



**23.09.2016**

---

## Forutsetninger for allmenngjøringsvedtak i elektrofagene og skips- og verftsindustrien

---

**Til**

Tariffnemnda %Johan Kr.  
Øydegard

**Fra**

Samfunnsøkonomisk  
analyse

**Emne**

Forutsentninger for  
allmenngjøringsvedtak i  
elektrofagene og skips-  
og verftsindustrien

### Innhold

<b>1</b>	<b>Bakgrunn</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Konsekvenser av innvandringen</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Allmenngjøringsordningen</b>	<b>6</b>
3.1	<i>Tariffnemndas mandat</i>	6
3.2	<i>Allmenngjøring innenfor elektrofagene og skips- og verftsindustrien</i>	7
<b>4</b>	<b>Utvikling i potensielle drivkrefter</b>	<b>11</b>
4.1	<i>Innvandring</i>	11
4.2	<i>Bransjenes lønnsomhet</i>	15
4.3	<i>Midlertidighet</i>	17
4.4	<i>Organisasjonsgrad og avtaledekning</i>	20
<b>5</b>	<b>Våre vurderinger</b>	<b>22</b>

## 1 Bakgrunn

En velfungerende lønnsdannelse er viktig for norsk økonomi. Gjennom lønnsdannelsen fordeles inntektene fra verdiskapingen mellom arbeidstakere og eiere og mellom ulike grupper av arbeidstakere. Lønnsdannelsen skal videre sikre samsvar mellom tilbud og etterspørsel etter ulike typer arbeidskraft, og bidra til at arbeidskraften anvendes der den har høyest samfunnsøkonomisk avkastning.<sup>1</sup>

Det norske systemet for regulering av relasjoner mellom arbeidstaker og arbeidsgiver skjer gjennom et system av tariffavtaler, og muliggjør koordinering av lønns- og arbeidslivsspørsmål på tvers av avtaleområder (tariffavtaler). Dette omtales som frontfagsmodellen.<sup>2</sup> Tariffavtalene, sammen med høy organisasjonsgrad i fag- og arbeidsgiverforeninger, danner grunnlaget for den norske modellen for lønnsdannelse, som bygger på at lønnsveksten skal først tilpasses det konkurranseutsatt sektor (frontfaget) kan tåle over tid. Veksten i lønnskostnadsnivået i frontfaget skal så virke som en norm for lønnsoppgjørene i øvrig arbeidsliv.

Høy organisasjonsgrad er sentralt i frontfagsmodellen fordi det sørger for at frontfagsoppgjøret faktisk blir lønnsnormen også i andre næringer. Med lav organisasjonsgrad kan et tariffbasert system bidra til å skape ulikhet og konkurransevidninger mellom dem som er omfattet av avtalene, og de bedriftene og arbeidstakere som ikke er en del av avtaleområdet. Lavere organisasjonsgrad gir dermed mer indre spenninger i lønnsdannelsessystemet fordi hver enkel tariffavtale bare er forpliktende for de som underskriver avtalen (medlemmer i organisasjonene).

Spenninger i lønnsdannelsen var lenge lite påaktet i Norge fordi tariffavtalenes normgivende virkning for flere arbeidsavtaler enn det overenskomstene dekket sørget for en form for «frivillig allmenngjøring».<sup>3</sup> Over de siste tiårene har globalisering ført til store endringer i vestlige arbeidsmarkeder. For det første har globaliseringen ført til at virksomheter opplever en hardere konkurranse enn tidligere, som gir økt behov for fleksibilitet og omstillingsevne. For det andre har globaliseringen ført til økt mobilitet i arbeidskraften på tvers av landegrenser.<sup>4</sup> Bjørnstad og Nymo (2015) identifiserte fem stressfaktorer for den norske frontfagsmodellen, hvor arbeidsinnvandring er en av dem. Dersom den norske frontfagsmodellen skulle kollapse under press fra disse stressfaktorene viser både empirisk og teoretisk forskning at vi vil kunne oppleve høyere arbeidsledighet, mer ustabilitet, svekket konkurransevne, større lønnsforskjeller og lavere produktivtvekst.<sup>5</sup>

Etter hvert som den «frivillige allmenngjøringen» har blitt svekket, blant annet som følge av den økte arbeidsinnvandringen, har det i enkelte bransjer blitt vedtatt formell allmenngjøring av tariffbestemmelser. Dette er hjemlet gjennom lov av 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler (heretter Allmenngjøringsloven). Allmenngjøringsloven har som formål å sikre utenlandske arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevidning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet. Lovens virkeområde gjelder fastsetting av lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i Norge. Loven omfatter også arbeidstakere på skip og arbeidstakere sysselsatt i petroleumsvirksomhet i norsk sjøterritorium og den norske delen av kontinentalsokkelen.

<sup>1</sup> NOU 2016: 15 *Lønnsdannelse i lys av nye økonomiske utviklingstrekk (foreløpig utgave)*

<sup>2</sup> Bjørnstad og Nymo (2015) *Frontfagsmodellen i fortid, nåtid og framtid*, Rapport nr. 1-2015, Senter for lønnsdannelse

<sup>3</sup> Ibid

<sup>4</sup> Sterud m.fl. (2014) *Midlertidig ansettelsesformer og helse – en kunnskapsoversikt*, Statens arbeidsmiljøinstitutt

<sup>5</sup> Bjørnstad og Nymo (2015) *Frontfagsmodellen i fortid, nåtid og framtid*, Rapport nr. 1-2015, Senter for lønnsdannelse

I de fleste europeiske land er formålet med allmenngjøring å sikre tariffmessige vilkår til flest mulig i det ordinære nasjonale arbeidsmarkedet. Den norske allmenngjøringsloven skiller seg imidlertid fra andre lands allmenngjøringsordninger, ved at dens eksplisitte formål er å beskytte utenlandske arbeidstakere.<sup>6</sup> Den norske allmenngjøringsordningen er imidlertid likevel et viktig virkemiddel mot sosial dumping i bransjer der dette spesielt er en utfordring.

I dag er blant annet Industrioverenskomsten/VO-delen for skips- og verftsindustrien og deler av Landsoverenskomsten for elektrofagene allmenngjorte og Tariffnemnda skal om kort tid vurdere om disse vedtakene skal videreføres. Tariffnemnda har bedt Samfunnsøkonomisk analyse å vurdere i hvilken grad grunnlaget for dette fortsatt er til stede. Bakgrunnen for dette er at det ikke eksisterer tilgjengelig lønnsstatistikk som gjør det mulig å dokumentere om utenlandske arbeidstakere fortsatt har lønnsvilkår som er dårligere enn det som gjelder for norske arbeidstakere.

I dette notatet vurderer vi derfor om grunnlaget for allmenngjøringen fortsatt er gjeldende ved å betrakte utviklingen i bakenforliggende årsaker til at utenlandske arbeidstakere i så fall skulle fått dårligere lønnsvilkår enn norske arbeidstakere. For å gjøre dette må vi først forstå mekanismene som bidrar til sosial dumping og lavlønnspresset i enkelte bransjer. I neste kapittel går vi derfor gjennom noe av den nyeste forskningen som kaster lys over dette, mens vi i kapittel 3 samler informasjon om siste tids utvikling i disse bakenforliggende drivkreftene. I kapittel 4 drøfter vi funnene og forsøker å svare på om disse tilsier at grunnlaget for allmenngjøringsvedtakene fortsatt er til stede.

---

<sup>6</sup> Avsnittet bygger på Bjørnstad mfl. (2015). En grundig gjennomgang av allmenngjøring i EU og Norge er gitt i Stokke (2010) *Allmenngjøring i EU og Norge*, Faf o-rapport 2010:14

## 2 Konsekvenser av innvandringen

Bjørnstad og Nymoen (2015) påpeker at arbeidsinnvandringen øker koordineringskostnadene for både arbeidstakere (som står i fare for å bli arbeidsledige) og arbeidsgivere (som kan miste sin konkurransekraft overfor konkurrenter som får lettere tilgang til den billige arbeidskraften), men også at det norske arbeidsmarkedet i det store og hele har klart å absorbere den enorme arbeidsinnvandringen vi har opplevd etter EU-utvidelsen i Øst-Europa etter 2004.

De nye arbeidsplassene i Norge har imidlertid bare kommet blant innvandrerbefolkningen. Innvandringen forklarer dermed hvordan sysselsettingsveksten har vært mulig, men ikke hvordan arbeidsplassene har blitt skapt. Jobbskaping kan ha tre kilder:

1. Økt etterspørsel i økonomien
2. Arbeidskraft erstatter annen produktinnsats
3. Lavere produktivitet fra arbeidskraften

Den første kilden skaper jobber gjennom økt etterspørsel etter arbeidskraft fra virksomheter som må levere til den økte etterspørselen etter varer og tjenester. For at arbeidskraft skal kunne erstatte annen produktinnsats, som innkjøp av halvfabrikata eller investeringer i kapitalutstyr, må prisen på arbeidskraft være billigere enn andre innsatsfaktorer. Dersom arbeidskraften produserer færre varer og tjenester med samme innsats som før, faller produktiviteten, og sysselsettingen må øke for å opprettholde produksjonen. Det kan være vanskelig å tenke seg at den samme arbeidskraften som før blir mindre produktiv, men samlet sett kan dette skyldes at høyproduktiv arbeidskraft blir erstattet med mindre produktiv arbeidskraft. Dette kan skje som følge av at den lavproduktive arbeidskraften er relativt sett billigere.<sup>7</sup>

Bjørnstad mfl. (2016) viser, ved hjelp av den makroøkonomiske modellen NAM, at nesten hele sysselsettingsveksten siden 2003 har kommet fra lavere renter, økte petroleumsinvesteringer, samt økt offentlig konsum og investeringer (altså punkt 1 over).

Gjelsvik, Nymoen og Sparrman (2015) undersøker om det norske systemet for lønnsdannelse har blitt vesentlig påvirket av økningen i tilgangen til arbeidskraft etter EU-utvidelsen i 2004. Ved å studere data for perioden 1980-2011 finner de at arbeidsinnvandringen har hatt en betydelig og signifikant effekt på lønningen i norsk industri, som videre har dempet den generelle lønnsveksten gjennom at industrien utgjør frontfaget.<sup>8</sup> Bjørnstad mfl. (2015) ser i en tilsvarende analyse på betydningen av arbeidsinnvandring til bygge- og anleggsvirksomhet, vakttjenester og eiendomsdrift, samt verftsindustri. Studien viser tilsvarende at arbeidsinnvandringen har hatt en klar dempende effekt på lønnsveksten i typiske lavlønnsyrker i privat sektor, samt forårsaket lavere produktivitet og mindre investeringer i kapital. Lavere lønnsvekst kan dermed forklare noe av sysselsettingsveksten siden 2004, gjennom punkt 2 og 3 over.

Bjørnstad mfl. (2016) har sett på om den sterke veksten i sysselsettingen av arbeidstakere fra blant andre EU-land i Øst-Europa, i tillegg til gjennom kanalene i de tre punktene over, har gått på bekostning av øvrige

<sup>7</sup> Dette av snitt bygger på Bjørnstad mfl. (2016) *Innvandrer sysselsetting og konsekvenser for norske arbeidere*, Rapport nr. 5-2016, Senter for lønnsdannelse

<sup>8</sup> Gjelsvik, Nymoen og Sparrman (2015) *Have inflation targeting and EU labour immigration changed the system of wage formation in Norway*, Discussion Papers No. 824, Statistisk sentralbyrå

arbeidstakere. Dette vil i stor grad være en test på om det har foregått sosial dumping. Studien deler arbeidskraften i to grupper etter landbakgrunn. I tillegg betrakter den en tredje gruppe arbeidstakere som er innleide fra bemanningsforetak uavhengig av landbakgrunn:

- Landgruppe 1: Norge, Europa utenom EU-land i Øst-Europa, Russland og Eks-Jugoslavia, Nord-Amerika og Oceania.
- Landgruppe 2: De som er født i Afrika, Asia, Sør- og Mellom-Amerika, EU-land i Øst-Europa, Russland, Eks-Jugoslavia.
- Arbeidstakergruppe 3: De som er innleide fra bemanningsforetak uavhengig av landbakgrunn.

For de ti største «innvandrernæringene» fant studien en signifikant negativ substitusjonselastisitet mellom bruken av arbeidskraft fra landgruppe 1 og landgruppe 2. For flere av disse næringene utgjør antall sysselsatte fra EU-land i Øst-Europa en så stor andel av de fra landgruppe 2, at det i hovedsak er disse det er snakk om. Tallfestingen viser at én prosent lavere lønn til innvandrere fra landgruppe 2 i forhold til de fra landgruppe 1, reduserer den relative bruken av arbeidskraft fra landgruppe 1 med 0,35 prosent i disse næringene. Gjennomsnittlig timelønn til arbeidstakere fra landgruppe 2 var typisk 80-90 prosent av lønna til de fra landgruppe 1 i næringene i perioden 2003-2012. Når tilgangen på arbeidskraft fra landgruppe 2 har økt, har det således vært en sterk tendens til å erstatte de fra landgruppe 1, herunder norskfødte arbeidstakere. Omtrent 60 prosent av vridningen i sammensetningen av sysselsettingen etter landbakgrunn kan forklares med det lavere lønnsnivået til de fra landgruppe 2.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Bjørnstad mfl. (2016) *Innvandrerusselsetting og konsekvenser for norske arbeidere*, Rapport nr. 5-2016, Senter for lønnsdannelse

### 3 Allmenngjøringsordningen

Et seriøst arbeidsliv fordrer at både arbeidsgivere og arbeidstakere følger gjeldende lover og regler, som for eksempel skatte- og arbeidsmiljøregler.<sup>10</sup> Det er imidlertid viktig å skille mellom kriminelle og useriøse aktører. Arbeidsmarkeds kriminalitet handler om brudd på norske lover, mens useriøsitet er et begrep som henviser kun til brudd på (etiske) normer.

Regler om lønnsnivå i Norge finnes bare der det er vedtatt allmenngjøring, eller der arbeidstakere fra land utenfor EU får opphold for å arbeide i Norge. For det meste av arbeidslivet finnes det ingen bestemmelser om ulovlig lav lønn.<sup>11</sup> Begrepet *sosial dumping* blir derfor ofte nevnt i sammenheng med useriøsitet, og brukes hovedsakelig i forbindelse med utenlandske arbeidstakere, særlig arbeidstakere fra de nye EU-/EØS-landene.

Sosial dumping ble i St.meld. nr. 18 (2007-2008) definert som «[...] når utenlandske arbeidstakere utsettes for brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler, herunder regler om arbeidstid og krav til bostandard, og når lønn og andre ytelser er uakseptabelt lave sammenliknet med hva norske arbeidstakere normalt tjener, eller ikke er i tråd med allmenngjøringsforskrifter der slike gjelder».<sup>12</sup>

Sosial dumping omfatter derfor utnyttelse av utenlandsk arbeidskraft som av mange oppfattes som uetisk, men som ikke nødvendigvis er i strid med loven. Erfaring har imidlertid vist at det i saker med svært lave lønninger utenfor allmenngjort område ofte er sterke knytninger til en rekke lovstridige forhold, som svart arbeid og grove brudd på arbeidsmiljøloven. Dette kan også omfatte norske arbeidstakere, men som regel rammer det de mest utsatte gruppene i arbeidsmarkedet, som nyankomne innvandrere og unge arbeidstakere.<sup>13</sup>

#### 3.1 Tariffnemndas mandat

Det er Tariffnemnda som skal fatte vedtak om eventuell allmenngjøring. Tariffnemnda kan etter krav fra en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon fastsette at lønns- og arbeidsvilkår som følger av en tariffavtale skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art som avtalen omfatter, også for utenlandske arbeidstakere og uorganiserte norske arbeidstakere. Tariffnemnda er opprettet med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler (heretter Allmenngjøringsloven).

Tariffnemndas medlemmer, med personlige varamedlemmer, blir oppnevnt for tre år. Ett av medlemmene skal representere arbeidstakerinteresser, og ett arbeidsgiverinteresser. I tillegg oppnevner Arbeids- og Sosialdepartementet (ASD) ett medlem fra den organisasjon som fremmer krav overfor nemnda og ett medlem fra dennes tariffmotpart i den tariffavtalen som kreves allmenngjort, så fremt ikke begge parter allerede er faste medlemmer av Tariffnemnda. Disse medlemmene oppnevnes kun for den enkelte sak.

For at Tariffnemnda skal ta et krav om allmenngjøring av en tariffavtale til behandling, er det et vilkår at kravet er fremsatt av en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon som er part i avtalen og har innstillingsrett etter arbeidstvistloven § 39 første ledd. For en arbeidsgiverorganisasjon kreves det med andre ord at den skal omfatte minst 100 arbeidsgivere som til sammen sysselsetter minst 10 000 arbeidstakere, for

<sup>10</sup> Situasjonsbeskrivelse 2014: Arbeidsmarkeds kriminalitet i Norge

<sup>11</sup> Ibid

<sup>12</sup> St.meld. nr. 18 (2007-2018) *Arbeidsinnvandring*

<sup>13</sup> Situasjonsbeskrivelse 2014: Arbeidsmarkeds kriminalitet i Norge

arbeidstakerorganisasjon minst 10 000 arbeidstakere som medlemmer. Kun organisasjoner som oppfyller disse kravene kan kreve at Tariffnemnda behandler et krav om allmenngjøring.

Tariffnemnda kan så treffe vedtak om at en landsomfattende tariffavtale helt eller delvis skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter. Et slikt vedtak kan treffes dersom det er dokumentert at utenlandske arbeidstakere utfører eller kan komme til å utføre arbeid på vilkår som er samlet sett dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke. Tariffnemnda kan også av eget tiltak treffe vedtak om allmenngjøring dersom allmenne hensyn krever slik regulering.

Et vedtak om allmenngjøring kan bare gjelde de deler av tariffavtalen som regulerer de enkelte arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår, men i særlige tilfeller kan Tariffnemnda fastsette andre lønns- og arbeidsvilkår enn det som følger av tariffavtalen. De lønns- og arbeidsvilkår som fastsettes i et vedtak, skal gjelde som ufravikelige minstevilkår i arbeidsforholdet mellom en arbeidstaker som omfattes av vedtaket og dennes arbeidsgiver. Et vedtak gjelder inntil Tariffnemnda treffer et nytt vedtak, eller dersom partene i en avtale ikke krever nytt vedtak innen en måned etter at tariffavtalen er avløst av en ny avtale.

Dersom en part i en allmenngjort tariffavtale fremmer krav om et nytt vedtak om allmenngjøring i samme sak, kan Tariffnemnda treffe vedtak uten at det fremlegges ny dokumentasjon for lønns- og arbeidsvilkårene.

### 3.2 Allmenngjøring innenfor elektrofagene og skips- og verftsindustrien

I 2003 begjærte LO allmenngjøring av deler av elektrooverenskomsten, byggfagoverenskomsten og verkstedoverenskomsten på syv landbaserte petroleumsanlegg. Dette var Tariffnemndas første sak. Under behandlingen av saken ble mye fokus rettet mot dokumentasjonskravet, da det viste seg at det var vanskelig å skaffe til veie tidsmessig relevant informasjon. Til tross for dette fant nemndas flertall at det var sannsynliggjort at det på de aktuelle anleggene arbeidet utenlandske arbeidstakere til lønns- og arbeidsvilkår som ikke kunne anses for å være likeverdige med norske tariffestede vilkår. Til tross for at enkelte av anleggene enda ikke var i ordinær drift ble allmenngjøring også for disse anleggene vedtatt med støtte i forskrift om allmenngjøring, som sier at allmenngjøring også kan vedtas dersom det er grunn til å anta at problemer er nært forestående.

I 2005 traff Tariffnemnda vedtak om allmenngjøring av Fellesoverenskomsten for byggfag (FOB) 2004-2006 og Landsoverenskomsten for elektrofagene (LOK) 2004-2006. Allmenngjøringen av Landsoverenskomsten for elektrofagene ble allmenngjort for Oslo og Akershus, og berørte arbeidstakere som utførte installasjoner, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg. I hovedsak var det lønnsbestemmelser, både for grunnlønn og ulike tillegg, som ble allmenngjort. Vedtaket ble videreført til også å gjelde FOB 2006-2008 og LOK 2006-2008 året etter.

Den 6. oktober 2008 ble det vedtatt delvis allmenngjøring av Verkstedoverenskomsten (VO) i skips- og verftsindustrien etter en begjæring fra LO. Begjæringen gjaldt allmenngjøring for hele landet, men ble bransjemessig avgrenset til skips- og verftsindustrien, som omfatter skipsverftsindustrien og olje- og gassrelaterte verft. Vedtaket ble fattet på bakgrunn av dokumentasjon som viste at det innenfor skips- og verftsindustrien ble operert med lønns- og arbeidsvilkår som var påviselig dårligere enn det som ellers var normalt i bransjen. Arbeidsgiversiden dokumenterte at de betalt priser som skulle dekke akseptable lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakerne, men nemnda fant at dette ikke behøvde å bety at de enkelte arbeidstakerne

faktisk satt igjen med en skikkelig lønn. Timelønnene som ble oppgitt var til dels vesentlig lavere enn den laveste lønnsatsen i VO. I sitt vedtak viste Tariffnemnda også til at ytelser som betales som refusjon av for eksempel reiseutgifter, kost og losji med mere, ikke kunne betraktes som en del av minstelønnen. Konklusjonen var at det var sannsynliggjort at det fantes arbeidstakere som utførte arbeid på vilkår som samlet sett ikke var likeverdige de vilkår norske arbeidstakere har.

Nemndas flertall konstaterte på bakgrunn av ovenstående at lovens vilkår for allmenngjøring var oppfylt og at allmenngjøring var et nødvendig tiltak for å oppnå lovens formål om å sikre likeverdige vilkår. I tillegg til minstelønnsbestemmelsene besluttet Tariffnemnda også å allmenngjøre arbeidstidsbestemmelsen, bestemmelser om overtidkompensasjon og skiftarbeidstillegg. Dette ble begrunnet med at allmenngjøringen av minstelønnsbestemmelsene alene ikke ville være nok til å sikre utenlandske arbeidstakere likeverdige lønns- og arbeidsvilkår.

I tillegg til å argumentere for at den høye tariffavtaledekningen i skips- og verftsindustrien sannsynligvis førte til at normalarbeidstiden må anses å være det som følger av VO, vektla Nemnda at kompensasjon for overtid og skiftarbeidstillegg var av stor betydning for arbeidstakernes faktiske lønn og at det derfor var hensiktsmessig også å allmenngjøre disse bestemmelsene.

En viktig grunn til vedtaket om allmenngjøring i skips- og verftsindustrien i 2008 var den sterke veksten i arbeidsinnvandrere som er utstasjoner av utenlandske underentreprenører eller leid inn fra bemanningsbyrå i årene 2005-200. Denne veksten var også ledsaget av økt lavlønnskonkurranse fra norske underleverandører.

Den 18. desember 2008 ble det fattet vedtak om ikke å allmenngjøre Elektrofagoverenskomsten (2008-2010) for hele landet. Nemndas flertall la vekt på at dokumentasjonen var begrenset og delvis motstridende og at dette reiste tvil om dokumentasjonen kunne sies å være representativ for bransjen som sådan. Mindretallet mente at det var tilstrekkelig dokumentert at det også utenfor Oslo og Akershus arbeidet utenlandske elektrikere på vilkår som samlet sett var dårligere enn hva norske elektrikere tilbys. Nemndas endelige vedtak ble begrunnet med at allmenngjøring ikke fremsto som et berettiget og forholdsmessig virkemiddel.

I desember 2010 vedtok Tariffnemnda å ikke videreføre Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for byggeplasser i Osloregionen for elektrofagarbeidere. Nemnda la til grunn at allmenngjøringsforskriften hadde virket etter sin hensikt og ført til at utenlandske arbeidstakere innenfor forskriftens virkeområde hadde fått likeverdige lønns- og arbeidsvilkår med norske arbeidstakere. Det ble lagt særlig vekt på dokumentasjon fra Arbeidstilsynet som viste til at det ikke lenger ble avdekket ulovlige forhold blant utenlandske elektrikere og at det ikke forelå opplysninger om andre forhold innenfor tariffområdet som i tilstrekkelig grad sannsynliggjorte at allmenngjøringsforskriftens bortfall ville føre til vesentlig svekkede vilkår. Forskriften for bygningsarbeidere ble videreført.

I 2013 ble det fattet vedtak om videreføring av forskrift om delvis allmenngjøring av Industrisammenkomsten/VO-delen 2012-2014. I forbindelse med vedtaket ble navnet endret til forskrift om delvis allmenngjøring av Industriooverenskomsten/VO-delen for skips- og verftsindustrien 2012-2013. Nemndas flertall la vekt på dokumentasjon av bransjeforhold som støttet påstand om at vilkårene for allmenngjøring fortsatt var tilstede. Ved å vise til Høyesteretts avgjørelse la Tariffnemnda til grunn at bestemmelsene i forskriften om



utenbystillegg, arbeidstid, overtidstillegg og kostnadsdekning ved overnatting utenfor hjemmet var i samsvar med EØS-avtalen og EØS-direktivet om utsendte arbeidstakere, noe som tidligere hadde vært mye omdiskutert.

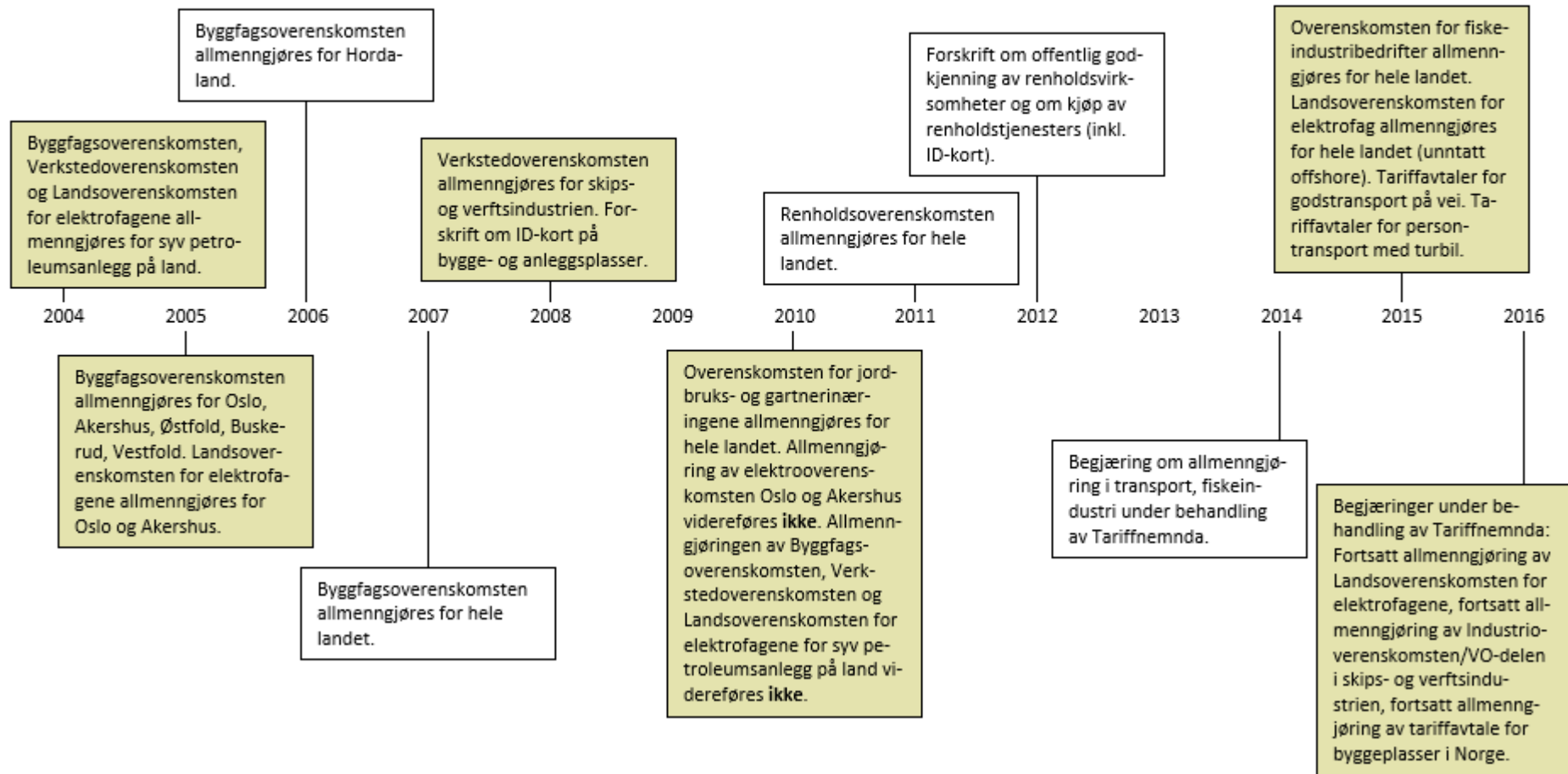
I 2014 ble det igjen fattet vedtak om videreføring av forskriften om delvis allmenngjøring av Industrioverenskomsten/VO-delen for skips- og verftsindustrien. Som i 2013 mente Nemndas flertall at vilkårene for allmenngjøring var til stede, og viste til dokumentasjon av bransjeforhold. Mindretallet bemerket at det overordnede bildet viste ryddige forhold i bransjen og at annen fremlagt dokumentasjon ikke tilsa en fortsatt allmenngjøring. Diskusjonen dreide seg igjen om blant annet utenbystillegg, reiseutgifter samt kost og losji, og at fraværet av disse godene i seg selv ikke kunne bli tatt til inntekt for et behov for fortsatt allmenngjøring. Tariffnemnda gjorde derfor en særskilt vurdering om hvorvidt allmenngjøring av utenbystillegg skulle videreføres. Tariffnemnda så hen til at det i 2013 ble innført nye regler i arbeidsmiljøloven om likebehandling ved utleie fra bemanningsforetak.

Som en følge av de nye reglene vil arbeidstakere som leies ut fra bemanningsforetak til tariffbundne virksomheter normalt ha rett til tariffavtalens utenbystillegg, uavhengig av om utenbystillegget er allmenngjort eller ikke. Men fordi arbeidstakere i utenlandske og norske virksomheter som ikke er tariffbundne, samt arbeidstakere som leies ut fra ikke-tariffbundne bemanningsforetak til slike virksomheter ikke vil ha denne retten i fravær av allmenngjøring la flertallet til grunn at et bortfall ville kunne ramme en ikke ubetydelig andel av bransjens arbeidstakere. Tariffnemnda vedtok derfor at allmenngjøring av utenbystillegget var et nødvendig tiltak for å redusere ulikheten mellom norske og utenlandske arbeidstakere, og dermed kunne oppfylle målet med allmenngjøringsloven.

Den 3. februar 2015 ble det fattet et vedtak i Tariffnemnda om fastsettelse av forskrift om delvis allmenngjøring av Landsoverenskomsten for elektrofagene med bakgrunn i krav fra LO om allmenngjøring for hele landet. I begjæringen hadde det blitt vist til at flere verft som benyttet innleid arbeidskraft eller som satt ut el-arbeider på entrepriser hvor elektrikere ble lønnet vesentlig lavere enn det som fulgte av overenskomstens lønnsbestemmelser. I tillegg ble det vist til dokumentasjon på tilfeller av sosial dumping innenfor bygge- og anleggsbransjen. Det ble videre dokumentert at skifttillegg og øvrige ulempetillegg utgjorde en betydelig del av lønnen for arbeidstakere i bransjen, og disse tilleggene ble derfor også begjært allmenngjort i tillegg til bestemmelsene om fastlønn. Tariffnemndas flertall fant at det var sannsynliggjort at utenlandske arbeidstakere som utførte elektrofagarbeid innenfor landbasert virksomhet i skips- og verftsindustrien hadde lønns- og arbeidsvilkår som samlet sett var dårligere enn det som gjaldt for norske arbeidstakere, og at vilkårene for allmenngjøring dermed var oppfylt. Flertallet mente derimot ikke at vilkårene for allmenngjøring i tilstrekkelig grad var tilstede innenfor petroleumsvirksomhet til havs, og overenskomsten ble derfor ikke allmenngjort innenfor denne delen av bransjen.

Tariffnemndas endelige vedtak var i samsvar med deler av begjæringen. Overenskomstens minstelønnsbetingelser samt skifttillegg for arbeidsplasser med skiftarbeid ble allmenngjort, men det ble ikke funnet nødvendig å allmenngjøre bestemmelsene om arbeidstid og godtgjøring for overtid. Derimot fant nemnda det nødvendig å allmenngjøre bestemmelsene om reiseutgifter, kost og losji for å oppnå formålet med allmenngjøringsloven.

Figur 3.1 Tidslinje for viktige hendelser knyttet til allmenngjøring. 2004-2016



## 4 Utvikling i potensielle drivkrefter

I dette kapitlet ser vi nærmere på utviklingen i drivkrefter som på ulikt vis kan tenkes å ha konsekvenser for omfanget av sosial dumping og de vilkårene som et eventuelt allmenngjøringsvedtak bygger på. Kapitlet er bygd opp ut fra en logikk om at økt lavlønnspress også øker omfanget av sosial dumping og sannsynligheten for at arbeidstakere fra andre land vil oppleve dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som for øvrig gjelder i bransjene de arbeider i.

Når vi ut fra en slik logikk skal vurdere arbeidsmarkedssituasjonen, har vi sett på utviklingen innen følgende deler av arbeidsmarkedet knyttet til elektrobransjen og skips- og verftsindustrien:<sup>14</sup>

1. Tilgang på arbeidskraft gjennom innvandringsstatistikk og ledighet i Norge og typiske utvandringsland
2. Betalingsevnen for arbeidskraft gjennom bransjenes lønnsomhet
3. Lavlønnspress som kan tenkes å komme fra bemanningsbransjen
4. Lavlønnspress som kan tenkes å komme fra den uorganiserte delen av arbeidslivet

### 4.1 Innvandring

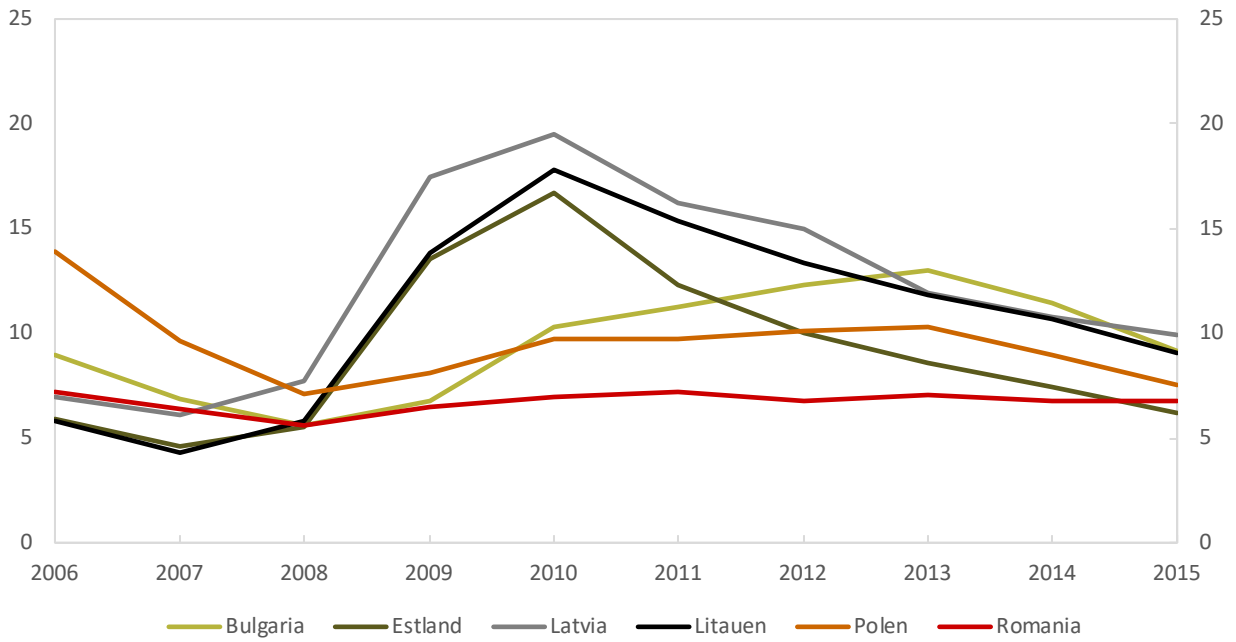
Innvandrere fra landene som ble medlem av EU i 2004<sup>15</sup> (i all hovedsak østeuropeiske land, heretter omtalt som EU10) er den største innvandringsgruppen i næringene som arbeider i skips- og verftsindustrien og elektrofag. Innenfor denne landgruppen kommer de fleste innvandrerne fra Polen og Litauen. Etter EU10s inntreden i EU og introduksjonen av Schengen-samarbeidet i 2007 økte innvandringen til Norge fra disse landene kraftig. Senere ga finanskrisen i 2008 utslag i økt arbeidsledighet i EU10 (jf. figur 4.1), i mye større grad enn i Norge. Arbeidsledighetene i EU10 økte særlig blant unge (jf. figur 4.2). Dette førte til fortsatt høy innvandring til Norge.

De siste par årene har imidlertid innvandringen fra EU10 falt (jf. figur 4.3 og figur 4.4). Dette bør ses i sammenheng med økt arbeidsledighet i Norge og redusert arbeidsledighet i EU10 (jf. figur 4.5), som isolert sett har gjort det mindre gunstig å innvandre til Norge og mer gunstig å bli værende i hjemlandet. Likevel er reallønnforskjellen mellom EU10 og Norge fortsatt et stort trekkplaster. Innvandringen fra Asia har derimot økt.

<sup>14</sup> Skips- og verftsindustrien er her definert som næringene i næringshovedgruppe 30.1 Bygging av skip og båter og 33.150 Reparasjon og vedlikehold av skip og båter, i henhold til Standard for næringsgruppering (SN2007). Elektrofag befinner seg i hovedsak innenfor 43.210 Elektrisk installasjonsarbeid.

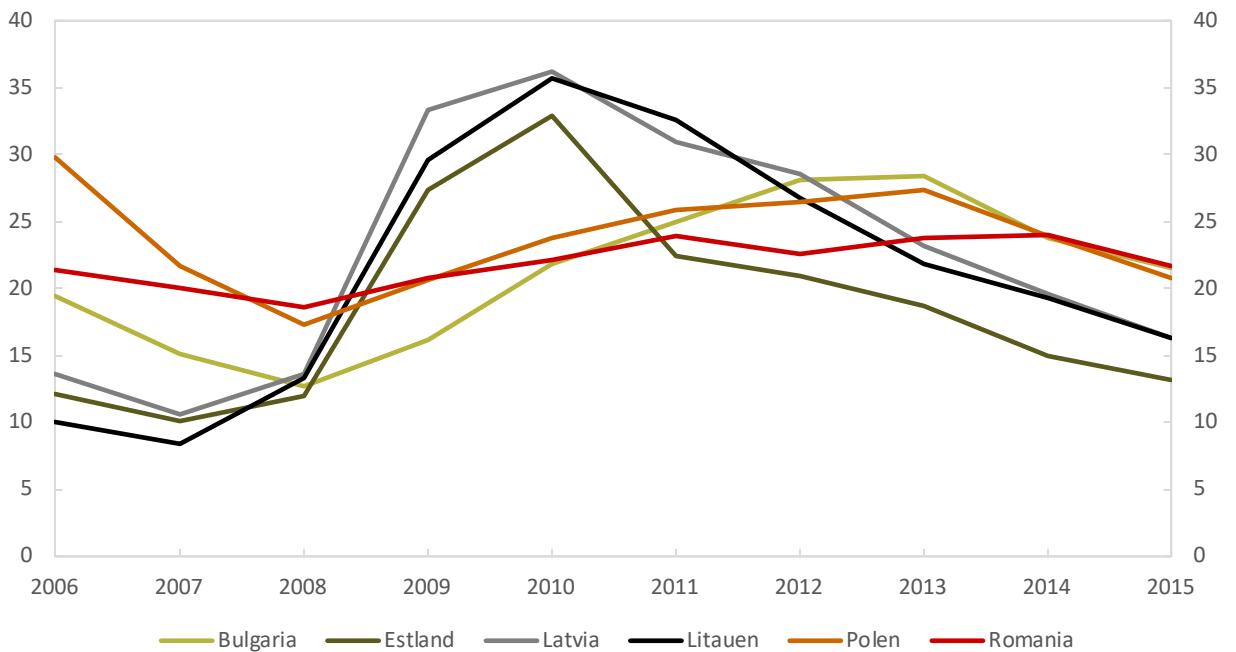
<sup>15</sup> Kypros, Tsjekkia, Estland, Ungarn, Latvia, Litauen, Malta, Polen, Slovakia og Slovenia.

Figur 4.1 Arbeidsledighet som andel av arbeidsstyrken i utvalgte land. Prosent. 2006-2015



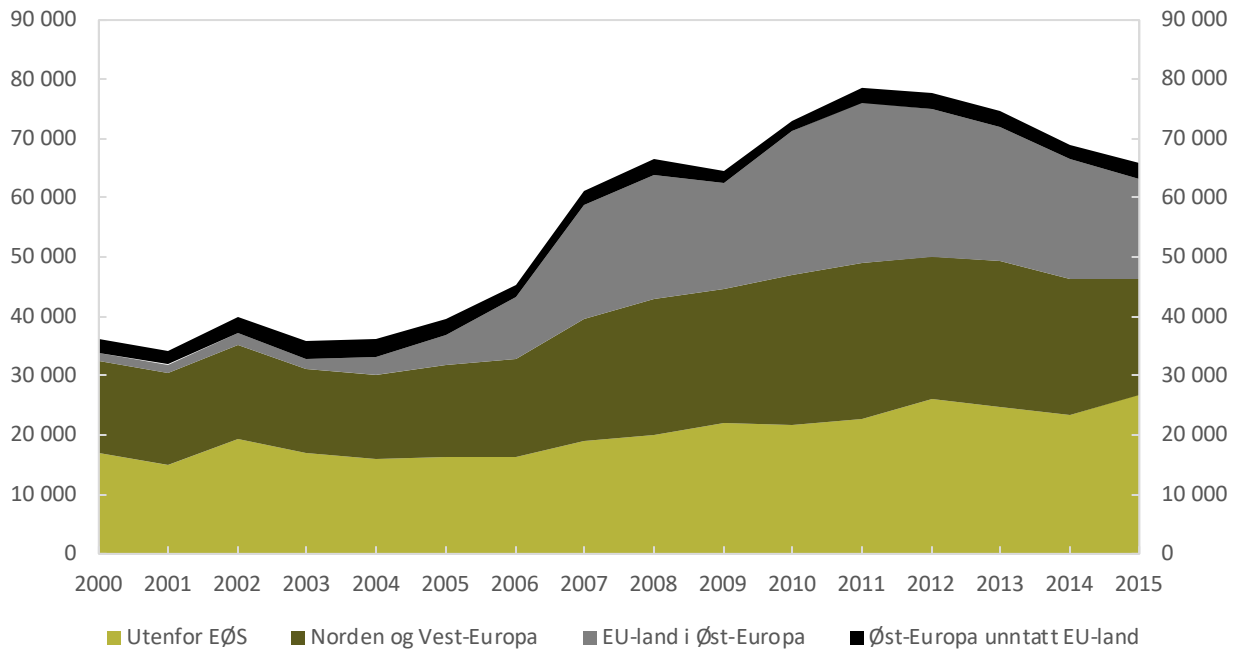
Kilde: Eurostat

Figur 4.2 Arbeidsledighetsrate for aldersgruppen 15-24 år i utvalgte land. Prosent. 2006-2015



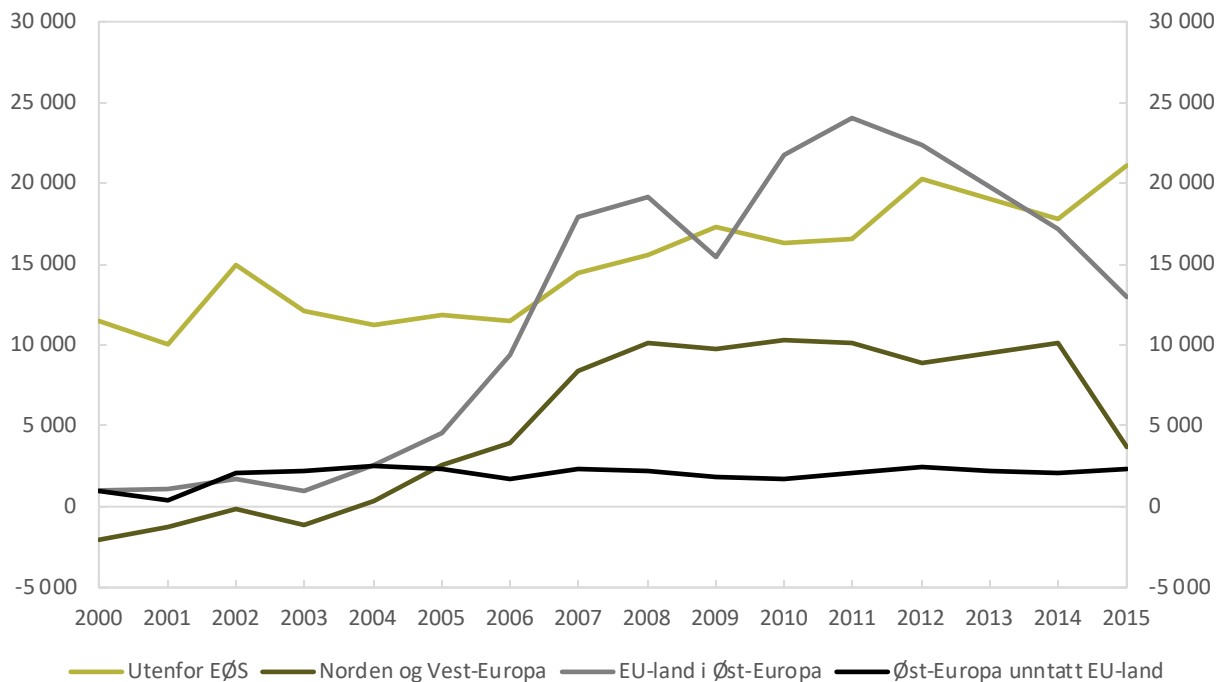
Kilde: Eurostat

Figur 4.3 Bruttoinnvandring etter landbakgrunn. 2000-2015



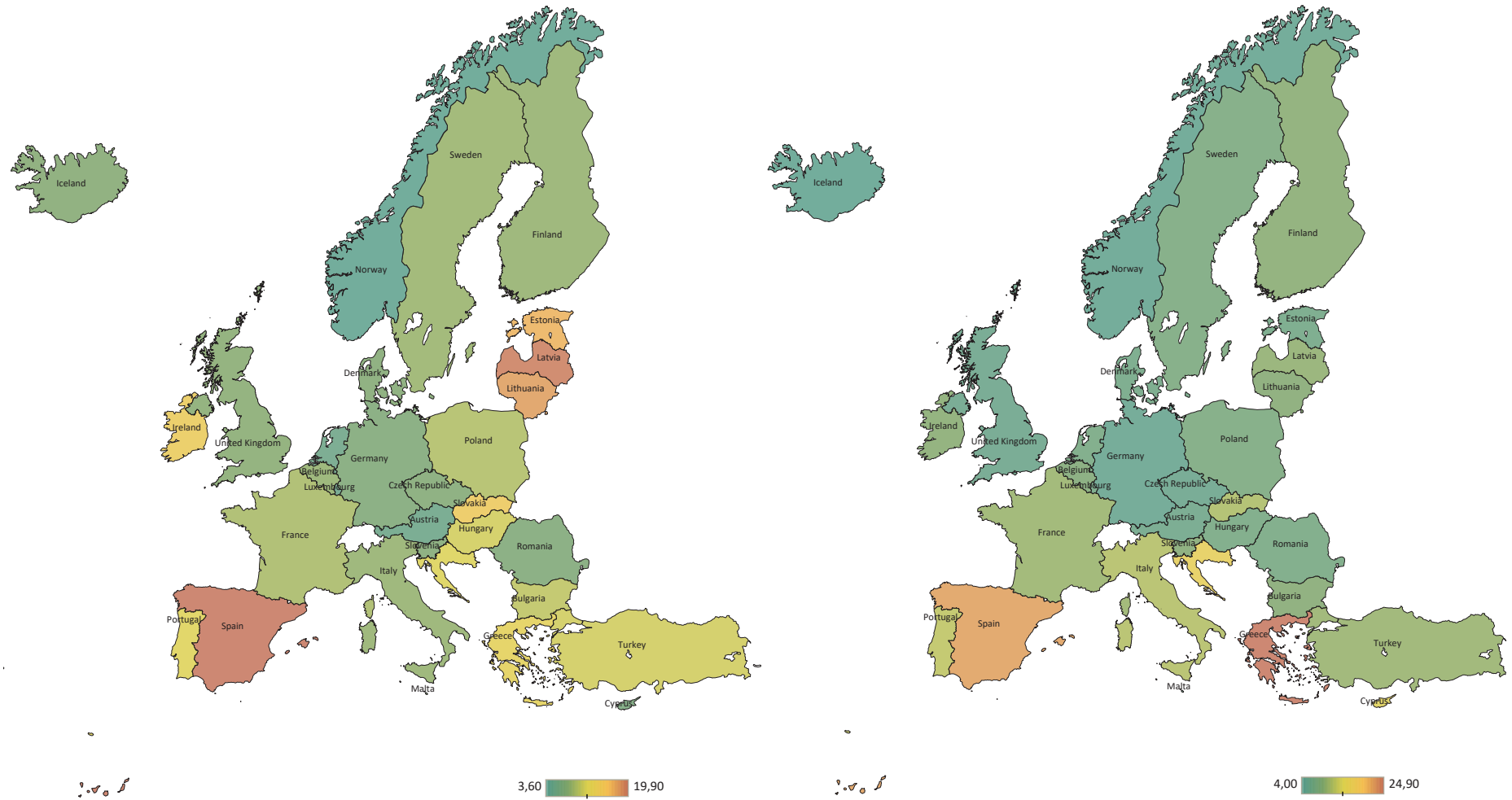
Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 4.4 Nettoinnvandring etter landbakgrunn. 2000-2015



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 4.5 Arbeidsledighet i EU/EØS. Prosent. 2010 (venstre) og 2015 (høyre)



Kilder: Eurostat og Samfunnsøkonomisk analyse

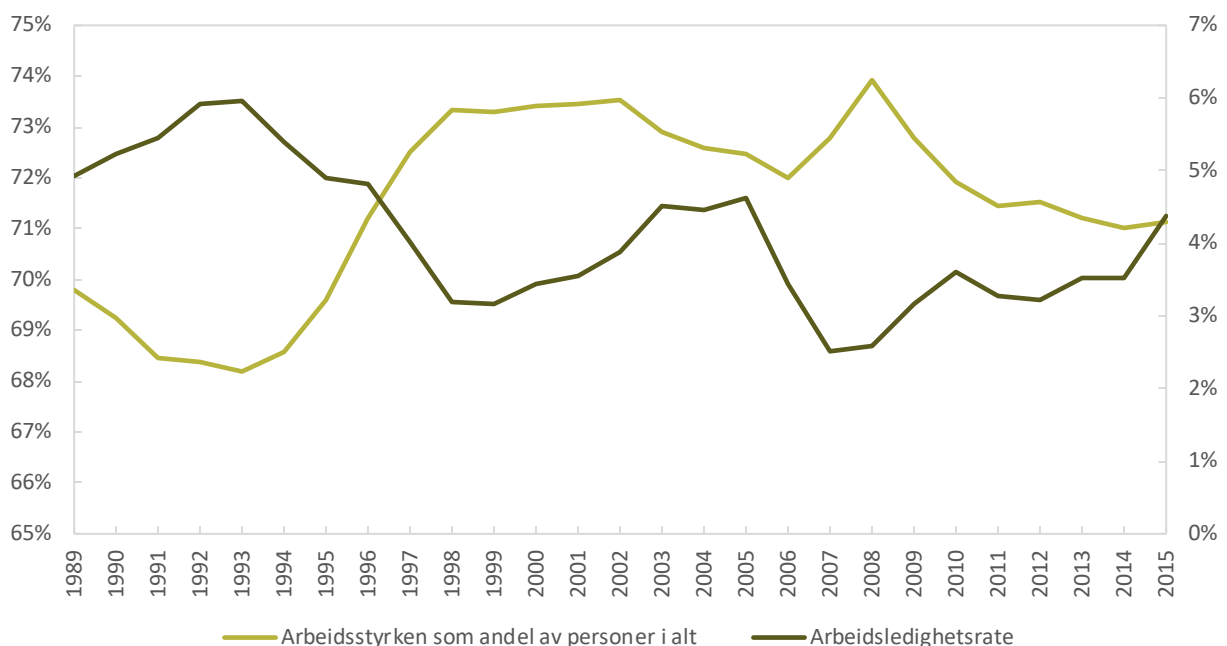
Tilgangen på arbeidskraft er god i skips- og verftsindustrien, som følge av oppsigelsene i oljebransjen (jf. figur 4.6) og fortsatt høy innvandring. Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft innenfor elektrofag er derimot ikke like god, siden mange innvandrere mangler fagbrev. På den annen side, dersom det eksisterer mange kvalifiserte blant nylig oppsagte oljearbeidere eller i leverandørindustrien, må disse flytte til regioner med etterspørsel etter arbeidskraften deres, som sannsynligvis finnes på Østlandet og i Midt-Norge. Dette vil kunne tilspisse konkurransen mellom norsk og utenlandske elektromontører, både i petroleumsnære næringer og i øvrige næringer.

## 4.2 Bransjenes lønnsomhet

Industriens driftsresultat økte fra 2014 til 2015 (jf. figur 4.7). Dette skyldes i stor grad at verkstedindustri og råvarebasert industri, hovedsakelig oljeraffinering, kjemisk og farmasøytisk industri, hadde en økning i driftsresultatet. Derimot opplevde verftsindustri og annen transportmiddelindustri en negativ utvikling. Videre har oljeprisfallet fra høsten og vinteren 2014 ført til en kraftig reduksjon i etterspørselen rettet mot denne industrien.

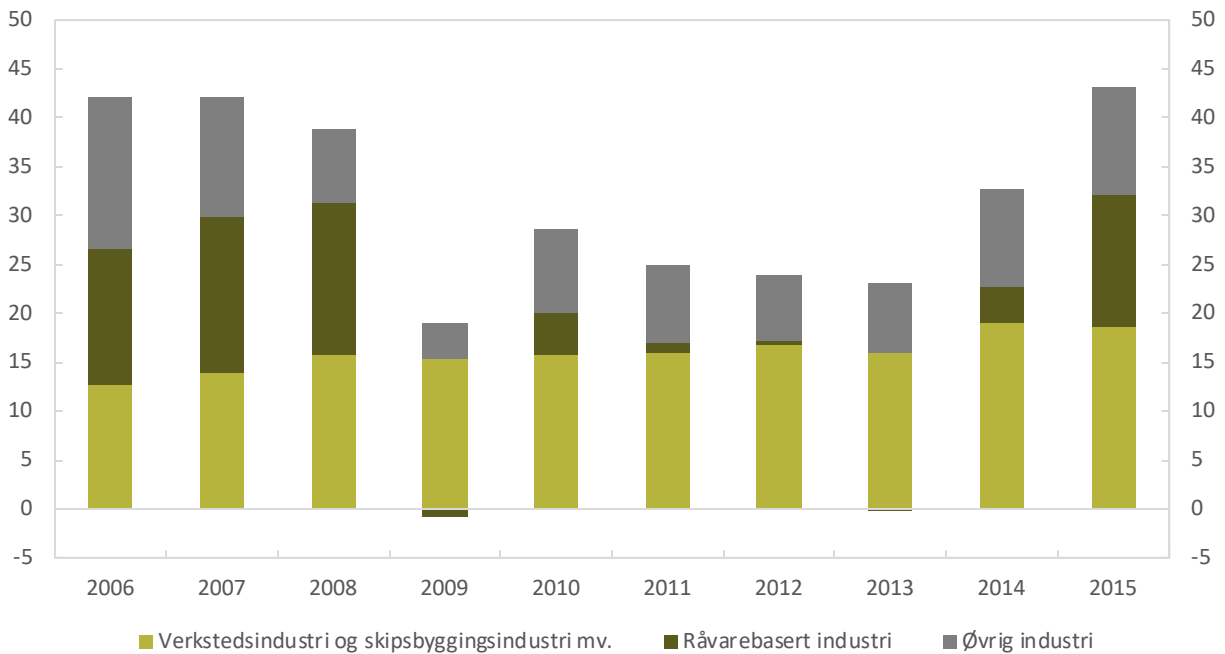
Det er grunn til å tro at oljeprisfallet har vært den viktigste faktoren for utviklingen i denne delen av industrien, som så mange andre, den siste tiden. Dermed er det rimelig å anta at lønnsomheten er under press. Det innebærer kostnadskutt, som kan ha den konsekvensen at arbeidstakerne arbeider under dårligere vilkår. En positiv utvikling finnes i kronekursvekkelsen, som isolert sett har forbedret lønnsomheten i konkurranseutsatt sektor de siste årene (jf. figur 4.8).

Figur 4.6 Arbeidsstyrken som andel av personer i alt (målt på venstre akse) og arbeidsledighetsraten (målt på høyre akse). 1989-2015.



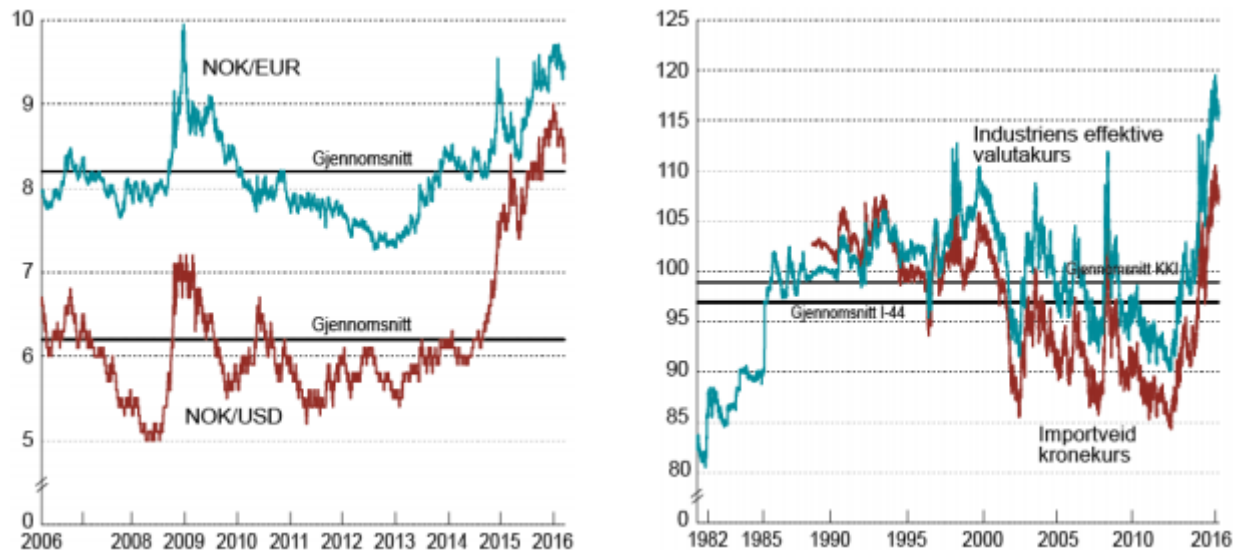
Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 4.7 Driftsresultat for industrien. Milliarder kroner. 2006-2015



Kilde: Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene, Grunnlaget for inntektsoppgjøret 2016

Figur 4.8 Utvikling i norske kroner per euro og dollar (figur til venstre) og industriens effektive kronkurs og importveid kronkurs (figur til høyre). Fallende kurve angir sterkere kronkurs.



Kilde: Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene, Grunnlaget for inntektsoppgjøret 2016



Arbeidstakere innen elektrofag inngår i stor grad i næringen *elektrisk installasjonsarbeid*. Dette er en underkategori av bygge- og anleggsvirksomhet. Det følger dermed at man innenfor elektrofag trolig opplever en annen økonomisk aktivitet enn skips- og verftsindustrien. I motsetning til sistnevnte opplever elektrofag økt etterspørsel som følge av økende boligpriser og stor byggeaktivitet.

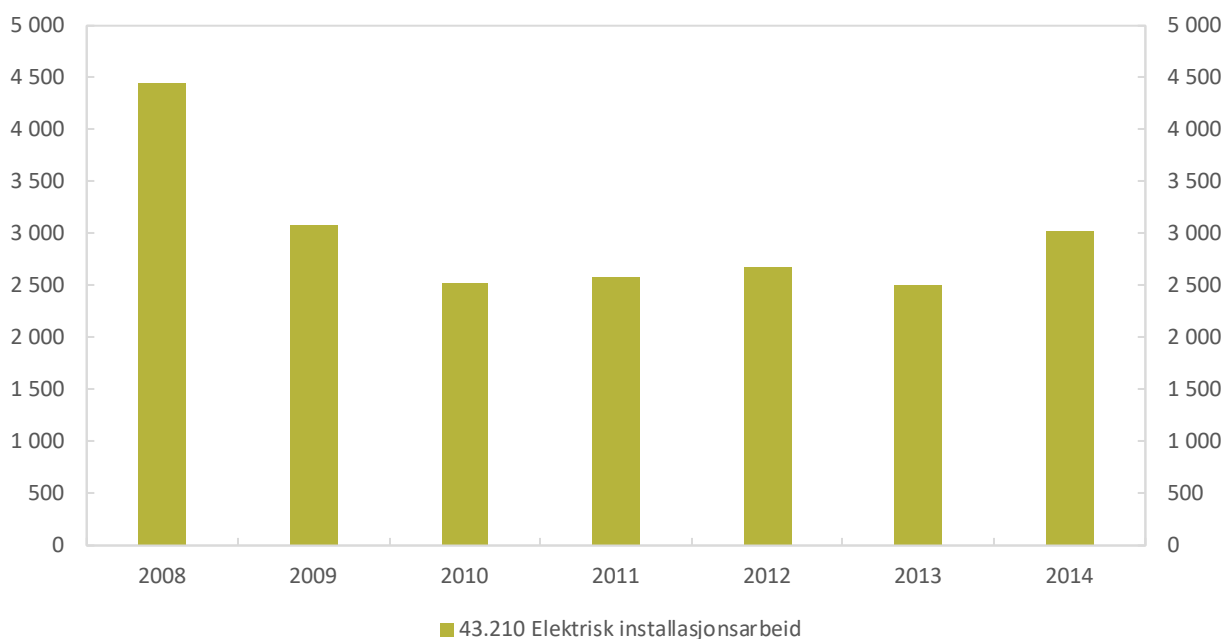
Denne næringen opplevde økt driftsresultat fra 2013 til 2014 (jf. figur 4.9). Det er grunn til å tro at driftsresultatet har økt videre i 2015, selv om vi ikke har statistikk som kan bekrefte dette. I Teknisk beregningsutvalgs rapport «Grunnlaget for inntektsoppgjøret 2016» kommer det fram at driftsresultat for «boligtjenester, eget bruk, lønnet arbeid i private husholdninger» har økt siden 2013, og det samme for markedsrettet virksomhet i Fastlands-Norge.

Økt driftsresultat tyder på god lønnsomhet. Det er rimelig å anta at dette innebærer økt etterspørsel etter arbeidskraft i denne bransjen. Tall fra Regionalt nettverk understøtter dette.

### 4.3 Midlertidighet

Dårlige tider og usikkerhet kan, særlig for skips- og verftsindustrien som konkurrerer med utenlandske selskaper, øke gunstigheten av midlertidige kontrakter og bruk av useriøse aktører for å holde kostnadene nede. Et sentralt spørsmål er hva som skjer med de midlertidig ansattes rettigheter og posisjon på arbeidsmarkedet, eller om man kan få et delt arbeidsmarked hvor enkeltgrupper i befolkningen rammes særlig hardt og hvor dette gjennom konkurransen i arbeidsmarkedet «smitter» over på liknende grupper med fast ansettelse.

Figur 4.9 Brutto driftsresultat i næringen elektrisk installasjonsarbeid. Millioner kroner. 2008-2014



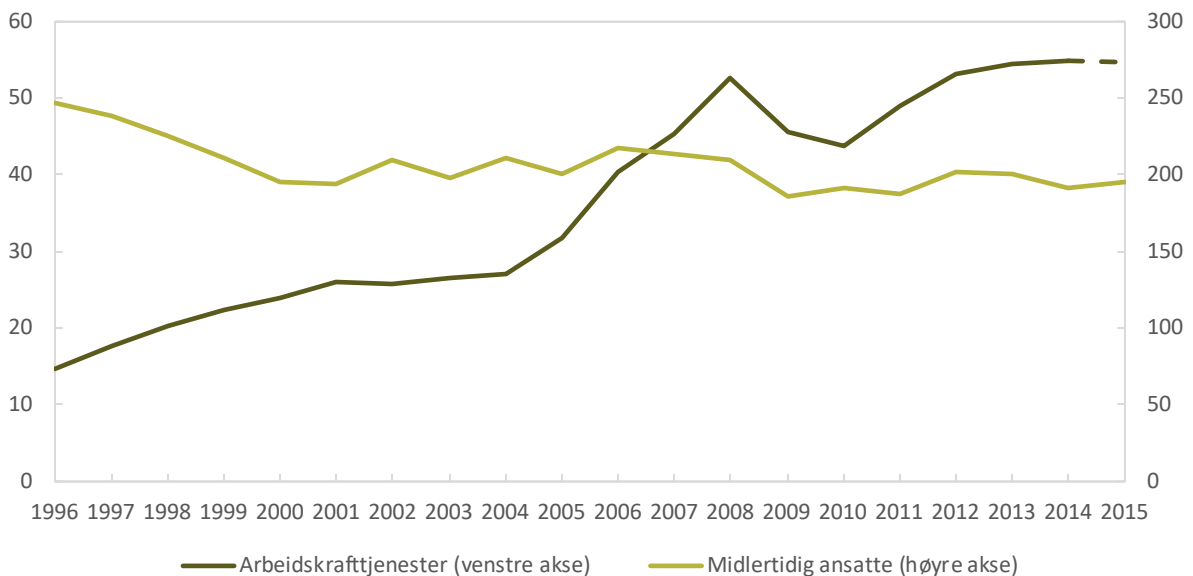
Kilde: Statistisk sentralbyrå

At arbeidskraftsutleie har økt (jf. figur 4.10), må ses i sammenheng med EU-utvidelsen østover og den økte arbeidsinnvandringen som fulgte av dette (jf. figur 4.11). Med økt innvandring har også bransjen endret karakter i henhold til hvem som rekrutteres, og både antall og andel arbeidstakere med innvandrerbakgrunn (både bosatte og ikke-bosatte) har økt.<sup>16</sup> Samtidig ser vi også hvordan lønnsnivået i bemanningsforetakene ikke lenger holder tritt med resten av arbeidslivet. Lavlønnskonkurransen fra arbeidsinnvandringen har dermed delvis gått gjennom bemanningsbransjen i denne perioden.

Dersom man får et arbeidsmarked der faste ansettelser erstattes av midlertidige stillinger, vil dette også kunne endre konkurransen om arbeidsplassene. For det første vil det bli færre faste stillinger tilgjengelig – noe som i seg selv vil gi økt konkurranse om disse stillingene. For det andre kan det også bli økt konkurranse om de midlertidige stillingene, da arbeidstakere som normalt har vært fast ansatt må konkurrere om midlertidig stillinger. Den økte konkurransen kan innebære at mange vil måtte tåle redusert lønnsvekst eller gå ned i lønn.

Det er ansett som svært viktig at innvandrere kommer i arbeid. På den måten blir de økonomisk uavhengige, og de vil ha lettere for å bli integrert i samfunnet og kan dermed delta på flere samfunnsarenaer. Det har ikke vært et mål å øke andelen midlertidige ansettelser eller å skape flere jobber ved at lønns- og arbeidsvilkårene i arbeidslivet blir svekket. Det vil si at innvandrere helst bør bli ansatt med vilkår som tilsvarer norske arbeidere, altså norsk lønn og tilknytning til arbeidsmarkedet.

Figur 4.10 Sysselsatte personer innenfor arbeidskrafttjenester (lønnstakere) og midlertidig ansatte. 1 000 personer. 1996-2015<sup>1)</sup>

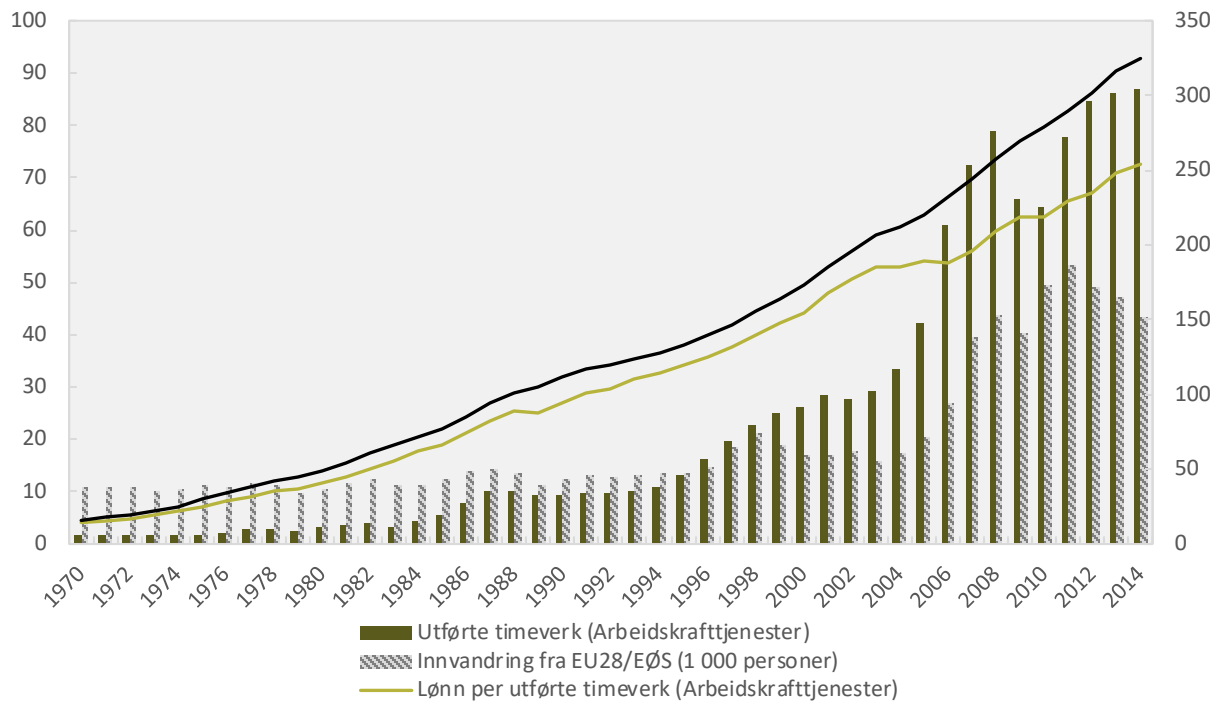


Kilde: Statistisk sentralbyrå og Samfunnsøkonomisk analyse

1) Sysselsetting i arbeidskrafttjenester er beregnet for 2015 på bakgrunn av antatt samme vekst som i sysselsettingen innenfor forretningsmessig tjenesteyting (tilhørende hovednæring). Midlertidig ansatte er tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU)

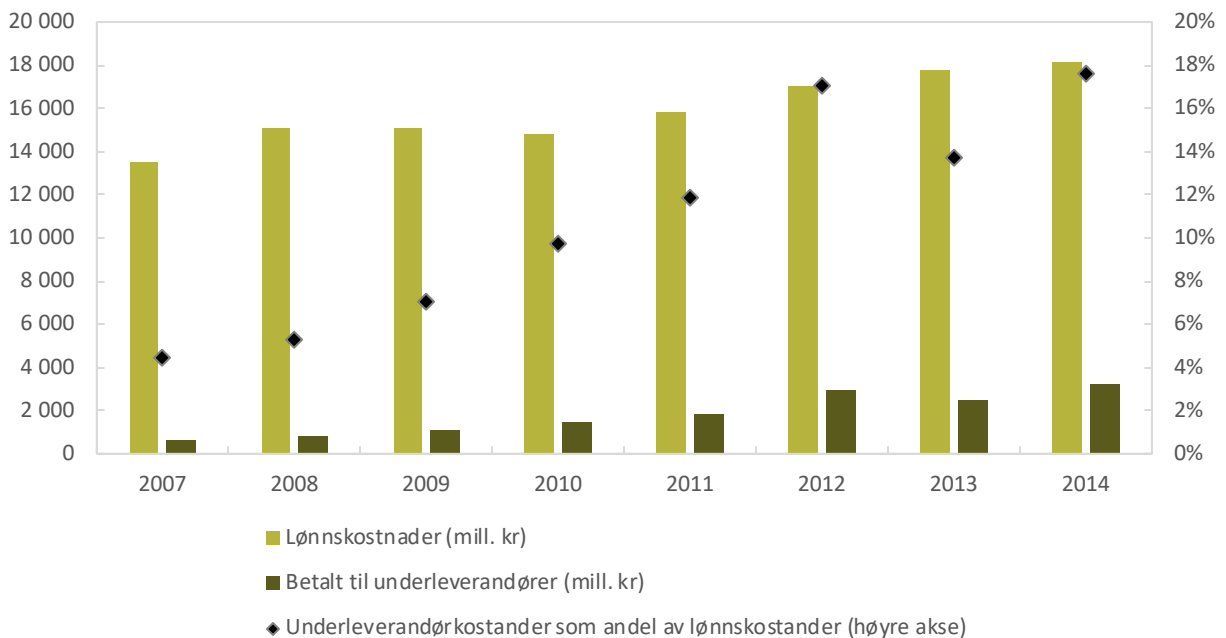
<sup>16</sup> Nergaard, K. (2016) *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv – Nullpunktsanalyse*, Faf o-rapport 2016:07

Figur 4.11 Utførte timeverk (mill. timeverk) innenfor arbeidskrafttjenester og innvandring fra EU28/EØS (venstre akse). Lønn per timeverk (høyre akse). Lønnstakere. 1970-2013



Kilde: Statistisk sentralbyrå og Samfunnsøkonomisk analyse

Figur 4.12 Lønnskostnader og utgifter til underleverandører i næringen elektrisk installasjonsarbeid. Millio-  
ner kroner. Løpende priser. 2007-2014



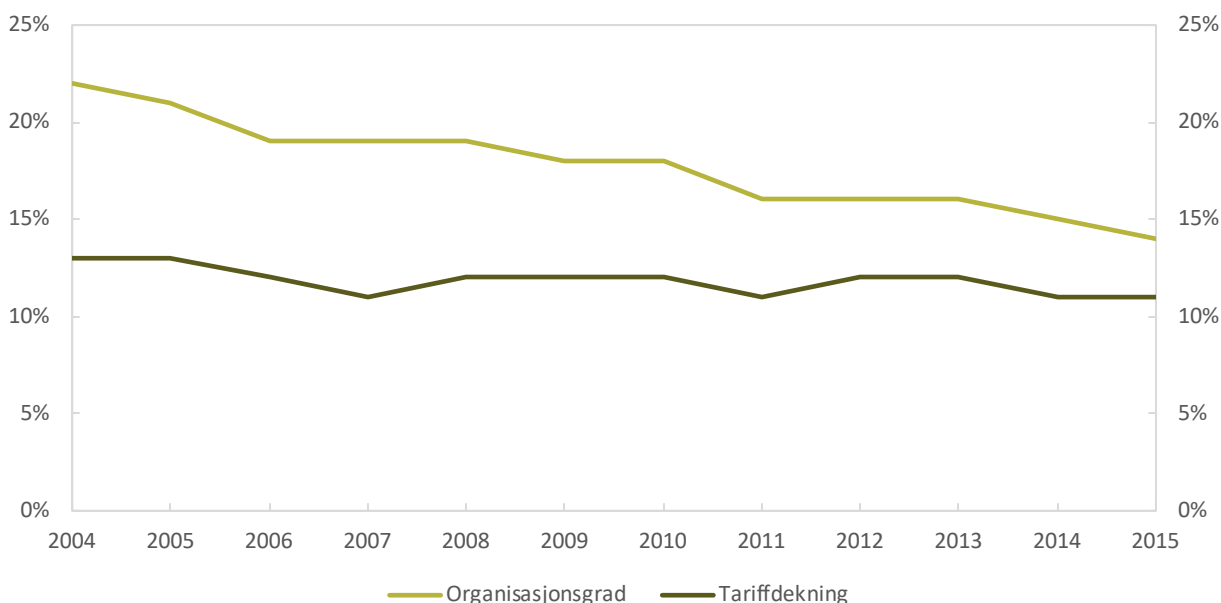
Kilde: Statistisk sentralbyrå

#### 4.4 Organisasjonsgrad og avtaledekning

Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning kan være indikatorer for seriøsiteten i arbeidslivet. Høy organisasjonsgrad og tariffavtale i en bedrift innebærer som regel implementering av resultatene fra sentrale lønnsoppgjør og for øvrig gode arbeidsvilkår, og er derfor sentralt i den norske frontfagsmodellen.

Organisasjonsgraden i Norge har gjennomgående falt siden begynnelsen av 1990-tallet.<sup>17</sup> Den samlede reduksjonen er svak, men det er særlig LO og YS som har opplevd redusert medlemsgrad. Holden III-utvalget peker på at redusert medlemsdekning i organisasjoner med sentral samordning truer koordineringsgraden.<sup>18</sup> Tall Samfunnsøkonomisk analyse har utarbeidet for Fellesforbundet Oslo og Akershus viser at organisasjonsgraden i bygg og anlegg der har falt betydelig i samme periode som den kraftige økningen i innvandringen (jf. figur 4.13). Selv om en arbeider ikke selv er organisert, kan de være omfattet av bestemmelser i tariffavtaler. Om lag halvparten av arbeidstakere i privat sektor jobber i virksomheter som er omfattet av en tariffavtale.<sup>19</sup> Tariffavtaledekningen har kun falt litt i samme periode (jf. figur 4.13 og figur 4.14).

Figur 4.13 Organisasjonsgrad og tariffdekning i Fellesforbundet Oslo og Akershus blant håndverkere og prosess- og maskinoperatører i industri, bygg og anlegg, 2004-2015



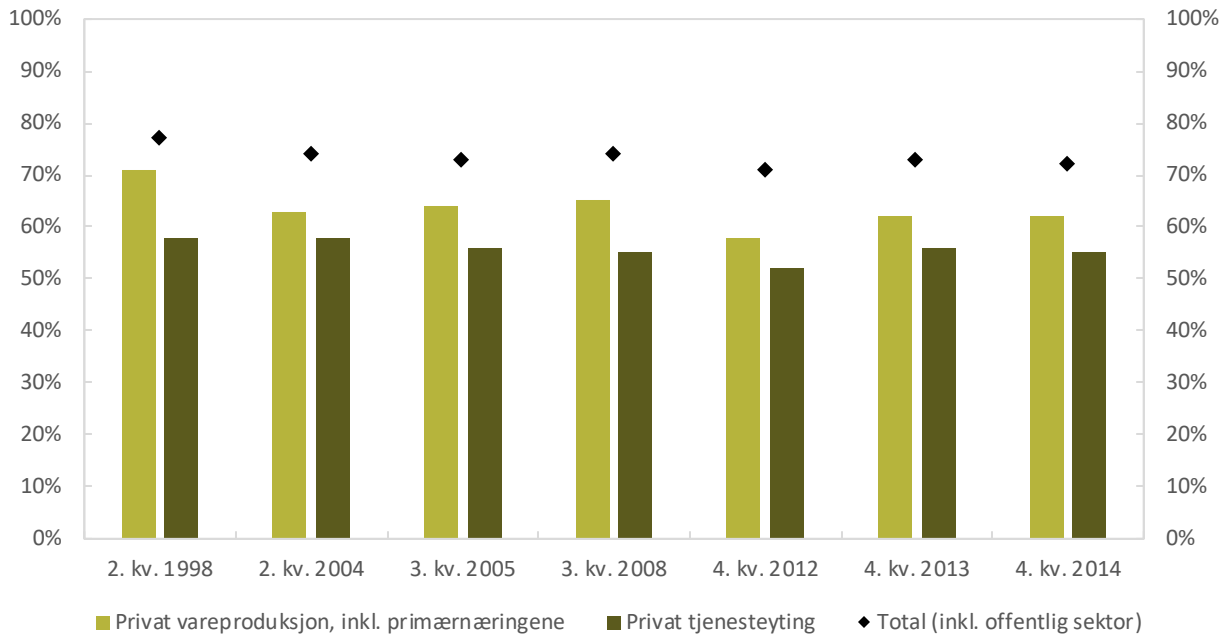
Kilde: Beregninger gjort av Samfunnsøkonomisk analyse på bakgrunn av tall fra Fellesforbundet

<sup>17</sup> Nergaard (2014) Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter, Faf o-notat 2014:14

<sup>18</sup> Bjørnstad og Nymoen (2015) *Frontfagsmodellen i fortid, nåtid og framtid*, Rapport nr. 1-2015, Senter for lønnsdannelse

<sup>19</sup> <http://www.arbeidslivet.no/Lonn/Fagorganisering/tariffavtaledekning/>

Figur 4.14 Tariffavtaledekning etter sektor. Andel arbeidstakere med tariffavtale. 2. kv. 1998-4. kv. 2014



Kilde: Nergaard (2014) *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter*, Fafo-notat 2014:14

## 5 Våre vurderinger

Når Tariffnemnda nå skal vurdere hvorvidt allmenngjøringen av Industrioverenskomsten/VO-delen for skips- og verftsindustrien og deler av Landsoverenskomsten for elektrofagene skal videreføres, eksisterer det ikke tilgjengelig statistikk for lønnsutviklingen innen områdene fordelt på utenlandske og norske arbeidstakere. Nemnda må derfor ta en slik beslutning på bakgrunn av andre indikasjoner på utviklingen. Vi har i dette notatet undersøkt hva tilgjengelig statistikk kan fortelle oss om dette.

Når vi har vurdert hvorvidt lavlønnspresset har tiltatt eller avtatt siden sist vedtak i 2014, har vi strukturert analysen i fire grupper av pressmekanismer:

Pressmekanisme	Analysespørsmål
<b>1. Tilbud av arbeidskraft med lave lønnskrav</b>	Har tilgangen på arbeidskraft avtatt fra EU-land i Øst-Europa, som er de gruppene av utenlandske arbeidstakere som i størst grad har bidratt til lavlønnspresset i skips- og verftsindustrien og elektrofagene?
<b>2. Betalingsvillighet for arbeidskraften</b>	Er lønnsomheten i skips- og verftsindustrien og installasjonsvirksomhet mindre presset?
<b>3. Lavlønnspres fra midlertidig og innleide arbeidstakere</b>	Har lavlønnspresset fra konkurrerende arbeidskraft gjennom midlertidig ansatte og bemanningsbransjen avtatt?
<b>4. Lavlønnspres fra uorganiserte arbeidere</b>	Har lavlønnspresset fra uorganisert arbeidskraft avtatt?

Siden forrige vedtak om å allmenngjøre Industrioverenskomsten/VO-delen for skips- og verftsindustrien og deler av Landsoverenskomsten for elektrofagene i 2014 har norsk økonomi gått inn i en lavkonjunktur som følge av oljeprisfallet på høsten og vinteren 2014. Arbeidsledigheten er med det økt. Samtidig har ledigheten i mange av utvandringslandene i Øst-Europa falt. Kombinasjonen av disse begivenhetene har ført til lavere innvandring og økt utvandring. Nettotilgangen på arbeidskraft fra EU-land i Øst-Europa har med andre ord falt.

Beholdningen av disse arbeidssøkerne har imidlertid fortsatt å øke, siden nettoinnvandringen tross alt er klart positiv. Dessuten har den økte arbeidsledigheten i Norge bidratt til økt tilgang på arbeidskraft som man må regne med stiller lavere lønnskrav. Om punkt 1 i listen over konkluderer vi derfor med at lavlønnspresset fra tilbudet av arbeidskraft med lave lønnskrav trolig har økt siden 2014.

1. Tilgang på arbeidskraft med lave lønnskrav



Økt lavlønnspres i begge bransjer

Bortsett fra i regioner og næringer med høy grad av oljeavhengighet merkes imidlertid ikke den norske nedgangskonjunktoren i særlig grad. Kronekursvekkelse, lave renter og boligprisvekst har tvert imot bidratt til vekst her. Bedrifter innenfor skips- og verftsindustrien, som er nært tilknyttet petroleumsvirksomheten, opplever lønnsomhetspress og er trolig interessert i så lave arbeidskraftkostnader som mulig. Svakere kronekurs har imidlertid vært kjærkomment også for disse virksomhetene som har opplevd økte driftsresultat det siste året.

For bedrifter innenfor elektrofag, som i stor grad leverer til bygg- og anleggsbransjen og telekommunikasjon, oppleves nok ikke lavkonjunkturen i like stor grad. Tall fra Regionalt nettverk tyder på økt etterspørsel etter arbeidskraft i næringer og regioner som ikke er preget av oljenedturen. Likevel er det grunn til å tro at mange arbeidstakere innen elektrofagene også merker nedgangen i etterspørsel fra leverandørindustrien og fra petroleumsselskapene.

Etter en totalvurdering er det grunn til å tro at mange virksomheter innen både skips- og verftsindustrien og som sysselsetter elektromontører har noe svakere lønnsomhet nå enn for to år siden.



Statistikk over utviklingen innen bemanningsbransjen viser et stadig økende lønns-gap til resten av arbeidslivet. Sysselsettingen i bransjen har i tråd med konjunkturnedgangen riktignok ikke økt. Det er imidlertid grunn til å tro at dette ikke skyldes færre potensielle arbeidstakere til utleiebransjen, men snarere lavere etterspørsel etter arbeidskraft til innleie.

Stortinget vedtok i fjor endringer i arbeidsmiljøloven som gir generell adgang til midlertidig ansettelse uten vilkår i inntil tolv måneder. Målet var å lette inngangen til arbeidslivet. Dette kan imidlertid også føre til økt konkurranse mellom ulike arbeidstakergrupper, og økt lavlønnspress fra midlertidige ansatte. Etter en periode med flat utvikling i antall midlertidig ansatte, kan vi nå oppleve en økning fra oppmykingen av regelverket.



Organisasjonsgraden i Norge går nedover fra år til år. Dette gjelder spesielt innen Fellesforbundets bransjer. Én årsak til det er at sysselsettingsveksten her kommer blant innvandrere som har langt lavere organisasjonsgrad enn nordmenn. Vi ser imidlertid også tegn til at tariffdekningen går noe ned, noe som tyder på at mer av aktiviteten gjøres i virksomheter uten tariffavtaler. Endringen er ikke stor, men enkelte statistikker kan tyde på at det har fortsatt de siste årene.



At tariffbestemmelser har vært allmenngjorte over lenger tid kan i seg selv virke normdannende, og således tale for at de høyere lønns-satsene videreføres selv om allmenngjøringsvedtaket omgjøres, jf. Akerlof (1980). Samtidig viser gjennomgangen vår her at mye av de drivkreftene som har bidratt til den sosiale dumping og lavlønnspresset som Tariffnemnda tidligere har observert, trolig har blitt forsterket siden forrige allmenngjøringsvedtak for to år siden. Det er derfor vår vurdering at dersom Tariffnemnda vedtar å avslutte allmenngjøringen, vil det være en stor sannsynlighet for at utenlandske arbeidstakere igjen vil oppleve en svekkelse av lønns- og arbeidsvilkårene sammenliknet med utviklingen blant norske arbeidstakere.