtalene, eventuelt i kombinasjon med endringer som gjør avtalene mer effektive. Her er det mange ulike elementer som kan diskuteres – allmenngjøring av elementer som oppleves konkurransedrivende, at avtalene forenkles, at tariffbundne virksomheter gis større handlingsrom når det gjelder avvik fra lovverket, og fordeler i form av tilgang på kompetanseutvikling for de ansatte eller andre goder.

Et annet alternativ vil være å utvide tariffavtaledekningen på andre måter. Hvis en kaster et blikk til andre europeiske land, er det særlig to ordninger som vil kunne bidra til å øke tariffavtaledekningen. Det ene er at reglene for når en virksomhet blir bundet, endres. Hovedregelen for arbeideroverenskomstene i mange land (inkludert våre naboland) er at virksomheter som er medlemmer av en arbeidsgiverorganisasjon, er bundet av de tariffavtaler de har inngått. Slik var det også i Norge på starten av 1900-tallet. Det er imidlertid flere mulige ulemper med en slik ordning. For det første er det vanskelig å se for seg hvilken effekt det ville hatt for arbeidsgiverorganisasjonenes medlemstall. En risiko er at virksomheter velger å forlate organisasjonene for å unngå å bli bundet av tariffavtaler. For det andre vil en ikke nødvendigvis ha fungerende tillitsvalgte eller klubber i virksomhetene som blir bundet. En vil dermed risikere at det er vanskelig å ta i bruk flere av avtalens bestemmelser, og fordelen med et godt fungerende partssamarbeid lokalt vil ikke være til stede. Dette kan også føre til manglende etterlevelse da det ikke er tillitsvalgte som kan inneha en «vaktbikkje»-rolle.

Et siste alternativ vil være å utvide dagens allmenngjøringsordning. Dette vil ikke bare øke avtaledekningen, men det kan også bidra til å øke organisasjonsgraden. I spørreundersøkelsen så vi at nettopp krav om tariffavtale var det som flest oppga som en grunn til at de kunne komme til å melde seg inn i en arbeidsgiverorganisasjon. Da vil de både få hjelp til å håndtere den og mulighet til å påvirke innholdet i den. Dette forutsetter imidlertid en allmenngjøring av (nesten) alle de normative bestemmelsene i avtalen. Kun en bred allmenngjøring vil utjevne konkurransen mellom bundne og ubundne virksomheter og være av en slik art at flere vil søke seg til organisasjonene. I tillegg vil allmenngjøring måtte gjøres mer rutinemessig og på et annet rettslig grunnlag enn det dagens allmenngjøringslov åpner for.

Virkemidlene som er nevnt, er til dels drastiske og langt unna dagens strategi som i utgangspunktet er knyttet til at fagforbundene verver medlemmer og krever tariffavtale opprettet. Vi argumenterer ikke for at den strategien skal forlates. Samtidig er

det en utfordrende strategi i enkelte bransjer der arbeidstakerne har kjennetegn som gjør at de er vanskelige å organisere, og at de forblir i bransjen i kort tid. Dersom en mener alvor med å opprettholde en høy avtaledekning, er det mulig at en på sikt ikke kommer unna drastiske virkemidler.

# Litteratur

---

- Alsos, K. & Nergaard, K. (2020). *Norske arbeidsgiverorganisasjoner på 2000-tallet. Sentralisering eller fragmentering?* Fafo-notat 2020:14.
- Alsos, K., Seip, Å. A. & Nygaard, P. (2016). *I arbeidshfredens tjeneste: arbeidsretten gjennom 100 år*. Pax forlag
- Alsos, K. & Trygstad, S. C. (2018). Workplace Democracy: Representation and Participation Gaps in the Norwegian Labour Market Model. I F. Engelstad, C. Holst, G. C. Aakvaag (red.), *Democratic State and Democratic Society. Institutional Change in the Nordic Model* (s. 232–254). De Gruyter.
- Andersen, S. K., Dølvik, J. E. & Ibsen, C. L. (2014). *De nordiske aftalemodeller i åpne markeder – utfordringer og perspektiver. NordMod2030. Delrapport 9*. Fafo-rapport 2014:08.
- Baccaro, L. & Howell, C. (2017). *Trajectories of Neoliberal Transformation. European Industrial Relations Since the 1970s*. Cambridge University Press.
- Barry, M. & Wilkinson, A. (2011). Reconceptualising employer associations under evolving employment relations: countervailing power revisited. *Work, Employment and Society*, 25(1), 149–162
- Barth, E. & Nergaard, K. (2015). Kollektive partsforhold: status quo eller endring? I H. Dale-Olsen (red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider*. Gyldendal Akademisk.
- Behrens, M. & Helfen, M. (2019). Small change, big impact? Organisational membership rules and exit of employers' associations from multiemployer bargaining in Germany. *Human Resource Management Journal*, 29, 51–66.
- Bowman, J. R. (1998). Achieving capitalist solidarity: Collective action among Norwegian employers. *Politics and Society*, vol 26 nr 3, 303–336.
- Bowman, J. R. (2002). Employers and the Persistence of Centralized Wage Setting: The Case of Norway. *Comparative Political Studies*, 35, 995–1026.
- Calmfors, L., Ek, S., Kolm, A-S., Skedinger, P. (2020). kollektivavtal och lönebildning i en ny tid. Calmfors, L., Ek, S., Kolm, A-S., Pekkarinen, T. & Skedinger, P. (2018). *Hur fungerar kollektivavtalen?* Arbetsmarknadsekonomiska rådet.
- Demougin, P., Goberman, L. Haputmeier, M. & Heery, E. (2019), Employer organisations transformed. *Human Resource Management Journal*, 29, 1–16.
- Dølvik, J. E. (2013). *Grunnpilarene i de nordiske modellene. Et tilbakeblikk på arbeidslivs- og velferdsregimenes utvikling. NordMod2030. Delrapport 1*. Fafo-rapport 2013:13
- European Commission (2015). *Industrial Relations in Europe 2014*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion
- Goberman, L., Hauptmeier, M. & Heery, E. (2018b), The decline of Employers' Association in the UK, 1976–2014, *Journal of Industrial Relations* (online first publication).
- Grytli, T. & Stokke, T. Aa. (1998). *Norges største tariffavtaler: Omfang, lønnsdannelse og arbeidstidsordninger*. Fafo-notat 1998:03
- Hall, P. A. (1989). *The political power of economic ideas: Keynesianism across nations*. Princeton University Press.
- Hassel, A. (2009). Policies and politics in social pacts in Europe. *European Journal of Industrial Relations* 15(1), 7–26.
- Ibsen, C. L. & Naverbjerg, S. (2019). Adapting to survive: The case of Danish employers' organisations. *Human Resource Management Journal*. 2019:29, 36–50.
- Katz, H. C. (1993). The decentralization of collective bargaining. A literature review and comparative analyses. *Industrial and Labour Relations Review*. 47(1), 3–22.

- Lesch, H., Schneider, H. & Vogel, S. (2019). Einstellung zur Tarifbindung in der Metall- und Elektro-Industrie – Ergebnisse einer Unternehmensbefragung *IW-Trends* No. 1 20 March 2019.
- Nergaard, K. og Stokke, T. Aa. (2006). *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005*. Fafo-rapport 518.
- Nergaard, K. (2016). Framvekst og etablering av en offentlig meklingsinstitusjon. I N. Dalseide (red.), *Fred er dog det beste. Riksmekleren gjennom hundre år* (s. 11–44). Pax Forlag.
- Nergaard, K. (2018). *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 2016*. Fafo-notat 2018:04.
- Nergaard, K. (2020). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019*. Fafo-notat 2020:12.
- Nergaard, K. Alsos, K. og Seip, Å. A. (2016). *Koordinering av lønnsdannelsen i de nordiske frontfagsmodellene*. Fafo-notat 2016:25.
- OECD (2019). *Negotiating our way up. Collective bargaining in a changing world of work*. OECD Publishing.
- OECD (2017) *OECD Employment Outlook 2017*. OECD.
- Olson, M. (1965). *The logic of collective action. Public goods and the theory of groups*. Harvard University Press.
- Seierstad, S. (2011). Analytisk arbeidslivshistorie. En tolkning av norsk arbeidslivsinstitusjoner. *Tidsskrift for samfunnsforskning*. Nr 3, 2011, 295–328.
- Sheldon, P., Torre, E. D. & Nacamulli, R. (2019). When territory matters: Employer associations and changing collective goods strategies, *Human Resource management Journal* 29, 67–81.
- Sisson, K. (1987). *The management of collective bargaining: An international comparison*. Blackwell
- Stokke, T. Aa. (1998) *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv*. Doktorgradsavhandling. Fafo-rapport 246.
- Stokke, T. Aa. (2000). Norske arbeidsgiverorganisasjoner–stabil sentralisering? I C. S. Jensen (red.), *Arbejdsgivere i Norden. En sociologisk analyse af arbejdsgiverorganisering i Norge, Sverige, Finland og Danmark* (s. 9–81). Nordisk Ministerråd.
- Svalund, J., Øistad, B. S. & Alsos, K. (2019). *Håndheving av reglene for midlertidig ansettelse og innleie*. Fafo-rapport 2019:38.
- Traxler, F. (1995). Farewell to labour market associations? Organized versus disorganized decentralization as a map for industrial relations. I Crouch, C. & Traxler, F. (red). *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* (s. 3-19). Avebury
- Traxler, F. (2004). Employer associations, institutions and economic change. A crossnational comparison. *Industrielle Beziehungen*, 11, 42–60.
- Trygstad, S. C., Nergaard, K., Alsos, K., Berge, Ø. M., Bråten, M. & Ødegård, A. M. (2011). *Til renholdets pris*. Fafo-rapport 2011:18
- Western, B. (1997). *Between class and market: post-war unionization in the capitalist democracies*. Princeton University Press.
- Ødegård, A. M., Andersen, R., Jordfald, B., Nergaard, K. & Trygstad, S. C. (2020). *Utelivsbransjen – utvikling i arbeidsforhold etter 2014*. Fafo-rapport 2020:26



# Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler

Hvilke holdninger har arbeidsgivere til kollektive institusjoner som arbeidsgiverorganisasjoner, tariffavtaler og tillitsvalgte? I denne rapporten prøver vi å finne svaret på det. Vi undersøker hvilke roller virksomhetene ønsker at arbeidsgiverorganisasjonene skal ta, hva som skal til for at virksomheter ønsker å organisere seg, og om tariffavtalene er en fordel eller hemsko for virksomheter og for arbeidsgiverorganisasjoner som skal øke medlemstallet sitt.



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

Fafo-rapport 2021:07  
ID-nr.: 20775