

Trond Flaarønning

Gratispassasjerer til besvær?

En analyse av hvordan innføringen
av allmenngjorte tariffavtaler
påvirker fagforeningsgraden

Masteroppgave i statsvitenskap

Trond Flaarønning

Gratispassasjerer til besvær?

En analyse av hvordan innføringen av allmenngjorte
tariffavtaler påvirker fagforeningsgraden

**Masteroppgave i statsvitenskap
Institutt for statsvitenskap
Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Universitetet i Oslo**

Fafo

© Fafo 2021

ISBN 978-82-324-0590-9

SAMMENDRAG

Selv om allmenngjøring av tariffavtaler kan føre til høyere lønninger for de lavtlønte, har allmenngjøring av tariffavtaler vært et kontroversielt tema i norsk fagbevegelse, både før og etter Norge innførte det i 2004. Frykten var at allmenngjøring av tariffavtaler ville gi insentiver til gratispassasjeratferd hos arbeidstakerne, som kan føre til lavere fagforeningsgrad. Sannheten er at vi nesten ikke vet noen ting om hvordan allmenngjøring av tariffavtaler faktisk påvirker fagforeningsgraden. Anekdotiske erfaringer fra de bransjene i Norge som har innført allmenngjøring virker faktisk å være positive. Derfor er det relevant med ny forskning som undersøker effekten allmenngjøring av tariffavtaler har på fagforeningsgraden.

Forskningsspørsmålet i denne oppgaven er «hvordan påvirker innføringen av allmenngjorte tariffavtaler fagforeningsgraden?». For å svare på dette spørsmålet utleder jeg to motstridende hypoteser: «fagforeningsgraden vil gå opp», og «fagforeningsgraden vil gå ned». Disse hypotesene testes gjennom et synthetic control-design, som gir mulighet til å trekke informerte slutninger om hvordan fagforeningsgraden i Norge ville ha utviklet seg hvis man ikke begynte med allmenngjøring av tariffavtaler.

Den empiriske analysen gir en upresist estimert nulleffekt. Resultatene tyder på at allmenngjøring av tariffavtaler har hatt en positiv effekt på fagforeningsgraden. Resultatene er ikke signifikante, fordi effekten som måles ikke er tilstrekkelig stor, sammenliknet med utviklingen i land som ikke har innført allmenngjøring av tariffavtaler. Det er likevel ingenting i analysen som tyder på at allmenngjøring av tariffavtaler har ført til at fagforeningsgraden har blitt lavere, enn den ville vært uten allmenngjøring. Dette er et relevant funn i seg selv, og det går mot den tidligere forskningen på sammenhengen mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgrad.

FORORD

Jeg vil takke veilederen min, Magnus Bergli Rasmussen, for uvurderlig hjelp med utforming av forskningsopplegget, samt for konstruktive og kritiske tilbakemeldinger underveis i arbeidet med oppgaven.

Jeg vil også takke Tankesmien Agenda for lån av kontorplass, og hjelp med valg av tema, og forskningsstiftelsen FAFO for å ha støttet meg med deres stipend til masteroppgaver om kollektive partsforhold.

Til sist, vil jeg takke min samboer, Maria, for tålmodighet og korrekturlesning, og min datter, Ines, som kom til verden under arbeidet med oppgaven, og som har vist at det finnes viktigere ting i livet enn en masteroppgave.

Innholdet i denne oppgaven er mitt, dette inkluderer eventuelle feil og mangler. R-script for analysen kan oppgis på forespørsel.

INNHALDSFORTEGNELSE

Sammendrag.....	i
Forord.....	ii
Innholdsfortegnelse.....	iii
Figurliste.....	v
Tabelliste.....	vi
1 Innledning.....	1
1.1 Disposisjon.....	4
1.2 Utvikling i fagforeningsgrad i Norge og OECD.....	5
1.3 Allmenngjøring av tariffavtaler.....	7
1.4 Allmenngjøring i Norge.....	8
1.5 Litteraturgjennomgang.....	11
2 Teori.....	21
2.1 Gratispassasjerprinsippet.....	22
2.2 Arbeidsgivers holdning til fagforeninger.....	24
3 Metode.....	31
3.1 Synthetic control.....	31
3.2 Hvorfor synthetic control?.....	32
3.3 Den statistiske modellen.....	34
3.4 Data.....	36
3.5 Variabler.....	39
3.6 Hypotesetesting.....	46
3.7 Forutsetning for synthetic control.....	47
3.8 Reliabilitet og validitet.....	48
3.9 Oppsummering.....	51
4 Analyse.....	52
4.1 Modell 1.....	52

4.2	Modell 2.....	54
4.3	Hva sier resultatene av analysen?.....	57
4.4	Er det kontrafaktiske Norge en god tilnærming av det faktiske Norge?	58
4.5	Tester av forutsetninger	59
4.6	Oppsummering	60
5	Diskusjon	62
5.1	Generalisering.....	62
5.2	Implikasjoner for teori	65
6	Konklusjon.....	68
6.1	Forslag til videre forskning.....	69
	Bibliografi	71
	Appendiks A: Vektor.....	77
	Appendiks B: Kontroll av forutsetninger	78

FIGURLISTE

Figur 1-1: Fagforeningsgrad for Norge (i blått) og gjennomsnitt for de originale OECD-medlemmene (i rødt), 1961-2015	6
Figur 1-2: Gjennomsnittlig fagforeningsgrad for OECD-land uten allmenngjøring (i blått) og OECD-land med allmenngjøring (i rødt), 1993-2015	6
Figur 2-1: Velferdsendring for arbeidsgiver og arbeidstaker ved lønnspåslag	27
Figur 3-1: Utvikling i fagforeningsgrad i Norge og donor-pool	44
Figur 4-1: Plot for utviklingen i fagforeningsgrad i det kontrafaktiske og faktiske Norge, modell 1	53
Figur 4-2: Plot for forskjellen mellom kontrafaktisk og faktisk utvikling for Norge (i svart) og for de andre landene (i grått).....	53
Figur 4-3: Plot for utviklingen i fagforeningsgrad i det kontrafaktiske og faktiske Norge, modell 2	55
Figur 4-4: Plot for forskjellen mellom kontrafaktisk og faktisk utvikling for Norge (i svart), Storbritannia (i mørkegrått), og for de andre landene (i grått), modell 2.....	55
Figur 4-5: Plot for forskjellen mellom kontrafaktisk og faktisk utvikling for Norge (i svart), Storbritannia (i mørkegrått), og Danmark (i grått), modell 2	56
Figur B-1: Plot for Norge og kontrafaktisk Norge med 2004 som intervensjonstidspunkt.....	78
Figur B-2: Plot for Norge og kontrafaktisk Norge uten Sverige i donor-pool	79
Figur B-3: Plot for Norge og kontrafaktisk Norge uten Storbritannia i donor-pool	80

TABELLISTE

Tabell 1-1: Oversikt over alle allmenngjøringsvedtak fra 1994 til 2019	10
Tabell 3-1: Donor-pool for de to modellene	38
Tabell 4-1: Resultater for modell 1	52
Tabell 4-2: Resultater for modell 2	54
Tabell A-1: Vekter for modell 1	77
Tabell A-2: Vekter for modell 2	77
Tabell B-1: Resultat med 2004 som behandlingstidspunkt	78
Tabell B-2: Resultat uten Sverige i donor-pool	79
Tabell B-3: Resultat uten Storbritannia i donor-pool	80

1 INNLEDNING

I de aller fleste vestlige land har andelen av befolkningen som er medlem i en fagforening sunket de siste tiårene (Visser 2019). Fagforeningene spiller en viktig rolle i mange land, og lavere fagforeningsgrad kan ha både økonomiske og sosiale konsekvenser, blant annet knyttet til økte økonomiske forskjeller (Freeman 1991). Helt siden Thomas Piketty ga ut sin bok *Kapitalen i det 21. århundre* i 2013 har den økende økonomiske ulikheten vi ser i verden vært et viktig tema i samfunnsdebatten og i academia. Kalle Moene (2014) kritiserer, i sitt forord i den norske utgaven av boken, Piketty for å legge for lite vekt på fagforeninger i sin analyse. Det å studere årsaker til vekst og fall i fagforeningsgrad, og forskjeller i fagforeningsgrad mellom land, er med andre ord viktig for å kunne forstå noen av de utviklingstrekkene vi ser i verdensøkonomien i dag. Hvis man ønsker å finne mulige politiske reformer for å styrke fagforeningsgraden, kan det være mest fruktbart å studere hvordan forskjellige arbeidsmarkedsinstitusjoner påvirker fagforeningsgraden, som er det jeg gjør i denne oppgaven.

Et vanlig virkemiddel mot økonomisk ulikhet, som er brukt helt siden mellomkrigstiden i store deler av Europa, men som har vært kontroversielt i Norge fordi man frykter at det nettopp vil gi lavere fagforeningsgrad, er allmenngjøring av tariffavtaler. Allmenngjøring av tariffavtaler betyr at det blir ulovlig for arbeidsgiver å gi dårligere vilkår enn det tariffavtalen i en bransje sier, uavhengig av om arbeidstakeren er fagorganisert eller ikke. I Norge fikk vi våre første allmenngjorte tariffavtaler i 2004 for å bekjempe sosial dumping som følge av den økte arbeidsinnvandringen fra Øst-Europa. I fagbevegelsen var det mange som var skeptiske til allmenngjøring av tariffavtaler, fordi det ville gi personer som ikke var medlem av en fagforening rett til vilkårene som fagforeningene forhandlet fram i tariffavtalene. Dette kunne gjøre at færre ville ønske å være med i en fagforening, fordi man hadde rett på den samme lønna uansett (Eldring 2010, 67).

Vi vet likevel ikke sikkert hvordan allmenngjøring av tariffavtaler påvirker fagforeningsgraden, verken generelt eller i Norge. Som jeg utleder i teori-kapittelet, kan allmenngjøring av tariffavtaler teoretisk sett påvirke fagforeningsgraden begge veier. Allmenngjøring av tariffavtaler kan også gjøre at arbeidsgiver blir mindre fiendtlig innstilt til fagforeninger i sin bedrift, noe som gjør det lettere for fagforeningene å rekruttere medlemmer. Med andre ord er sammenhengen mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgrad et åpent spørsmål som derfor må undersøkes med empirisk forskning.

Den forskningen som er gjort på sammenhengen mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgrad (Checchi og Lucifora 2002; Blaschke 2000) finner at allmenngjøring av tariffavtaler fører til lavere fagforeningsgrad. Begrunnelsen som gis er at allmenngjøring av tariffavtaler gir insentiver til gratispassasjeratferd hos arbeidstakeren fordi arbeidstakeren ikke lenger trenger å være fagforeningsmedlem for å motta den tariffbestemte lønnen. Insentivet for å bli fagforeningsmedlem er da mindre. Jeg vil forklare i litteraturgjennomgangen hvorfor den forskningen som er gjort ikke er egnet til å gi et godt svar på hvordan allmenngjøring av tariffavtaler påvirker fagforeningsgraden, og i metodekapittelet forklarer jeg hvorfor mitt forskningsdesign er bedre egnet til å gi et svar på dette spørsmålet.

På grunn av frykt for nettopp gratispassasjeratferd var skepsisen til allmenngjøring av tariffavtaler, som sagt, betydelig i fagbevegelsen før innføringen. Likevel virker erfaringene i den norske fagbevegelsen etter innføringen av allmenngjøring i Norge å være motsatt: I Eldring og Hansen (2009) hevder tillitsvalgte at allmenngjøringen av tariffavtaler i byggebransjen har gjort det enklere å rekruttere nye medlemmer, særlig blant arbeidsinnvandrere. Ser man på utviklingen i fagforeningsgrad i Norge så er det slik at fagforeningsgraden falt på 90-tallet, men i perioden Norge har brukt allmenngjøring (siden 2004) har reduksjonen i fagforeningsgrad mer eller mindre flatet ut (Visser 2019). Som jeg skal utbrodere i teori-kapittelet, trekker jeg på litteraturen om sentraliserte lønnsforhandlinger (Blanchflower og Freeman 1992; Ebbinghaus og Visser 1999; Rasmussen 2020), for å utlede en mulig mekanisme for hvordan allmenngjøring av tariffavtaler kan påvirke fagforeningsgraden positivt. Denne mekanismen er ikke nevnt i litteraturen tidligere, og går ut på at allmenngjøring av tariffavtaler, på samme måte som sentraliserte lønnsforhandlinger, kan føre til høyere fagforeningsgrad. Dette skjer fordi arbeidsgiver blir mindre fiendtlig innstilt til fagforeninger, når den må betale den samme lønna til fagforeningsmedlemmer og til ikke-medlemmer.

Det faktum at det ikke er gjort mye forskning på sammenhengen mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgrad, og at anekdotiske bevis fra erfaringen i Norge virker å motsi i litteraturen, gjør forskning på denne sammenhengen teoretisk relevant. At allmenngjøring også er et omstridt spørsmål i samfunnet og innad i fagbevegelsen (det er fortsatt motstand mot å innføre allmenngjøring i bransjer med høyere fagforeningsgrad), gjør at temaet også har en samfunnsmessig relevans. Jeg skal i denne oppgaven dermed svare på følgende spørsmål:

Hvordan påvirker innføringen av allmenngjorte tariffavtaler fagforeningsgraden?

For å svare på dette spørsmålet skal jeg gjennomføre et komparativt case-studium, med bruk av synthetic control-metoden (Abadie og Gardeazabal 2003; Abadie et al. 2010; Abadie et al. 2015, Abadie 2020), av den gradvise innføringen av allmenngjøring av tariffavtaler i Norge, fra og med 2004. Fordi allmenngjøring er et nytt fenomen i Norge gjør det Norge til et ypperlig case for å studere effekten av allmenngjøring. De aller fleste land som benytter seg av allmenngjøring av tariffavtaler innførte dette i mellomkrigstiden eller rett etter andre verdenskrig (Hayter og Visser 2018). Synthetic control-metoden innebærer at det skal konstrueres en vektet kombinasjon av de OECD-landene som ikke har brukt allmenngjøring av tariffavtaler, slik at denne vektete kombinasjonen likner mest mulig på Norge på de avgjørende indikatorene før innføring av allmenngjøring av tariffavtale. Denne vektete kombinasjonen av de andre landene skal spille rollen som det kontrafaktiske «Norge hvis det ikke ble innført allmenngjøring». Deretter sammenliknes den faktiske utviklingen i Norge etter innføringen av allmenngjøring, med den kontrafaktiske versjonen. Differansen i fagforeningsgrad mellom det faktiske og det kontrafaktiske Norge vil være den estimerte effekten allmenngjøring av tariffavtaler har på fagforeningsgraden.

Synthetic control er en bedre egnet metode til å svare på dette forskningsspørsmålet enn klassisk regresjon, fordi allmenngjøring er en sjelden hendelse, det er få analysenheter, og fordi man kan kontrollere for utelatt variabelskjevhet. Synthetic control er bedre enn komparative case-studier på grunn av systematisk utvelgelse av sammenlikningsenheter, og bedre enn paneldata med faste effekter og difference-in-difference-opplegg, fordi effekten av de bakenforliggende variablene tillates å variere over tid. Denne metoden er med andre ord den beste metoden for å besvare forskningsspørsmålet, men har enda ikke blitt anvendt i litteraturen til nå.

Resultatene viser en upresist estimert nulleffekt. De tyder på en positiv sammenheng, men er ikke signifikante. Det er likevel lite som tyder på en negativ effekt. Dette er i seg selv et relevant funn, og det går mot de funnene som er gjort i forskningslitteraturen fra før, samt sentrale teoretiske bidrag.

Oppgavens formål er å si noe om den generelle sammenhengen mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgrad. Dette gjør spørsmålet om i hvilken grad funnene kan generaliseres til et sentralt spørsmål i diskusjonen. Generalisering utover caset er noe som må argumenteres for i hver enkelt synthetic control-analyse.

Jeg kommer fram til at resultatene vanskelig kan la seg generalisere til det Hall og

Soskice (2001), i sin bok *Varieties of Capitalism*, kaller «liberale markedsøkonomier». Grunnen til dette er strukturelle forskjeller i andre arbeidsmarkedsinstitusjoner mellom disse landene og Norge, spesielt forskjeller i hvilket nivå lønnsforhandlingene foregår på.

De allmenngjorte avtalene er mindre generøse, sammenliknet med de vanlige tariffavtalene, i Norge enn i andre land. Dette påvirker likevel ikke muligheten for generalisering, fordi det gjør at arbeidstakerne får mer insentiv til å være med i en fagforening, samtidig som det gir arbeidsgiveren mer insentiv til å kjempe mot fagforeninger. Jeg ser dermed ingen grunn til at resultatene ikke skal kunne generaliseres til resten av OECD-landene. Et mulig unntak er land som benytter seg av obligatoriske arbeidsråd, som er formelt uavhengige av fagforeningene, fordi dette svekker de «immaterielle» fordelene ved å være med i en fagforening.

Samfunnsmessig er det kanskje mest interessant å diskutere generalisering til land som potensielt kan tenkes å innføre allmenngjøring av tariffavtaler i framtiden. De eneste OECD-landene som har sentraliserte lønnsforhandlinger, og som dermed har de institusjonelle forutsetningene for å innføre allmenngjøring av tariffavtaler, men som ikke bruker allmenngjøring i dag, er Sverige og Danmark. Jeg kommer fram til at resultatene lar seg generalisere til Sverige og Danmark, fordi disse landene likner på Norge på de aller fleste indikatorer.

1.1 DISPOSISJON

Videre i introduksjonskapitlet skal jeg vise utviklingen i fagforeningsgrad i Norge og OECD, forklare begrepet allmenngjøring av tariffavtaler, hvordan allmenngjøringen fungerer i Norge, og hva som skiller den norske allmenngjøringsloven fra de i andre land. Deretter skal jeg gå gjennom eksisterende litteratur knyttet til institusjonelle forklaringer på variasjon, i tid og mellom land, i fagforeningsgrad. Det vil vies et spesielt fokus på sammenhengen mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgrad.

I kapittel 2 skal jeg presentere teorien som brukes for å utlede de to motstridende hypotesene: 1. «Allmenngjøring av tariffavtaler påvirker fagforeningsgraden negativt» og 2. «Allmenngjøring av tariffavtaler påvirker fagforeningsgraden positivt». Henholdsvis kan disse teoriene oppsummeres som «gratispassasjerprinsippet» og «arbeidsgivers holdning til fagforeninger på arbeidsplassen».

I kapittel 3 presenterer jeg forskningsdesignet for analysen. Jeg forklarer hvordan synthetic control-metoden fungerer og utleder den statistiske modellen, før jeg går gjennom avveininger knyttet til antall enheter og antall år i datasettet. Deretter presenterer jeg

utvelgingskriteriene for hvilken spesifikasjon jeg skal analysere, og presenterer den avhengige og de uavhengige variablene i modellen. Videre forklarer jeg hvordan man kan utføre hypotesetesting i en synthetic control-analyse, før jeg går gjennom forutsetningene for at analysen skal gi riktige estimater. Til sist diskuterer jeg hvordan forskningsdesignet står seg med tanke på reliabilitet og validitet.

I kapittel 4 presenterer jeg resultatene fra analysen, som tyder på en upresist estimert nulleffekt. Deretter tar jeg for meg om man faktisk kan stole på resultatene av analysen, ved å diskutere om det kontrafaktiske Norge er en god tilnærming av det faktiske Norge, og om estimatene endrer seg hvis jeg tilpasser modellen til å kontrollere for mulige brudd på forutsetningene. Konklusjonene er at man kan stole på resultatene fra analysen.

I kapittel 5 diskuterer jeg i hvilken grad funnene kan generaliseres til andre land enn Norge, hvilke teoretiske implikasjoner funnene har, og hva som kunne blitt gjort for å få dypere kunnskap om mekanismene for hvordan allmenngjøring av tariffavtaler påvirker fagforeningsgraden.

1.2 UTVIKLING I FAGFORENINGSGRAD I NORGE OG OECD

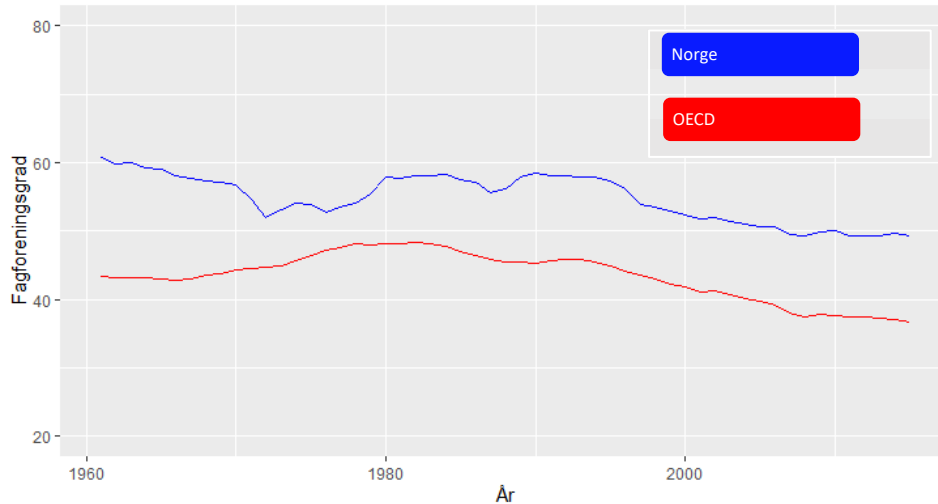
Fagforeningsgraden defineres som «antallet ansatte fagforeningsmedlemmer som andel av de totale antall ansatte i et land» (Eurofund). Nedenfor skal jeg kort gå gjennom utviklingen i fagforeningsgraden i Norge og OECD siden 1961, og se på utviklingen i fagforeningsgraden til landene med og uten allmenngjøring av tariffavtaler. Utviklingen i fagforeningsgraden i analyseperioden for hvert av landene i analysen blir illustrert i figur 3-1 i seksjon 3.5.3, der variablene i analysen blir beskrevet.

Vi ser av figur 1-1 at trenden i fagforeningsgraden i Norge, og blant de originale OECD-landene¹, har vært relativ lik siden 1980. Siden 1980 har fagforeningsgraden, sunket jevnt og trutt i de originale OECD-landene. Med et unntak for et lite oppsving på slutten av 80-tallet, har utviklingen i Norge fulgt den samme trenden. Fagforeningsgraden i Norge har fulgt samme jevne nedadgående trend som vi ser i OECD som helhet de siste 40 årene, men den har generelt ligget 10-15 prosentpoeng høyere, enn gjennomsnittet for de originale OECD-landene gjennom hele perioden. I 1990 var fagforeningsgraden i Norge 58.4 %, og i 2015 hadde den falt til 49.3 %. Det gjør likevel at Norge har den femte høyeste

¹ De originale OECD-landene, som har vært med siden oppstarten i 1961: Belgia, Canada, Danmark, Frankrike, Hellas, Irland, Island, Italia, Luxembourg, Nederland, Norge, Portugal, Spania, Storbritannia, Sveits, Sverige, Tyrkia, Tyskland, USA, Østerrike

fagforeningsgraden i OECD. Det ser ut til at nedgangen i fagforeningsgrad i Norge flatet ut på midten av 2000-tallet. Dette er interessant fordi det var akkurat på denne tiden man i Norge begynte med allmenngjøring av tariffavtaler.

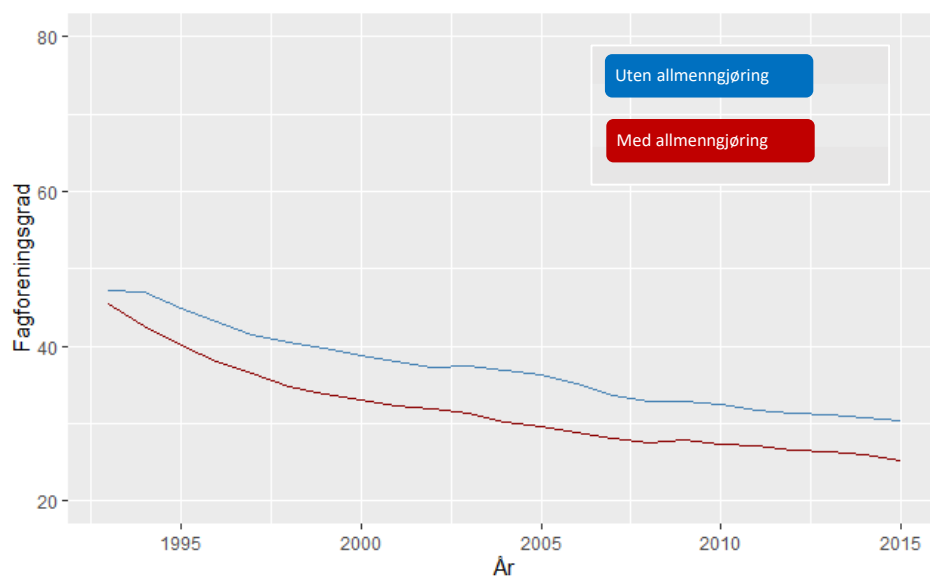
Figur 1-1: Fagforeningsgrad for Norge (i blått) og gjennomsnitt for de originale OECD-medlemmene (i rødt), 1961-2015



Kilde: Visser (2019)

I figur 1-2 kan man se utviklingen i gjennomsnittlig fagforeningsgrad siden 1993 for OECD-landene som bruker allmenngjøring av tariffavtaler, og de OECD-landene som ikke bruker allmenngjøring av tariffavtaler. Det er ikke noen systematiske forskjeller i utviklingen blant disse to gruppene. Fagforeningsgraden har falt jevnt og trutt hele perioden for begge gruppene.

Figur 1-2: Gjennomsnittlig fagforeningsgrad for OECD-land uten allmenngjøring (i blått) og OECD-land med allmenngjøring (i rødt), 1993-2015



Kilde: Visser (2019)

1.3 ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALER

I Norge fikk vi de første allmenngjorte tariffavtalene først i 2004. At et OECD-land begynte med allmenngjøring så sent er ganske unikt. Siden 1960 har det, bortsett fra i de tidligere kommunistlandene, kun skjedd to ganger at et OECD-land har innført allmenngjøring av tariffavtaler: Finland i 1963 og Island i 1980. Alle andre land som bruker allmenngjøring av tariffavtaler, med unntak av tidligere kommunist-stater, begynte med det i mellomkrigstiden eller rett etter andre verdenskrig (Hayter og Visser 2018). Selv om Norge var sent ute har bruken av allmenngjøring av tariffavtaler blitt til dels kraftig utvidet siden innføringen, fra syv landbaserte petroleumsanlegg i 2004, til nå å gjelde landsdekkende i ni bransjer. Det er med andre ord et fenomen på frammarsj i Norge, noe som gjør det spesielt interessant å undersøke effektene av det. I dette delkapittelet skal jeg gå gjennom hva allmenngjøring av tariffavtaler er, utbredelsen av fenomenet, hvordan allmenngjøringen fungerer i Norge, og hvordan allmenngjøringssystemet fungerer likt og ulikt sammenliknet med andre land. Jeg kommer til å bruke begrepene «allmenngjøring» og «allmenngjøring av tariffavtaler» om hverandre i denne oppgaven, og begge uttrykkene er ment å beskrive nøyaktig det samme fenomenet.

1.3.1 Hva er allmenngjøring av tariffavtaler?

Den mest presise definisjonen av allmenngjøring av tariffavtaler er: «Allmenngjøring forstås som en lovbasert utvidelse av tariffavtalenes dekning» (Stokke 2010, 9). Felles for all allmenngjøring er at tariffavtalens normative individuelle bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår også vil gjelde for arbeidstakerne i de bedriftene som opprinnelig ikke er dekket av avtalen. Altså bedrifter som ikke er med i en arbeidsgiverorganisasjon, og arbeidstakere som ikke er medlem av en fagforening. Det typiske er allmenngjøring etter sektor eller bransje, altså at tariffavtalens bestemmelser som blir inngått mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerforeningene gjelder for alle arbeidstakerne i denne bransjen. Tariffbestemmelsene blir da å se på som en minste standard som er satt ved lov, men det er som regel god mulighet til å forhandle fram tillegg over disse bestemmelsene lokalt (Ibid, 18-19).

1.3.2 Utbredelse

I Europa har allmenngjøring lange tradisjoner. Det har vært mye brukt i enkelte land helt siden mellomkrigstiden. I Skandinavia er det ikke tradisjon for bruk av allmenngjøring. I Norge fikk vi den første allmenngjorte avtalen i 2004, og i Sverige og Danmark finnes det ingen mekanismer for allmenngjøring av tariffavtaler i det hele tatt. Noe av grunnen til dette er at det ikke har vært ønsket av partene i arbeidslivet, fordi det kan minske insentivet for å være fagorganisert. På grunn av den høye fagforeningsgraden har det heller ikke vært behov

for dette.

Det første landet som begynte med allmenngjøring av tariffavtaler var New Zealand i 1894, men fenomenet spredte seg ikke til Europa før etter første verdenskrig. Tyskland og Østerrike var de to første Europeiske landene som tok allmenngjøring i bruk, som følge av «fredsavtaler» mellom arbeidsgivere og arbeidstakere etter første verdenskrig. Det var dog ikke før depresjonen slo inn på 30-tallet at allmenngjøring slo fart i resten av Europa. De fleste landene som bruker allmenngjøring av tariffavtaler i dag begynte med det på 30- og 40-tallet (Hayter og Visser 2018). Den siste «bølgen» med innføring av allmenngjøring av tariffavtaler kom som følge av kommunismens fall da mange av de tidligere kommunistlandene tok i bruk allmenngjøring av tariffavtaler i overgangen fra kommunisme til kapitalisme.

Den dag i dag bruker de fleste europeiske land allmenngjøring i større eller mindre grad. I noen land, som Frankrike, allmenngjøres tariffavtalene som inngås automatisk i alle sektorene. Dette gjør at 98 % av befolkningen er dekket av en tariffavtale selv om kun 9 % er medlem av en fagforening. I noen land, som i Estland, allmenngjøres tariffavtaler kun en sjelden gang etter veldig strenge kriterier. De aller fleste landene som benytter seg av allmenngjøring ligger en plass imellom disse ytterpunktene. De eneste EU-landene som *ikke* allmenngjør tariffavtaler i dag er Storbritannia, Litauen, Polen, Latvia, Kypros, Hellas, Danmark og Sverige (Visser 2019). Allmenngjøring av tariffavtaler har med andre ord vært en veldig vanlig praksis i store deler av Europa i mange år, men er et relativt nytt fenomen i Norge.

1.3.3 Forskjellen mellom allmenngjøring og minstelønn

Det er viktig ikke å blande allmenngjøring av tariffavtaler og minstelønn. Minstelønna er det som regel politikerne som bestemmer, og er lønn det er ulovlig å gå under. Som oftest gjelder alle arbeidstakere i hele landet, og er lik for alle bransjer. Allmenngjøring av tariffavtaler er at avtalen mellom partene i arbeidslivet gjøres om til lov, gjelder kun i den bransjen den ble framforhandlet, og er noen ganger også geografisk betinget.

1.4 ALLMENNGJØRING I NORGE

Lov om allmenngjøring av tariffavtaler ble vedtatt av Stortinget i 1993 og trådte i kraft 1. januar 1994. LO var initiativtaker for denne loven i forbindelse med EØS-forhandlingen første halvdel av 1990-tallet. Bekymringen var at arbeidstakere fra EØS-området, særlig fra Sør-Europa, skulle arbeide under dårligere vilkår enn det som var vanlig i Norge. Denne bekymringen slo imidlertid ikke til, det kom ikke så mange arbeidstakere fra Sør-Europa som

man hadde trodd. Det ble dermed ikke utstedt noen begjæring om allmenngjøring av tariffavtaler på 10 år, før loven igjen ble aktuell ved østutvidelsen av EU i 2004. Frykten for at økt arbeidsinnvandring fra Øst-Europa skulle føre til lavlønnskonkurranse gjorde at LO begjærte allmenngjøring av en tariffavtale for første gang i desember 2003 (Eldring et al. 2011, 76).

Det første allmenngjøringsvedtaket trådte i kraft 1. oktober 2004 og gjaldt byggfags-, elektrofags- og verkstedsoverenskomstene på syv landbaserte petroleumsanlegg. Videre ble landsoverkomsten for elektrofagene allmenngjort i Oslo og Akershus fra 1.9.2005. Samtidig ble byggfagsoverkomsten allmenngjort for Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud og Vestfold, og i Hordaland fra 1.1.2006. Til slutt ble byggfagsoverkomsten allmenngjort for hele landet fra 1.1.2007 (Eldring 2010, 60). Etter hvert som man har høstet erfaringer fra de tidlige forsøkene, har flere bransjer fått allmenngjorte tariffavtaler. I 2020 er det landsomfattende allmenngjorte tariffavtaler i ni bransjer (se tabell 1-1): bygg, renhold, skips- og verftsindustrien, jordbruk og gartnerier, fiskeindustribedrifter, elektro, godstransport på vei, persontransport med turbil og overnatting, servering og catering. Selv om Norge kom sent i gang med å benytte seg av allmenngjøring av tariffavtaler, har denne praksisen blitt mer og mer vanlig siden den førte ikrafttredelsen i 2004.

1.4.1 Innholdet i allmenngjøringsforskriften

Den norske allmenngjøringsloven er forskjellig fra de andre allmenngjøringsordningene i Europa, ved at dens eksplisitte formål er å motvirke problemer og utfordringer som kommer av arbeids- og bedriftsinnvandring som følge av EØS-avtalen. Loven skal sikre at arbeidsinnvandrere får likeverdige lønns- og arbeidsvilkår som norske arbeidstakere, samt hindre konkurransevridding til ulempe for det norske arbeidsmarkedet (Allmenngjøringsloven, § 1, 1993). I andre europeiske land er formålet som oftest å sikre at flest mulig arbeidstakere er dekket av en tariffavtale, og er knyttet opp mot interne forhold, som å hindre konkurransevridding fra bedrifter med tariffavtale til bedrifter uten tariffavtale (Stokke 2010, 10).

En statlig oppnevnt tariffnemd, hvor arbeidsgiver- og arbeidstakersiden har ett medlem hver, i tillegg til tre nøytrale representanter, treffer vedtak om allmenngjøring av tariffavtaler. For at nemda skal fatte et vedtak om allmenngjøring må en arbeidsgiver- eller arbeidstakerorganisasjon med innstillingsrett (minst 10 000 medlemmer eller ansatte) innstille på dette. I tillegg må det fremlegges dokumentasjon på at utenlandske arbeidstakere utfører, eller kan komme til å utføre, arbeid på dårligere vilkår enn norske.

Tabell 1-1: Oversikt over alle allmenngjøringsvedtak i Norge fra 1994 til 2019

Overenskomst	Område	Vedtak, med virkning fra
Byggfagsoverenskomsten Verkstedoverenskomsten Landsoverenskomsten for elektrofagene	Sju petroleumsanlegg på land (Melkøya, Tjeldbergodden, Mongstad, Kollsnes, Kårstø, Ormen)	1.10.2004
Byggfagsoverenskomsten	Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud, Vestfold	1.9.2005
Landsoverenskomsten for elektrofagene	Oslo og Akershus	1.9.2005
Byggfagsoverenskomsten	Hordaland	1.1.2006
Byggfagsoverenskomsten	Hele landet	1.1.2007
Landsoverenskomsten for elektrofagene	Hele landet	Ikke etterkommet (18.12.2008)
Verkstedoverenskomsten	Skips- og verftsindustrien	1.12.2008
Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene	Hele landet	1.1.2010
Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene - videreføring	Hele landet	20.9.2010
Byggfagsoverenskomsten Verkstedoverenskomsten Landsoverenskomsten for elektrofagene - videreføring	Sju petroleumsanlegg på land (Melkøya, Tjeldbergodden, Mongstad, Kollsnes, Kårstø, Ormen Lange, Sture)	Ikke etterkommet (20.12.2010)
Landsoverenskomsten for elektrofagene - videreføring	Oslo og Akershus	Ikke etterkommet (20.12.2010)
Byggfagsoverenskomsten - videreføring	Hele landet	20.12.2010, med visse endringer
Verkstedoverenskomsten - videreføring	Skips- og verftsindustrien	20.12.2010, med visse endringer
Overenskomst for renholdsbedrifter	Hele landet	1.9.2011
Overenskomst for fiskeriindustribedrifter	Hele landet	1.2.2015
Landsoverenskomsten for elektrofagene	Hele landet, unntatt offshore	1.5.2015
Tariffavtaler for godstransport på vei	Hele landet	1.7.2015
Tariffavtaler for persontrafikk med turbil	Hele landet	1.10.2015
Tariffavtaler for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter	Hele landet	1.1.2018

Kilder: Eldring et al. (2011, 78) og Bergsli (2016)

Finner nemda at dette er sannsynlig, kan nemda fatte vedtak om allmenngjøring av tariffavtalen. Allmenngjøringen kan vedtas for en hel bransje, eller den kan avgrenses til deler av en bransje, en bestemt arbeidstakergruppe eller et geografisk område. Alle tariffavtalene som gjelder i Norge i dag er landsdekkende. Norske tariffavtaler varer vanligvis i to år, og et

nytt vedtak om allmenngjøring må fattes hvert andre år for at allmenngjøringen skal opprettholdes (Eldring et al. 2011, 76-77).

Det er kun de individuelle lønns- og arbeidsvilkårene i tariffavtalen som kan allmenngjøres. Kollektive ordninger, som felles pensjonsordninger, kan ikke omfattes. Gjennom praksis har det utviklet seg slik at det er minstelønnsbestemmelsene, ikke normallønnsbestemmelsene, som allmenngjøres. Under minstelønnsbestemmelsene ligger også utgifter til reise, kost og losji, arbeidstøy, skifttillegg og helligdagstillegg (Ibid.). At det kun er de individuelle lønns- og arbeidsvilkårene som allmenngjøres er også ganske unikt for Norge, sammenliknet med andre Europeiske land. I de fleste europeiske landene er det hele tariffavtalen som blir allmenngjort, inkludert kollektive bestemmelser, som rett til forhandlinger og medbestemmelse på bedriftsnivå (Stokke 2010, 19). At den norske allmenngjøringsloven omfatter færre rettigheter og elementer enn det som er vanlig, kan gjøre at effekten av allmenngjøring på fagforeningsgraden i Norge er svakere enn det den er i andre land, der allmenngjøring omfatter hele, eller så godt som hele, tariffavtalen. Det vil med andre ord potensielt være mindre insentiv til gratispassasjeratferd i Norge enn i andre land fordi avstanden mellom den allmenngjorte tariffavtalen og den tariffavtalen som fagforeningsmedlemmene får er større i Norge enn i andre land. Dette skal jeg diskutere mer når jeg drøfter i hvilken grad resultatene fra analysen kan generaliseres, i kapittel 5.

1.5 LITTERATURGJENNOMGANG

Nå har jeg gått gjennom hva allmenngjøring av tariffavtaler er, bakgrunnen for innføringen og hvordan allmenngjøringsprosessen fungerer i Norge. I litteraturgjennomgangen skal jeg gå gjennom hva tidligere forskning har sagt om hvordan allmenngjøring av tariffavtaler påvirker fagforeningsgraden spesielt, og hvilke faktorer som forklarer forskjellen i nivå og utvikling i fagforeningsgraden mellom land generelt. Jeg vil også framheve artikler som tar for seg hvordan sentralisering av lønnsdannelsen påvirker fagforeningsgraden, fordi det er denne litteraturen jeg trekker på for å utlede hypotesen om at allmenngjøring av tariffavtaler vil påvirke fagforeningsgraden positivt ved at arbeidsgiver blir mindre fiendtlig innstilt til fagforeninger.

1.5.1 Årsaker til vekst og fall i fagforeningsgrad

I litteraturen blir årsaker til vekst, og tilbakegang, i fagforeningsgrad grovt sett delt inn i tre kategorier: sykliske, strukturelle og institusjonelle årsaker (Ebbinghaus og Visser 1999, 136). Sykliske årsaker handler om hvordan økonomiske nedgangstider og oppgangstider, eller politiske «sykluser» påvirker fagforeningsgraden. Det klassiske argumentet i denne

tradisjonen er at fagforeningsgraden synker når arbeidsledigheten er høy, fordi arbeidsledighet øker kostnaden, og reduserer fordelene med å være fagforeningsmedlem. Dette argumentet har blant annet blitt framsatt av Ashenfelter og Pencavel (1969) og Bain og Elsheikh (1976).

Den strukturelle tilnærmingen forklarer nedgangen i fagforeningsgraden i vesten de siste tiårene ved at den skyldes langsiktige endringer i økonomien, samfunnet og politikken. En typisk strukturell forklaringsvariabel vil være at fagforeningsgraden har falt på grunn av at sysselsettingen har vokst i bransjer med lav fagforeningsgrad, som i service- og informasjonsnæringene. Samtidig har den falt i bransjer med høyere fagforeningsgrad, som i industrien. Med andre ord skyldes nedgangen framveksten av «det post-industrielle samfunn» (Bell 1973).

Ebbinghaus og Visser (1999) skriver at i et komparativt perspektiv er det mest fruktbart å studere institusjonelle forklaringsvariabler på fagforeningsgrad, fordi disse i større grad enn de strukturelle og sykliske er ulike fra land til land. Som Iversen og Soskice (2000) viser er det også forskjeller mellom land i graden av avindustrialisering, så det er ikke sikkert dette argumentet er godt nok i seg selv til kun å fokusere på institusjonelle forklaringer. En annen årsak til å studere institusjonelle forklaringer, som kanskje er mer overbevisende, er at institusjonelle variabler har mer politisk relevans. Grunnen er at de enklere lar seg manipulere, hvis man for eksempel ønsker å finne tiltak som kan øke antall fagforeningsmedlemmer i et land. De strukturelle prosessene er ofte langvarige utviklingsprosesser som foregår over mange tiår, og de sykliske er ofte internasjonale og vanskelig å kontrollere for ett enkelt land. Mange av de institusjonelle variablene, som hvordan arbeidsledighetstrygden administreres eller i hvilken grad fagforeningene har tilgang på arbeidsplassen, er derimot i større grad politiske spørsmål som kan bestemmes innad i et land. Allmenngjøring av tariffavtaler er en institusjonell variabel, og det er litteraturen omkring institusjonelle forklaringer på fagforeningsgrad som skal gjennomgås nedenfor.

1.5.2 Undersøkelser av institusjonelle årsaksforklaringer som ikke inkluderer allmenngjøring av tariffavtaler

Den mest innflytelsesrike artikkelen som omhandler årsaker til vekst og fall i fagforeningsgrad, er *When Institutions Matter* av Bernard Ebbinghaus og Jelle Visser fra 1999.² De undersøker årsaker til vekst og fall i fagforeningsgraden i 13 OECD-land i perioden 1950-1975 og i 15 OECD-land mellom 1975 og 1995. Begrunnelsen for å dele analysen opp i

² Mest siterte (553 ganger) ifølge Google Scholar.

to perioder, er at den første perioden for det meste var preget av stigende fagforeningsgrad, og den senere perioden var preget av stagnasjon eller nedgang i fagforeningsgrad i de fleste landene.

De institusjonelle variablene i deres analyse, er tilstedeværelse av Ghent-system for arbeidsledighetstrygd, graden sentralisering av lønnsdannelsen og graden av fagforeningenes tilgang på arbeidsplassen. Hvis et land har et Ghent-system, er det fagforeningene som administrerer arbeidsledighetstrygden. Historisk har dette betydd at man må være medlem av en fagforening for å ha rett på arbeidsledighetstrygd. I praksis er det ikke nødvendigvis lenger et krav å være fagforeningsmedlem, men det er fortsatt en høy grad av sammenkobling mellom fagforeningsmedlemskap og arbeidsledighetstrygd. Av den grunn er Ghent-system assosiert med høyere fagforeningsgrad.

Graden av sentralisering i lønnsdannelsen handler om på hvilket nivå lønnsforhandlingene i et land primært foregår. Ytterpunktene er at alle forhandlinger foregår på bedriftsnivå, eller at alle forhandlinger foregår på nasjonalt nivå mellom arbeidstakerorganisasjoner og arbeidsgiverorganisasjoner. Teoretisk kan sentralisering tenkes å påvirke fagforeningsgraden i begge retninger, og må dermed forskes på empirisk. Økt sentralisering kan gi høyere fagforeningsgrad ved at det gjør arbeidsgiverne mindre fiendtlig innstilt til fagforeningene, fordi fagforeningskostnaden dekkes nå av alle deler av økonomien. Andre årsaker til at sentralisering kan føre til økt fagforeningsgrad er fordi fagforeningene blir sett på som en legitim sosial partner, fordi fagforeningene koordinerer rekrutteringsstrategiene seg imellom, og fordi fagforeningen kan påvirke sysselsettingen ved å flytte denne til bransjer med høyere fagforeningsgrad. Økt sentralisering kan gi lavere fagforeningsgrad, fordi også ikke-fagforeningsmedlemmer blir dekket av tariffavtalene. Dette kan føre til gratispassasjeradferd. Sentralisering gjør også at konkurransen om medlemmene mellom fagforeningene blir lavere.

Hvis fagforeningene er til stede på arbeidsplassen, og for eksempel har konsultasjonsrettigheter, gjør dette fagforeningen mer direkte relevant for arbeidstakeren i hverdagen. Dette vil kunne øke rekrutteringen til fagforeningene. Med andre ord er det ventet at høy tilgang på arbeidsplassen for fagforeningene gir høyere fagforeningsgrad.

Ebbinghaus og Visser sin analyse er todelt: kvalitativ komparativ analyse (QCA) og OLS-regresjon. QCA gjør at man kan studere samspillet mellom forskjellige variabler, i dette tilfellet hvilken kombinasjon av institusjonelle kjennetegn som gir henholdsvis høy, middels og lav fagforeningsgrad. I tillegg kan man undersøke hvilke institusjoner som er nødvendige og hvilke er som er tilstrekkelige for å gi høy, middels eller lav fagforeningsgrad.

Resultatene fra OLS-delen tilsier at det er de institusjonelle variablene fagforeningsstyrt arbeidsledighetsforsikring (Ghent-system), at fagforeningene har tilgang på arbeidsplassen, og at fagforeningene inngår i et korporatistisk system som forklarer endring i fagforeningsgrad. De sykliske eller strukturelle variablene er ikke signifikante. Det de finner i QCA-delen er at en nødvendig institusjon for å ha høy fagforeningsgrad (over 65 prosent) er å ha Ghent-system (fagforeningsstyrt arbeidsledighetsstønad). I tillegg til dette må et land ha korporatisme og tilgang til arbeidsplassen. Disse er de to institusjonene som også er nødvendig for å ha middels høy fagforeningsgrad (45-55 prosent).

Konklusjonen er at det er de institusjonelle variablene som forklarer forskjellen i fagforeningsgrad mellom land. De finner belegg for at Ghent-system, at fagforeningene har tilgang på arbeidsplassen og korporatisme er institusjonelle variabler har forklaringskraft. Korporatisme forstås her å fungere som et mål på sentralisering av lønnsdannelsen. De sier ikke at strukturelle og sykliske variabler ikke påvirker fagforeningsgraden, men at disse utviklingstrekkene må sees på som prosesser som går i bakgrunnen. Utfallet på fagforeningsgraden er hvordan disse prosessene filtreres gjennom de institusjonelle variablene.

En svakhet ved analysen er at den baserer seg på tverrsnittsdata, den måler fagforeningsgraden kun på tre tidspunkt (1950, 1975 og 1995), og går dermed glipp av mye informasjon om forandring fra år til år.

En tidligere artikkel som spesifikt undersøker sammenhengen mellom sentralisering av lønnsdannelsen er «Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries», fra 1992, av David Blanchflower og Richard Freeman. De undersøker forskjellen i utviklingen i fagforeningsgrad mellom USA og andre OECD-land mellom 1970 og 1985. De finner at lønnsforskjellene mellom fagforeningsmedlemmer og ikke-medlemmer er større enn i andre land, altså at det er større forskjell på lønna et fagforeningsmedlem og en som ikke er fagorganisert mottar. De argumenterer for at det er nettopp denne lønnsforskjellen mellom fagforeningsmedlemmer og ikke-medlemmer i USA, sammenliknet med de andre landene, som gir arbeidsgiverne sterkere insentiv til å motsette seg fagforeninger i USA.

De undersøker dette ved å sammenlikne endringen i fagforeningsgrad i land med sentralisert lønnsdannelse med land uten sentralisert lønnsdannelse. Sammenhengen mellom sentralisert lønnsdannelse og lønnsforskjeller mellom fagforeningsmedlemmer og ikke-medlemmer, er at sentralisert lønnsdannelse ventes å gi lavere forskjeller, fordi fagforeningene i slike systemer forhandler fram lønna for er stor del av arbeidstakerne i

økonomien. For alle tre operasjonaliseringene av sentralisert lønnsforhandling er det en klar forskjell på utviklingen i land med høyt sentraliserte lønnsforhandlinger og land med desentraliserte lønnsforhandlinger. Gjennomsnittlig over de tre sentraliseringsmålene, hadde fagforeningsgraden økt 11.8 prosentpoeng i land med høy sentralisering, og stått på stedet hvil i land med lav sentralisering.

I denne artikkelen er det ikke gjennomført en selvstendig regresjonsanalyse, men analysene baserer seg på Freemans artikkel fra 1989 (Freeman 1989). Der er det gjort en regresjonsanalyse og funnet er at korporatisme er assosiert med høyere vekst i fagforeningsgrad i perioden 1970-1985. Her er det kontrollert for økonomiske bakgrunnsvariabler (inflasjon, endring i arbeidsledighet og økonomisk vekst). Det er ikke kontrollert mot andre institusjonelle variabler som må sies å være en stor svakhet ved studien.

Selv om den empiriske delen av studien er ikke er særlig sterk, er det teoretiske bidraget viktig. Jeg baserer meg på dette teoretiske rammeverket når jeg i teoridelen utleder hvordan allmenngjøring av tariffavtaler kan føre til høyere fagforeningsgrad.

Etter som årene går kommer det mer sofistikerte empiriske analyser som ser på sammenhengen mellom institusjonelle variabler og fagforeningsgraden: Bruce Western (1995) estimerer fagforeningsgraden i 18 land mellom 1960 og 1985. Venstre-partier i regjering, streikevolum, Ghent-system og sentraliserte lønnsforhandlinger er institusjonelle variabler som han finner at er positivt assosiert med fagforeningsgrad. Styrken i disse funnene ligger var at han brukte tidsseriedata og ikke kun tverrsnittsdata som mange andre analyser har brukt. Jelle Visser (2002) undersøker sammenhengen mellom institusjoner og fagforeningsgrad i en regresjonsanalyse på 14 Europeiske land mellom 1950 og 1997. Ghent-system, tilgang på arbeidsplassen og sentralisering av lønnsdannelsen har alle en positiv effekt på fagforeningsgraden. Checchi og Visser (2005) gjør de samme funnene.

Funnene som er presentert over gjorde det at sentralisering av lønnsdannelsen ga høyere fagforeningsgrad, så ut til å være en akseptert sammenheng i litteraturen. I de senere årene har det kommet forskning som har utfordret dette synet. David Brady (2007) får ikke signifikante koeffisienter for korporatisme eller sentralisering i sin studie av fagforeningsgrad i 18 land ved hjelp av survey-data. Signifikante koeffisienter for sentralisering og korporatisme får heller ikke Joelle Sano og John Williamson (2008) i sin analyse av 18 OECD-land fra 1980 til 2005.

Den seneste forskningen på feltet er av Magnus Rasmussen (2020). Han undersøker sammenhengen mellom sentralisering av lønnsdannelsen og fagforeningsgrad. Det brukes

lengre tidsserier (1911 – 1970 og 1980 -2011), og nylig tilgjengelige data som inneholder informasjon om hvordan institusjonene har forandret seg over tid. Han finner at sterkere eller svakere sentralisering forklarer variasjon i fagforeningsgrad, men sammenhengen er kurvelineær: forhandlinger på sektornivå gir høyere fagforeningsgrad mens forhandlinger på nasjonalt nivå gir noe lavere fagforeningsgrad. Denne kurvelineære sammenhengen kan være forklaringen på at koeffisientene for sentralisering ikke har vært signifikante i artiklene nevnt over.

1.5.3 Studier som inkluderer allmenngjøring av tariffavtaler

Daniele Chechi og Claudio Lucifora undersøker i sin artikkel «Unions and Labour Market Institutions in Europe», fra 2002, utviklingen i fagforeningsgrad i 13 europeiske land fra 1960 til 2000, med fokus på institusjonelle variabler. Styrken til dette forskningsopplegget er at de analyserer over en lengre tidsperiode og inkluderer flere institusjonelle variabler enn de artiklene som kom før. Denne artikkelen er spesielt relevant fordi det er den eneste artikkelen som inkluderer allmenngjøring av tariffavtaler som en selvstendig variabel i den statistiske analysen.

Gjennom en paneldatanalyse finner de at en gruppe med institusjonelle variabler har positiv innvirkning på fagforeningsgraden og en gruppe med institusjonelle variabler har negativ innvirkning på fagforeningsgraden. Den gruppen variabler som har positiv innvirkning på fagforeningsgraden kaller de for «komplementære institusjoner», som betyr at styrker fagforeningene, enten ved å styrke forhandlingsmakten eller ved å øke fordelene av et fagforeningsmedlemskap. Disse «komplementære institusjonene» som fremmer fagforeningsmedlemskap er ifølge deres analyse: retten til å representere arbeiderne på arbeidsplassen, fagforeningsadministrert arbeidsledighetstrygd (Ghent-system), tilstedeværelsen av et lønngulv og høy inntektsskatt. Den gruppen av variabler som har negativ innvirkning på fagforeningsgraden kaller de for «erstatningsinstitusjoner», som betyr at de fungerer som et substitutt for fagforeningslønn eller forsikringsrollen til fagforeningene. Disse er: lengre varighet og høyere erstatningsrate på arbeidsledighetsstønad, streng stillingsvernlovgivning, lønnsindeksering og nettopp allmenngjøring av tariffavtaler.

Forklaringen som gis på hvorfor allmenngjøring av tariffavtaler fører til lavere fagforeningsgrad er at det fører til gratispassasjeradferd: arbeidstakeren har færre insentiver til å være med i en fagforening når hen har rett på den framforhandlede lønna uavhengig av om hen er medlem eller ikke.

Siden denne oppgavens tema er sammenhengen mellom allmenngjøring av

tariffavtaler og fagforeningsgrad er det verdt å gå litt nærmere inn på hvordan denne variabelen er operasjonalisert og hvilken sikkerhet den sammenhengen de finner har. Deres operasjonalisering av allmenngjøring av tariffavtaler er gjort ved å sette en verdi på hvert land etter hvor stor ofte tariffavtaler blir allmenngjort. Den laveste verdien har Storbritannia med 3, og den høyeste verdien har Norge, Sverige og Danmark med 17. Forklaringen på at de skandinaviske landene gis høyest skår er at «avtalene blir allmenngjort gjennom sentralisering» (Checchi og Lucifora 2002, Appendiks 3). Tankegangen er nok at de sentraliserte lønnsforhandlingene i Norge, Sverige og Danmark gjør tariffløna normdannende for lønna til de som ikke er fagorganisert. Det er likevel slik at verken Norge, Sverige eller Danmark brukte allmenngjøring av tariffavtaler i perioden for denne analysen. En operasjonalisering av allmenngjøring av tariffavtaler, der tre land som ikke bruker allmenngjøring, skårer høyest må sies å være en problematisk operasjonalisering. Det kan dog argumenteres for at den negative sammenhengen de finner mellom allmenngjøring og fagforeningsgrad, bare ville blitt sterkere hvis de Skandinaviske landene med høy fagforeningsgrad hadde blitt kodet med en lav verdi i stedet for høy verdi.

I tillegg til spørsmålet rundt operasjonalisering er det et spørsmål om kausalitet i deres funn. Det er ikke opplagt at det er slik at det er allmenngjøringen som gir lavere fagforeningsgrad. Kan det være omvendt? At det er land med lav fagforeningsgrad som innfører allmenngjøring, for å sikre gode vilkår for arbeidstakerne selv om de ikke er medlem av en fagforening? Målet deres for allmenngjøring av tariffavtaler varierer ikke over tid, og er dermed ikke egnet til å fange opp effekten av innføring av allmenngjøring av tariffavtaler. Det de måler er kun en bivariat sammenheng som ikke kan si noe om en innføring av allmenngjøring av tariffavtaler fører til lavere fagforeningsgrad, eller om det er lavere fagforeningsgrad som fører til at et land innfører allmenngjøring av tariffavtaler.

Det at det er gjort så lite forskning på sammenhengen mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgrad er i seg selv en god grunn til å forske mer på denne sammenhengen. Når det i tillegg kan stilles spørsmål ved retningen på kausaliteten, og rundt operasjonaliseringen av allmenngjørings-variabelen, i den lille forskningen som er gjort, vil det bety at ny forskning på dette feltet kan ha stor verdi.

I artikkelen «Union Density and European Integration: Diverging Convergence», fra 2000, undersøker Sabine Blaschke institusjonelle forklaringer på utviklingen i fagforeningsgrad i 15 Europeiske land, mellom 1970 og 1995. Ghent-system er den variabelen som har signifikant positiv effekt, mens koeffisienten for sentraliserte lønnsforhandlinger ikke er signifikant. En

variabel som har signifikant negativ innvirkning på fagforeningsgrad er «Obligatoriske Arbeidsråd kombinert med gjennomgripende allmenngjøringspraksis». Denne koeffisienten er signifikant, men det er ikke koeffisienten «Obligatoriske Arbeidsråd uten gjennomgripende allmenngjøringspraksis». Arbeidsråd er et forum der arbeidsgiver og arbeidstakerne kan diskutere saker som er viktige for bedriften, og er en kanal for påvirkning på arbeidsplassen som er formelt uavhengig fra fagforeningen. Blaschkes forklaring på dette er at når du har en mulig kanal for innflytelse utenom fagforeningen, samtidig som at fagforeningen lokalt har lite innflytelse på den lønna du får på grunn av allmenngjøring, ser ikke arbeidstakeren i like stor grad verdien av fagforeningsmedlemskap. Dette peker mot en mulig forklaring der allmenngjøring kan ha forskjellige effekter på fagforeningsgrad i forskjellige land, basert på hvor «viktige» fagforeningene er for innflytelse på arbeidsplassen. Dette aspektet blir diskutert når jeg går gjennom i hvilken grad funnene fra min synthetic control-analyse kan generaliseres utover Norge. Blaschkes analyse inneholder ikke en selvstendig koeffisient for allmenngjøring av tariffavtaler.

1.5.4 Erfaringer med allmenngjøringen i Norge

Eldring og Hansen ser i sin artikkel fra 2009, «Fagbevegelsen og arbeidsinnvandring: Strategier og resultater i Norge og Danmark», på forskjellen mellom norsk og dansk fagbevegelse sine erfaringer med å rekruttere arbeidsinnvandrere, etter østutvidelsen av EU i 2004. Undersøkelsen blir gjort gjennom spørreundersøkelser og intervjuer med representanter på forbundsnivå. Formålet er dermed ikke å trekke statistiske slutninger om hvilke strategier som fungerer og ikke, men heller å identifisere mekanismer som kan være med på å forklare forskjellen mellom landene.

De finner at norsk fagbevegelse har hatt større suksess i rekrutteringen av arbeidsinnvandrere enn den danske, selv om de har brukt lik strategi: inkluderende samarbeid. Forklaringen de gir er at den danske institusjonelle konteksten, i større grad enn den norske, fremmer konflikt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Først og fremst er det generelt sett større adgang til å gjennomføre konflikter i Danmark enn i Norge. Dermed trekker de fram at Norge har allmenngjøring av tariffavtaler som en faktor som demper konfliktnivået sammenliknet med Danmark. Allmenngjøringen gjør at norske fagforeninger kan hjelpe enkeltpersoner med deres rettigheter uten at de er medlem av en fagforening eller arbeider på en bedrift med tariffavtale. På denne måten kan fagforeningene vise sin nytte overfor ikke-medlemmer uten at man først må kjempe om tariffavtale. De danske fagforeningene har derimot måttet bruke en mer konfronterende linje overfor arbeidsgiverne for å sikre rettigheter

for arbeidsinnvandrene. Dette kan ha skremt bort en del potensielle medlemmer, som ikke ønsker konflikt med arbeidsgiveren sin.

Mekanismen kan oppsummeres med et sitat fra en informant: «Allmenngjøring har ført til at vi kan rekruttere flere. Hvis det ikke er allmenngjort, må vi kreve tariffavtale før vi kan si at de har rettigheter på lønn. Når det er allmenngjort kan vi hjelpeenkeltmedlemmer» (Eldring og Hansen 2009, 37).

Denne undersøkelsen er ikke en statistisk analyse som hevder å gi bevis for hvordan allmenngjøring påvirker fagforeningsgraden mer generelt, men den identifiserer en mulig mekanisme som kan forklare hvordan rekrutteringsarbeidet for fagforeningene kan bli lettere med allmenngjøring, og ikke vanskeligere, som gratispassasjer-hypotesen predikerer.

1.5.5 Oppsummering

Jeg har nå gått gjennom de viktigste artiklene som ser på sammenhengen mellom arbeidsmarkedsinstitusjoner og fagforeningsgrad. Det funnet som går igjen oftest i litteraturen er sammenhengen mellom fagforeningsstyrt arbeidsledighetsstønad (Ghent-system) og høy fagforeningsgrad. At lovgivning som sikrer fagforeningene tilgang på arbeidsplassen fører til høyere fagforeningsgrad går også igjen i de fleste artiklene. Graden av sentralisering i lønnsdannelsen er også i de fleste artiklene assosiert med høyere fagforeningsgrad, men det er ikke alle som finner en signifikant effekt av denne variabelen.

Det er ikke mange artikler som inkluderer allmenngjøring av tariffavtaler når de undersøker hva som gir høyere og lavere fagforeningsgrad. Begge artiklene som benytter seg av statistisk analyse viser en negativ sammenheng mellom allmenngjøring og fagforeningsgrad. Blaschke (2000) bruker en dummyvariabel der allmenngjøring er satt i sammenheng med obligatoriske arbeidsråd, og Checchi og Lucifora (2002) bruker et mål på graden av allmenngjøring som er diskutabelt. Allmenngjøringsvariabelen varierer heller ikke over tid. Disse analysene går heller ikke lengre fram enn pr 2000 i tid. Artikkelen som omhandler rekruttering av arbeidsinnvandrere i Norge og Sverige (Eldring og Hansen 2009) identifiserer allmenngjøring av tariffavtaler som en mulig forklaring på hvorfor rekrutteringen av arbeidsinnvandrere har gått lettere i Norge enn i Danmark, men har ikke gjennomført en statistisk analyse.

Mitt forskningsdesign er forbedringer fra artiklene som tidligere har analysert allmenngjøring av tariffavtaler fordi jeg tar i bruk nyere data, fordi jeg har en operasjonalisering av allmenngjøring av tariffavtaler som bedre reflekterer den faktiske

tilstedeværelsen av allmenngjøring, fordi allmenngjøringsvariabelen min varierer over tid, og fordi synthetic control-metoden kan kontrollere for utelatt variabelskjevhet.

2 TEORI

Som nevnt i litteraturgjennomgangen, er det tre hovedtyper av forklaringer på hva som påvirker fagforeningsgraden: sykliske, strukturelle og institusjonelle forklaringer³. Denne oppgaven handler om allmenngjøring av tariffavtaler, som er en institusjonell forklaring. Formålet er likevel ikke å skrive seg inn i litteraturen omkring hvilke variabler som har mest forklaringskraft. Problemstillingen i denne oppgaven: «Hvordan påvirker innføringen av allmenngjorte tariffavtaler fagforeningsgraden?», handler om hvilke mekanismer knyttet til allmenngjøring av tariffavtaler, som gjør at fagforeningene mister eller får flere medlemmer.

Den ene mekanismen er allerede etablert i litteraturen: gratispassasjerprinsippet (Checchi og Lucifora 2002). Gratispassasjerprinsippet er en mekanisme som tilsier negativ sammenheng mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgrad, fordi allmenngjøring av tariffavtaler gjør at også de som ikke er medlem av en fagforening får rett på de samme vilkårene som fagforeningsmedlemmene. Dette gir lavere insentiv for en arbeidstaker til å være med i en fagforening.

Den andre mekanismen er også nevnt i litteraturen, men da knyttet opp mot grad av sentralisering av lønnsforhandlinger: arbeidsgivers holdning til fagorganisering. Sentralisering av lønnsdannelsen er assosiert med høyere fagforeningsgrad fordi når forskjellen mellom den lønna som et fagforeningsmedlem og et ikke-medlem mottar blir mindre, blir arbeidsgiver også mindre fiendtlig innstilt til fagforeninger. Dette skjer fordi den relative lønnsforskjellen mellom fagforeningsmedlemmer og ikke-medlemmer blir mindre. Jeg skal argumentere for at denne mekanismen også settes i spill når det kommer til allmenngjøring av tariffavtaler, noe som ikke er gjort i litteraturen til nå. Arbeidsgivers holdning til fagforeninger tilsier en positiv sammenheng mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgrad. Det er likevel ikke sånn at disse to mekanismene er gjensidig utelukkende, begge mekanismene kan fungere samtidig. Det empiriske spørsmålet blir med andre ord: hvilken av disse to effektene er sterkeste når det kommer til allmenngjøring av tariffavtaler? I dette kapitlet skal jeg presentere det teoretiske grunnlaget for gratispassasjerprinsippet og arbeidsgivers holdning til fagorganisering. På bakgrunn av dette skal jeg utlede to hypoteser for hvilken effekt allmenngjøring av tariffavtaler kan ha på fagforeningsgraden.

³ Denne inndelingen bygger på Ebbinghaus og Visser (1999)

2.1 GRATISPASSASJERPRINSIPPET

Den forskningen som er gjort på sammenhengen mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgrad (Checchi og Lucifora 2002), viser en negativ sammenheng, noe som begrunner med gratispassasjeratferd. Dette betyr at arbeidstakeren ikke ser seg tjent med å betale medlemskontingenten til fagforeningen når hen uansett har krav på tariffavtalen som fagforeningene forhandler fram.

2.1.1 Bakgrunn, definisjon og begreper

Teorien om gratispassasjerproblemet har lange tradisjoner, og logikken bak problemet har gjennom historiens løp blitt beskrevet av blant annet Platon, David Hume, John Stuart Mill og Vilfredo Pareto (Hardin og Cullity 2020). Den som formaliserte denne logikken til en teori om kollektiv handling var Mancur Olson i sin bok *Logic of Collective Action*, som utkom i 1965. Olson forklarer i denne boka at, en gruppe rasjonelle mennesker som handler av egeninteresse, og som ville tjene på at de som gruppe jobbet sammen for å oppnå et felles gode *ikke frivillig* vil gå sammen om å oppnå deres felles gode (Olson 1965). Hver enkelt person vil tjene på at alle andre går sammen om å oppnå dette fellesgodet, sånn at denne personen kan benytte seg av dette godet uten å ha jobbet for det selv. På denne måten vil ikke en organisasjon dannes for å oppnå dette kollektive godet, med mindre det er obligatorisk å være medlem eller gruppen produserer et privat gode som kun kan nyttes av gruppens medlemmer.

George Stigler (1974, 359) beskriver det grunnleggende gratispassasjerproblemet slik: «I en rekke situasjoner vil ikke individer delta i kollektivt lønnsomme aktiviteter hvis de ikke blir tvunget til det eller mottar individuelle godtgjørelser» (egen oversettelse). Det klassiske eksempelet på gratispassasjerproblematikk er «Allmenningens tragedie» (Hardin 1968), hvor individer som handler etter sin egeninteresse kommer verre ut enn hvis de hadde gått sammen om å løse problemet i henhold til sine felles interesser.

For å forstå gratispassasjerteorien er det viktig å definere noen viktige begreper. Det første er «rasjonell aktør». Gratispassasjerteorien antar at individer er rasjonelle aktører, som betyr at de har like preferanser, lik informasjon og lik oppfattelse av virkeligheten. Samtidig har hvert individ et rangert sett med «egoistiske» preferanser, og vil jobbe for å oppnå disse preferansene hvis hen kan. En rasjonell aktør sin avgjørelse om å være gratispassasjer baserer seg på den forventede nettogevinsten av å bidra til gruppens felles beste, sammenliknet med nettogevinsten av å være gratispassasjer (Albanese og van Fleet 1985, 245).

Begrepsparet «fellesgode» og «privat gode» må også defineres. Et fellesgode er et gode ingen kan ekskluderes fra å benytte seg av, som ren luft eller et nasjonalt forsvar. Et privat gode er et gode som det er mulig å ekskludere noen fra å benytte seg av, som hvilken

som helst forbruksvare eller for eksempel en kinoforestilling (Ibid, 246). Grunnmekanismen i gratispassasjerprinsippet er altså at hvis en gruppe produserer et fellesgode, og det er en kostnad knyttet til å bli med i gruppa, vil en rasjonell aktør velge ikke å være med i gruppa, og dermed benytte seg av dette fellesgodet uten å betale noe for det. Slik vil det bli produsert sub-optimale mengder av fellesgodet, eller det vil ikke bli produsert i det hele tatt, fordi en gruppe aldri vil dannes for å produsere dette godet i utgangspunktet.

2.1.2 Gratispassasjerproblemet og fagforeninger

Mancur Olson bruker selv eksempelet med fagforeninger når han beskriver gratispassasjerprinsippet: Goder som kommer fra fagforeningsaktivitet, som bedre arbeidsvilkår og høyere lønn, vil gjelde alle ansatte i en bedrift, også de som ikke er medlemmer av fagforeningen. Selv om fordelene av fagorganisering ville ha forsvunnet hvis alle oppførte seg rasjonelt ved å være gratispassasjerer, har likevel hver enkelt arbeider insentiv til gratispassasjeradferd, altså ikke å være medlem (Olson 1965). Olson forklarer hvordan fagforeningene prøvde å overvinne dette problemet: enten gjennom et såkalt «closed shop»-system, der fagforeningsmedlemskap var obligatorisk på den enkelte arbeidsplass, eller ved at fagforeningene innførte såkalte «selektive insentiver», altså goder som bare gjaldt for fagforeningsmedlemmene. Disse kan da ikke være fellesgoder, som høyere lønn, men private ekskluderbare goder som juridisk rådgivning, forsikringer, pensjonsordninger osv.

2.1.3 Gratispassasjerproblemet og allmenngjøring av tariffavtaler

Olson forklarer hvordan fagforeningene vil slite med gratispassasjerer, fordi de ansatte i en bedrift som ikke er fagforeningsmedlemmer også vil ha rett på de samme vilkårene som fagforeningen forhandler fram. Allmenngjøring av tariffavtaler virker etter samme logikk, bare for en hel bransje, ikke kun den enkelte bedrift.

Det teoretiske argumentet går dermed som følger: Allmenngjøring av tariffavtaler gjør tariffavtaler til et kollektivt gode i en bransje, fordi ingen kan ekskluderes fra å benytte seg av tariffavtalen når den er allmenngjort. Hvis man ønsker en tariffavtale er det dermed ingen insentiver til å være med i en fagforening. Tar man med fagforeningskontingenten i beregningen, har arbeidstakeren insentiv til *ikke* å være med i en fagforening. Dette forutsetter at det finnes nok fagforeningsmedlemmer til at tariffavtalen blir forhandlet fram i utgangspunktet. Antallet fagforeningsmedlemmer i en bransje vil likevel være så høyt at, hvis den enkelte arbeidstager bestemmer seg for å stå utenfor fagforeningen, påvirkes ikke forhandlingsstyrken, fordi en enkelt arbeidstaker utgjør en så liten del av helheten.

I følge denne logikken vil *ingen* rasjonelle aktører velge å være med i en fagforening

hvis allmenngjøring av tariffavtaler eksisterer. Det er likevel slik at folk faktisk er medlemmer av fagforeninger, også der det er allmenngjøring. Det finnes flere forklaringer på dette. Som også Olson nevner, kan det skyldes at fagforeningene tilbyr selektive goder som forsikring og rettshjelp. Lokalt har også fagforeningene ofte mulighet til å framforhandle vilkår som er høyere enn det allmenngjorte nivået.

En annen forklaring er sosiale normer-modellen for hvorfor folk velger å være fagforeningsmedlemmer framfor å være gratispassasjer. I ethvert fellesskap finnes det regler og normer som må følges for å unngå omdømmetap. På en arbeidsplass kan en slik norm være at man skal være medlem av en fagforening (Booth 1985, 254-255). Poenget er ikke at det forventes å bli null fagforeningsmedlemmer når det innføres allmenngjøring, men at totalt sett i en bransje vil flere velge å være gratispassasjerer når de har rett på en tariffavtale uten selv å være fagforeningsmedlem.

2.1.4 Hypotese 1

Som vist, kan gratispassasjerprinsippet føre til at fagforeningsgraden går ned når det innføres allmenngjøring av tariffavtaler, fordi flere arbeidstagere kan velge å stå utenfor fagforeninger (være gratispassasjer) når de likevel har rett på tariffavtalen som fagforeningen forhandler fram. Den første hypotesen for sammenhengen mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgrad, er dermed:

Innføringen av allmenngjøring av tariffavtaler vil føre til at fagforeningsgraden går ned.

2.2 ARBEIDSGIVERS HOLDNING TIL FAGFORENINGER

Det mange forskere som finner en sammenheng mellom grad av sentralisering av lønnsdannelsen og fagforeningsgrad. Sentralisering kan påvirke fagforeningsgraden gjennom tre mekanismer: ved å dempe arbeidsgivers motstand mot fagforeninger, ved at de forskjellige fagforeningene koordinerer rekrutteringen og dermed ikke konkurrerer om de samme medlemmene, og ved at makten fagforeningene har i sentraliserte systemer gjør at de kan flytte sysselsettingsvekst til deler av arbeidsmarkedet som har høyere fagforeningsgrad (Western 1999, 31). Jeg skal argumentere for at allmenngjøring av tariffavtaler kan dempe arbeidsgivers motstand mot fagforeninger på samme måte som sentralisering av lønnsdannelsen. Dette er en kobling som ikke tidligere er gjort i litteraturen. Videre i dette delkapittelet skal jeg gå gjennom hvordan denne mekanismen fungerer og hvordan allmenngjøring av tariffavtaler kan gjøre denne mekanismen gjeldende.

2.2.1 Antakelser

For å forstå det teoretiske argumentet for hvorfor arbeidsgivers holdning til fagforeninger påvirker fagforeningsgraden, må man først gå gjennom antakelsene som ligger til grunn for hvordan arbeidsgiveren oppfører seg. Argumentet som presenteres senere i dette delkapittelet er basert på nyklassisk mikroøkonomisk teori. En av grunnantakelsene i nyklassisk mikroøkonomisk teori er at individer ønsker å maksimere nytte og at bedrifter ønsker å maksimere profitt. Hvis man antar at bedriften produserer én enkelt vare til en gitt markedspris, og at lønnsutgiftene er den eneste variable kostnaden i produksjonen, vil profitten i bedriften bestemmes av differansen mellom markedsprisen på varen og lønnsnivået i bedriften, ganget med mengden produserte varer. Profitten blir med andre ord større når lønnsnivået i bedriften synker. Profitten øker når lønna går ned av to grunner: bedriften vil tjene mer på hver produserte vare, og det blir lønnsomt å produsere flere varer. Når lønna stiger vil profitten bli lavere, både fordi profitten på hver produserte enhet blir mindre, og fordi det blir produsert færre enheter. Poenget er altså at en bedriftseier/arbeidsgiver ønsker å maksimere profitten for bedriften sin, og da vil den ønske så lav lønn som mulig for de som jobber i bedriften. Som vi skal se, er den logiske responsen for en slik profittmaksimerende arbeidsgiver når den møter på noe som øker lønningene i bedriften, som en fagforening, å motsette seg at noe slikt oppstår på sin arbeidsplass.

I realiteten er det selvfølgelig mange andre faktorer som påvirker profitt, pris, lønn og mengde produserte varer. Det er også andre faktorer som påvirker arbeidsgivers handlinger enn kun ønsket om størst mulig profitt. Disse antagelsene gjøres for å kunne utlegge et så klart resonnement som mulig for hvordan en arbeidsgiver vil reagere på lønnsforskjeller mellom fagforeningsmedlemmer og ikke-medlemmer, som blir gjort nedenfor.

2.2.2 Lønnsforskjeller mellom fagforeningsmedlemmer og ikke-medlemmer

Forskerne som introduserte koblingen mellom sentralisert lønnsdannelse, arbeidsgivers motstand mot fagforeninger og fagforeningsgraden var Richard Freeman (1986; 1989) og David Blanchflower (Freeman og Blanchflower 1992) i en serie artikler. Argumentet i disse artiklene er at sentraliserte lønnsforhandlinger gir lavere lønnsforskjeller mellom fagforeningsmedlemmer og ikke-medlemmer, noe som gjør at arbeidsgiver ikke ser seg tjent med å bruke mye ressurser på å bekjempe fagforeningene. Dette gir da igjen økt fagforeningsgrad. Videre skal jeg forklare argumentet med utgangspunkt i artikkelen «Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries» (Blanchflower og Freeman 1992).

I artikkelen ønsker de å forklare forskjellen i utviklingen i fagforeningsgrad i USA og

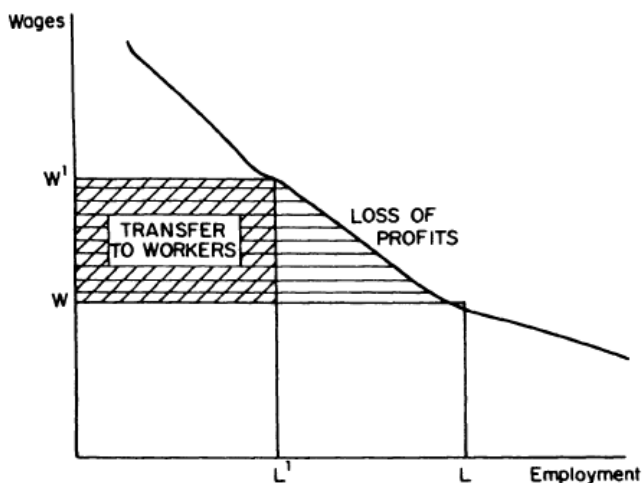
andre OECD-land. Deres konklusjon er at USA har opplevd større fall i fagforeningsgrad enn andre land på grunn av at lønnsforskjellene mellom fagforeningsmedlemmer og ikke-medlemmer var større i USA enn i andre land (Ibid. 21).

Det er ikke nødvendigvis gitt hvordan lønnsforskjeller mellom fagforeningsmedlemmer og ikke-medlemmer påvirker fagforeningsgraden generelt. Store lønnsforskjeller øker arbeidsgivers insentiv til å motsette seg opprettelsen av en fagforening på arbeidsplassen fordi forskjellen i lønnsutgifter med og uten fagforening er større. Samtidig øker store lønnsforskjeller arbeidstakerens insentiv til å bli fagforeningsmedlem, fordi gevinsten ved medlemskap blir større.

Blanchflower og Freeman argumenterer for at arbeidsgiverens penge-insentiv for å hindre opprettelse av en fagforening, er større enn det insentivet arbeiderne har for å organisere seg. Forklaringen er at med en lønnsforskjell fra W til W_1 (se figur 2-1), vil også antall ansatte gå ned fordi etterspørselen etter arbeidskraft blir lavere med høyere lønn. Den totale gevinsten for arbeidstakerne ved fagorganisering blir det rutete området under grafen, som tilsvarer de økte lønningene. Det totale tapet for arbeidsgiver blir derimot det rutete området, som er de høyere lønnskostnadene, i tillegg til det stripete området under grafen, som er tap av profitt på grunn av færre arbeidstakere, og dermed lavere produksjon. Arbeidsgiver vil da være villig bruke større ressurser på å motarbeide opprettelsen av en fagforening på arbeidsplassen, enn arbeidstakerne er villige til å bruke på å opprette en fagforening (Ibid. 22).

Dette er en veldig enkel modell som ikke inkluderer alle faktorene som påvirker om en fagforening opprettes på en arbeidsplass. Poenget er først og fremst at det finnes to parter som kan påvirke opprettelsen av en fagforening på en arbeidsplass: arbeidsgiver og arbeidstaker. Jo større effekt fagforeningene har på lønna sammenliknet med ingen fagforening, jo mer fiendtlig innstilt vil arbeidsgiver være til opprettelse av en fagforening. Og jo mer fiendtlig innstilt arbeidsgiveren er til fagforeninger, desto flere ressurser vil den være villig til å bruke for å kjempe mot opprettelsen av en fagforening på sin arbeidsplass.

Figur 2-1: Velferdsendring for arbeidsgiver og arbeidstaker ved lønnspåslag:



Kilde: Freeman (1989).

2.2.3 Lønnsforskjeller og allmenngjøring av tariffavtaler

Argumentet over fremføres for å forklare hvorfor USA hadde større fall i fagforeningsgrad enn andre OECD-land. Fokuset er dermed på hvordan et større lønnspåslag for fagforeningene gir lavere fagforeningsgrad. Argumentet for hvordan allmenngjøring av tariffavtaler kan føre til høyere fagforeningsgrad er det samme men med motsatt fortegn. Allmenngjøring av tariffavtaler gjør at alle arbeidstakerne i en bransje, ved lov, har rett på den lønna som blir forhandlet fram mellom arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene sentralt⁴. Dette gjør at avstanden mellom hva et fagforeningsmedlem og et ikke-medlem tjener, blir mindre. Med andre ord blir lønnsforskjellen av å ha en fagforening på sin arbeidsplass mindre sammenliknet med en arbeidsplass uten fagforeninger. I tillegg til å gjøre kostnadsforskjellen mellom fagforeningsmedlemmer og ikke-medlemmer mindre, fører allmenngjøring av tariffavtaler også til at alle bedriftene i en bransje må forholde seg til den framforhandlede lønna. Dette gjør at den enkelte bedrift heller ikke taper konkurransekraft mot andre bedrifter av å ha fagorganiserte på arbeidsplassen.

I henhold til teorien presentert ovenfor, om sammenhengen mellom lønnsforskjeller og arbeidsgivers holdning til fagforeninger, vil dette da tilsi at arbeidsgiveren blir mindre fiendtlig innstilt til tilstedeværelsen av fagforeninger på arbeidsplassen og dermed vil bruke færre ressurser på å motarbeide fagforeningene. Det er nettopp på denne måten

⁴ Dette er i realiteten mer komplekst, fordi fagforeningene ofte har anledning til å forhandle fram lønnstillegg lokalt som kommer i tillegg det som har blitt forhandlet fram sentralt. Det antas også at det er normallønnsattsene i tariffavtalene som blir allmenngjort. De fleste land allmenngjør normallønnsattsene, men ikke Norge som allmenngjør minstesattsene.

allmenngjøring av tariffavtaler kan føre til høyere fagforeningsgrad: kostnaden for den enkelte bedrift, ved at de ansatte er fagorganisert, blir lavere fordi den må betale den samme lønna uansett. Dermed vil arbeidsgiver bruke færre ressurser på å motarbeide fagorganisering på arbeidsplassen. Dette vil gjøre det lettere for fagforeningene å rekruttere medlemmer på arbeidsplassene, noe som kan føre til at fagforeningsgraden stiger.

I realiteten forhandler jo fagforeningene om mer enn kun lønn, som arbeidstid, medbestemmelsesrettigheter, pensjonsordninger og andre goder. Av forenklingshensyn er det kun brukt lønnsforhandlinger og lønnsforskjeller for å forklare sammenhengen, fordi det er det enkleste eksempelet å bruke. De samme mekanismene gjelder også for de andre godene som fagforeningene vinner for sine medlemmer: jo flere goder et fagforeningsmedlem har rett på som et ikke-medlem ikke har rett på, jo mer fiendtlig innstilt blir arbeidsgiver til fagforeningene. I de fleste land omfatter også allmenngjøring av tariffavtaler slike andre goder. I noen land, som Norge, er det kun de individuelle rettighetene som blir allmenngjort. Pensjonsordninger og medbestemmelsesrettigheter er kollektive deler av avtalen, og allmenngjøres ikke i Norge. I de fleste land som bruker allmenngjøring er også slike goder en del av de allmenngjorte avtalene.

2.2.4 Hvordan arbeidsgiveren motarbeider fagforeninger

For at arbeidsgiveres motstand mot fagforeninger faktisk skal kunne føre til færre fagorganiserte må arbeidsgiver ha noen verktøy for å kunne sørge for at fagforeninger ikke opprettes på sin arbeidsplass. Det varierer til dels stort fra land til land hvor stor adgang arbeidsgiver har til å motsette seg fagforeninger på arbeidsplassen. I USA må man for eksempel gjennom flere steg som munner ut i et valg der over halvparten av de ansatte stemmer ja for å få opprettet en fagforening på arbeidsplassen (National Labor Relations Board). Dette gir arbeidsgiver muligheter til selv å kjøre en kampanje i forkant av valget om hvorfor fagforeninger ikke er bra for bedriften for eksempel. I Norge er det nok at en arbeidstaker er fagforeningsmedlem og krever tariffavtale, så har bedriften plikt til å gå med på dette så fremt den er med i en arbeidsgiverorganisasjon (Kjøde 2020). Uavhengig av hvor enkelt eller vanskelig det er å opprette en fagforening på sin arbeidsplass ifølge lovverket, vil arbeidsgiver i praksis kunne bruke flere strategier for å motarbeide fagforeninger på sin arbeidsplass. Tony Dundon (2002, 234) lister opp ulike måter arbeidsgivere motarbeider fagforeninger på: undertrykkelse (direkte eller indirekte trusler om «konsekvenser» for arbeidstakere som prøver å opprette fagforening), substitusjon (hevde at fagforeninger er unødvendige ved selv å gi bedre vilkår og kanaler for arbeidstakerne å bli hørt), ideologisk

motstand, nekte å forhandle med fagforeningen i god tro, og forsinkelsestaktikker som tar sikte på å tvære ut prosessen slik at de ansatte til slutt gir opp. Selv i Norge kan arbeidsgivere benytte seg av slike taktikker, og er ikke arbeidsgiveren med i en arbeidsgiverorganisasjon trenger ikke arbeidsgiveren å anerkjenne fagforeningen i det hele tatt (Kjøde 2020).

Alle disse tiltakene fra arbeidsgiver for å motarbeide fagforeninger innebærer en viss kostnad. Tanken bak det teoretiske argumentet for hvordan allmenngjøring av tariffavtaler påvirker fagforeningsgraden gjennom arbeidsgivers holdninger, er at allmenngjøring av tariffavtaler gjør at «kostnaden» ved fagforeninger på arbeidsplassen mindre fordi forskjellen mellom det man må betale fagforeningsmedlemmer og ikke-medlemmer blir mindre. Når kostnadene for arbeidsgiver ved en fagforening på arbeidsplassen blir mindre vil færre arbeidsgivere prøve å motarbeide fagforeninger på sin arbeidsplass. Årsaken til dette er at tiltakene de kan gjøre for å hindre opprettelse av fagforeninger vil også ha en kostnad. Dette kan komme i form av bedre vilkår, eller i form av økt konfliktnivå som i ytterste instans kan føre til streik eller rettslige etterspill. Hvis færre arbeidsgivere aktivt motarbeider fagforeninger på denne måten, blir det knyttet lavere kostnader og risiko for arbeidstakerne for å organisere seg, noe som gjør at flere kan ønske å bli med i en fagforening, som kan gi høyere fagforeningsgrad.

Som nevnt tidligere, vil det variere fra land til land i hvor stor grad arbeidsgiver faktisk har anledning til å motarbeide fagforeninger. Men selv i land med fagforeningsvennlig lovgivning er det mange tiltak en arbeidsgiver kan gjøre for å gjøre fagorganisering vanskeligere, lovlige eller ulovlige. Det er dermed en rimelig antakelse å si at denne mekanismen for hvordan allmenngjøring av tariffavtaler påvirker fagforeningsgraden vil kunne gjelde i alle land, selv om det kan tenkes at effekten er større i land med lovgivning som er mindre fagforeningsvennlig.

2.2.5 Teoretiske forskjeller og likheter mellom allmenngjøring av tariffavtaler og sentralisering av lønnsdannelsen

Det kan være nyttig å se på hva som skiller effekten allmenngjøring av tariffavtaler har på fagforeningsgraden fra effekten til sentralisering av lønnsdannelsen. Dette kan gi en klarere forståelse av nøyaktig hvordan allmenngjøring påvirker fagforeningsgraden. I tillegg kan det være med på å belyse sammenhengen mellom sentralisering av lønnsdannelsen og fagforeningsgrad.

Allmenngjøring av tariffavtaler fungerer som sagt ikke helt på samme måten som sentralisering av lønnsforhandlingene. Sentraliserte lønnsforhandlinger virker gjennom tre kanaler. De to siste: at fagforeningene koordinerer sine rekrutteringsstrategier og makt til å

flytte sysselsetting til sektorer med høy fagorganisering, handler om fordelene fagforeningene får i seg selv av å være del av et sentralisert system for lønnsforhandlinger. Disse kanalene antar jeg at ikke gjelder for allmenngjøring, fordi allmenngjøring handler om å lovfeste og å utvide virkningsområdet til det som allerede har blitt forhandlet fram. Allmenngjøring handler ikke om selve forhandlingen i seg selv. Allmenngjøring av tariffavtaler påvirker ikke fagforeningsgraden på nøyaktig samme måte som sentraliserte lønnsforhandlinger, men det de har til felles er at de minsker kostnadene med fagorganisering for den enkelte arbeidsgiver.

Denne oppgaven kan derfor også være relevant for forståelsen av hvordan sentraliserte lønnsforhandlinger påvirker fagforeningsgraden. Spørsmålet om effekten av allmenngjøring på fagforeningsgrad skiller tydelig ut «den økonomiske komponenten» i hvordan sentralisering påvirker fagforeningsgrad, fordi det kan gi svar på hvilken effekt som er sterkest av gratispassasjerprinsippet og arbeidsgivers holdning til fagorganisering.

2.2.6 Hypotese 2

Som vist, kan allmenngjøring av tariffavtaler føre til at arbeidsgiver blir mindre fiendtlig innstilt til fagorganisering på arbeidsplassen. Dette kan gjøre at arbeidsgiver ikke vil motarbeide opprettelsen av fagforeninger på arbeidsplassen, noe som vil gjøre det enklere for fagforeningene å rekruttere flere medlemmer. Dette kan føre til at fagforeningsgraden går opp. Den andre hypotesen for sammenhengen mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgraden er dermed:

Innføringen av allmenngjorte tariffavtaler vil føre til at fagforeningsgraden går opp.

2.3 OPPSUMMERING

I dette kapitlet har jeg utledet de to hypotesene som skal testes i analysen. Den første er at innføringen av allmenngjorte tariffavtaler gjør at fagforeningsgraden går ned, fordi insentivene for arbeidstakeren til å være medlem av en fagforening blir mindre. Den andre hypotesen er at innføringen av allmenngjorte tariffavtaler gjør at fagforeningsgraden går opp, fordi insentivene for arbeidsgiveren til å motsette seg fagforeningene på sin arbeidsplass blir mindre. Effekten av allmenngjøring på fagforeningsgraden kan dermed teoretisk gå begge veier, og sammenhengen må derfor undersøkes empirisk. I neste kapittel skal jeg presentere metoden jeg bruker for å undersøke denne sammenhengen empirisk: synthetic control.

3 METODE

Problemstillingen for denne oppgaven er «Hvordan påvirker innføringen av allmenngjøring av tariffavtaler fagforeningsgraden?». For å svare på dette spørsmålet skal jeg gjennomføre en synthetic control-analyse av innføringen av allmenngjøring av tariffavtaler i Norge. I tillegg til å forklare selve metoden skal jeg vise hvordan jeg har valgt ut sammenlikningsenhetene og de uavhengige variablene, og hvordan man kan trekke slutninger fra en synthetic control-analyse. Deretter vil jeg diskutere forutsetninger for at synthetic control skal fungere optimalt og hvordan forskningsdesignet forholder seg til reliabilitet og validitet.

3.1 SYNTHETIC CONTROL

Synthetic Control metoden ble introdusert av Alberto Abadie og Javier Gardeazabal i 2003 i artikkelen «The Economic Costs of Conflict: A Case Study of the Basque Country». De ville se på effekten av væpnet konflikt på økonomisk vekst, og gjorde dette ved å sammenlikne utviklingen i økonomisk vekst i Baskerland med utviklingen i et «kontrafaktisk Baskerland» som ble utgjort av en vektet sammensetning av regioner i Spania som ikke hadde opplevd væpnet konflikt.

Som vi skal se, er det man gjør i en synthetic control-analyse å prøve å gjenskape et eksperiment. I et eksperiment er det en gruppe eller en enhet som blir eksponert for årsaksfaktoren man ønsker å undersøke. Man finner effekten av denne årsaksfaktoren ved å sammenlikne utviklingen i den avhengige variabelen for de eksponerte enhetene med utviklingen i samme variabel for kontrollgruppen. Kontrollgruppen består av enheter som ikke er eksponert for årsaksfaktoren, men som ellers skal likne mest mulig på de eksponerte enhetene.

Et slikt kontrollert eksperiment er som oftest ikke mulig i samfunnsforskningen, fordi man som samfunnsforsker sjeldent kontrollerer hvilke enheter som eksponeres og ikke. Det man gjør i en synthetic control-analyse er at man prøver å tilnærme seg eksperiment-situasjonen. Man ser på effekten av en reform eller en hendelse på en avhengig variabel ved å sammenlikne utviklingen i denne avhengige variabelen med utviklingen i samme variabel hos enheter som ikke har gjennomgått denne reformen eller hendelsen.

Synthetic control er dermed en metode som baserer seg på logikken til John Stuart Mills forskjellsmetode for komparative case-studier (Mill 1843), og «Most similar systems design (Przeworski og Teune 1970). Disse metodene går ut på å sammenlikne så like enheter som mulig, men som er ulike på den variabelen man ønsker å undersøke effekten av. På denne

måten kan man i størst mulig grad isolere effekten av denne variabelen.

Den største videreføringen i synthetic control, sammenliknet med disse metodene, er den systematiske utvelgelsen av sammenligningsenheter som blant annet gjør at man kan trekke statistiske slutninger (Abadie et al. 2015, 496).

3.1.1 Hva gjør synthetic control-metoden?

I synthetic control-analysen konstrueres en vektet kombinasjon av ikke-eksponerte enheter (donor-pool). Denne vektete kombinasjonen konstrueres slik at den skal likne mest mulig på den eksponerte enheten på viktige indikatorer, og at nivået på, og utviklingen i, den avhengige variabelen er likest mulig før eksponeringstidspunktet. Det er denne vektete kombinasjonen av enheter fra donor-pool som er den syntetiske kontrollen i synthetic control-designet. Den syntetiske kontrollen er det som tilsvarer kontrollgruppen i tradisjonelle eksperiment-design, og spiller rollen som «det kontrafaktiske Norge».

Det skal med andre ord konstrueres et «kontrafaktisk Norge», av en vektet kombinasjon av OECD-landene som ikke bruker allmenngjøring av tariffavtaler. Dette kontrafaktiske Norge skal likne mest mulig på det faktiske Norge før intervensjonen. Intervensjonen er innføringen av allmenngjøring av tariffavtaler. Utviklingen i fagforeningsgraden (den avhengige variabelen) i det kontrafaktiske Norge er da en kontrafaktisk estimering av hvordan fagforeningsgraden i Norge ville utviklet seg hvis det ikke ble innført allmenngjøring av tariffavtaler. Deretter ser vi på utviklingen for fagforeningsgraden i det faktiske Norge, og sammenlikner den med utviklingen for det kontrafaktiske Norge. Forskjellen i fagforeningsgrad mellom det kontrafaktiske Norge og det faktiske Norge vil da være effekten av allmenngjøring av tariffavtaler på fagforeningsgrad.

3.2 HVORFOR SYNTHETIC CONTROL?

For å vise hvorfor synthetic control er en god metode for å undersøke problemstillingen er det verdt å se på hva som skiller denne metoden fra nærliggende metoder, som komparative case-studier og mer tradisjonelle regresjonsanalyser.

Tradisjonelle regresjonsanalyser krever gjerne store utvalg og mange observerte forekomster av hendelsen vi er interessert i, og kan dermed være dårlig egnet til å estimere effekten av hendelser som skjer sjeldent (Abadie 2020, 3). Innføringen av allmenngjøring av tariffavtaler i et land som ikke har brukt det før er en slik sjelden hendelse. Siden 1960 har det at et «vestlig» land har gått fra ikke å bruke allmenngjøring til å bruke allmenngjøring skjedd tre ganger: Finland i 1963, Island i 1980 og Norge i 2004. De andre tilfellene av europeiske land som har innført allmenngjøring av tariffavtaler var i tidligere kommunistland på 90-tallet

som en del av overgangen til kapitalistiske økonomiske systemer (Visser 2019). Disse tilfellene er ikke helt sammenliknbare fordi de ikke var en enkelt endring i et eksisterende system, men en del av overgangen fra ett system til et annet. Innføringen av allmenngjøring av tariffavtaler er med andre ord en veldig sjelden hendelse, som derfor ikke passer så godt til tradisjonelle regresjonsanalyser.

Sammenliknet med tradisjonell regresjon sikrer også synthetic control mot ekstrapolering utenfor data fordi vektene hos kontrollgruppen må være positive og summere opp til 1. I OLS-regresjon må vektene summere til 1, men enheter tillates å ha negativ vekt. Synthetic control gjør også eksplisitt hvor mye hver enhet i donor-pool bidrar til den syntetiske kontrollen, noe som kan åpne for å studere noen av enhetene i kontrollgruppen grundigere for å sammenlikne de med den eksponerte enheten. Det er også et gode i seg selv fordi det gjør analysen mer transparent (Abadie et al. 2015, 496).

Synthetic control har også fordeler sammenliknet med klassiske komparative case-studier. Komparative case-studier er basert på ideen om at man kan se på effekten av en hendelse ved å sammenlikne utviklingen i den avhengige variabelen hos enheten som blir eksponert for hendelsen med utviklingen hos en gruppe enheter som likner den eksponerte enheten, men som ikke har vært eksponert for hendelsen. En ulempe med slike studier er at utvelgelsen av enhetene som skal sammenliknes med den eksponerte enheten ikke er formalisert. I tilfeller der analysen består av et lite antall aggregerte enheter, som når man studerer land, er det heller ikke sikkert at en enkelt enhet kan utgjøre en spesielt god sammenlikning med den eksponerte enheten.

Tanken bak synthetic control-metoden er at når man studerer et lite antall aggregerte enheter, vil en kombinasjon av uberørte enheter være en bedre sammenlikning enn hvilken som helst enslig uberørt enhet alene (Abadie 2020, 4). Synthetic control-metoden formaliserer utvelgelsen av sammenlikningsenhetene ved en data-drevet framgangsmåte, noe som gjør at det kan gjennomføres en form for kvantitativ slutning, som vil bli forklart i delkapittel 3.6.

En viktig fordel med et synthetic control-design er at det kan gardere mot utelatt variabelskjevhet (Abadie et al. 2010, 495). Hvis antallet før-eksponeringsperioder er stort nok, og man matcher på før-eksponeringsutfall, kan dette kontrollere for uobserverte bakenforliggende variabler. Logikken er som følger: fordi bare enheter som er like i både observerte og uobserverte uavhengige variabler, og like i effekten de variablene har på den avhengige variabelen vil gi lik utvikling på den den avhengige variabelen over tid (Abadie et al. 2015, 498). Hvis den syntetiske kontrollgruppen og den eksponerte enheten har lik utviklingsbane over tid før behandlingstidspunktet kan man med andre ord kontrollere for

utelatt variabelskjevhet. I paneldata med faste effekter måler man effekten innad i enhetene som er eksponert, og antar at den beste kontrafaktiske tilnærmingen for effekten av intervensjonen er den samme enheten før intervensjonen. Hvis det er bakenforliggende variabler som beveger seg samtidig som intervensjons-variabelen vil ikke den samme enheten være en god kontrafaktisk tilnærming av hvordan enheten vill utviklet seg uten intervensjonen (Strumpf et al. 2017, 347). Difference-in-difference-modeller kan, i likhet med synthetic control, ta opp i seg uobserverte bakenforliggende variabler, men effekten av disse bakenforliggende variablene er begrenset til å være konstante over tid. I synthetic control-modellen kan effekten av disse uobserverte bakenforliggende variablene variere over tid (Abadie et al. 2010, 495).

Synthetic control en metode som er godt tilpasset oppgavens problemstilling, fordi innføringen av allmenngjøring av tariffavtaler er en hendelse som skjer sjeldent og det er relativt få land man kan sammenlikne med. I tillegg har synthetic control fordeler sammenliknet med klassisk regresjon (ingen ekstrapolering og transparens), komparative case-studier (systematisk utvelgelse av sammenlikningsenheter) og paneldata med faste effekter og difference-in-difference-modeller (tillater at effekten av uobserverte bakenforliggende variabler varierer over tid).

Fordelen med dette forskningsdesignet sammenliknet med den tidligere forskningen på sammenhengen mellom allmenngjøring av tariffavtaler, er at her brukes det endring over tid til å undersøke effekten av en innføring av allmenngjøring av tariffavtaler. Hos f.eks. Checchi og Lucifora (2002) er allmenngjøring av tariffavtaler konstant over tid. Dette gjør at man ikke kan måle selve effekten allmenngjøring av tariffavtaler har på fagforeningsgraden. Det man i stedet måler er en statistisk sammenheng mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgraden. Ved å studere en faktisk innføring av allmenngjøring av tariffavtaler kan jeg måle effekten allmenngjøring av tariffavtaler har på fagforeningsgrad, fordi jeg bruker informasjon om utviklingen i fagforeningsgrad før og etter innføringen til å måle effekten av allmenngjøring på fagforeningsgraden.

3.3 DEN STATISTISKE MODELLEN

Abadie et al. (2010, 494-495) gir følgende beskrivelse av selve modellen: av $J + 1$ regioner blir bare den første enheten utsatt for intervensjonen. Da er det igjen J regioner som er potensielle kontroller. Y_{it}^C er utfallet som ville blitt observert for region i ved tidspunktet t hvis den ikke ble utsatt for intervensjonen, for enhet $i = 1, \dots, J + 1$ og tidsperioden $t = 1, \dots, T$. T_0 er antall

førintervensjons-perioder og er større enn 1 men mindre enn T . Y_{it}^I er utfallet som blir observert for enhet i ved tidspunkt t hvis enhet i er utsatt for intervensjonen i periodene T_0+1 til T . Det antas at intervensjonen ikke har noen effekt før behandlingstidspunktet, så for alle tidspunkt før T_0 og for alle enheter er $Y_{it}^I = Y_{it}^C$.

$\alpha_{it} = Y_{it}^I - Y_{it}^C$, og er intervensjonseffekten for enhet i ved tidspunkt t . D_{it} er en indikator som får verdien 1 hvis enhet i er utsatt for intervensjonen ved tidspunkt t , og ellers er 0. Siden det bare er den første enheten som mottar intervensjonen er altså $D_{it} = 1$ hvis $i = 1$ og $t > T_0$, og 0 ellers. Det som skal estimeres er intervensjonseffekten for enhet 1 etter behandlingstidspunktet T_0 , altså $\alpha_{1T_0+1}, \dots, \alpha_{1T}$ for $t > T_0$. Som er:

$$\alpha_{1t} = Y_{1t}^I - Y_{1t}^C = Y_{1t} - Y_{1t}^C$$

Siden Y_{1t}^I er observert trenger man bare å estimere det kontrafaktiske utfallet Y_{1t}^C for å estimere intervensjonseffekten α_{1t} . Y_{it}^C er gitt ved faktormodellen:

$$Y_{it}^C = \delta_t + \theta_t Z_i + \lambda_i \mu_i + \epsilon_{it}$$

Hvor δ_t er tidsfaste effekter, Z_i et sett av variabler som ikke er påvirket av intervensjonen, θ_t er et sett av ukjente parametere. λ_i er et sett med tidsvarierende uobserverte variabler med ukjente og enhetsvarierende faktorladninger μ_i . Restleddet ϵ_{it} er uobserverte forbigående sjokk på regionnivå med gjennomsnitt på 0.

Synthetic control-modellen kan med andre ord uttrykkes med denne likningen:

$$Y_{it} = \alpha_{it} D_{it} + Y_{it}^C = \alpha_{it} D_{it} + \delta_t + \theta_t Z_i + \lambda_i \mu_i + \epsilon_{it}$$

Y_{it}^C er det kontrafaktiske utfallet, altså verdien på fagforeningsgraden for det kontrafaktiske Norge. α_{it} er effekten av innføringen av allmenngjøring i Norge ved tidspunktet t . D_{it} er en indikator som får verdien 1 hvis enhet i er utsatt for intervensjonen ved tidspunkt t . (Finseraas 2019, 6). D_{it} er med andre ord 1 for Norge fra og med innføringen av allmenngjøring av tariffavtaler i 2005 og 0 for alle andre enheter og tidspunkt.

3.3.1 Estimator

Den syntetiske kontrollen er definert som et vektet gjennomsnitt av enhetene i donor-pool.

Den syntetiske kontrollen kan dermed bli representert av en vektor av vekter: $W =$

$(w_2, \dots, w_{J+1})'$ (Abadie 2020, 6). Det vi ønsker å estimere er den kontrafaktiske utviklingen i avhengig variabel for den behandlede enheten, Y_{1t}^C . Estimatoren for Y_{1t}^C blir da:

$$\hat{Y}_{1t}^C = \sum_{j=2}^{J+1} w_j Y_{jt}$$

og estimatoren for behandlingseffekten, α_{1t} , blir:

$$\hat{\alpha}_{1t} = Y_{1t} - \hat{Y}_{1t}^C.$$

3.4 DATA

I dette delkapittelet skal jeg gå gjennom hvordan jeg har valgt ut landene som skal inngå i donor-pool og avveininger knyttet til lengde på tidsserien.

3.4.1 Valg av sammenlikningsenheter

Essensen i en synthetic control-analyse er at utviklingen i den avhengige variabelen for den eksponerte enheten skal sammenliknes med utviklingen for et vektet gjennomsnitt av landene i donor-pool. Slik kan man måle effekten på den avhengige variabelen av behandlingen.

Landene i donor-pool må dermed ikke ha blitt utsatt for intervensjonen i undersøkelsesperioden. For denne oppgaven betyr dette at ingen av landene som er med i analysen kan ha brukt allmenngjøring av tariffavtaler i undersøkelsesperioden. Dette begrenser antall mulige land i donor-pool.

Abadie et al. (2015, 500) skriver at det også er viktig å begrense donor-pool til enheter som er relativt like den eksponerte enheten. På denne måten unngår man interpolasjonsproblemer, som betyr at verdiene på variablene hos den syntetiske kontrollen oppstår ved å kombinere land med høyere og lavere verdier av variabelen enn den eksponerte enheten. Man unngår også over-tilpasning, som oppstår når karakteristikker ved den behandlede enheten blir kunstig matchet, ved å kombinere særegen eller tilfeldig variasjon hos kontrollenhetene. På grunn av disse hensynene, men også på grunn av tilgang på data for avhengig variabel og kontrollvariabler, har jeg valgt å begrense donor-pool til OECD-land. Det er også OECD-land som har vært undersøkelsesobjektene for de andre analysene om fagforeningsgrad som er referert til i litteraturgjennomgangen. Disse landene har relativt like politiske og økonomiske system i og med at de er demokratiske markedsøkonomier. De tidligere analysene har først og fremst basert seg på analyser av de «klassiske» OECD-landene, altså ikke de tidligere kommunistlandene som er mer nylige OECD-medlemmer. Jeg har valgt å inkludere også tidligere kommunistland fordi jeg ønsker større donor-pool for å kunne trekke informerte statistiske slutninger. I analyseperioden er disse landene demokratiske markedsøkonomier, så de er ikke vesensforskjellige fra de «klassiske» OECD-landene. Inkluderingen av tidligere

kommunistland øker likevel heterogeniteten i donor-pool.

De OECD-landene som ikke bruker allmenngjøring av tariffavtaler, og som dermed inkluderes i analysen, er: Danmark, Canada, Japan, Sverige, Storbritannia, USA, Kypros, Malta, New Zealand, Latvia, Litauen og Polen.

3.4.2 Lengde på tidsserie

Det har også vært en avveining med tanke på hvor langt tilbake i tid datasettet skal gå. Abadie et al. (2015, 498) skriver at synthetic control-metoden krever et betydelig antall pre-intervensjonsperioder, fordi den syntetiske kontrollens kredibilitet avhenger av hvor godt den passer til den behandlede enhetens verdi på utfallsvariabelen over tid før behandlingen. Det er også slik at metoden krever et visst antall enheter i donor-pool for å kunne trekke statistiske slutninger basert på «placebo-forsøk»⁵, og dermed være sikker på at effekten hos den behandlede enheten faktisk er unormalt stor sammenliknet med de andre enhetene (Ibid, 500). For Canada, Danmark, Japan, Sverige, Storbritannia og USA finnes det god data fra og med 1984. New Zealand sluttet ikke med allmenngjøring før i 1991, og for de tidligere kommunistlandene, samt Malta og Kypros, så finnes det ikke god data før på 90-tallet. Helst skulle jeg hatt flest mulig land i donor-pool og målt over en lengst mulig periode. Siden dette ikke er mulig blir det en avveining mellom ønsket om flest mulig land i donor-pool og en lengst mulig førbehandlingsperiode.

Det jeg har valgt å gjøre er derfor å gjøre den samme syntethic control-analysen på to forskjellige datasett: det ene har data fra 1984 og omfatter Canada, Danmark, Japan, Sverige, Storbritannia og USA (modell 1). Det andre er med data fra 1993 og omfatter i tillegg til landene over, Kypros, Malta, New Zealand, Latvia, Litauen og Polen (modell 2). Datasettet med kortest førbehandlingsperiode inkluderer 12 år før behandlingen. 12 førbehandlingsperioder er relativt få, men det foreligger ikke noen tydelig nedre grense for hvor få førbehandlingsperioder man kan bruke. Abadie og Gardeazabal (2003) brukte selv kun 12 førbehandlingsperioder, og det finnes flere eksempler på dette antallet førbehandlingsperioder i litteraturen (Billmeier & Nannicini 2013; Bohn et al. 2014). Det er likevel viktig å være bevisst på at en tilsynelatende god førbehandlingstilpasning kan skyldes kort førbehandlingsperiode, men dette problemet blir mindre siden jeg også inkluderer en

⁵ Man kan utlede en form for p-verdi gjennom en serie placebo-tester. P-verdien bestemmes av hvor i fordelingen effekten hos den eksponerte enheten legger seg sammenliknet med effektene hos de ikke-eksponerte enhetene i placebo-testen. For i det hele tatt å kunne oppnå en p-verdi på 0.05 må man ha minst 19 land i donor-pool.

modell med lengre førbehandlingsperiode.

Det kan argumenteres for at modell 1 også i større grad oppfyller kravet om at donor-pool skal bestå av land som er mest mulig like landet som mottar behandlingen. Canada, Danmark, Japan, Sverige, Storbritannia og USA er land som har relativt lange demokratiske og kapitalistiske tradisjoner i likhet med Norge, og i motsetning til for eksempel de tidligere kommunistlandene Latvia, Litauen og Polen.

Det er med andre ord ikke en optimal situasjon med tanke på datatilgang, fordi det i stor grad blir en avveining mellom lengst mulig førbehandlingsperiode og flest mulig enheter i donor-pool. Grunnen til dette er at det er såpass få land som ikke bruker allmenngjøring av tariffavtaler. Jeg mener jeg likevel har løst utfordringen på en god måte ved å beregne to modeller: en med lengre førbehandlingsperiode og en med større donor-pool.

Begge datasettene går fram til 2015, noe som gir ti etterbehandlings-perioder. Antallet etterbehandlings-perioder bør også være så høyt som mulig for å oppdage en effekt som kommer gradvis, eller en effekt som forsvinner igjen (Abadie 2020, 33-34). Det er igjen ingen fasit på dette, og hvor sent effekten slår inn i denne modellen vet man ikke før selve analysen er gjort.

I dette forskningsopplegget bruker jeg, med andre ord, paneldata, som måler verdien på avhengig variabel og kontrollvariabler for hvert år for alle landene fra henholdsvis 1984 og 1993 til 2015. Analyseenheten er Norge og sammenlikningsenhetene er land i OECD som ikke benytter allmenngjøring av tariffavtaler i analyseperioden.

Tabell 3-1: Donor-pool for de to modellene

Modell 1 (1984-2015)	Modell 2 (1993-2015)
Danmark	Danmark
Canada	Canada
Japan	Japan
Sverige	Sverige
Storbritannia	Storbritannia
USA	USA
	Kypros
	Malta
	New Zealand
	Latvia
	Litauen
	Polen

3.5 VARIABLER

I tillegg til hvilke enheter som skal være med i kontrollgruppen, er valget av hvilke uavhengige variabler man skal bruke i modellen et viktig spørsmål når man skal benytte synthetic control-metoden i praksis. To valg må tas her: hvor mange før-intervensjonsutfall skal man ta med, og hvilke kontrollvariabler skal man inkludere i modellen. Doudchenko og Imbens (2016, 19) hevder at spørsmålet om antallet før-intervensjonsutfall man skal ta med er det viktigste fordi før-intervensjonsutfallene har mest forklaringskraft. Grunnen til dette er at det er verdien på utfallsvariabelen man ønsker å estimere, og da vil det være sånn at før-intervensjonsutfallene vil være den viktigste predikatoren på hvordan utfallet utvikler seg også etter behandlingen.

Det at Abadie, Diamond og Hainmuller ikke gir noen klare anbefalinger om hvilke verdier på utfallsvariabelen man skal inkludere i analysen, kan gi forskeren muligheter til å velge den spesifikasjonen som gir de konklusjonene man er ute etter (Ferman et al. 2018, 10). For å unngå spesifikasjonssøkingen følger jeg Finseraas (2019) ved å estimere flere sett med spesifikasjoner. Jeg vil bruke utvelgingskriterier for å velge hvilke spesifikasjoner som skal undersøkes nærmere.

3.5.1 Før-intervensjonsutfall

Ferman, Pinto og Posseboms (2018) svar på hvordan man unngår spesifikasjonssøking er at man bør ha en formalisert prosess for hvordan man velger ut hvilke før-intervensjonsverdier man inkluderer i analysen. De anbefaler å velge spesifikasjoner slik at antallet før-intervensjonsverdier på avhengig variabel går mot uendelig når antallet før-intervensjonsperioder går mot uendelig. De anbefaler derfor ikke å bruke kun gjennomsnittet av før-intervensjonsverdiene eller å bruke et fast antall verdier, som første, siste og midterste verdi. Hvis man bruker gjennomsnittet eller et gitt antall før-intervensjonsutfall klarer man ikke å utnytte seg av tidsseriens dynamikk (Ibid. 29). Deres forslag til mulige måter å velge ut før-intervensjonsverdier på avhengig variabel, for å unngå spesifikasjonssøking, er følgende:

1. Alle før-intervensjonsverdiene
2. Før-intervensjonsverdiene for partallsår
3. Før-intervensjonsverdiene for oddetallsår
4. Den første halvparten av før-intervensjonsverdiene
5. De første tre fjerdelene av før-intervensjonsverdiene

For hver av disse fem utvalgene av førbehandlingsverdier har jeg også kjørt analysen med kontrollvariabler. Totalt blir det altså ti spesifikasjoner, som kjøres for både utvalget fra 1984 og utvalget fra 1993:

1. Alle før-intervensjonsverdiene
2. Alle før-intervensjonsverdiene + kontrollvariabler
3. Før-intervensjonsverdiene for partallsår + kontrollvariabler
4. Før-intervensjonsverdiene for partallsår
5. Før-intervensjonsverdiene for oddetallsår + kontrollvariabler
6. Før-intervensjonsverdiene for oddetallsår
7. Den første halvparten av før-intervensjonsverdiene + kontrollvariabler
8. Den første halvparten av før-intervensjonsverdiene
9. De første tre fjerdelene av før-intervensjonsverdiene + kontrollvariabler
10. De første tre fjerdelene av før-intervensjonsverdiene

For alle ti spesifikasjonene kjører jeg modellen først med Norge som den eksponerte enheten, og en gang for hver av enhetene i donor-pool som placebo-test. Disse placebo-testene er nødvendige når det kommer til valg av spesifikasjon, som jeg skal vise nedenfor, og for hypotesetesting.

3.5.2 Valg av spesifikasjon

For å velge hvilke av disse spesifikasjonene jeg skal analysere har jeg også her fulgt Ferman, Pinto og Possebom (2018) og Dube og Zipperer (2015) for en metode for systematisk utvelgelse av spesifikasjon, som minsker muligheten for at en tilsynelatende effekt skyldes at spesifikasjonen man velger ikke er best tilpasset data.

Det første utvelgingskriteriet handler om hvor godt spesifikasjonen passer til data før intervensjonstidspunktet. Abadie et al (2010 og 2015) legger vekt på nettopp dette, at den syntetiske og faktiske utviklingen før intervensjonstidspunktet må være mest mulig lik. Ferman, Pinto og Possebom (2018, 17) konstruerer en førintervensjons «Normalized mean squared error index»: \tilde{R}^2 , for å undersøke hvor godt det kontrafaktiske Norge følger trenden i Norge før behandlingen. \tilde{R}^2 regnes ut på denne måten:

$$\tilde{R}^2 = 1 - \frac{\sum_{t=1}^{T_0} (Y_{1,t} - \hat{Y}_{1,t}^N)^2}{\sum_{t=1}^{T_0} (Y_{1,t} - \bar{Y}_1)^2}$$

T_0 er før-intervensjonssårene, $Y_{1,t}$ er verdiene på avhengig variabel i Norge, $\hat{Y}_{1,t}^N$ er verdiene på avhengig variabel for det kontrafaktiske Norge. \bar{Y}_1 er gjennomsnittlig verdi på avhengig

variabel for Norge over hele før-intervensjonsperioden. \tilde{R}^2 varierer mellom 0 og 1, og jo mindre forskjell det er mellom utviklingen i den avhengige variabelen i Norge og i det kontrafaktiske Norge, jo større er \tilde{R}^2 . Ferman, Pinto og Possebom foreslår to mulige grenser for \tilde{R}^2 : enten 0.8 eller 0.95. Har spesifikasjonen lavere \tilde{R}^2 enn grensen bør den forkastes. Da er ikke det faktiske Norge og det kontrafaktiske Norge like nok før behandlingstidspunktet til at utviklingen i det kontrafaktiske Norge kan fungere som en troverdig kontrafaktisk utvikling for det faktiske Norge.

For å velge hvilken av spesifikasjonene med høy nok \tilde{R}^2 jeg skal undersøke, benytter jeg meg av et nytt utvelgingskriterium: gjennomsnittlig MSPE for donor-pool etter behandlingstidspunktet (Dube og Zipperer 2015, 21). MSPE står for «mean-squared prediction error» og måler den forventede forskjellen mellom den predikerte verdien og den faktiske verdien. Tankegangen bak å bruke dette målet er kryssvalidering: førintervensjonsobservasjonene danner et «opplærings-sample» som brukes til å estimere vektene for kontrollgruppen og vektene for de uavhengige variablene. Observasjonene etter behandlingstidspunktet brukes som «validerings-sample» for å evaluere prediksjonsfeil ved settet med uavhengige variabler i hver spesifikasjon. Det som måles er gjennomsnittlig MSPE for alle landene i kontrollgruppen. Den spesifikasjonen med lavest etterbehandlings-MSPE er den «beste» modellen, fordi den har best prediksjonsegenskaper «out of sample».

I tillegg til å formalisere prosessen ved valg av spesifikasjon, og dermed redusere bekymring om spesifikasjonssøking, har det å regne ut ti forskjellige spesifikasjoner også et annet formål, nemlig robusthetstesting. Å kontrollere at resultatet holder for forskjellige spesifikasjoner av uavhengige variable er en viktig robusthetstest (Abadie 2020, 35). Det er nettopp det jeg gjør når jeg regner ut effektene og signifikansnivåene til ti forskjellige spesifikasjoner for to forskjellige modeller. Jeg kommer dermed til å rapportere verdiene for alle de 20 spesifikasjonene jeg har regnet ut. Slik kan jeg vise i hvilken grad de spesifikasjonene som er «de beste» ifølge utvelgingskriteriene skiller seg fra de andre spesifikasjonene. Som en siste robusthetstest regner jeg ut gjennomsnittlig p-verdi for spesifikasjonene der fagforeningsgraden i det syntetiske og faktiske Norge følger hverandre tett, altså med \tilde{R}^2 over 0.95, som foreslått av Imbens og Rubin (2015).

Verdiene på \tilde{R}^2 og MSPE for alle spesifikasjonene, og dermed hvilke spesifikasjoner som er de beste og som skal undersøkes grundigere, blir presentert og diskutert i kapittel 4.

3.5.3 Beskrivelse av variabler

Datasettet inneholder en avhengig variabel, som er fagforeningsgrad, og flere kontrollvariabler. Kontrollvariablene er variabler som ventes å kunne påvirke både sannsynligheten for innføring av allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgraden. Variablene som omhandler arbeidsmarkedsinstitusjoner er hentet fra databasen «Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS)» (Visser 2019). Variabelen for arbeidsledighet er hentet fra OECD Stat-databasen og dataene for innvandring som andel av befolkningen er hentet fra Verdensbankens utviklingsindikatorer. Nedenfor skal jeg gå gjennom variablene som er brukt i analysen og hvordan de er operasjonalisert.

Allmenngjøring av tariffavtaler: Allmenngjøring av tariffavtaler er intervensjonsvariabelen i dette forskningsdesignet. For å finne ut av hvilke land som kunne være med i donor-poolen må man dermed vite hvilke land som ikke bruker allmenngjøring av tariffavtaler. Variabelen «Ext» i ICTWSS beskriver på en skala fra 0 til 3 hvor vanlig allmenngjøring av tariffavtaler er. 0 betyr at det ikke finnes noen lovhjemmel eller adgang for å allmenngjøre tariffavtaler. Derfor kan man være sikker på at landene som er kodet med 0 ikke har brukt allmenngjøring i undersøkelsesperioden. Verdien 1 på denne variabelen betyr at det er lovhjemmel for allmenngjøring av tariffavtaler men at det brukes sjeldent og kun i noen sektorer. Et viktig moment er at flere land som har lovhjemmel for bruk av allmenngjøring av tariffavtaler, men der det ikke har blitt allmenngjort noen tariffavtaler i hele undersøkelsesperioden, er kodet med 1. For eksempel er Norge kodet med 1 fra 1993, fordi det var da Norge fikk adgang til allmenngjøring av tariffavtaler i lovverket. For å finne ut hvilke land som var kodet som 1 i ICTWSS men som faktisk ikke har brukt allmenngjøring har jeg brukt ILO-rapporten «Collective Agreements: Extending Labour Protection» (Hayter og Visser 2018).

Jeg har også gjort en avveining for når intervensjonstidspunktet skal settes. Den første allmenngjorte tariffavtalen trådte i kraft 10. oktober 2004, men gjaldt kun for et fåtall petroleumsanlegg og skjedde sent på året. Jeg har dermed valgt å sette 2005 som intervensjonstidspunkt. Da ble tariffavtalene til hele byggsektoren i Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud, Vestfold samt elektrofagsoverenskomsten i Oslo og Akershus allmenngjort.

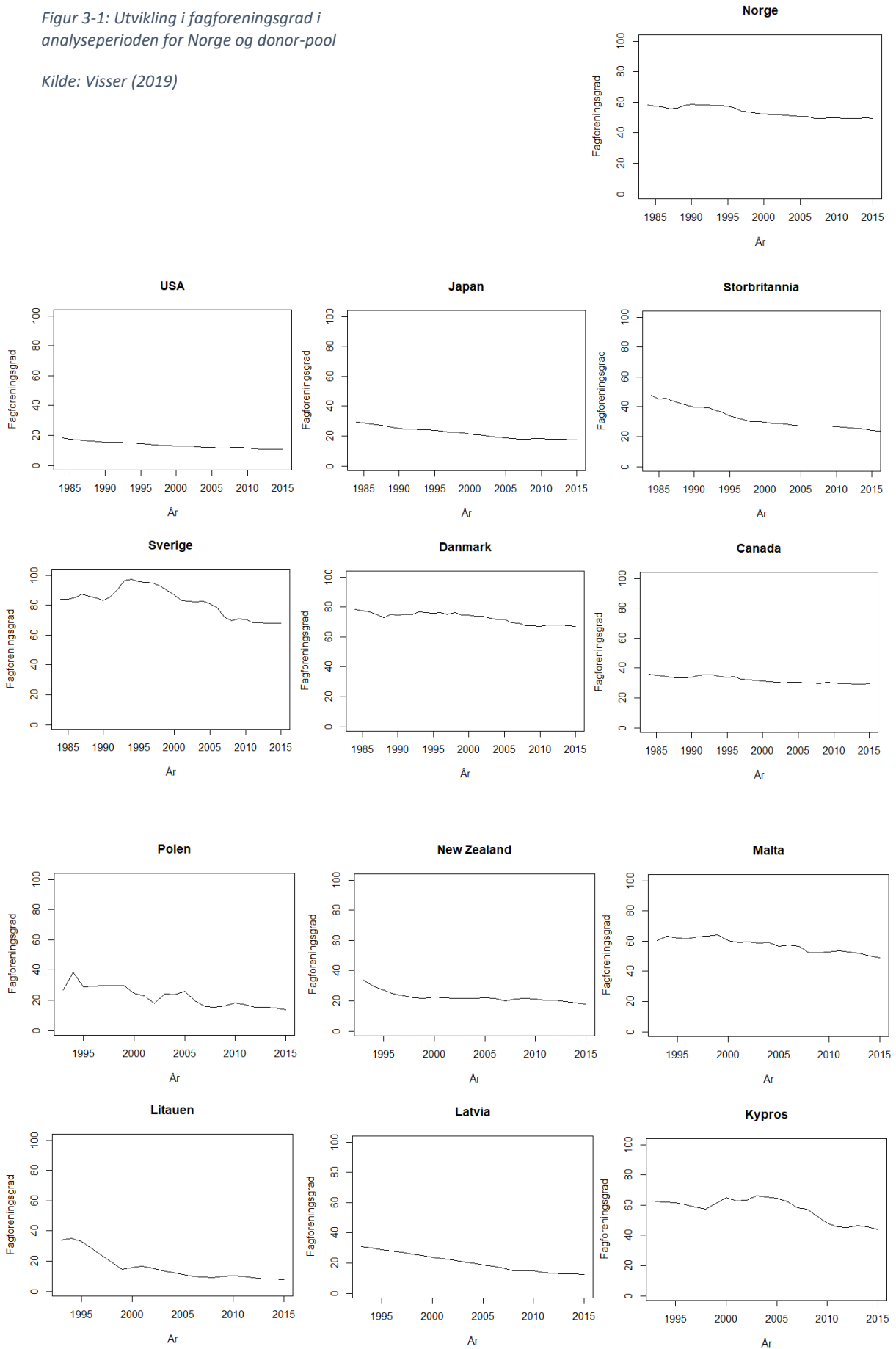
Fagforeningsgrad: Variabelen for fagforeningsgrad er hentet fra ICTWSS (Visser 2019). Variabelens navn i dette datasettet er «UD», og er definert som netto fagforeningsmedlemskap som andel av antall arbeidende lønnsinntakere. Det betyr at fagforeningsgrad her defineres som andelen av alle arbeidene lønnsinntakere som er medlem

av en fagforening. Variabelen går fra 0-100.

Fagforeningsgrad er den avhengige variabelen i synthetic control-analysen og er dermed den verdien jeg ønsker å predikere. I tillegg til at fagforeningsgrad er utfallsvariabelen, brukes også verdier på fagforeningsgraden før intervensjonstidspunktet som variabler i selve estimeringen av det kontrafaktiske Norge. Grunnen til dette er at på den avhengige variabelen skal være så like som mulig mellom det kontrafaktiske Norge og det faktiske Norge før behandlingstidspunktet. Disse verdiene på den avhengige variabelen er de viktigste variablene fordi de har større prediksjonskraft enn kovariatene (Doudchenko og Imbens 2016). Som nevnt over, varierer det fra spesifikkasjon til spesifikkasjon, hvilke verdier på utfallsvariabelen det er som blir brukt.

Figur 3-1: Utvikling i fagforeningsgrad i analyseperioden for Norge og donor-pool

Kilde: Visser (2019)



Nivå på lønnsforhandlingene: Her brukes variabelen «Level» fra ICTWSS. «Level» er definert som «det dominerende nivået som lønnsforhandlinger foregår på». Variabelen går fra 1 til 5. 1 betyr at lønnsforhandlingene primært foregår på lokalt nivå eller bedrifts-nivå, og 5 betyr at forhandlingene i all hovedsak foregår på nasjonalt nivå.

Nasjonal minstelønn: Her brukes variabelen «NMW» fra ICTWSS. «NMW» angir om et land bruker nasjonal minstelønn, og har tre nivåer: 0 betyr at det ikke finnes noen minstelønn, 1 betyr at det er minstelønn i noen sektorer eller regioner, 2 betyr at landet har en nasjonal minstelønn. Jeg har valgt å gjøre om denne variabelen til en dummy-variabel, der nivå 1 og 2 er slått sammen til ett nivå. Slik kan jeg skille mellom landene som bruker og landene som ikke bruker minstelønn. 0 betyr da at det ikke brukes minstelønn, og 1 betyr at det brukes minstelønn.

Ghent-system for arbeidsledighetstrygd: Jeg har inkludert en dummy-variabel for land som historisk har benyttet seg av Ghent-systemet for arbeidsledighetstrygd, som betyr at fagforeningene administrerer arbeidsledighetstrygden. I mitt datasett er Danmark og Sverige kodet med 1 og resten med 0. Selv om Ghent-systemet har blitt noe utvannet de senere årene i disse landene, har fortsatt fagforeningene en rolle å spille i administreringen av arbeidsledighetstrygden som skiller Danmark og Sverige fra de andre landene i datasettet.

Arbeidsledighetsrate: Variabelen for arbeidsledighetsraten, «unemp», er hentet fra OECD-databasen (OECD 2020). Arbeidsledighetsraten er definert som «antallet arbeidsledige som en prosent av arbeidsstyrken». En arbeidsledig person er en person i arbeidsfør alder som er uten jobb, tilgjengelig for jobb og som er arbeidssøkende. Arbeidsstyrken er antallet arbeidsledige pluss antallet i jobb. Målet er sesongjustert og basert på arbeidskraftundersøkelser. Variabelen varierer mellom 0 og 100. Siden arbeidsledigheten ventes å påvirke fagforeningsgraden positivt i land med Ghent-system, har jeg inkludert et interaksjonsledd mellom arbeidsledighet og Ghent-system.

Innvandrere som andel av befolkningen: Denne variabelen er basert på to mål fra Verdensbankens utviklingsindikatorer (Verdensbanken 2020): «International migrant stock, total», som er antallet mennesker i et land som er født i et annet land enn der de bor, og «Population, total» som er totalt antall mennesker som bor i et land. «imi_pct», er da en variabel jeg selv har opprettet ved å dele antall utenlandskfødte på total befolkning. Det er dermed et mål på antallet utenlandskfødte som andel av den totale befolkningen i prosent. Målet varierer mellom 0 og 1.

3.6 HYPOTESETESTING

Hvordan kan man bruke en synthetic control-analyse til å utføre hypotesetesting? Logikken bak hvordan man kan trekke slutninger fra denne metoden er som i en placebo-test i et klassisk eksperiment. Man kjører modellen en gang for hvert land i donor-pool, og utsetter hvert av disse landene for intervensjonen (Abadie et al. 2010, 496-497). Deretter sammenliknes effektene hos landene i donor-pool med effekten hos det landet som faktisk mottok behandlingen, Norge. Hvis effekten i Norge er større enn effekten hos landene i donor-pool kan man med større konfidens si at forskjellen mellom fagforeningsgrad i det kontrafaktiske og faktiske Norge faktisk skyldes intervensjonen (allmenngjøring av tariffavtaler).

Ut fra denne placebo-prosedyren kan man også regne ut en type p-verdi. P-verdien regnes ut ved å se på størrelsen i forholdet mellom MSPE⁶ før og etter behandlingen i Norge og for landene i kontroll-gruppen. Jo større MSPE etter behandlingen er sammenliknet med MSPE før behandlingen, jo større er effekten. Grunnen til at man ønsker å se på størrelsen på MSPE etter behandlingen, i forhold til før behandlingen, er at høy MSPE etter behandlingen tilsier høy effekt, men den høye effekten har liten verdi hvis den syntetiske kontrollen ikke ligger tett på den faktiske utviklingen før behandlingen. Det er nettopp dette MSPE før behandlingen måler (Abadie et al. 2015, 505). MSPE-ratio er med andre ord et mål på effekt av behandlingen som tar inn over seg hvor godt modellen passer til data før behandlingen

P-verdien bestemmes ved å se på hvor i fordelingen Norges MSPE-ratio havner. P-verdien finner man med å dele Norges plass i fordelingen med totalt antall land i analysen. Tolkningen av denne p-verdien er «sjansen for å oppnå en MSPE-ratio på størrelse med Norge sin når behandlingen er tilfeldig omplassert i datasettet». Dette er med andre ord ikke en «klassisk» p-verdi med konfidensintervall. Denne slutningsmetoden er begrenset til spørsmålet om den estimerte effekten av den faktiske behandlingen er stor, i forhold til fordelingen av placebo-effekter (Abadie et al. 2015, 500).

Det kan være nyttig å vise et eksempel på hvordan denne p-verdien fungerer i praksis: I modell 2 er det 12 land i donor-pool, og da 13 land totalt hvis man inkluderer Norge. Hvis Norge får den høyeste MSPE-ratioen blir Norges p-verdi $1 * \frac{1}{13} = 0.77$. Er Norges MSPE-ratio den nest høyeste blir p-verdien $2 * \frac{1}{13} = 0.15$. For at effekten av behandlingen i Norge

⁶ MSPE står for «mean-squared prediction error» og måler den forventede forskjellen mellom den predikerte verdien og den faktiske verdien.

skal kunne sies å være signifikant på 10-prosentnivå må den, med andre ord, være høyere enn effekten i alle de andre landene. Vi ser her problemet med det lave antallet land i donor-pool: selv om Norge skulle ha høyest effekt, er funnet fortsatt ikke signifikant på 5-prosentnivå. Det vil derfor også være fruktbart å se på plot for MSPE-verdiene for Norge og landene i kontrollgruppen for selv å analysere den relative størrelsen av effekten med egne øyne (Abadie et al. 2010, 501-503).

3.7 FORUTSETNING FOR SYNTHETIC CONTROL

Abadie (2020, 25-32) går gjennom hvilke forutsetninger som bør være på plass for at en synthetic control-analyse skal kunne gjennomføres på en god måte. Forutsetningene knyttet til antall før- og etterbehandlingsperioder og enheter i donor-poolen er diskutert over i delkapittel 3.4 om data. Nedenfor vil jeg diskutere de andre forutsetningene og i hvilken grad de er oppfylt i mitt forskningsdesign.

Ingen forventningseffekt: Forventningseffekt oppstår når kunnskapen om at en intervensjon skal skje gjør at effekten inntreffer før det faktiske intervensjonstidspunktet. I dette tilfellet vil det bety at arbeidstakerne enten meldte seg ut av eller inn i en fagforening i påvente av at allmenngjøringen ble innført. Det kan tenkes at dette er tilfellet, men det er vanskelig å vite sikkert. For å kontrollere for dette har jeg også kjørt en spesifisering med intervensjonstidspunkt 2004, for å se om estimatene forandrer seg.

Ingen spillover-effekt: Hvis behandlingen hos den eksponerte enheten påvirker den avhengige variabelen hos et eller flere land i donor-pool bryter det med antakelsen om stabil behandlingsverdi (Rubin 1980). I dette tilfellet vil det være: hvis Norge innfører allmenngjøring påvirkes fagforeningsgraden hos landene i donor-poolen. Dette høres ikke videre sannsynlig ut, med mindre allmenngjøring i Norge gir høyere lønninger, noe som påvirker innvandring fra for eksempel Sverige, som igjen påvirker fagforeningsgraden der.

En kombinasjon av de upåvirkede enhetene bør kunne være tilnærmet lik

førintervensjons-karakteristikkene til den behandlede enheten: Den viktigste karakteristikken er den avhengige variabelen, og hvis den behandlede enheten har en ekstrem verdi på avhengig variabel vil ikke noen kombinasjon av de ubehandlede enhetene kunne tilnærme seg denne verdien. Norges fagforeningsgrad i denne perioden på mellom 50 og 60 prosent er verken den høyeste eller laveste verdien, så akkurat dette bør ikke være et problem i dette forskningsdesignet.

Ingen sjokk mot avhengig variabel donor-pool: Hvis et land i donor-pool har opplevd et sjokk mot avhengig variabel i undersøkelsesperioden, og hvis et slik sjokk ikke hadde påvirket utfallet uten intervensjonen, bør dette landet fjernes fra donor-pool. Et eksempel som muligens kan komme i denne kategorien er det dramatiske fallet i fagforeningsgrad som skjedde i Sverige etter staten reduserte støtten til at de fagforeningsstyrte arbeidsledighetsstønad-fondene, som gjorde at avgiften for å være medlem av disse økte betraktelig (Kjellberg 2009, 486).

Enheter som har gjennomgått liknende type intervensjon: Abadie advarer også mot enheter som har blitt utsatt for en liknende type intervensjon som den eksponerte enheten i undersøkelsesperioden. En liknende intervensjon som allmenngjøring av tariffavtaler, kan være hvis land innførte nasjonal minstelønn i undersøkelsesperioden. Minstelønn og allmenngjøring av tariffavtaler er ikke det samme, men det er en liknende intervensjon, fordi minstelønn på samme måte som allmenngjøring av tariffavtaler gir alle arbeidstakere rett på en viss lønn. En viktig forskjell er dog at minstelønna ofte ligger en god del lavere enn den allmenngjorte lønna. Storbritannia innførte nasjonal minstelønn i 1999.

For å gardere mot disse mulige problemene har jeg også regnet ut spesifikasjoner som skal tilpasse seg de mulige problemene, for å se om resultatene forandrer seg. For å gardere mot mulige spillovereffekter og enheter som har hatt et sjokk mot avhengig variabel, har jeg kjørt en spesifikasjon uten Sverige i donor-pool. For å gardere mot problemet med liknende type intervensjon har jeg kjørt en spesifikasjon uten Storbritannia i donor-pool. Sist, for å gardere mot mulig forventningseffekt, men også fordi intervensjonstidspunktet kan diskuteres, har jeg kjørt en spesifikasjon der behandlingsåret er 2004 og ikke 2005. Resultatene av disse testene diskuteres i kapittel 4.

I tillegg til å kontrollere for mulige brudd på forutsetningene, fungerer disse spesifikasjonene med forandret intervensjonstidspunkt og uten visse land i donor-pool som robusthetstester. Å fjerne land fra donor-pool for å se om ett enkelt land påvirker estimatet minner om hva Abadie et al. (2015) kaller for «leave one out-test», som tester for i hvilken grad resultatene er avhengig av et enkelt land i kontrollgruppen.

3.8 RELIABILITET OG VALIDITET

Reliabilitet og validitet handler om i hvilken grad man kan trekke gyldige slutninger ut fra resultatene i en studie. Jeg skal nedenfor gå gjennom hvordan forskingsdesignet forholder seg til reliabilitet og tre former for validitet: indre validitet, ytre validitet og begrepsvaliditet.

3.8.1 Reliabilitet

Reliabilitet handler om hvor pålitelig metodene for måling og innsamling av indikatorer er. Undersøkelser som benytter seg av data på tvers av land, vil kunne være sårbare for systematiske målefeil hvis dataene samles inn på forskjellig måte. En fordel med å begrense seg til OECD-land er nettopp at disse landene må ventes å ha ressurser til å gjennomføre datainnsamling på en god måte.

3.8.2 Indre validitet

Indre validitet handler om i hvilken grad man kan gjøre seg konklusjoner om kausale forhold. Synthetic control-metoden kan ikke si noe om mekanismene som bestemmer hvordan allmenngjøring av tariffavtaler påvirker fagforeningsgraden. Ved, så godt det lar seg gjøre, å isolere allmenngjøring av tariffavtaler som forklaringsvariabel, kan man i en synthetic control-analyse likevel si noe om kausalforholdet mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgrad. Man kan si noe om retningen på forholdet mellom de to variablene og om effekten allmenngjøring av tariffavtaler har på fagforeningsgraden er positiv eller negativ.

3.8.3 Begrepsvaliditet

Begrepsvaliditet regnes som en underkategori av indre validitet, og handler om i hvilken grad indikatorene som brukes i analysen, faktisk måler det vi ønsker at den skal måle.

En indikatorers begrepsvaliditet vil dermed blant annet avhenge av hvor mye rom det er for skjønnsmessige avgjørelser i kodings-prosessen og hvor godt definisjonen av variabelen dekker det begrepet den er ment å måle. Begrepsvaliditeten øker dersom det er tydelige og konkrete definisjoner av variablene, så lenge definisjonene faktisk dekker det begrepet de er ment å måle.

Dataen som brukes i analysen er hentet inn fra tre forskjellige steder: ICTWSS, OECD Stat og Verdensbankens utviklingsindikatorer. ICTWSS er en stor database som tar for seg en rekke temaer som omhandler lønnsdannelse og fagforeninger. Dataene er samlet inn fra en rekke nasjonale og internasjonale undersøkelser. Dette gjør at man ikke kan være helt sikker på at det som måles alltid er nøyaktig det samme fenomenet. ICTWSS er likevel anerkjent som den beste databasen vi har om fagforeninger og lønnsdannelse. Et eksempel på dette er at fra og med 2020-utgaven av databasen, er den laget med støtte av OECD og vil bli hetende «OECD/AIAS ICTWSS Database» (Visser 2019). OECD Stat og Verdensbankens utviklingsindikatorer vil ha samme mulige utfordring med at de er samlet inn av nasjonale forskere. Databasene inngår likevel i overnasjonale og regelmessige datainnsamlingsrutiner og det må ventes at for eksempel definisjonene er samkjørt over alle landene.

Definisjonene for arbeidsledighet, innvandring, Ghent-system og minstelønn er konkrete og må sies å kunne være relativt enkle å få til likt på tvers av land. For fagforeningsgrad er det også relativt rett fram. Der måles antallet medlemmer av en fagforening som andel av arbeidsstyrken, en relativt enkel og «rett fram» definisjon som er lett å måle. Det er en liten hake ved målingen av fagforeningsgrad i USA sammenliknet med de andre landene. Der fagforeningsgraden i de andre landene er basert på faktiske medlemstall, er fagforeningsgraden i USA basert på spørreundersøkelser. Siden 1981 er det kun fagforeningsgrad basert på spørreundersøkelser som er rapportert. Ser man på årene der det rapporteres både faktiske medlemstall og tall fra spørreundersøkelser i USA, ligger fagforeningsgraden jevnt over rundt 2 prosentpoeng lavere i spørreundersøkelsene. Nivået på de to målene var dog helt likt det siste året begge ble rapportert. Det kan dermed være at fagforeningsgraden i USA blir noe systematisk underrapportert, sammenliknet med de andre landene. USA måles med spørreundersøkelses-generert fagforeningsgrad gjennom hele perioden. Selv om nivået derfor kan være noe lavere enn det ville vært med faktiske medlemstall, vil endringen i fagforeningsgrad i USA kunne tolkes likt som i de andre landene.

Når det kommer til målet på nivå på lønnsforhandlinger vil det være noe opp til den enkelte forsker hvordan man koder et land på skalaen fra 1-5. Det er ikke nødvendigvis gitt at alle forskere koder likt mellom for eksempel nivå 5 (forhandlinger foregår i hovedsak sentralt eller koordinert mellom bransjer) og nivå 4 (forhandlingene foregår mellom, eller veksler på å foregå på, sentralt nivå og bransjenivå).

Allmenngjøring av tariffavtaler praktiseres på forskjellige måter i forskjellige land. I Norge er det for eksempel kun minstevilkårene i tariffavtalen som allmenngjøres, mens det i mange andre land er normalvilkårene. Hvor mange som dekkes av allmenngjøring av tariffavtaler er også veldig forskjellig mellom land. Dette gjør at den allmenngjøringen som måles for Norge kan være ganske forskjellig fra den i andre land, noe som kan ha implikasjoner for hvor generaliserbare resultatene er. For den indre validiteten har ikke dette mye å si fordi det er kun Norge som mottar denne behandlingen, og selve kodingen av variabelen er veldig rett fram: enten har landet brukt allmenngjøring av tariffavtaler i perioden, eller så har det det ikke. Det kan dog ha større implikasjoner for den ytre validiteten. Denne variabelen har jeg kodet selv, på bakgrunn av ICTWSS-datasettet og ILO-rapporten *Collective Agreements: Extending Labour Protection* (Hayter og Visser 2018). Det gjør at det er mulig jeg har kodet feil fordi jeg baserer meg på andrehåndskilder og ikke førstehåndskunnskap om lønnsdannelsen i hvert enkelt land.

3.8.4 Ytre validitet

Ytre validitet handler om i hvilken grad resultatene av studien kan generaliseres til universet av andre enheter, altså til andre land enn Norge. Problemstillingen for denne oppgaven er formulert generelt, fordi målet er å si noe om sammenhengen mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgrad som gjelder også utenfor Norge. Abadie (2020, 46) skriver at det ikke er gjort nok forskning på hvordan synthetic control-metoden forholder seg til ytre validitet. Graden av ytre validitet i dette forskningsdesignet er med andre ord gjenstand for diskusjon: hvorfor eller hvorfor ikke kan sammenhengen mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgraden vi finner i Norge generaliseres til andre land? Dette vil bli diskutert i kapittel 5.

3.9 OPPSUMMERING

I dette kapittelet har jeg presentert forskningsdesignet jeg bruker for å teste hypotesene som ble utledet i teori-kapittelet. Først har jeg argumentert hvorfor jeg mener synthetic control er en god metode for å teste disse hypotesene, deretter har jeg presentert den teoretiske modellen. Videre har jeg diskutert avveininger som er gjort ved valget av enheter til donor-pool og ved valget av lengde på tidsseriene. Jeg har også vist hvordan jeg på en systematisk måte har gått fram for å velge hvilke førintervensjonsutfall som skal brukes i estimeringen av den kontrafaktiske utviklingen for å hindre spesifikasjonssøking. Videre har jeg vist hvordan man må gå frem for å kunne gjøre slutninger av en sythetic control-analyse. Deretter har jeg gått gjennom variablene som brukes i analysen og hvor de er hentet fra. har jeg diskutert om ulike betingelser for bruk av synthetic control er oppfylt i mitt forskningsdesign og hvordan forskningsdesignet står seg med tanke på reliabilitet og validitet.

4 ANALYSE

I dette kapittelet skal jeg presentere resultatene av synthetic control-analysen. Resultatene kan ikke oppsummeres i en enkelt tabell, og det er ikke nødvendigvis helt intuitivt hvordan man skal tolke resultatene. Derfor skal jeg presentere resultatene ved hjelp av tabeller og grafer der jeg fortløpende forklarer resultatene og hvordan de skal tolkes. Jeg gjør dette først for modell 1, som inkluderer data fra 1984, og så for modell 2 som inkluderer data fra 1993. Hvert land i donor-pool sin vekt i utformingen av det kontrafaktiske Norge er rapportert i Appendiks A.

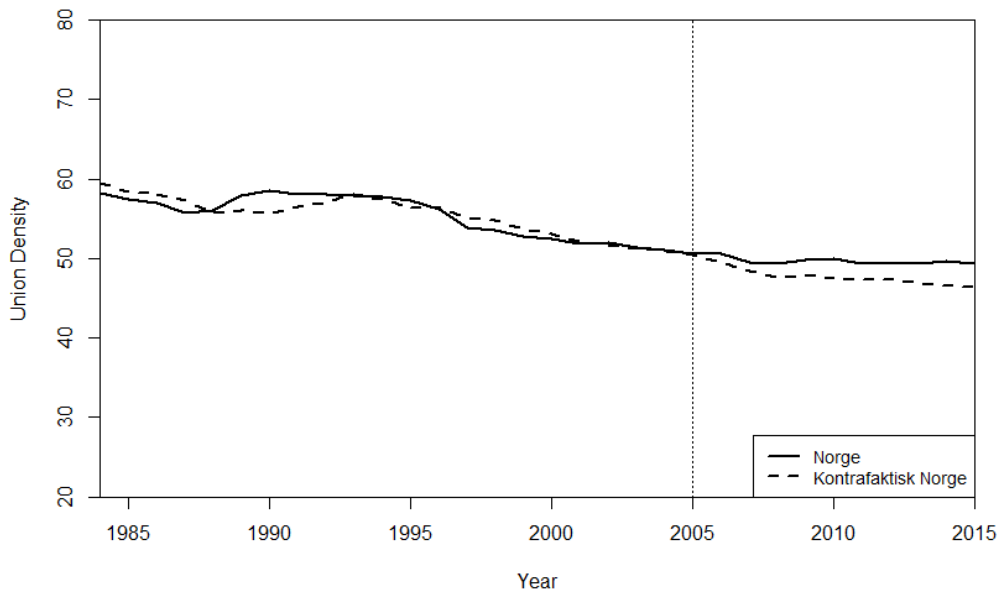
4.1 MODELL 1

Tabell 4-1: Resultater for modell 1

Spesifikasjon	\tilde{R}^2	MSPE	p-verdi
Spesifikasjon 1	0.82	25.60	0.43
Spesifikasjon 2	0.82	27.52	0.43
Spesifikasjon 3	0.82	26.88	0.43
Spesifikasjon 4	0.80	25.60	0.43
Spesifikasjon 5	0.82	27.46	0.43
Spesifikasjon 6	0.81	25.60	0.43
Spesifikasjon 7	0.80	28.09	0.43
Spesifikasjon 8	0.80	28.08	0.29
Spesifikasjon 9	0.64	28.08	0.29
Spesifikasjon 10	0.81	25.60	0.43
Gjennomsnitt	0.79	26.85	0.40

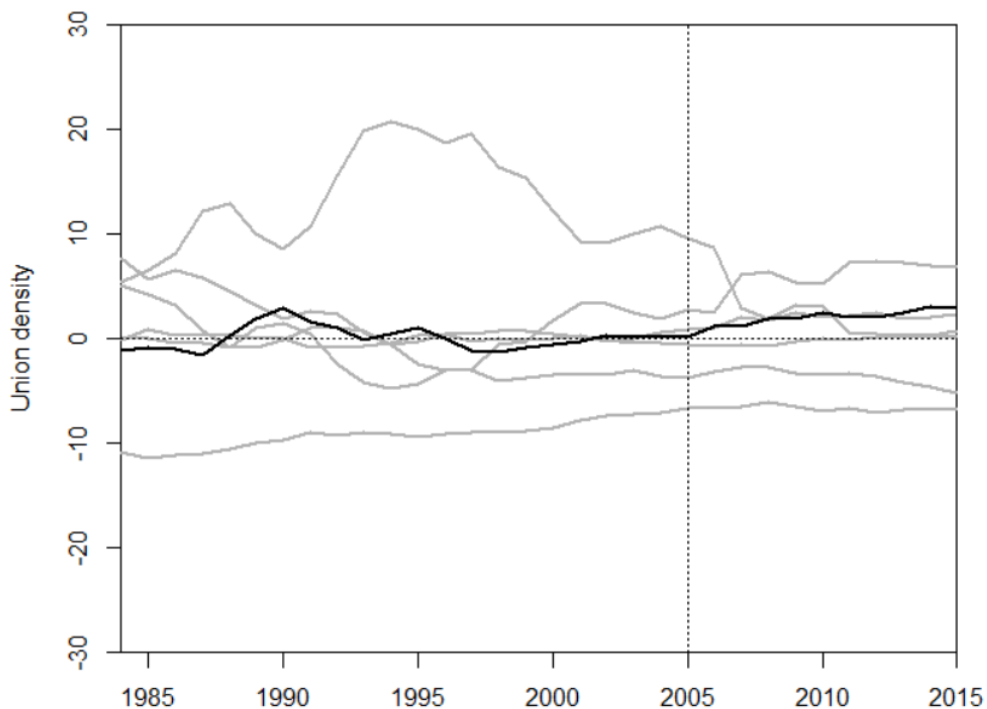
Av tabell 4-1 kommer det allerede fram at resultatene ikke ser ut til å gi signifikante verdier. Alle modellene bortsett fra modell 9 kommer over den lavere \tilde{R}^2 -grensen på 0.8. Mange av modellene har lik MSPE, så selv denne utvelgelsesprosessen har ikke gitt et klart svar på hvilken spesifikasjon jeg skal bruke. Forskjellen mellom modellene er små, men for å illustrere har jeg valgt ut spesifikasjon med lavest MSPE som har høyest \tilde{R}^2 . Dette er spesifikasjon 1, som er spesifikasjonen med alle før-intervensjonsutfallene.

Figur 4-1: Plot for utviklingen i fagforeningsgrad i de kontrafaktiske og faktiske Norge



Figur 4-1 viser at Norge og det kontrafaktiske Norge følger hverandre relativt tett før behandlingstidspunktet, og at de skilles etter behandlingstidspunktet. Det ser ut til at forskjellen rundt 2005 kan skyldes at det syntetiske Norge har en brattere kurve helt fra 1995 som fortsetter også etter behandlingen.

Figur 4-2: Plot for forskjellen mellom kontrafaktisk og faktisk utvikling for Norge (i svart) og for de andre landene (i grått), modell 1



Figur 4-2 viser at avstanden mellom faktisk og syntetisk utvikling ikke er spesielt stor for Norge, sammenliknet med landene i kontrollgruppen. For at det med en viss sikkerhet kan sies at effekten som vises faktisk skyldes allmenngjøring av tariffavtaler bør Norges effekt være den største.

MSPE-ratioen er kun tredje høyest, noe som gir en p-verdi på $3 * \frac{1}{7} = 0.44$. Den effekten som kommer fram i figur 4-1 er med andre ord ikke signifikant. Det må sies at selv om Norge hadde hatt den høyeste MSPE-ratioen ville p-verdien fortsatt kun vært på 0.14, og dermed ikke signifikant på 10 prosent-nivå. Med så få land som seks i donor-pool vil det uansett være vanskelig å si noe med høy konfidens om effekten av intervensjonen. Tabell 4-1 viser at disse resultatene gjelder uavhengig av hvilken spesifisering som hadde blitt valgt.

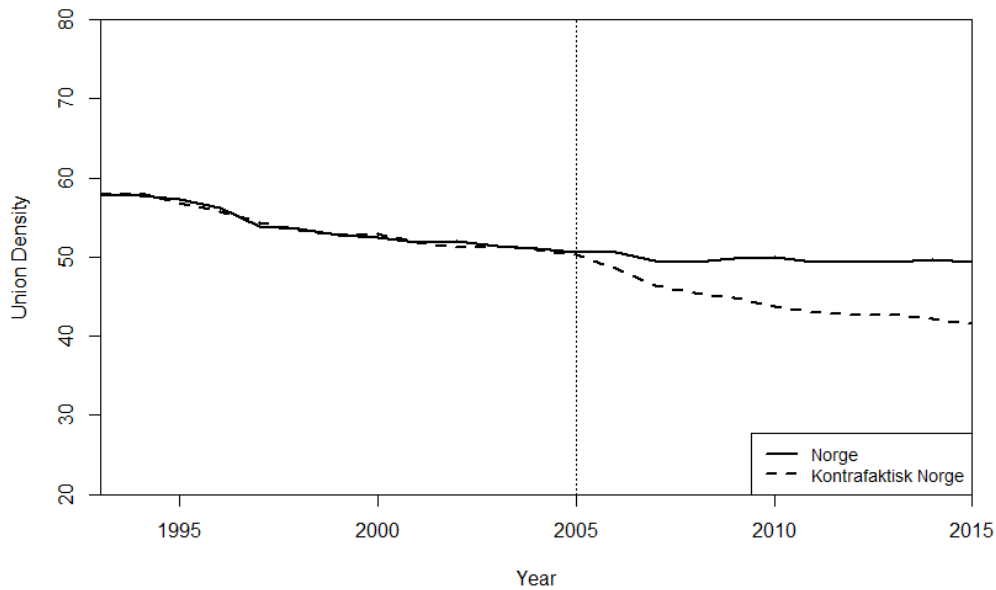
4.2 MODELL 2

Tabell 4-2: Resultater for modell 2

Spesifisering	\tilde{R}^2	MSPE	p-verdi
Spesifisering 1	0.99	25.25	0.15
Spesifisering 2	0.87	25.46	0.31
Spesifisering 3	0.92	23.44	0.08
Spesifisering 4	0.90	26.19	0.08
Spesifisering 5	0.96	25.29	0.15
Spesifisering 6	0.98	22.41	0.15
Spesifisering 7	0.98	26.78	0.08
Spesifisering 8	0.80	22.69	0.23
Spesifisering 9	0.98	22.56	0.08
Spesifisering 10	0.99	22.56	0.15
Gjennomsnitt	0.94	24.26	0.15
Gjennomsnitt for $\tilde{R}^2 > 0.95$	0.98	24.14	0.13

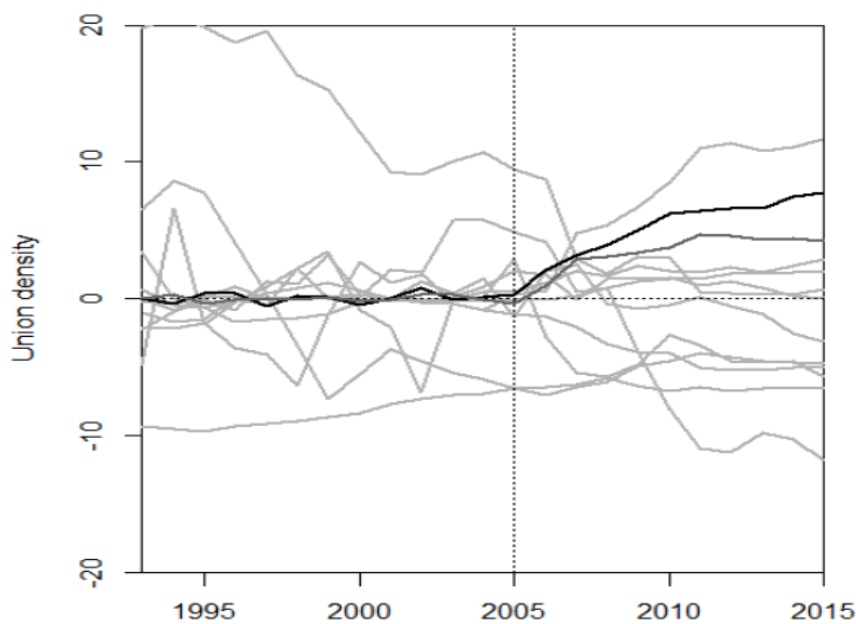
Av tabell 4-2 kommer det fram at alle spesifiseringene kommer over grensen med \tilde{R}^2 over 0.8, og seks av spesifiseringene kommer også over den strengere grensen på 0.95. Uavhengig av dette er det spesifisering 6 som har den laveste MSPE-verdien, og er dermed den modellen som passer best. Dette er modellen med før-intervensjonsutfallene for oddetallsår.

Figur 4-3: Plot for utviklingen i fagforeningsgrad i de kontrafaktiske og faktiske Norge, modell 2



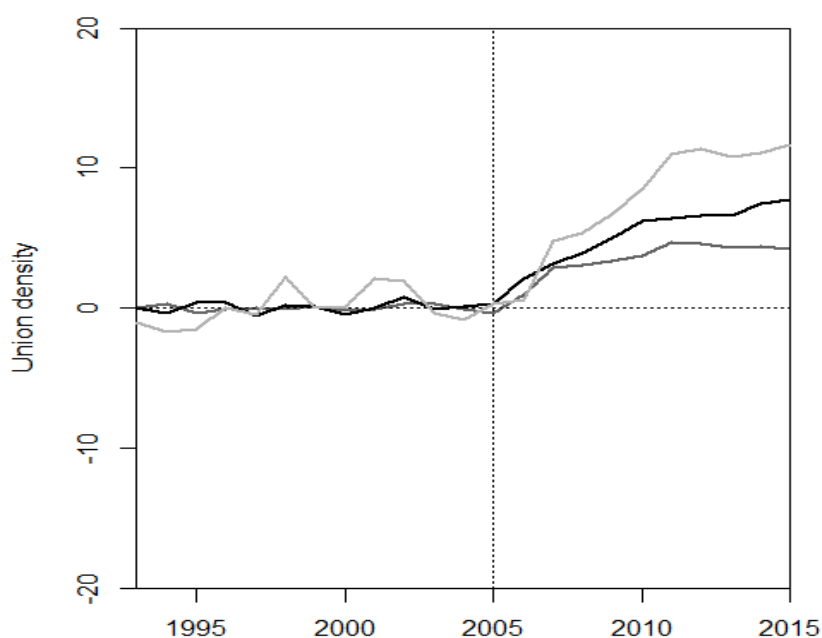
Figur 4-3 viser at verdiene følger hverandre tett, og der er et tydelig skille rundt intervensjonstidspunktet. Det er ikke rart at denne modellen passer bedre enn modell 1. Utviklingen fra 1993 er nærmest lineær og går i en retning, men fra 1984 går fagforeningsgraden først opp og så ned. Den beregnede effekten av allmenngjøring av tariffavtaler på fagforeningsgraden etter ti år er 7.75 prosentpoeng.

Figur 4-4: Plot for forskjellen mellom kontrafaktisk og faktisk utvikling for Norge (i svart), Storbritannia (i mørkegrått), og for de andre landene (i grått), modell 1



Figur 4-4 viser at Norges effekt er av de høyeste. Norges effekt er lavere enn Danmarks når man ser på grafen, men regner man ut MSPE-ratioen er Norges effekt klart høyere enn Danmarks. Derimot er Norges MSPE-ratio mindre enn Storbritannias (i mørkegrått). Grunnen til dette er at avstand mellom faktisk og syntetisk utvikling i Storbritannia er enda mindre enn den er for Norge i førbehandlingsperioden. Dette viser tydeligere i figur 4-5, der Danmarks utvikling passer dårligere enn Norges før behandlingen, og Storbritannias utvikling passer bedre. Norge har den nest høyeste MSPE-ratioen og p-verdien blir da følgelig $2 * \frac{1}{13} = 0.15$. Dette er ikke signifikant på 10 prosent-nivå.

Figur 4-5: Plot for forskjellen mellom kontrafaktisk og faktisk utvikling for Norge (i svart), Storbritannia (i mørkegrått), og Danmark (i grått), modell 2



For å se om resultatene fra spesifisering 6 er unormale sammenliknet med de andre spesifiseringene, er det verdt å se på p-verdiene også for de andre spesifiseringene. Av de spesifiseringene med \tilde{R}^2 over 0.95 er det to spesifikasjoner som har p-verdi på 0.08, og fire på 0.15. Gjennomsnittlig p-verdi for spesifikasjonene med \tilde{R}^2 over 0.95, er 0.14 og dermed heller ikke signifikant på 10-prosentnivå. Det er med andre ord ikke slik at den utvalgte spesifikasjonen skiller seg nevneverdig ut fra de andre spesifikasjonene. Her ser illustreres dog viktigheten av å regne ut flere spesifikasjoner og gjennomsnittsverdier. Hadde jeg kun sett på spesifisering 7 eller 9 kunne jeg ha trukket konklusjonen om en signifikant effekt på skjørt grunnlag.

4.3 HVA SIER RESULTATENE AV ANALYSEN?

Begge modellene viser det som tilsynelatende er en positiv sammenheng mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgrad, med andre ord at allmenngjøring av tariffavtaler gjør at fagforeningsgraden er høyere enn den ville vært uten allmenngjøring. Det er verdt å merke seg at allmenngjøring av tariffavtaler ifølge disse resultatene ikke gjør at fagforeningsgraden stiger, men at den faller mindre enn den ville ha gjort.

Resultatene fra analysen av modell 1 tilsier en effekt av allmenngjøring av tariffavtaler på 2 prosentpoeng. Resultatet er uansett ikke signifikant fordi Norges effekt av behandlingen ikke er større enn de effektene man får når man gjør placebo-tester. Modellen viser likevel ikke noe som tyder på en negativ sammenheng mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgrad, selv om den positive effekten som vises ikke er signifikant.

Resultatene av modell 2 tilsier at behandlingseffekten etter ti år er 7.75. Uten innføringen av allmenngjøring av tariffavtaler ville, med andre ord, fagforeningsgraden i 2015 vært 7.75 prosentpoeng lavere enn det den faktisk var. Resultatet er ikke signifikant på ti-prosentnivå, fordi Norges effekt ikke er den høyeste effekten i placebo-testen. Jeg kan dermed ikke med stor nok sikkerhet si at den målte effekten faktisk skyldes behandlingen, når land som ikke har innført allmenngjøring viser høyere effekt. Her illustreres også problemet med få land i donor-poolen. Små forskjeller i spesifikasjonen hos Storbritannia gjør at det får høyere MSPE-ratio enn Norge, slik at resultatet ikke blir signifikant. Med flere land i donor-pool ville ikke konklusjonene vært like avhengige av effekten i ett enkelt land.

Det er verdt å merke seg at den effekten som kommer fram i modell 2 er veldig stor, og at den blir stor ganske fort: allerede i 2006 skal effekten være på 2 prosentpoeng. Er dette en i overkant stor effekt på den totale fagforeningsgraden i Norge? I 2006 gjaldt allmenngjøring av tariffavtaler sju landbaserte petroleumsanlegg, byggfagsoverenskomsten i Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud, Vestfold og Hordaland, samt elektrofagsoverenskomsten i Oslo og Akershus? Tall fra SSB tilsier at dette gjaldt mellom 100 000 og 150 000 personer, noe som utgjorde omtrent 0.5 % av totalt antall sysselsatte i Norge (SSB Statistikkbank). Effekten er med andre ord i overkant stor med tanke på størrelsen på intervensjonen, i alle fall i de første årene. Dette gir mistanke om at det er noe annet som har skjedd samtidig, enten i Norge eller i landene i donor-pool, som kan forklare hvorfor fagforeningsgraden i det kontrafaktiske Norge, ventes å falle mye brattere enn fagforeningsgraden i det faktiske Norge etter behandlingstidspunktet. Effekten i modell 1 er mer moderat, men det er også dette som gjør at det kun er den fjerde høyeste effekten.

Resultatene som viser en positiv sammenheng mellom allmenngjøring av tariffavtaler

og fagforeningsgrad er ikke signifikante, noe som gjør at det ikke er nok grunnlag til å bekrefte hypotese 2, om at allmenngjøring av tariffavtaler gir høyere fagforeningsgrad. Jeg finner likevel at det er lite støtte for hypotese 1, om at allmenngjøring av tariffavtaler gir lavere fagforeningsgrad. Teoretisk er dette i seg selv et interessant funn fordi det går mot den tidligere forskningen som er gjort på denne sammenhengen. Det er også et samfunnsmessig interessant funn, fordi argumentet mot allmenngjøring nettopp er at det fører til lavere fagforeningsgrad. Derimot er ikke argumentet for allmenngjøring at det fører til høyere fagforeningsgrad, men at det gir bedre lønns- og arbeidsvilkår. Et funn som tilsier at allmenngjøring av tariffavtaler ikke gir lavere fagforeningsgrad kan dermed være viktigere enn å bestemme om allmenngjøring gir høyere fagforeningsgrad, hvis man vurderer om man ønsker å innføre allmenngjøring eller ikke.

4.4 ER DET KONTRAFAKTISKE NORGE EN GOD TILNÆRMING AV DET FAKTISKE NORGE?

Synthetic control-analysens troverdighet står og faller på hvor god tilnærming det kontrafaktiske Norge er til det faktiske Norge. Hvis ikke det kontrafaktiske og faktiske Norge følger hverandre godt før intervensjonstidspunktet er det ingen grunn til å tro at det kontrafaktiske Norges utvikling etter eksponeringstidspunktet er en god estimering av hvordan Norge ville sett ut uten allmenngjøring av tariffavtaler.

I modell 1, med data fra 1984, følger ikke fagforeningsgraden i det kontrafaktiske og det faktiske Norge hverandre særlig godt før behandlingstidspunktet. Dette kan skyldes at fagforeningsgraden i denne perioden først stiger på slutten av 80-tallet før den faller igjen utover 90-tallet. En utvikling som ikke går kun i en retning kan være vanskeligere å modellere. Det kan også skyldes at utvalget av kun seks land i donor-poolen er for lite for å klare å modellere utviklingen riktig.

I modell 2, med data fra 1993, følger fagforeningsgraden i det syntetiske og det faktiske Norge hverandre tett. Dette tyder på at det kontrafaktiske Norge er en god tilnærming av Norge. Dette øker kredibiliteten til beregningen av effekten etter behandlingstidspunktet. Fra og med 1993 synker fagforeningsgraden i Norge jevnt og trutt, og denne utviklingen er enklere å modellere. At det kun er 12 førbehandlingsperioder er en svakhet fordi troverdigheten for at det kontrafaktiske Norge er en god tilnærming av det faktiske Norge, blir høyere jo lenger man kan påvise at utviklingen i fagforeningsgrad følger hverandre. At den faktiske og syntetiske utviklingen følger hverandre dårligere i modell 1 med data fra 1984 hjelper heller ikke for troverdigheten til modell 2, fordi det kan mistenkes at den syntetiske og faktiske utviklingen i fagforeningsgrad følger hverandre så tett nettopp fordi det er få

førbehandlingsperioder. Det må likevel sies at grunnen til at modell 1 passer dårligere kan være på grunn av få enheter i donor-pool, og at også modell 1 faktisk er over den lavere \tilde{R}^2 -grensen på 0.8. Det er altså ikke sånn at det syntetiske Norge er en veldig dårlig tilnærming til det faktiske Norge selv i modell 1.

Det som likevel gjør at man ikke simpelthen kan bortforklare resultatene fra modell 1 med at det er få enheter i donor-pool, er at enhetene i donor-pool er likere Norge på mange måter enn det enhetene i modell 2 er. Det er et mål i en synthetic control-analyse at enhetene i donor-pool skal være så like som mulig den eksponerte enheten.

Data-situasjonen var aldri optimal, fordi det måtte gjøres en avveining mellom antall før-intervensjonsperioder og antall land i donor-pool. Det å kjøre to modeller øker i seg selv troverdigheten til analysen. Når modell 2 passer såpass godt til data, og når modell 1, som passer, dårligere likevel har en tilpasning før intervensjons-tidspunktet som er over grensen på \tilde{R}^2 over 0.8, vil jeg likevel si at modellene passer såpass godt at det er mulig å tolke resultatene de genererer. Det er likevel resultatene i modell 2 som er mest interessante å diskutere, fordi der passer modellen best før intervensjonstidspunktet. Dette er den viktigste indikasjonen på at modellen faktisk kan gi en god kontrafaktisk beregning av fagforeningsgraden. At modell 1 passer dårligere er derimot et moment som gjør at resultatene fra modell 2 må tolkes med noen forbehold.

4.5 TESTER AV FORUTSETNINGER

Abadie (2020) advarer mot noen trekk ved data og enhetene i donor-poolen som kan gi uriktige estimater. Blant annet advarer han mot spillover-effekter, forventningseffekter, enheter som har opplevd store sjokk i avhengig variabel og enheter som har gått gjennom en liknende type behandling som den behandlede enheten. Nedenfor presenterer jeg hva jeg har gjort for å undersøke hvordan den mulige tilstedeværelsen av disse problemene, har påvirket estimatene.

4.5.1 Spillovereffekt og sjokk mot avhengig variabel

En antagelse i synthetic control er at behandlingen en enhet mottar ikke påvirker den avhengige variabelen i noen av enhetene i donor-pool. Jeg tror ikke det er noen spillovereffekter, men Sverige er den mest nærliggende kandidaten på grunn av geografisk nærhet og høy arbeidsinnvandring fra Sverige til Norge.

Et annet poeng er at man helst ønsker å unngå enheter som opplevde store sjokk mot avhengig variabel i undersøkelsesperioden. Sverige opplevde en rask nedgang i fagforeningsgraden etter at statsstøtten til de fagforeningsstyrte

arbeidsledighetsforsikringskassene ble redusert. For å gardere mot mulige spillovereffekter, og mulig skjevhet som følge av sjokk mot avhengig variabel, har jeg dermed kjørt modellen uten Sverige i donor-pool. Resultatene kan ses i Appendiks B, og beregnet effekt og signifikansnivå er uendret uten Sverige i donor-poolen.

4.5.2 Enheter som har gjennomført liknende behandling

Storbritannia innførte nasjonal minstelønn i 1999 (Visser 2019). Selv om minstelønn er brukt som kontrollvariabel i analysen kan det være verdt å beregne modell 2 uten Storbritannia for å se hvordan resultatene påvirkes. Resultatene kan ses i Appendiks B, og det å utelate Storbritannia har ingen påvirkning på de estimerte effektene. Når Storbritannia utelates er det Norge som har den høyeste MSPE-ratioen. Uten Storbritannia er med andre ord p-verdien til estimatet $1 * \frac{1}{12} = 0.083$. Kanskje er det nettopp innføringen av minstelønn som gjør at Storbritannia har slik en tilsynelatende stor effekt i placebo-testen? Det er verdt å ta med i betraktningen at Norges effekt er den høyeste når man fjerner et land som har gjennomført en liknende behandling. Denne testen er med andre ord med på å styrke troverdighetene til resultatene av analysen.

4.5.3 Behandlingstidspunkt

Jeg har tidligere argumentert for valget om å sette behandlingstidspunktet til 2005, selv om den aller første allmenngjorte tariffavtalen kom i oktober 2004 for sju landbaserte petroleumsanlegg. Jeg har likevel valgt å kjøre modell 2 med behandlingstidspunkt 2004 for å se om noe forandrer seg. Samtidig kan jeg da også gardere mot mulige forventningseffekter. Resultatene kan ses i Appendiks B. Den estimerte behandlingseffekten forandres ikke, men bruddet mellom det syntetiske og det faktiske Norge ser ut til nå å komme mellom 2004 og 2005 i stedet for i 2005. Dette kan tyde på at det faktiske behandlingstidspunktet kanskje var sent i 2004, men det forandrer ikke de estimerte effektene eller signifikansnivå.

4.6 OPPSUMMERING

I dette kapittelet har jeg presentert resultatene av analysen. Resultatene viser en upresist estimert nulleffekt. Allmenngjøring av tariffavtaler har tilsynelatende en positiv effekt på fagforeningsgraden, men resultatene er ikke signifikante. Det er likevel lite som tyder en negativ effekt. Dette gir grunnlag til å forkaste hypotese 1, om at allmenngjøring fører til lavere fagforeningsgrad.

Videre har jeg konkludert med at et kontrafaktiske Norge er en god tilnærming av det faktiske Norge, noe som gjør at det er fruktbart å tolke resultatene fra analysen. Til sist har jeg

kjørt spesifikasjoner som skal kontrollere for mulige brudd på forutsetningene. Estimatene endres ikke, men uten Storbritannia blir resultatene signifikante på 10-prosentnivå. Det kan også virke som at «bruddet» mellom det kontrafaktiske og faktiske Norge skjedde i 2004, men dette påvirker ikke estimatene eller signifikansnivået.

5 DISKUSJON

For å kunne si noe om implikasjonene av funnene som er gjort i analysen er det relevant å diskutere to ting: i hvilken grad funnene lar seg generalisere til andre land enn Norge, og hvordan funnene som er gjort belyser de teoretiske perspektivene som er presentert tidligere.

5.1 GENERALISERING

Som nevnt i kapittel 3, er ikke forholdet synthetic control-metoden har til generalisering utover analyseenheten, forsket mye på. I hvilken grad funnene som er presentert i kapittel 4 kan sies å gjelde for andre land enn Norge, er dermed et spørsmål som må diskuteres.

Spørsmålet er om det finnes noen trekk ved enten selve allmenngjøringsystemet i Norge, eller lønnsdannelsen i Norge mer generelt, som gjør at effekten vi ser i Norge ikke nødvendigvis er overførbart til andre land.

5.1.1 Trekk ved allmenngjøringsystemet

Den allmenngjorte tariffavtalen i Norge dekker færre områder av den faktiske tariffavtalen enn det som er vanlig i de fleste andre land. I Norge er det kun de normative individuelle bestemmelsene i tariffavtalen som blir allmenngjort, altså bestemmelsene som gjelder lønns- og arbeidsforhold for den enkelte arbeidstaker. I de fleste andre land kan også kollektive bestemmelser, som pensjonsordninger og rett til medbestemmelse allmenngjøres. I tillegg er det slik at det i Norge kun er minstesatsene i tariffavtalen som allmenngjøres, og det i de andre landene er normalsatsen som allmenngjøres. Dette er viktig fordi det gjør at forskjellen mellom det en uorganisert arbeidstaker mottar i lønn gjennom allmenngjøring, og hva en fagorganisert arbeidstaker mottar, er større i Norge enn i andre land. Sammen med det faktum at det er færre aspekter ved tariffavtalen som allmenngjøres, gjør dette nettopp at insentivene for gratispassasjeratferd vil være mindre i Norge enn i andre land. Det vil være en større gevinst, både med tanke på lønn og kollektive vilkår, ved et fagforeningsmedlemskap i Norge sammenliknet med andre land. Derfor kan det være slik at de negative konsekvensene ved gratispassasjeratferd er mindre i Norge enn i andre land, noe som kan gjøre at fraværet av negativ effekt på fagforeningsgraden ikke nødvendigvis lar seg overføre til andre land.

På den andre siden vil også økt forskjell mellom vilkårene i den allmenngjorte tariffavtalen, og vilkårene som fagforeningsmedlemmene får, gjøre at arbeidsgiver blir mindre vennlig innstilt til fagforeninger på arbeidsplassen. På denne måten blir den positive effekten av arbeidsgivers holdning til fagforeninger også mindre sammenliknet med andre land.

Er det også slik at allmenngjøringens effekt på arbeidsgivers holdning fungerer likt i

alle land? I Norge finnes det for eksempel lange tradisjoner for at arbeidsgivere er medlemmer av arbeidsgiverorganisasjoner og at fagforeningene er anerkjent på arbeidsplassen. Det er også en forskjell i hvilken grad det er mulig for en arbeidsgiver å motsette seg fagforeninger på arbeidsplassen. I USA er det vanskeligere å opprette en fagforening på arbeidsplassen enn i Norge, og arbeidsgiverne har dermed også flere måter å bekjempe fagforeninger på. I land der det er vanskeligere å opprette en fagforening, kan arbeidsgivers holdning til opprettelse av en fagforening ha en større påvirkning på fagforeningsgraden, enn i land med få hindre for opprettelse av fagforening og generelt lavt konfliktnivå mellom arbeidsgivere og fagforeningene.

5.1.2 Trekk ved Norge og lønnsdannelsen

Et viktig spørsmål er «generalisering til hvem»? Siden studien omhandler OECD-land er det naturlig å diskutere om sammenhengen vi finner i Norge også kan gjelde generelt i alle OECD-land. OECD-land er også forskjellige, for eksempel med tanke på hvordan lønnsdannelsen fungerer. Er det sånn at lønnsdannelsen, og det økonomiske systemet i Norge er så forskjellig fra andre land at funnene som er gjort i Norge ikke kan la seg overføre?

Det er i denne sammenhengen relevant å se på inndelingen som Hall og Soskice gjør i sin bok *Varieties of Capitalism* (2001) mellom «liberale markedsøkonomier» og «koordinerte markedsøkonomier». Liberale markedsøkonomier kjennetegnes blant annet ved desentraliserte lønnsforhandlinger, lav fagforeningsgrad, mindre vern for arbeidstakere og kompetitive markedsrelasjoner mellom bedriftene. Koordinerte markedsøkonomier kjennetegnes av sentraliserte lønnsforhandlinger, høy fagforeningsgrad, høyere vern for arbeidstakere og mindre kompetitive markedsrelasjoner mellom bedriftene. Norge, resten av Skandinavia og Tyskland er eksempler på koordinerte markedsøkonomier. USA, Canada og Storbritannia er eksempler på liberale markedsøkonomier. Det går an å argumentere for at lønnsdannelsen og det økonomiske systemet fungerer på en så annerledes måte i Norge enn i de liberale markedsøkonomiene at man ikke nødvendigvis kan overføre en sammenheng som gjelder i Norge til for eksempel USA og Storbritannia. Et tydelig prov på dette kommer fram gjennom sammenhengen mellom graden av sentraliserte lønnsforhandlinger og allmenngjøring av tariffavtaler.

Som Hayter og Visser (2018, 1) påpeker, er allmenngjøring av tariffavtaler nærmest uløselig forbundet med lønnsforhandlinger som foregår høyere enn bedrifts-nivå. Allmenngjøring av tariffavtaler forekommer ekstremt sjeldent i land der lønnsforhandlingene kun foregår på bedrifts-nivå (Visser 2019). Logikken er enkel: for at en tariffavtale skal kunne

allmenngjøres, bør avtalen kunne sies å være gyldig for mer enn en enkelt bedrift. For å illustrere dette er det bare å se på landene i donor-pool i analysen, som altså er de OECD-landene som ikke bruker allmenngjøring. Med unntak av Sverige og Danmark har alle de andre den laveste verdien på «nivå for lønnsforhandlingen»-variabelen i ICTWSS, som betyr at forhandlingene i all hovedsak foregår på bedriftsnivå. Det gir kanskje dermed ikke noen mening i å generalisere sammenhengen mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgrad til land som ikke har det institusjonelle oppsettet for i det hele tatt å ta i bruk allmenngjøring av tariffavtaler. De fleste liberale markedsøkonomiene har ikke disse forutsetningene.

5.1.3 Generalisering til land med middels høyt nivå på lønnsforhandlingene

Sentraliserte lønnsforhandlinger er noe som rent praktisk sammenfaller med allmenngjøring av tariffavtaler. Det er også teoretisk sammenfallende fordi, som forklart i kapittel 2, mekanismene for hvordan de to institusjonene påvirker fagforeningsgraden er så godt som de samme. Det kan tenkes at effektene av allmenngjøring av tariffavtaler er svakere i land som Norge der lønnsforhandlinger generelt foregår på høyt nivå, enn i land med lønnsforhandlinger på middels nivå. Lønnsforskjellene mellom fagforeningsmedlemmer og ikke medlemmer må antas allerede å være mindre i land med helt sentraliserte lønnsforhandlinger. Dette gjør dog at effekten bør ventes å være større i andre land. Effekten i land med lavere nivå på lønnsforhandlingene bør være større enn i Norge. Dette vil si at en effekt man finner i Norge, ikke bare kan sies å være overførbar til land med lavere nivå på lønnsforhandlingene, men at den mest sannsynlig vil være sterkere.

5.1.4 Generalisering til land som har obligatoriske arbeidsråd

Blaschke (2000) gjør funn som kan tyde på at effekten av allmenngjøring av tariffavtaler kan påvirkes av tilstedeværelsen av obligatoriske arbeidsråd som ikke er organisert gjennom fagforeningen. Logikken er at hvis det eksisterer en måte å påvirke ledelsen i bedriften på som går utenom den tradisjonelle fagforeningskanalen, vil allmenngjøring av tariffavtaler kunne påvirke fagforeningsgraden mer negativt fordi den «immaterielle» verdien av å være med i en fagforening blir mindre. Hvis det finnes kanaler for påvirkning utenfor fagforeningene vil det rene pengeaspektet ved fagforeningsmedlemskap bli viktigere for arbeidstakeren og gratispassasjerprinsippet kan derfor være en viktigere forklaringsfaktor i disse landene enn i land som ikke har obligatoriske arbeidsråd. I Norge har vi ikke slike råd fordi fagforeningen har eksklusiv rett på å forhandle med arbeidsgiver. Dette kan gjøre at gratispassasjereffekten er lavere i Norge enn i land med obligatoriske arbeidsråd. Østerrike, Belgia, Frankrike,

Tyskland, Hellas, Luxemburg, Nederland, Spania og Sveits er eksempler på land som benytter seg av arbeidsråd som formelt er uavhengige fra fagforeningene (Visser 2019). I praksis kan det ofte være slik at det er fagforeningsrepresentantene som blir valgt inn i disse arbeidsrådene, så hvor uavhengige de er av fagforeningene i praksis er ikke lett å si. For eksempel var, avhengig av sektor, mellom 60 og 80 prosent av de som ble valgt inn i arbeidsråd i Tyskland i 2014 medlem av DGB, den største landsorganisasjonen for fagforeninger i Tyskland (Greifstein 2014). Hvordan effekten allmenngjøring har på fagforeningsgraden påvirkes av tilstedeværelsen av arbeidsråd er med andre ord ikke nødvendigvis helt gitt, men det er en sammenheng man må være bevisst på når man vurderer om funnene som er gjort på Norge kan overføres til andre land.

5.1.5 Generalisering til land som kan tenkes å innføre allmenngjøring av tariffavtaler i fremtiden
Allmenngjøring er en innarbeidet og «selvfølgelig» i institusjon i de fleste landene som bruker det. Derfor er kanskje det mest interessante spørsmålet i et samfunnsperspektiv hvordan resultatene kan generaliseres til land som ikke bruker allmenngjøring av tariffavtaler, og som dermed kan tenkes å innføre det i fremtiden. Jeg antar at land som kun har lønnsforhandlinger på bedriftsnivå har veldig lav sannsynlighet for å innføre allmenngjøring av tariffavtaler. Av land der lønnsforhandlingene foregår på et høyere nivå enn bedriftsnivå i OECD er det kun Sverige og Danmark som ikke bruker allmenngjøring av tariffavtaler fra før. Disse er land som likner på Norge i lønnsdannelsen, med unntak av høyere fagforeningsgrad og nettopp fraværet av allmenngjøring. At Norge fikk allmenngjøring såpass sent, øker også sannsynligheten for at resultatene i Norge skulle kunne generaliseres til eventuelle framtidig innføring av allmenngjøring i Sverige eller Danmark. Grunnen til dette er at omstendighetene er mer sammenliknbare enn hvis man sammenlikner med en innføring av allmenngjøring i mellomkrigstiden. Resultatene for denne analysen bør dermed kunne la seg generalisere til en eventuell framtidig innføring av allmenngjorte tariffavtaler i Sverige eller Danmark. Innføring av allmenngjøring av tariffavtaler har tidligere vært diskutert i begge land (Bruun 2018, 119).

5.2 IMPLIKASJONER FOR TEORI

Resultatene i analysen antyder en positiv sammenheng mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgraden, men resultatene er ikke tydelige nok til at man kan bekrefte hypotese 2, om at allmenngjøring gjør at fagforeningsgraden går opp. Det er imidlertid lite som tyder på at allmenngjøring har hatt negativ effekt på fagforeningsgraden. Analysen gir med andre ord grunnlag til å forkaste hypotese 1. Hvilke implikasjoner har disse funnene for teorien? I teori-delen utledet jeg de to hypotesene basert på to motstridende mekanismer for hvordan

allmenngjøring av tariffavtaler kan påvirke fagforeningsgraden: gratispassasjerprinsippet som gir arbeidstaker lavere insentiv til å være medlem av en fagforening, og arbeidsgivers holdning til fagforeninger som innebærer at insentivene for arbeidsgiver til å kjempe mot opprettelse av fagforeninger på sin arbeidsplass blir mindre.

Hvis allmenngjøring av tariffavtaler har hatt en nulleffekt på fagforeningsgraden, må dette bety en av to ting: enten så nuller disse to effektene hverandre ut, eller så er begge effektene små. Det tydeligste funnet her er at effekten av gratispassasjer-prinsippet ikke har vært sterk nok til å ha noen effekt på fagforeningsgraden. Årsakene til dette kan være mange. En grunn kan være at det i Norge kun er minstesatsene i tariffavtalen som blir allmenngjort, noe som gjør at det fortsatt er en avstand mellom den allmenngjorte lønna og den lønna du får som fagforeningsmedlem. En annen forklaring kan være at det er andre ting enn rent økonomiske faktorer som påvirker om man ønsker å være fagforeningsmedlem eller ikke, som sosiale normer og tilhørigheten til et fellesskap (Booth 1985). En tredje forklaring er nettopp at effekten av at arbeidsgivere blir mindre fiendtlig innstilt til fagforeninger har hatt like stor, eller større, effekt enn effekten av gratispassasjerprinsippet. En tilleggsforklaring kan være den som blir gitt i artikkelen til Eldring og Hansen (2009). At allmenngjøring av tariffavtaler har gjort at fagforeningene kan vise sin nytte for uorganiserte arbeidere, ved at de direkte kan hjelpe de med å få realisert rettighetene sine uten å må gå den tunge veien om å få opprettet en tariffavtale på arbeidsplassen. Mest sannsynlig er det en kombinasjon av disse faktorene.

Uavhengig av hva som forklarer fraværet av negativ effekt av allmenngjøring på fagforeningsgraden er de teoretiske implikasjonene av denne analysen at gratispassasjerprinsippet kanskje ikke er en den viktigste forklaringsvariabelen for å forklare effekten av allmenngjøring av tariffavtaler på fagforeningsgraden. Dette funnet går imot den tidligere forskningen og sentrale teoretiske bidrag på dette feltet. Derfor ser vi også at det trengs mer forskning på mekanismene for hvordan allmenngjøring av tariffavtaler på virker fagforeningsgraden, for i større grad å kunne belyse denne sammenhengen.

5.2.1 Påvirker allmenngjøring sysselsettingen?

Et siste moment som bør diskuteres, er om allmenngjøring av tariffavtaler påvirker sysselsettingen. Dette er relevant, fordi fagforeningsgraden er definert som antall sysselsatte fagforeningsmedlemmer som andel av totalt antall sysselsatte. Hvis allmenngjøring gjør at sysselsettingen går ned, kan dette da gjøre at fagforeningsgraden blir høyere, uten at det har blitt flere fagforeningsmedlemmer. Teoretisk vil høyere lønn, som følge av allmenngjøring, føre til lavere etterspørsel etter arbeidskraft. Når arbeidskraften blir dyrere, vil det heller lønne

seg å investere i maskiner. En rapport fra Senter for lønnsdannelse finner at allmenngjøringen i byggebransjen isolert sett ser ut til å ha redusert økningen i sysselsettingen i bransjen med 13.9 prosent (Kostøl og Nymoene 2015, 108).

Hvis man antar at andelen fagorganiserte i de allmenngjorte bransjene er lavere enn gjennomsnittet i Norge, som må sies være en rimelig antakelse, vil andelen av totalt antall arbeidsplasser man mister som følge av allmenngjøringen, være større enn andelen av de fagorganiserte som mister jobben som følge av allmenngjøringen. På denne måten kan allmenngjøring gjøre at fagforeningsgraden stiger selv om det ikke har ført til flere fagforeningsmedlemmer. Dette vil kunne bety at en positiv effekt, eller fravær av negativ effekt, av allmenngjøring på fagorganiseringen delvis kan skyldes redusert sysselsetting, og ikke at allmenngjøring har ført til flere fagforeningsmedlemmer. På denne måten kan allmenngjøring av tariffavtaler øke fagforeningsgraden ved å redusere sysselsetting i sektorer med lav fagforeningsgrad. Dette kan være en slags parallell en av de andre måtene sentraliserte lønnsforhandlinger kan føre til økt fagforeningsgrad: ved å øke sysselsettingen i bransjer med høy fagforeningsgrad.

5.2.2 Hva kan gjøres for å belyse de teoretiske implikasjonene?

For å få en større innsikt i hvilken av mekanismene som faktisk har gjort seg gjeldende for å gi den null-effekten som jeg har funnet, er det flere fenomener det hadde vært verdt å undersøke nøyere. For eksempel hadde det gått an å teste om arbeidsgivernes holdninger til fagforeninger har forandret seg etter innføringen av allmenngjøring av tariffavtaler. Hvis arbeidsgiverne har blitt mer positive til fagforeninger etter innføringen, øker dette troverdigheten til argumentet om at det er arbeidsgivers mer positive holdning til fagforeningene som har forhindret at fagforeningsgraden har sunket.

En antakelse litteraturen bygger på er at allmenngjøring av tariffavtaler fører til lavere lønnsforskjeller mellom fagforeningsmedlemmer og ikke-medlemmer. Denne antatte sammenhengen ligger til grunn for begge de teoretiske perspektivene i denne oppgaven. Å måle om dette faktisk er tilfelle, vil kunne kaste lys over om allmenngjøring av tariffavtaler har hatt noen innvirkning på insentivene til å være med i en fagforening, eller insentivene for arbeidsgiver til å motsette seg fagforeninger.

6 KONKLUSJON

I denne oppgaven har jeg svart på spørsmålet: «Hvordan påvirker innføringen av allmenngjorte av tariffavtaler fagforeningsgraden?». Måten jeg har gjort dette på, er at jeg har utledet to motstridende hypoteser for hvordan allmenngjøring påvirker fagforeningsgraden. Den første hypotesen er basert på den sammenhengen som er beskrevet i litteraturen tidligere: at allmenngjøring av tariffavtaler gir lavere fagforeningsgrad, fordi det gir arbeidstakeren insentiver til gratispassasjeratferd. Den andre hypotesen har jeg utledet med bakgrunn i teori om hvordan sentralisering av lønnsdannelsen påvirker fagforeningsgraden, og er ikke før nevnt eller forsket på når det kommer til sammenhengen mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgrad. Denne hypotesen er at allmenngjøring gjør at fagforeningsgraden går opp, fordi arbeidsgiverne blir mindre fiendtlig innstilt til fagforeninger på sin arbeidsplass.

For å teste disse hypotesene har jeg gjort en synthetic control-analyse av innføringen av allmenngjøring i Norge fra 2004. Synthetic control-metoden gjør det mulig å beregne utviklingen av fagforeningsgraden i Norge, hvis man ikke begynte med allmenngjøring av tariffavtaler. Resultatene av analysen viser en upresist estimert nulleffekt. De viser tilsynelatende en positiv effekt av allmenngjøring på fagforeningsgraden, men resultatene er ikke signifikante. Jeg har derfor ikke grunnlag verken for å forkaste eller bekrefte hypotese 2, om at fagforeningsgraden vil gå opp. Det er imidlertid ingenting i analysen som tyder på at allmenngjøring har gjort at fagforeningsgraden har blitt lavere enn den ville ha vært. Det gir grunnlag til å forkaste hypotese 1, om at allmenngjøring gjør at fagforeningsgraden går ned.

Dette er et teoretisk relevant funn fordi det går mot tidligere forskning og sentrale teoretiske bidrag. Samfunnsmessig er det også et relevant funn fordi argumentet mot allmenngjøring av tariffavtaler, som blant annet har blitt ytret i deler av fagbevegelsen i Norge, nettopp er at allmenngjøring gjør at færre vil ønske å organisere seg. Argumentet for å ta i bruk allmenngjøring av tariffavtaler handler om å sikre anstendige lønns- og arbeidsvilkår hos arbeidsinnvandrere og de med lavest inntekt, og ikke om at det vil gi høyere fagforeningsgrad. Derfor kan et funn som sier at allmenngjøring ikke fører til lavere fagforeningsgrad være viktig, hvis man lurer på om man skal utvide allmenngjøringen til flere sektorer i Norge, eller innføre allmenngjøring i land som ikke bruker det.

Problemstillingen er formulert generelt, fordi jeg ønsker å si noe om sammenhengen mellom allmenngjøring av tariffavtaler generelt, ikke bare i Norge. Derfor er en sentral del av diskusjonen i hvilken grad funnene kan la seg generalisere. Jeg argumenterer for at funnene

bør kunne generaliseres til OECD-land som har lønnsforhandlinger som foregår på høyere nivå enn bedriftsnivå, selv om de allmenngjorte avtalene i Norge er mindre omfattende enn i andre land. Et mulig unntak er land der det benyttes obligatoriske arbeidsråd som formelt er uavhengige av fagforeningene. Jeg ser derimot ingen grunn til at resultatene ikke skal kunne la seg generalisere til de to eneste OECD-landene, som har de institusjonelle forutsetningene for allmenngjøring av tariffavtaler, men som ikke benytter seg av det: Sverige og Danmark. Dette er spesielt relevant fordi det dermed er disse to landene som kan tenkes å innføre allmenngjøring av tariffavtaler i framtiden. Spørsmålet om allmenngjøring fører til lavere fagforeningsgrad vil nødvendigvis være en viktig del av diskusjonen om en eventuell innføring av allmenngjøring av tariffavtaler i Sverige og Danmark.

Jeg innledet denne oppgaven med å fremheve fagforeningenes viktige rolle i økonomien, blant annet ved å motvirke økonomisk ulikhet. Videre trakk jeg fram at man ved å studere institusjonelle forklaringsvariabler for fagforeningsgrad kan finne mulige tiltak for å motvirke den nedadgående utviklingen vi ser i store deler av verden i dag. Jeg har ikke funnet dekning for å si at allmenngjøring av tariffavtaler er et tiltak man kan innføre for å styrke fagforeningsgraden, men jeg har funnet dekning for at det ikke er en årsak til at fagforeningsgraden synker. Allmenngjøring av tariffavtaler er et tiltak som kan gi flere personer noen av de godene som fagforeningene gir og, som på samme måte som fagforeningene, kan bidra til lavere økonomisk ulikhet. Når det ikke ser ut til at allmenngjøring fører til lavere fagforeningsgrad, betyr dette at allmenngjøring kan være et viktig supplement til fagforeningene, for å gi tariffavtaler til de som ellers ikke ville hatt det. Fagforeningsgraden synker i de fleste land, og det vil mest sannsynlig bety at allmenngjøring av tariffavtaler vil spille en enda viktigere rolle i framtiden, i Norge og i resten av Verden.

6.1 FORSLAG TIL VIDERE FORSKNING

Hvis man skal ta forskningen på effekten av allmenngjøring av tariffavtaler på fagforeningsgraden videre fra dette forskningsopplegget, er et forslag å se på utviklingen i alle OECD-land, med tidsseriedata som går så langt tilbake at man kan få med seg flere innføringer av allmenngjøring av tariffavtaler. Da vil man kunne se en mer generell sammenheng, og man kan også se effekten av å slutte med allmenngjøring. Dette gjorde Storbritannia i 1981 og New Zealand i 1991. Med en allmenngjøringsvariabel som varierer over tid, og med en annen operasjonalisering av allmenngjøring av tariffavtaler enn det Checci og Lucifora (2002) bruker, kan det være mulig å få en mer generell innsikt i sammenhengen mellom allmenngjøring av tariffavtaler og fagforeningsgrad.

En annen mulighet, i stedet for å se på den generelle sammenhengen på tvers av land, vil være å gå dypere ned i mekanismene for hvordan allmenngjøring av tariffavtaler faktisk påvirker fagforeningsgraden. Eksempler på dette vil være å undersøke om allmenngjøring faktisk fører til at arbeidsgiver blir mer vennlig innstilt til fagforeninger, eller om allmenngjøring faktisk fører til lavere lønnsforskjeller mellom fagforeningsmedlemmer og ikke-medlemmer.

Hvis man får tilgang til norske registerdata, er en siste mulighet å se på forskjell i utvikling i fagforeningsgrad mellom bransjer som har innført allmenngjøring, og bransjer som ikke har allmenngjøring. På denne måten kan man få et mer nøyaktig bilde av allmenngjøringens effekt på fagforeningsgraden, enn når man analyserer endringer i fagforeningsgraden for Norge som helhet.

BIBLIOGRAFI

- Abadie, Alberto. 2020. «Using Synthetic Controls: Feasibility, Data Requirements, and Methodological Aspects». *Journal of Economic Literature* (kommende).
- Abadie, Alberto, Alexis Diamond og Jens Hainmueller. 2010. «Synthetic Control Methods for Comparative Case Studies: Estimating the Effect of California's Tobacco Control Program». *Journal of the American Statistical Association*, 105 (490): 493-505.
- Abadie, Alberto, Alexis Diamond og Jens Hainmueller. 2015. «Comparative Politics and the Synthetic Control Method». *American Journal of Political Science*, 59 (2): 495-510.
- Abadie, Alberto og Javier Gardeazabal. 2003. «The Economic Costs of Conflict: A Case Study of the Basque Country». *American Economic Review*, 93 (1): 113-132.
- Albanese, Robert og David Van Fleet. 1985. «Rational behavior in groups: The free-riding tendency». *The Academy of Management Review*, 10 (2): 244-255.
- Allmenngjøringsloven. Lov om allmenngjøring av tariffavtaler av 4. juni 1993 nr. 58.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1993-06-04-58>.
- Arbeidstilsynet.no. «Minstelønn». Lest 8.9.2020.
<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/lonn/minstelonn/>.
- Ashenfelter, Orley og John Pencavel. «Trade Union Growth: 1900-1960». *The Quarterly Journal of Economics*, 83 (3): 434-448.
- Bain, George og Farouk Elsheikh. *Union growth and the business cycle: An econometric analysis*. Oxford: Blackwell, 1976.
- Bell, Daniel. 1973. *The Coming of the Post-industrial Society*. New York: Basic Books.
- Bergsli, Alf. «Allmenngjøring: Tarifflønn til alle». *Arbeidslivet*.no. 26.10.2016.
<https://www.arbeidslivet.no/Lonn/Allmengjoring/Allmenngjoring/>.
- Billmeier, Adreas og Tomasso Nannicini. 2013. «Assessing Economic Liberalization Episodes: A Synthetic Control Approach». *Review of Economics and Statistics*, 95 (3): 983-1001.
- Blaschke, Sabine. 2000. «Union Density and European Integration: Diverging Convergence». *European Journal of Industrial Relations* 6 (2): 217-236.

- Blanchflower, David og Richard Freeman. 1992. «Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries». *Industrial Relations*, 31 (1): 56-77.
- Bohn, Sarah, Magnus Lofstrom og Steven Raphael. 2014. «Did the 2007 Legal Arizona Workers Act reduce the state's unauthorized immigrant population?». *Review of Economics and Statistics*, 96 (2): 258-269.
- Booth, Alison. 1985. «The Free Rider Problem and a Social Custom Model of Trade Union Membership». *Quarterly Journal of Economics*, 100 (1): 253-261.
- Brady, David. 2007. «Institutional, Economic, or Solidaristic? Assessing Explanations for Unionization Across Affluent Democracies». *Work and Occupations* 34 (1): 67-101.
- Bruun, Niklas. 2018. «Extension of collective agreements: The Nordic situation». I *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, redigert av Susan Hayter og Jelle Visser, 119-135. Geneve: International Labour Organization.
- Checchi, Daniele og Claudio Lucifora. 2002. «Unions and labour market institutions in Europe». *Economic policy*, 17 (35): 361-408.
- Checchi, Daniele og Jelle Visser. 2005. «Pattern Persistence in European Trade Union Density: A longitudinal analysis 1950–1996». *European Sociological Review* 21 (1): 1-21.
- Doudchenko, Nikolay og Guido W. Imbens. 2016. «Balancing, regression, difference-in-differences and synthetic control methods: A synthesis». *NBER Working Paper* no. 22791.
- Dube, Arindrajit og Ben Zipperer. 2015. «Pooling Multiple Case Studies Using Synthetic Controls: An Application to Minimum Wage Policies». *IZA Discussion Paper* no. 8944.
- Dundon, Tony. 2002. «Employer opposition and union avoidance in the UK». *Industrial Relations Journal* 33 (3): 234-245.
- Ebbinghaus, Bernhard og Jelle Visser. 1999. «When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950–1995». *European Sociological Review*, 15 (2): 135-158.

- Eldring, Line. 2010. «Norske erfaringer med allmenngjøring». I «Allmenngjøring i EU og Norge», redigert av Torgeir Stokke, 59-80. *Fafo-rapport* 2010:14.
- Eldring, Line et al. 2011. «Evaluering av tiltak mot sosial dumping». *Fafo-rapport* 2011:09.
- Eldring, Line og Jens Arnholtz Hansen. 2009. «Fagbevegelsen og arbeidsinnvandring: Strategier og resultater i Norge og Danmark». *Søkelys på arbeidslivet* 26 (1): 29-44.
- Eurofund. «Trade Union Density». Eurofund.europa.eu. 22.2.2019.
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/trade-union-density>.
- Ferman, Bruno, Cristine Pinto og Victor Possebom. 2018. «Cherry picking with synthetic controls». MPRA Paper no. 85138.
- Finseraas, Henning. «Social democratic representation and welfare spending: a quantitative case study». *Political Science Research and Methods*, 8 (3): 589-596.
- Freeman, Richard. 1986. «The Effect of the Union Wage Differential on Management Opposition and Union Organizing Success». *The American Economic Review*, 76 (2): 92-96.
- Freeman, Richard. 1989. «On the Divergence in Unionism among Developed Countries». *NBER Discussion Paper no. 2817*.
- Freeman, Richard. 1991. «How Much Has De-Unionisation Contributed to the Rise in Male Earnings Inequality?». *NBER Working Paper no. 3826*.
- Greifstein, Ralph, Leo Kissler og Hendrik Lange. «Trendreport Betriebsrätewahlen 2014». Hans Böckler Stiftung.
- Hall, Peter og David Soskice. 2001. *Varieties of capitalism*. Cambridge: Oxford University Press.
- Hardin, Garrett. 1968. «The Tragedy of the Commons». *Science*, 162 (3859): 1243-1248.
- Hardin, Russel og Garrett Cullity. «The Free Rider Problem». *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, redigert av Edward N. Zalta. 13.10.2020.
<https://plato.stanford.edu/entries/free-rider/>.
- Hayter, Susan og Jelle Visser. 2018. «The application and extension of collective agreements: Enhancing the inclusiveness of labour protection». I *Collective Agreements: Extending*

- Labour Protection*, redigert av Susan Hayter og Jelle Visser, 1-32. Geneve: International Labour Organization.
- Imbens, Guido og Donald Rubin. 2015. *Causal inference in statistics, social, and biomedical sciences*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kjellberg, Anders. 2009. «The Swedish Ghent system and trade unions under pressure». *Transfer: European Review of Labour and Research* 15 (3): 481-504.
- Kjøde, Ingvild. «Guide: Slik danner du fagforening». Dinside.no. 6.11.2020.
<https://www.dinside.no/jobb/guide-slik-danner-du-fagforening/62605682>.
- Kostøl, Fredrik og Ragnar Nymoen. 2015. «En økonometrisk analyse av næringstall». I *Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler*, redigert av Roger Bjørnstad. Oslo: Senter for lønnsdannelse.
- Mill, John Stuart. 1843. *A System of Logic, Ratiocinative and Inductive*. London: John W. Parker.
- Moene, Karl Ove. 2014. «Forord». I *Kapitalen i det 21. århundre*, skrevet av Thomas Piketty, 7-18. Oslo: Cappelen Damm.
- National Labor Relations Board. «Your Right to Form a Union». NLRB.gov. Lest 10.11.2020. <https://www.nlr.gov/about-nlr/rights-we-protect/the-law/employees/your-right-to-form-a-union>.
- OECD. 2020. Unemployment rate (indicator). Hentet 1.2.2020.
<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>.
- Olson, Mancur. 1965. *The Logic of Collective Action*. Cambridge: Harvard University Press.
- Przeworski, Adam og Henry Teune. 1970. *The Logic of Comparative Social Inquiry*. New York: Wiley Interscience.
- Rasmussen, Magnus. 2020. «Institutions (still) Rule: Labor Market Centralization and Trade Union Organization». Upublisert.
- Rubin, Donald. 1980. «Randomization analysis of experimental data: The Fisher. Randomization Test Comment». *Journal of the American Statistical Association*, 75 (371): 591-593.

- Sano, Joelle og John Williamson. «Factors Affecting Union Decline in 18 OECD Countries and their Implications for Labor Movement Reform». *Internation Journal of Comparative Sociology* 49 (8):479-500.
- Scruggs, Lyle og Peter Lange. «Where Have All the Members Gone? Globalization, Institutions, and Union Density». *The journal of politics*, 64 (1): 126-153.
- Stiegler, George. 1974 «Free Riders and Collective Action: An Appendix to Theories of Economic Regulation». *Bell Journal of Economics*, 5 (2): 359-365.
- Stokke, Torgeir. 2010. «Allmenngjøring i Europa» ». I «Allmenngjøring i EU og Norge», redigert av Torgeir Stokke, 9-24. *Fafo-rapport* 2010:14.
- Strumpf, Erin, Sam Harper og Jay Kaufman. 2017. «Fixed Effects and Difference-in-differences». I *Methods in Social Epidemiology*, redigert av Michael Oakes og Jay Kaufman, 341-368. Hoboken: Jossey-Bass.
- SSB Statistikkbank. Tabell 09315: Sysselsatte, etter bosted, arbeidssted, alder og næring (88 grupper, SN2007). Lest 1.10.2020. <https://www.ssb.no/statbank/table/09315/>
- Verdensbanken. «World development indicators». The World Bank Group. Besøkt 29.1.2020. <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL>.
- Visser, Jelle. 2002. «Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends». *British Journal of Industrial Relations* 40 (3): 403-430.
- Visser, Jelle. 2006. «Union membership statistics in 24 countries». *Monthly Labor Review*, 129 (1): 38-49
- Visser, Jelle. 2018. «Extension policies compared: How the extension of collective agreements works in the Netherlands, Switzerland, Finland and Norway». I *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, redigert av Susan Hayter og Jelle Visser, 33-64. Geneve: International Labour Organization.
- Visser, Jelle. 2019. ICTWSS Database version 6.0 and codebook. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam.

Western, Bruce. 1995. «A comparative study of working-class disorganization: Union decline in eighteen advanced capitalist countries». *American Sociological Review*, 60 (2): 179-201.

Western, Bruce. 1999. *Between Class and Market: Postwar Unionization in the Capitalist Democracies*. Princeton: Princeton University Press

APPENDIKS A: VEKTER

Tabell A-1: Vekter for modell 1

Land	Vekter
Danmark	0.353
Canada	0.311
Japan	0.000
Sverige	0.124
Storbritannia	0.211
USA	0.000

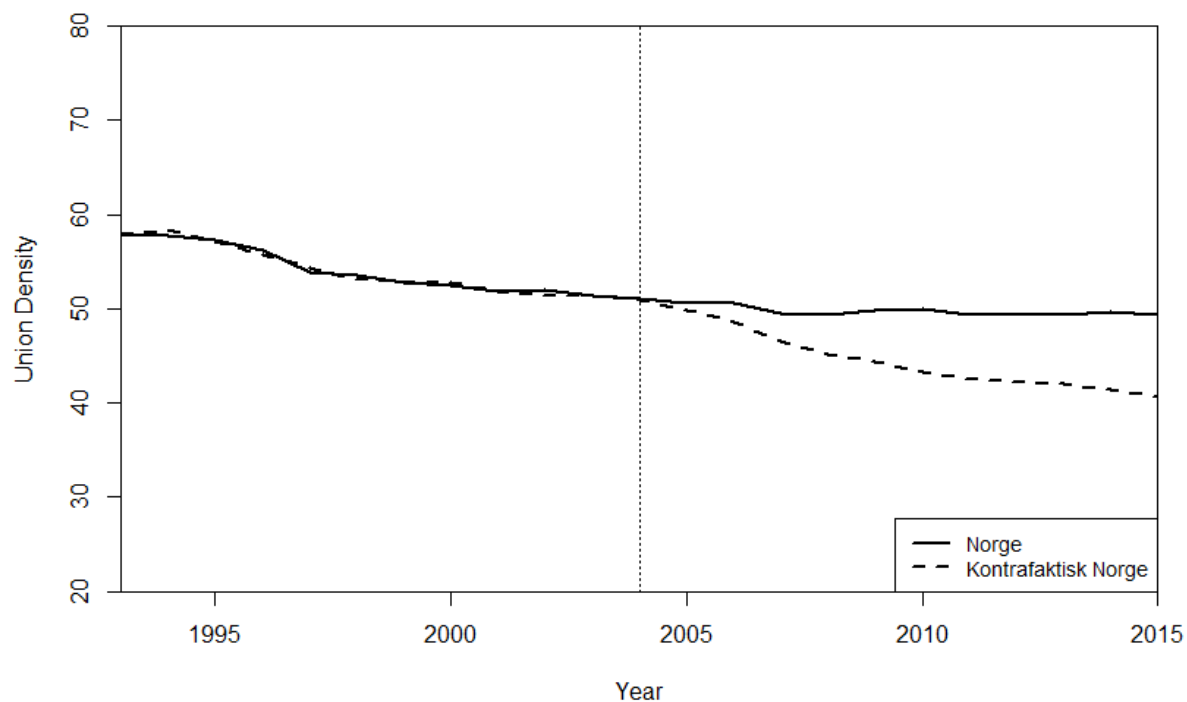
Tabell A-2: Vekter for modell 2

Land	Vekter
Danmark	0.041
Canada	0.208
Japan	0.250
Sverige	0.034
Storbritannia	0.036
USA	0.125
Kypros	0.029
Malta	0.053
New Zealand	0.030
Latvia	0.123
Litauen	0.039
Polen	0.031

APPENDIKS B: KONTROLL AV FORUTSETNINGER

2004 som behandlingstidspunkt

Figur B-1: Plot for Norge og kontrafaktisk Norge med 2004 som eksponeringstidspunkt

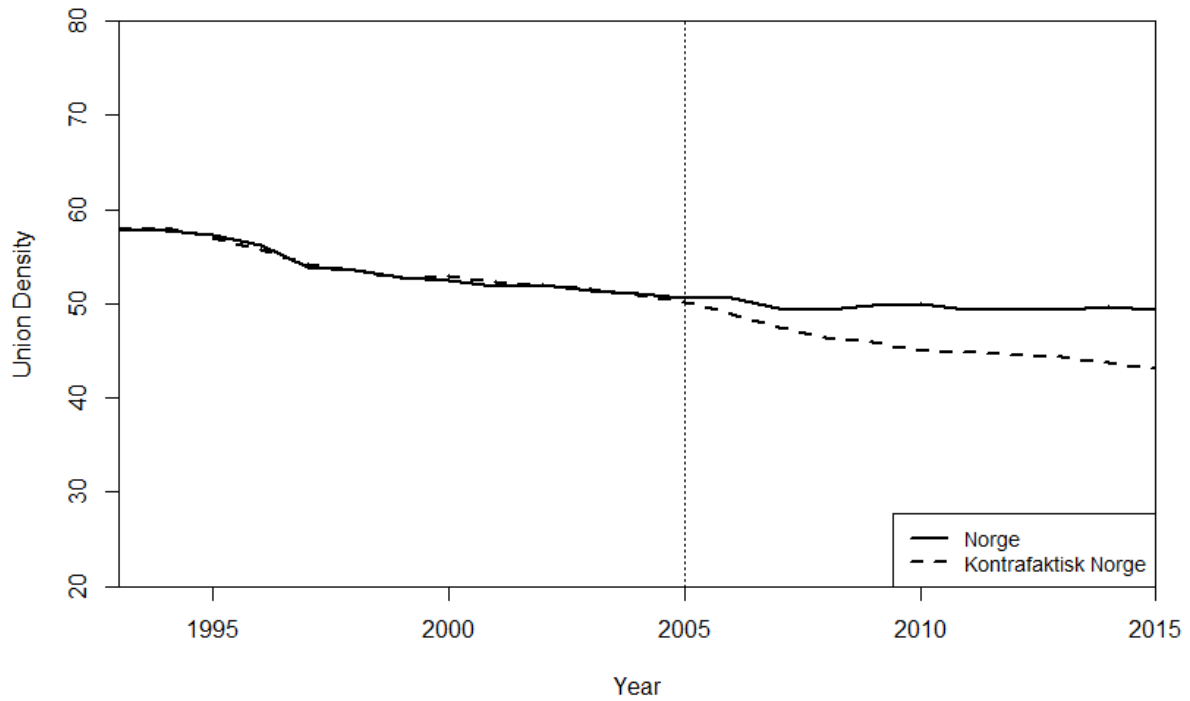


Tabell B-1: Resultat med 2004 som behandlingstidspunkt

\tilde{R}^2	MSPE	p-verdi
0.98	22.15	0.15

Uten Sverige i donor-pool

Figur B-2: Plot for Norge og kontrafaktisk Norge uten Sverige i Donor-pool

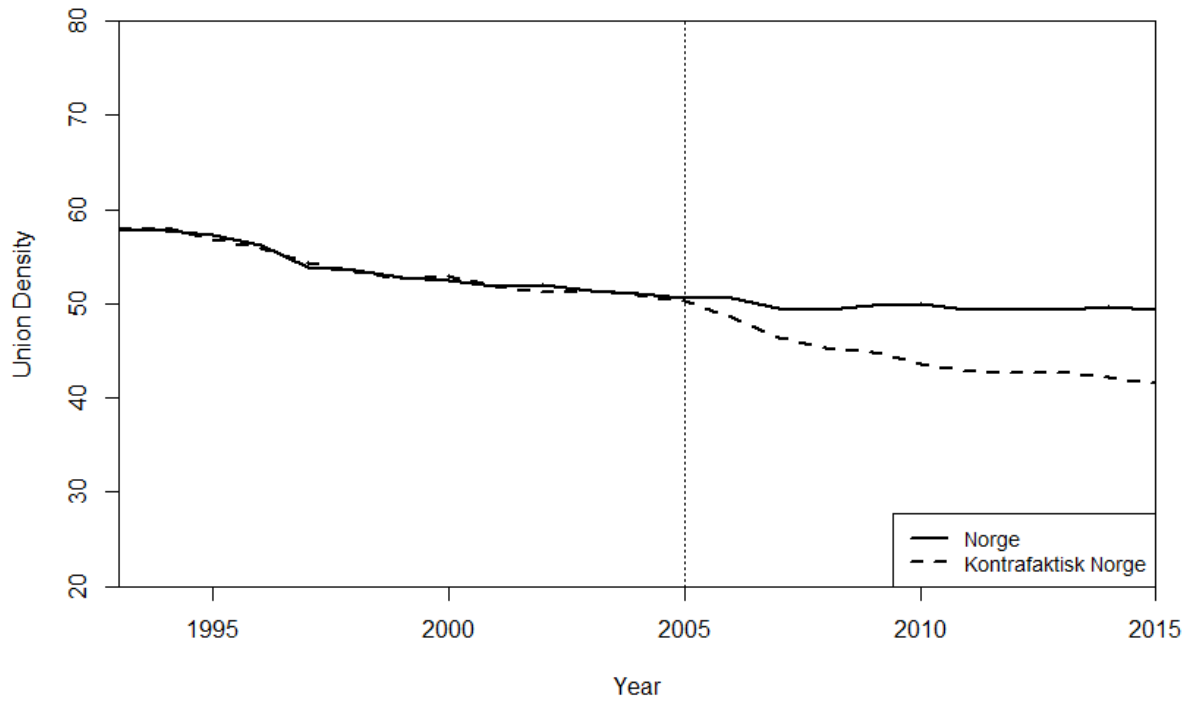


Tabell B-2: Resultat uten Sverige i donor-pool

\tilde{R}^2	MSPE	p-verdi
0.98	41.31	0.15

Uten Storbritannia i donor-pool

Figur B-3: Plot for Norge og kontrafaktisk Norge uten Storbritannia i donor-pool



Tabell B-3: Resultat uten Storbritannia i donor-pool

\tilde{R}^2	MSPE	p-verdi
0.98	24.15	0.08

Gratispassasjerer til besvær?

Denne masteroppgaven analyserer hvordan innføringen av allmenngjorte tariffavtaler i 2004 har påvirket fagforeningsgraden i Norge. Ved bruk av synthetic control-metoden, blir effekten av allmenngjøring på fagforeningsgraden beregnet ved å estimere hvordan fagforeningsgraden i Norge ville ha utviklet seg, hvis allmenngjøring av tariffavtaler aldri hadde blitt innført. Den empiriske analysen gir en upresist estimert nulleffekt. Resultatene tyder på at allmenngjøring av tariffavtaler har hatt en positiv effekt på fagforeningsgraden, men den er ikke signifikante. Det er likevel ingenting i resultatene som tyder på at allmenngjøring av tariffavtaler har hatt en negativ effekt på fagforeningsgraden.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo 2021
ID-nr.: 961