

Kristine Nergaard

Holdninger til fagorganisering

En undersøkelse blant lønnstakere

Kristine Nergaard

Holdninger til fagorganisering

En undersøkelse blant lønnstakere

Fafo-rapport 2020:33

Fafo-rapport 2020:33

© Fafo 2020

ISBN 978-82-324-0582-4

ISSN 2387-6859

Innhold

Forord	4
Sammendrag	5
1 Innledning	8
1.1 Hvorfor skal vi undersøke holdninger til organisering og det organiserte arbeidslivet?.....	8
1.2 Data	9
1.3 Problemstillinger	12
2 De organiserte	14
2.1 Hvorfor vil man være organisert?.....	14
2.2 Hvordan ble du organisert?	18
2.3 Studentmedlemskapet	21
2.4 Er medlemmene aktive?.....	23
2.5 Oppsummering	23
3 De uorganiserte	25
3.1 Hvorfor vil man ikke være organisert?.....	25
3.2 Studentmedlemskapet	29
3.3 Hva ser de etter i sin fagorganisasjon?	31
3.4 Blir uorganiserte spurt om å bli medlem?.....	32
3.5 Oppsummering	34
4 Holdninger til et organisert arbeidsliv	35
4.1 Et organisert arbeidsliv	35
4.2 Holdninger til LO	38
4.3 Holdninger og interesse for organisering.....	41
4.4 De skeptiske og de kollektivt orienterte.....	42
4.5 Oppsummering	43
5 Sammenfatning og drøfting	45
5.1 Noen som er på arbeidstakernes side	45
5.2 Uorganisert – hvorfor?.....	45
5.3 Betydningen av tilstedeværelse på arbeidsplassen	46
5.4 Studentmedlem og tidlig rekruttering blant arbeidstakere med høyere utdanning	47
5.5 Unge arbeidstakere	47
5.6 Betydning for vervearbeidet.....	48
Referanser	50

Forord

I denne rapporten drøfter vi holdninger til fagorganisering blant norske lønntakere med utgangspunkt i en spørreundersøkelse blant norske lønntakere. Blant spørsmålene som drøftes, er begrunnelsene for å være organisert eller uorganisert, og hva som eventuelt skal til for at uorganiserte arbeidstakere vil vurdere et medlemskap. Vi ser også på trekk ved rekrutteringsprosessen, inkludert betydningen av et studentmedlemskap. Vi har i tillegg kartlagt holdningene til arbeidstakerorganisasjonene og en kollektiv lønnsdannelse og undersøker i hvilken grad det er grupper som skiller seg ut ved å være mer eller mindre positive til det kollektive arbeidslivet. Her er vi blant annet opptatt av om unge arbeidstakere skiller seg fra eldre generasjoner, og i hvilken grad uorganiserte er skeptiske til de institusjonene som kjennetegner et kollektivt arbeidsliv.

Undersøkelsen er finansiert av Landsorganisasjonen i Norge (LO). Takk til Kristin Alsos i Fafo for kvalitetssikring og til Fafos informasjonsavdeling for tilrettelegging av rapporten for publisering.

Desember 2020

Kristine Nergaard (prosjektleder)

Sammendrag

Om undersøkelsen

I denne rapporten undersøker vi hva som ligger til grunn for valget om å fagorganisere seg, og hvilke holdninger arbeidstakeren har til arbeidstakerorganisasjonene og kollektive institusjoner i arbeidslivet. Hvordan begrunner organiserte arbeidstakere sitt valg, og hva er årsakene til at om lag halvparten av norske lønnstakere ikke er organisert? Vi er særlig opptatt av om yngre arbeidstakere skiller seg ut ved å ha andre holdninger til organisering og det kollektive arbeidslivet enn eldre generasjoner, samt hvilke forskjeller det er mellom arbeidstakere med og uten høyere utdanning og mellom medlemmer i ulike hovedorganisasjoner. Vi ønsker også å undersøke hvordan organiserte ble rekruttert, og om uorganiserte lønnstakere har fått spørsmål om å bli medlem. Rekrutteres medlemmer fortsatt på arbeidsplassene? Og hvilken rolle spiller studentmedlemskapet?

Analysene baserer seg på en spørreundersøkelse blant 2982 lønnstakere i alderen 18 år og eldre i april og mai 2019. Undersøkelsen ble gjennomført av Norstat som en telefonundersøkelse.

De organiserte

Den vanligste begrunnelsen for medlemskap i en fagforening er at arbeidstakere ønsker hjelp og støtte hvis de får problemer på arbeidsplassen. I tillegg legger mange vekt på at arbeidstakerorganisasjonene gjør en viktig jobb for arbeidstakerne, og at de mener det er riktig å være organisert. De organiserte legger mindre vekt på at det er vanlig å være organisert på arbeidsplassen eller i yrket, selv om også dette teller for en del. Andelen som legger stor vekt på individuelle medlemsgoder, er langt lavere enn for de øvrige begrunnelsene for et medlemskap. Det er ikke store forskjeller i vektlegging av ulike begrunnelser for medlemskapet mellom de organiserte etter alder, utdanning eller hovedorganisasjon.

Fire av ti organiserte er rekruttert av tillitsvalgt eller av en kollega, det vil si gjennom rekruttering på arbeidsplassene, mens 30 prosent oppgir at de ble rekruttert gjennom et elev- og studentmedlemskap. Én av fire oppgir at de har meldt seg inn selv. Arbeidstakere med utdanning på universitets- eller høgskolenivå rekrutteres ofte gjennom et studentmedlemskap, mens arbeidstakere uten høyere utdanning vanligvis rekrutteres på arbeidsplassen. Yngre arbeidstakere oppgir aller oftest at de ble rekruttert via et studentmedlemskap.

Mange arbeidstakere med høyere utdanning oppgir at de hadde et studentmedlemskap i studietiden. De som var studentmedlemmer, har høy sannsynlighet for å være organisert i dag, noe som også peker i retning av at studentmedlemskapet er viktig for framtidig organisering.

Drøye 40 prosent av de organiserte har deltatt på møter eller aktiviteter i regi av fagforeningen siste tolv måneder. Andelen som har deltatt på møter eller påtatt seg verv, er litt lavere i gruppen under 35 år, men det er ingen stor alderseffekt.

De uorganiserte

Den vanligste begrunnelsen for å være uorganisert, er at arbeidstaker ønsker å forhandle lønn og arbeidsvilkår selv. Om lag 60 prosent vektlegger dette som en viktig årsak til at de ikke er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. Nesten like mange sier at de får de samme fordelene uten å være organisert. En knapp tredjedel mener arbeidstakerorganisasjoner er overflødige i dagens arbeidsliv. En del bruker også mer situasjonsbestemte forklaringer, som at de ikke har funnet noen organisasjon som passer, eller at det ikke er fagforening på arbeidsplassen, eller at de ikke vet hvor lenge de skal være på arbeidsplassen. Et mindretall på 14 prosent viser til at arbeidsgiver motarbeider ansatte som er organisert, mens 30 prosent mener at medlemskapet er for dyrt.

Kjennetegn ved arbeidstakerne forklarer bare i begrenset grad hvilke begrunnelser som velges. De yngste framstår ikke som mer individualistiske enn andre. Tvert imot er andelen som ønsker å forhandle betingelsene selv, lavest blant unge. Det samme gjelder for andelen som mener at arbeidstakerorganisasjonene er blitt overflødige.

Flertallet av de uorganiserte vil vurdere et medlemskap hvis de finner en fagforening som passer, hvis de begynner på en arbeidsplass der dette er vanlig, eller hvis arbeidsplassen blir utrygg. Det er kun et mindretall som avviser at et medlemskap vil være aktuelt uansett situasjon. Yngre arbeidstakere oppgir oftere enn andre at de vil vurdere et medlemskap gitt visse forutsetninger. Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med lang ansiennitet på arbeidsplassen er mindre tilbøyelige enn andre til å vurdere et medlemskap som aktuelt. En forklaring kan være at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med lang ansiennitet på arbeidsplassen ofte har mer befestede holdninger til det å være organisert eller ikke, enn yngre arbeidstakere.

Uorganiserte arbeidstakere som oppgir at det kan være aktuelt å organisere seg, ville eventuelt lagt vekt på at arbeidstakerorganisasjonen har en lønnspolitikk som ivaretar yrkesgruppen, eller at organisasjonen retter seg spesielt mot yrkesgruppen eller profesjonen. Kontingentens størrelse og individuelle medlemsfordeler vektlegges av en del, men kun et mindretall mener dette er svært viktig for deres valg.

Om lag halvparten av de uorganiserte er spurt om å bli medlem, enten på nåværende eller tidligere arbeidsplass. Det er i hovedsak tillitsvalgte eller kolleger på arbeidsplassen som har spurt. Andelen som er spurt, er høyere blant de som jobber på en arbeidsplass med tillitsvalgte, og dette gjelder særlig de som har vært på arbeidsplassen noen år.

Holdninger

Norske lønnstakere slutter i stor grad opp om det organiserte arbeidslivet slik det tradisjonelt forstås. Flertallet (70 prosent) tar avstand fra en påstand om at fagforeninger er en gammeldags løsning, og fire av fem er helt eller delvis enige i at sterke arbeidstakerorganisasjoner er en fordel for arbeidstakere flest. Det er større sprik i synspunktene når det gjelder individuell lønnsdannelse, at streikeretten er en viktig del av den norske lønnsdannelsen, og at flere bør organisere seg. Det er også langt flere som mener at lønnsforskjellene er blitt for store, enn det er som er uenige i en slik påstand. Alder betyr ganske lite for å forklare variasjon i holdninger til arbeidstakerorganisasjonene og det organiserte arbeidslivet. Undersøkelsen tyder ikke på at unge arbeidstakere er mer skeptiske enn andre til arbeidslivets kollektive institusjoner. Unge er likevel noe mer åpne for at lønn bør fastsettes individuelt. Organiserte arbeidstakere er stort sett samstemte i oppslutningen om et organisert arbeidsliv. Her kan det også være en motsatt sammenheng i betydningen at organiserte over tid utvikler en positiv vurdering av fagforeninger og arbeidstakerorganisasjoner.

Vi ba også arbeidstakerne ta stilling til påstander om LO. I alt sier 59 prosent seg enige i at et sterkt LO er til fordel for arbeidstakere flest. Medlemmer av et LO-forbund støtter aller oftest opp om denne påstanden, men også i organisasjoner utenfor LO støtter et flertall påstanden i favør LO. Blant uorganiserte er det langt flere som støtter påstanden, enn som er uenige i den, men her er én av fire uenige i påstanden. Det er større variasjon i om man mener at LO passer for «arbeidstakere som deg», og om LO ivaretar interessene til arbeidstakere med høyere utdanning. Her er flere uenige – særlig utenfor LO – og det er også betydelig usikkerhet om den siste påstanden.

Det er en klar sammenheng mellom holdninger til det kollektive arbeidslivet og vurderingen av om det er aktuelt å organisere seg. Uorganiserte som er positive til arbeidstakerorganisasjonenes rolle i arbeidslivet, er langt mer åpne for et medlemskap enn øvrige uorganiserte.

1 Innledning

1.1 Hvorfor skal vi undersøke holdninger til organisering og det organiserte arbeidslivet?

Undersøkelser viser at om lag halvparten av norske arbeidstakere er organisert. Andelen har gått noe ned over tid, men har vært stabil de siste ti årene (Nergaard 2020). I en internasjonal sammenheng er den norske organisasjonsgraden høy, og det er kun våre nordiske naboland og Belgia som har en organisasjonsgrad som ligger over den norske (Nergaard 2020). I disse landene bidrar såkalte a-kasser (der fagforbundene administrerer ordningen med dagpenger under arbeidsledighet) eller lignende ordninger til en høy organisasjonsgrad.¹

Vi vet fra tidligere undersøkelser at den norske organisasjonsgraden varierer mye mellom bransjer, mellom små og store bedrifter og ikke minst mellom bedrifter med og uten tariffavtale. Det er også variasjoner etter kjennetegn ved arbeidstakerne: Unge er sjeldnere organisert enn eldre, de som jobber deltid, er sjeldnere organisert enn heltidsansatte, og midlertidig ansatte er sjeldnere organisert enn de som har fast stilling (Nergaard 2019). Slike variasjoner i organisasjonsgraden forklares ofte ved kjennetegn ved arbeidsforholdene, for eksempel ved at terskelen for å organisere seg er høyere på små arbeidsplasser, eller at atypisk arbeid og hyppige jobbskifter gjør at færre organiserer seg. Dette gjenfinnes i internasjonale studier (Schnabel 2013; Visser 2002). Vi vet likevel ikke nok om hva som er arbeidstakeres individuelle begrunnelser for å organisere seg eller eventuelt stå uorganisert. Hvordan henger valget om å organisere seg eller forbli uorganisert sammen med holdninger til arbeidstakerorganisasjonene og det kollektive arbeidslivet? Hvordan er de organiserte blitt rekruttert, og er de uorganiserte spurt om å bli medlem? Hva betyr forhold på arbeidsplassen, som hvorvidt det er tillitsvalgt og fagforening til stede? Dette er tema for denne rapporten som er basert på en spørreundersøkelse blant norske lønntakere.

I forskningslitteraturen diskuteres ulike forklaringer på valget om å organisere seg eller ikke (Schnabel 2003; Schnabel 2020; Visser 2002; Checchi & Visser 2005; OECD 2019). I økonomisk teori forklares vanligvis organisering med utgangspunkt i en kost-nytte-vurdering: Arbeidstakere vil organisere seg hvis den individuelle og kollektive nytten av et medlemskap overstiger kostnadene. En utfordring er likevel å forstå hvorfor arbeidstakere organiserer seg selv i situasjoner der de kunne oppnådd mange av de samme godene uten å være organisert, for eksempel det lønnsnivået som forhandles fram, det vil si at de velger å ikke være gratispassasjerer. En måte dette forklares på, er gjennom «sosial tradisjon» på arbeidsplassen (Visser 2002; Ibsen et al. 2017). På arbeidsplasser der mange er organisert, vil også nyansatte organisere seg, enten fordi de vil være del av et fellesskap, eller fordi de opplever et press for å organisere seg. Det er gjort forsøk på å undersøke en slik effekt ved å beregne hvor høy organisasjonsgraden må være for at en nyansatt vil organisere seg (Ibsen et al. 2017; Ibsen et al. 2011; Nergaard & Svarstad 2021). Hvis det er slik at organisasjonsgraden

¹ Se for eksempel Høgedahl & Kongshøy 2017; Kjellberg & Ibsen 2016; Rie et al. 2011 for nyere analyser av betydningen av det såkalte Ghent-systemet på organisasjonsgraden.

på arbeidsplassen må være på et visst nivå før nyansatte (vanligvis) organiserer seg, kan færre arbeidsplasser med høy organisasjonsgrad være en forklaring på nedgang i organisasjonsgraden. Ibsen et al. (2017) argumenterer for eksempel – med utgangspunkt i danske data – at på arbeidsplasser med en organisasjonsgrad på mellom 45 og 65 prosent kan fagforeningene «create selfreproducing norms concerning union membership».

En annen tilnærming til organisering og endringer i organisasjonsgraden er arbeidstakernes holdninger til fagforeninger og det kollektive arbeidslivet. Er det for eksempel slik at unge arbeidstakere i mindre grad slutter opp om denne typen kollektive institusjoner, og at de i større grad ønsker individuelle løsninger?² En nordisk studie finner at fagorganiserte i Danmark og Sverige har holdninger som plasserer dem lenger til venstre på en politisk høyre–venstre-skala sammenlignet med uorganiserte, mens dette ikke er tilfelle i Norge (Jensen 2017). En lignende sammenheng mellom organisering og politisk plassering observeres også i studier som omfatter flere land. Ebbinghaus et al. (2011) finner for eksempel en moderat effekt av politisk ståsted på sannsynligheten for å være organisert. Toubøl og Jensen (2014) holder effekten av politiske holdninger og sosial tradisjon (målt ved organisasjonsgrad på arbeidsplassen) opp mot hverandre og finner at begge faktorer har betydning, men at det å være på en arbeidsplass med høy organisasjonsgrad har størst betydning for organisering. Flere studier viser positiv sammenheng mellom positive holdninger til fagbevegelsen og det å være organisert (Scheuer 2011; Schnabel & Wagner 2007). Sistnevnte finner at vurderingen av arbeidstakerorganisasjonenes rolle er viktigere enn plasseringen på den politiske høyre–venstre-skalaen. Scheuer minner imidlertid om at sammenhengen kan være den motsatte, at det er medlemskapet som fører til positive vurderinger av arbeidstakerorganisasjonenes rolle. En norsk studie (Steen et al. 2017) så på interessen for å organisere seg blant uorganiserte og fant at de som var positive til det kollektive arbeidslivet, også var mer positive til et eventuelt medlemskap. Samtidig viste denne studien at det å være på en arbeidsplass med fagforening og tariffavtale har sterk effekt på sannsynligheten for å være organisert, det vil si at kjennetegn ved arbeidsplassen er viktig. Nergaard (2020) viser, med utgangspunkt i registerbaserte data, at arbeidsplasser med tariffavtale har høy organisasjonsgrad også i privat sektor. De ulike studiene viser dermed en effekt av holdninger, samtidig som kjennetegn ved arbeidsplassen (høy organisasjonsgrad, tariffavtale, tillitsvalgt) er viktige faktorer for å forklare sannsynligheten for at arbeidstaker er organisert.³

1.2 Data

Analysene baserer seg på en spørreundersøkelse blant 3000 lønnstakere i alderen 18 år og eldre. Intervjuene ble gjennomført av Norstat i april og mai 2019. Målet var å oppnå 3000 intervjuer. I alt ble om lag 24 800 personer kontaktet hvorav 4801 lot seg

² Se Vandaele (2018) for en diskusjon om dette. Vandaele går gjennom flere studier og peker på at det ikke er noen klare funn som tilsier at unge arbeidstakere er mer negative til fagforeninger enn eldre arbeidstakere.

³ I forlengelsen av denne diskusjonen kan man også trekke fram en etter hvert ganske omfattende litteratur knyttet til de såkalte «organizing» modellene, dvs. en forståelse av at fagforbundene er rigide, sentraliserte og i liten grad i stand til å møte behovene til nye medlemsgrupper (unge, atypisk ansatte osv.). Som et alternativ anbefales organisasjonsmodeller som i stor grad legger vekt på å bygge fagforeninger på arbeidsplassene. Selv om disse modellene i hovedsak gjenfinnes i land som USA, Storbritannia og Irland, har også nordiske land hentet inspirasjon i sitt rekrutteringsarbeid (Ibsen & Tapia 2017; Steen 2018).

intervjue. Av disse var 1458 ikke aktuelle for undersøkelsen, 343 falt fra i løpet av intervjuet, og vi sto igjen med 3000 intervjuer. Etter en gjennomgang av dataene står vi igjen med 2982 intervjuer blant lønntakere i alderen 18–69 år.

Tabell 1.1 Utvalget – spørreundersøkelse april–mai 2019.

Antall kontakter i alt	24 784
Frafall	19 890
Ønsket ikke delta	18 570
Ikke til stede	128
Annet frafall (språkproblemer med mer)	1 192
Nådd for intervju	4 801
Utenfor målgruppen	1 458
Intervjuet	3 343
Hvorav fullført intervju	3 000

Vi satte opp kvoter for å sikre tilstrekkelig antall intervjuer i ulike aldersgrupper (under 35 år, 35 til 49 år og 50 år eller mer). I etterkant viste det seg at undersøkelsen hadde for mange respondenter med høyere utdanning (utdanning på høyskole- og universitetsnivå) og fra offentlig sektor. Det ble derfor laget vekter som korrigerer for skjevheter i utvalget ut fra utdanning (høyere utdanning / ikke), sektor (privat/offentlig) og alder (tre grupper). Basis for korrigeringen er lønntakere i alderen 18 år og mer i arbeidskraftsundersøkelsene (AKU). Etter vekting har vårt utvalg 80 prosent lønntakere med heltidsstilling, mens andelen i AKU er 77 prosent. Det vektete utvalget har litt for høy andel menn sammenlignet med kjønnsfordelingen i AKU. Vi har ikke gjort noe for å korrigere for dette.

Arbeidstakerne og arbeidsplassene

Det finnes ulike undersøkelser som viser organisasjonsgraden og det kollektive arbeidslivet (se f.eks. Nergaard 2019, 2020). Vi kan derfor sammenligne vår undersøkelse med tall fra andre undersøkelser, noe som gir en indikasjon på om utvalget samsvarer noenlunde med tidligere funn. Vi undersøker følgende sentrale kjennetegn ved fagorganisering og kollektive institusjoner:

- Er arbeidstaker organisert eller ikke?
- Er arbeidstaker dekket av tariffavtale, fastsettes lønn gjennom individuell avtale, eller er det ingen avtale?
- Er det tillitsvalgt eller fagforening til stede på arbeidsplassen?

Tabell 1.2 viser hvor stor andel av lønntakerne som oppgir at de er organisert, omfattes av tariffavtale eller er på en arbeidsplass med tillitsvalgt til stede. «Vet ikke»-gruppen er gruppert sammen med de som svarer «nei» på spørsmål om organisering og tillitsvalgt på arbeidsplassen eller «privat avtale» / «ingen avtale» på spørsmålet om tariffavtale. I vår undersøkelse oppgir 63 prosent av de er organisert. Det er høyere enn den norske organisasjonsgraden, som er på om lag 50 prosent, og viser at organiserte arbeidstakere er overrepresentert i undersøkelsen. Dette er noe vi ser i de fleste spørreundersøkelser av denne typen og henger blant annet sammen med at arbeidstakere i små stillinger og med en løsere tilknytning til arbeidsmarkedet vanligvis

er underrepresentert i denne typen undersøkelser.⁴ En annen forklaring på at vi vanligvis får en for høy andel organiserte i spørreundersøkelser, er at organiserte arbeidstakere kan være mer villige til å svare på en slik undersøkelse fordi temaene interesserer mer. I vår undersøkelse oppgir 61 prosent at de er dekket av tariffavtale. Hvis vi forutsetter at alle i offentlig sektor omfattes av tariffavtale (noen har svart «nei» eller «vet ikke»), øker andelen til 65 prosent. Dette er litt lavere enn det andre undersøkelser viser. Levekårsundersøkelsen 2019 (LKU 2019) har for eksempel en avtaledekning på 67 prosent når vi legger til grunn at alle i offentlig sektor dekkes av tariffavtale, og ellers regner på samme måte som vi har gjort i tabell 1.2. Andelen arbeidstakere som oppgir at det er tillitsvalgt eller fagforening på arbeidsplassen, er 73 prosent (tabell 1.2). Det er samme andel som i LKU 2019. Samlet innebærer dette at vår undersøkelse, til tross for en overrepresentasjon av organiserte arbeidstakere, er ganske representativ når det gjelder de kollektive institusjonene i arbeidsmarkedet.

Tariffavtale, fagorganisering og om det er tillitsvalgt eller fagforening på arbeidsplassen, er viktig bakgrunnsinformasjon i analysene av holdninger til det organiserte arbeidslivet. Både andel som dekkes av tariffavtale, og andel som oppgir at det er fagforening/tillitsvalgt på arbeidsplassen, er om lag som vi finner i andre spørreundersøkelser. Vi anbefaler likevel å bruke andre undersøkelser – for eksempel undersøkelser som er basert på tilleggsundersøkelser til AKU eller levekårsundersøkelsene (LKU) – for informasjon om organisasjonsgrad eller tariffavtaledekning etter kjønn, alder, utdanning, bransje osv.

Tabell 1.2 viser at organisasjonsgraden – som målt i vår undersøkelse – varierer etter sektor og størrelse på arbeidsplassen. Det samme gjelder andelen arbeidstakere som dekkes av tariffavtale, og andelen som oppgir at det er tillitsvalgt eller fagforening på arbeidsplassen. Organisasjonsgraden øker med arbeidstakernes alder, og organisasjonsgraden øker med 32 prosentpoeng fra de yngste (under 25 år) til de eldste (50 år og mer). Det er ikke store forskjeller etter alder i andelen med tariffavtale eller andelen med tillitsvalgt/fagforening på arbeidsplassen. Her skiller også unge arbeidstakere seg ut ved oftere å si at de ikke vet. Selv om organisasjonsgraden ligger høyere i vår undersøkelse enn det man for eksempel finner i undersøkelser basert på AKU, er gapet i organisasjonsgrad mellom de yngste og eldste noenlunde likt.

Det er klare forskjeller mellom kvinner og menn i så vel organisasjonsgrad som tariffavtale og arbeidsplass med tillitsvalgt/fagforening. Dette kan langt på vei forklares ved det kjønnsdelte arbeidslivet. Kvinner jobber oftere enn menn i offentlig sektor, der organisasjonsgraden er høy, alle dekkes av tariffavtale, og der de fleste arbeidsplasser har tillitsvalgte til stede.

Høyere utdannede er oftere organisert enn de som har grunnskole eller videregående utdanning som sin høyeste utdanning, og er oftere på arbeidsplasser med tillitsvalgt eller fagforening til stede. Når det gjelder tariffavtale, er det i privat sektor en forskjell etter utdanning: Her er det mindre vanlig med tariffavtale for arbeidstakere med høyere utdanning.

⁴ Arbeidslivsbarometeret (AFI/YS) har en organisasjonsgrad som ligger om lag på nivå med denne undersøkelsen. Levekårsundersøkelsene 2019 (LKU 2019) har en organisasjonsgrad på 57 prosent. Andre spørreundersøkelser som er gjennomført av SSB, har en organisasjonsgrad på ca. 54 prosent (AKU 2017 og LKU 2016). I SSBs undersøkelser er skjevhetene mindre av metodiske årsaker.

Tabell 1.2 Andel organiserte, andel lønnstakere som oppgir at lønn og arbeidsvilkår fastsettes ved tariffavtale, og andel lønnstakere som oppgir at det er tillitsvalgt eller fagforening på arbeidsplassen. 2019.

	Organisert	Omfattes av tariffavtale	Tillitsvalgt/fagforening på arbeidsplassen	N
Alle	63	61 (65)	73	2985
Sektor				
Privat sektor	51	47	64	1683
Offentlig sektor	86	87 (100)	92	1302
Størrelse på arbeidsplassen				
Under 10 ansatte	41	37	34	378
11–19 ansatte	58	61	62	236
20–49 ansatte	62	62	73	344
50–99 ansatte	67	69	85	438
100 ansatte og mer	73	67	89	1186
Kjønn				
Kvinner	71	69	78	1289
Menn	58	56	70	1696
Alder				
Under 25 år	41	57	56	375
25–34 år	58	59	75	830
35–49 år	66	59	75	1050
50 år og mer	73	66	77	729
Utdanning				
Til og med VGO	55	61	67	1110
Høyere utdanning	73	61	81	1875

Tall i parentes viser andel med tariffavtale når offentlig sektor settes til 100 prosent.

1.3 Problemstillinger

I denne undersøkelsen ønsker vi å belyse hvilke holdninger lønnstakerne har til valget om å fagorganisere seg og til arbeidstakerorganisasjonene og kollektive institusjoner i arbeidslivet. Vi er særlig opptatt av om yngre arbeidstakere skiller seg ut ved å ha andre holdninger til organisering enn eldre generasjoner, samt hvilke forskjeller det er mellom arbeidstakere med og uten høyere utdanning og mellom medlemmer i ulike hovedorganisasjoner.

- Begrunnes et medlemskap eller det å være uorganisert med praktiske eller ideologiske forklaringer?
- I hvilke situasjoner kan et medlemskap være aktuelt for de som i dag er uorganiserte, og hva ser de eventuelt etter i en arbeidstakerorganisasjon?

Vi er videre opptatt av prosessene knyttet til rekruttering, inkludert studentmedlemskapets betydning for organisering:

- Hvordan er de organiserte blitt rekruttert?

- Hvor mange av de uorganiserte er spurt om å bli medlem?
- Hvor mange har hatt et studentmedlemskap i studietiden, og hvor høy er denne andelen blant yngre med høyere utdanning?

Vi har også bedt arbeidstakerne ta stilling til ulike påstander om arbeidstakerorganisasjonenes rolle i arbeidslivet, til ulike kjennetegn ved det kollektive arbeidslivet generelt og til LO spesielt:

- Er det fortsatt oppslutning om et organisert arbeidsliv?
- Hvor mange og hvem er skeptiske eller kritiske til organisasjonene og trekk ved en kollektiv lønnsdannelse?
- Betraktes LO som en organisasjon som passer for alle grupper?

2 De organiserte

Vi starter med å se på begrunnelser for at arbeidstakere organiserer seg. Her ser vi på forklaringer som er knyttet til nytten av medlemskapet – inkludert ulike typer individuelle medlemsgoder, forklaringer som er knyttet til hva som er vanlig på arbeidsplassen, og holdninger til fagorganisering og de kollektive institusjonene i arbeidsmarkedet. Dette er forklaringer som trekkes fram i studier av organisering og organisasjonsgradens utvikling, jmf. avsnitt 1.1. Hvilke begrunnelser trekker arbeidstakerne fram? Og finner vi forskjeller mellom unge og eldre, etter utdanning og mellom LO-medlemmer og de som er organisert utenfor LO? Deretter ser vi på rekrutteringsprosessen og studentmedlemskapets betydning for organisering. Vi vet at arbeidstakerorganisasjonene rekrutterer på ulike måter. Mens noen legger stor vekt på å rekruttere på studiestedene, har andre arbeidsplassen som sin viktigste rekrutteringsarena. Vi undersøker hvordan arbeidstakerne ble rekruttert, og ser særlig på om yngre arbeidstakere skiller seg ut ved å være rekruttert på en annen måte enn eldre, og i hvilken grad de som har utdanning fra universiteter og høyskoler, har en annen vei inn i et organisasjonsmedlemskap enn øvrige arbeidstakere. Til slutt ser vi på i hvilken grad medlemmene er aktive i klubb eller fagforening på arbeidsplassen.

2.1 Hvorfor vil man være organisert?

Den begrunnelsen flest oppgir som viktig for å organisere seg, er at de kan få hjelp hvis de får problemer på arbeidsplassen. To av tre arbeidstakere sier at dette er en svært viktig årsak til å være organisert. I tillegg svarer 22 prosent «nokså viktig», noe som betyr at 88 prosent velger dette svaralternativet. Dette er i samsvar med det vi finner i andre undersøkelser: En fagforening skal gi trygghet og være på arbeidstakers side (Jordfald & Nergaard 2018; Holbæk-Hanssen 2017). Det svaralternativet som kommer på andreplass målt ved andel som velger «svært viktig», er «fordi jeg mener det er riktig å være fagorganisert». Deretter følger at man mener at fagforeningene gjør en viktig jobb på arbeidsplassene. I alt velger rundt 80 prosent å si seg helt eller delvis enige i minst ett av de to sistnevnte utsagnene som uttrykker støtte til fagforeningenes og fagforeningsmedlemskapets betydning på arbeidsplassen.

Det er klart færre som legger vekt på at det å være organisert er vanlig i yrket/profesjonen eller på arbeidsplassen. En del arbeidstakere befinner seg også på arbeidsplasser der organisering ikke er så vanlig, noe som gjør at dette argumentet derfor ikke er relevant. Om lag halvparten av de organiserte sier likevel at tradisjon for organisering er av betydning.

Individuelle medlemsgoder som forsikringer, rabattordninger og fagblader trekkes fram som svært viktig av 30 prosent, noe som er langt færre enn de som begrunner medlemskapet med ønsket om å sikre seg hjelp ved problemer på arbeidsplassen. Slike forhold er likevel ikke uviktige, drøye 60 prosent vektlegger de individuelle godene.

Tabell 2.1 Hvor viktig eller uviktig er følgende forhold for at du er organisert? N = 1984. Prosent.

	Svært viktig	Nokså viktig	Verken viktig eller uviktig	Nokså lite viktig	Ikke viktig	I alt
Fordi jeg kan få hjelp hvis jeg får problemer på arbeidsplassen	66	22	5	3	4	100
Fordi jeg mener det er riktig å være fagorganisert	56	25	10	4	5	100
Fordi fagforeningene gjør en viktig jobb på arbeidsplassene	52	29	11	4	4	100
Fordi det er vanlig i mitt yrke eller min profesjon	30	29	19	9	13	100
Fordi jeg får medlemsgoder som forsikringer, rabattordninger og fagblader	30	33	17	10	10	100
Fordi det er vanlig på min arbeidsplass	26	25	18	11	19	100

Det er sjelden at organiserte arbeidstakere vektlegger kun én begrunnelse for medlemskapet. Man kan likevel skille ut to grupper, de som vektlegger at det er vanlig å være organisert i yrket eller på arbeidsplassen, og de som vektlegger fagforeningenes betydning og mener at det er viktig å være organisert. De sistnevnte oppgir også langt oftere at de er organisert fordi de kan få hjelp hvis de får problemer på arbeidsplassen. Dette vises gjennom samvariasjonen i svargivning (Pearsons korrelasjonskoeffisient som varierer mellom 0 og 1), se tabell 2.2. Jo høyere korrelasjonskoeffisient, jo sterkere er sammenhengene mellom to utsagn. De som mener det er riktig å være fagorganisert, legger også vekt på å få hjelp på arbeidsplassen (0,49), og de mener at fagforeningene gjør en viktig jobb på arbeidsplassen (0,52). Vi finner tilsvarende en høy korrelasjon mellom å legge vekt på at organisering er viktig på arbeidsplassen og i yrket/profesjonen (0,60). Det er derimot lite sammenheng mellom å være opptatt av individuelle medlemsgoder og hva som vektlegges for øvrig.

Tabell 2.2 Hvor viktig eller uviktig er følgende forhold for at du er organisert? Korrelasjon (Pearsons r) mellom ulike begrunnelser. Kun sammenhenger som er signifikant forskjellige fra 0. N = 1984.

	Fordi jeg mener det er riktig å være fagorganisert	Fordi det er vanlig på min arbeidsplass	Fordi det er vanlig i mitt yrke eller min profesjon	Fordi jeg kan få hjelp hvis jeg får problemer på arbeidsplassen	Fordi jeg får medlemsgoder som forsikringer, rabattordninger og fagblader	Fordi fagforeningene gjør en viktig jobb på arbeidsplassene
Fordi jeg mener det er riktig å være fagorganisert	1,00	0,25	0,27	0,49	0,15	0,52
Fordi det er vanlig på min arbeidsplass		1	0,60	0,21	0,13	0,20
Fordi det er vanlig i mitt yrke eller min profesjon			1	0,28	0,20	0,24
Fordi jeg kan få hjelp hvis jeg får problemer på arbeidsplassen				1	0,22	0,53
Fordi jeg får medlemsgoder som forsikringer, rabattordninger og fagblader					1	0,19
Fordi fagforeningene gjør en viktig jobb på arbeidsplassene						1

Svaralternativer fra 1 til 5. «Vet ikke» er kodet som midtverdien (3). Signifikansnivå 0,05 prosent.

Etter hovedorganisasjon

I alle hovedorganisasjonene oppgir et flertall av medlemmene at det å få hjelp ved problemer på arbeidsplassen er en svært viktig grunn til å være organisert (tabell 2.3). De som er medlem av et forbund i Akademikerne, velger likevel noe sjeldnere svaralternativet «svært viktig» for denne påstanden. Forskjellene er imidlertid ikke store når det gjelder denne påstanden. Det er klarere forskjeller mellom hovedorganisasjonene når det gjelder påstanden om at det er riktig å være organisert, og at fagforeningene gjør en viktig jobb på arbeidsplassene (fagforeningsorienterte begrunnelser). Medlemmer av LO og Unio legger oftest sterk vekt på disse begrunnelsene, mens de som er medlem av et forbund i Akademikerne, sjeldnere oppgir at dette er en svært viktig begrunnelse for medlemskapet. I Akademikerne er det særlig medlemmer i privat sektor som skiller seg ut ved i mindre grad å legge vekt på disse årsakene til å være organisert. I de øvrige organisasjonene er det ikke vesentlige forskjeller mellom privat og offentlig sektor.

Det er ingen klare forskjeller mellom hovedorganisasjonene i andelen som legger stor vekt på individuelle medlemsgoder. Man kan legge merke til at andelen som sier at dette er svært viktig, er litt høyere i LO enn i de andre hovedorganisasjonene.

Det er heller ikke store forskjeller mellom hovedorganisasjonene i andelen som oppgir at de gjør det som er vanlig på arbeidsplassen eller i yrket. Ett unntak er at medlemmer av Akademikerne i privat sektor oppgir litt sjeldnere enn andre at de er medlem fordi det er vanlig på arbeidsplassen å være organisert.

Alder

De eldste arbeidstakerne er noe mer opptatt av at man bør være organisert (tabell 2.3). Forskjellen ligger særlig i at eldre arbeidstakere oftere enn andre velger å si at dette er en svært viktig begrunnelse for å være organisert, mens de yngre svarer oftere «ganske viktig» eller «verken – eller». Det er få som sier at dette er uviktig. Eldre arbeidstakere i offentlig sektor er mest fagforeningsorientert i betydningen at de svarer at det er riktig å være organisert. Vi finner samme tendens, men mindre markert når det gjelder om fagforeninger gjør en viktig jobb på arbeidsplassen. Det er ingen vesentlige forskjeller etter alder når det gjelder vektleggingen av det å få hjelp i forbindelse med problemer på arbeidsplassen eller i vektleggingen av individuelle medlemsgoder.

Utdanning

Arbeidstakere som har grunnskole eller videregående skole som sin høyeste utdanning, oppgir oftere enn andre at en viktig grunn til å være organisert er at det er vanlig på arbeidsplassen (tabell 2.3). Disse oppgir også litt oftere begrunnelser som at det er riktig å være organisert, og at fagforeningene gjør en viktig jobb på arbeidsplassene. Dette kan tyde på at vi har funnet en litt sterkere kollektiv orientering til det å være organisert. Det viktigste funnet er likevel at det er kun små forskjeller etter utdanning i begrunnelsen for å være organisert.

Tabell 2.3 Hvor viktig eller uviktig er følgende forhold for at du er organisert? Andel som svarer «svært viktig». Etter utdanning, alder, sektor og hovedorganisasjon.

	Fordi jeg mener det er riktig å være fagorganisert	Fordi det er vanlig på min arbeidsplass	Fordi det er vanlig i mitt yrke eller min profesjon	Fordi jeg kan få hjelp hvis jeg får problemer på arbeidsplassen	Fordi jeg får medlemsgoder som forsikringer, rabattordninger og fagblader	Fordi fagforeningene gjør en viktig jobb på arbeidsplassene	N
Alle	56	26	29	66	29	51	1984
Utdanning							
Til og med VGO	60	33	32	70	33	56	597
Universitet/høgskole	52	19	26	62	26	46	1387
Alder							
under 25 år	52	31	34	67	40	48	159
25 til 34 år	47	18	23	64	31	48	519
35 til 49 år	55	26	28	65	27	47	740
50 år og mer	63	30	32	68	28	57	565
Eier							
Privat	50	24	24	64	30	49	869
Offentlig	62	27	34	69	28	53	1115
Hovedorganisasjon							
LO	62	31	31	70	34	57	785
YS	54	24	28	70	19	47	172
Unio	70	26	33	68	25	60	212
Akademikerne	39	14	23	56	26	31	307
Øvrige	47	21	25	62	26	46	508

2.2 Hvordan ble du organisert?

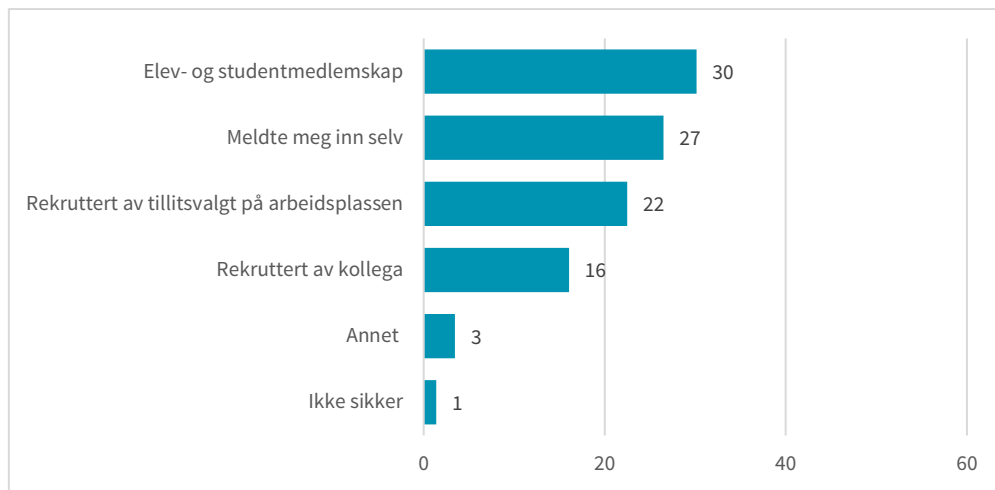
I norsk arbeidsliv er det to hovedveier inn i et fagforeningsmedlemskap: gjennom fellesskapet på arbeidsplassen i form av klubb og tillitsvalgte og rekruttering basert på en profesjonsutdanning og et yrkesfellesskap. I mange tilfeller vil dette være overlappende faktorer, for eksempel vil profesjonsorganisasjoner for lærere og sykepleiere ha tillitsvalgte og aktive klubber på arbeidsplassene.

De tillitsvalgte og fellesskapet på arbeidsplassen er en av de viktigste byggeklossene i den norske arbeidslivsmodellen, blant annet gjennom det lokale partsamarbeidet mellom tillitsvalgt og arbeidsgiver. Klubber og tillitsvalgte spiller også en viktig rolle i organisasjonsarbeidet ved at de er bindeledd mellom forbundet og medlemmene. Mange forbund legger stadig mer vekt på å styrke verving som en viktig oppgave for klubber og for fagforeninger (se for eksempel Steen 2019). Verving på arbeidsplassene er viktig for å nå unge arbeidstakere i sin første jobb, men også viktig i bransjer med hyppige jobbskifter og særlig når et jobbskifte kan innebære bytte av forbund. Samtidig er ikke alle forbund like avhengig av å rekruttere lokalt. En god del når mange av sine potensielle medlemmer allerede før de trår ut i arbeidslivet, gjennom studentmedlemskap eller elevmedlemskap. Fellesskapet kan bygges omkring et yrke eller en profesjon, ikke bare rundt en arbeidsplass.

Vi spurte organiserte arbeidstakere hvordan de ble rekruttert. Ble de rekruttert av tillitsvalgte eller kolleger på arbeidsplassen? Kom de inn i forbundet/organisasjonen som student-/elevmedlemmer? Hvor mange meldte seg inn selv (figur 2.1)?

Den største gruppen – 38 prosent – ble enten vervet av tillitsvalgt på arbeidsplassen (22 prosent) eller av en kollega (16 prosent). Elev- og studentmedlemskap er også viktig: 30 prosent svarer at de først ble organisert via et elev- eller studentmedlemskap. Om lag en fjerdedel (27 prosent) oppgir at de meldte seg inn selv.

Figur 2.1 Hvordan ble du organisert første gang? Prosent. N = 1984.



Vi har ikke mulighet til å sjekke om dette har endret seg over tid, men en indikator er om det er forskjell på hvordan yngre og eldre arbeidstakere er rekruttert. Yngre arbeidstakere oppgir oftest at de er rekruttert via et elev- eller studentmedlemskap (tabell 2.4). Andelen som er kommet inn gjennom et slikt medlemskap, varierer fra 40 prosent (gruppen under 35 år) til 18 prosent (arbeidstakere som er 50 år og mer). Arbeidstakere som er 50 år og mer, oppgir oftere enn andre at de opprinnelig ble rekruttert av tillitsvalgt eller kolleger. I alle aldersgrupper er det en god del som sier at de meldte seg inn selv. Andelen er lavest blant de yngste. En forklaring kan være at yngre arbeidstakere har færre år i arbeidslivet og dermed også har vært i færre situasjoner der det kan være aktuelt å melde seg inn i en fagforening.

Type utdanning betyr mye for hvordan arbeidstakere rekrutteres. Blant arbeidstakere med høyere utdanning oppgir nesten halvparten at de ble rekruttert via et studentmedlemskap. Kun 24 prosent i denne gruppen ble rekruttert på arbeidsplassen (tillitsvalgt/kolleger) sammenlignet med 55 prosent blant de som har utdanning på grunnskolenivå eller har videregående skole som sin høyeste utdanning.

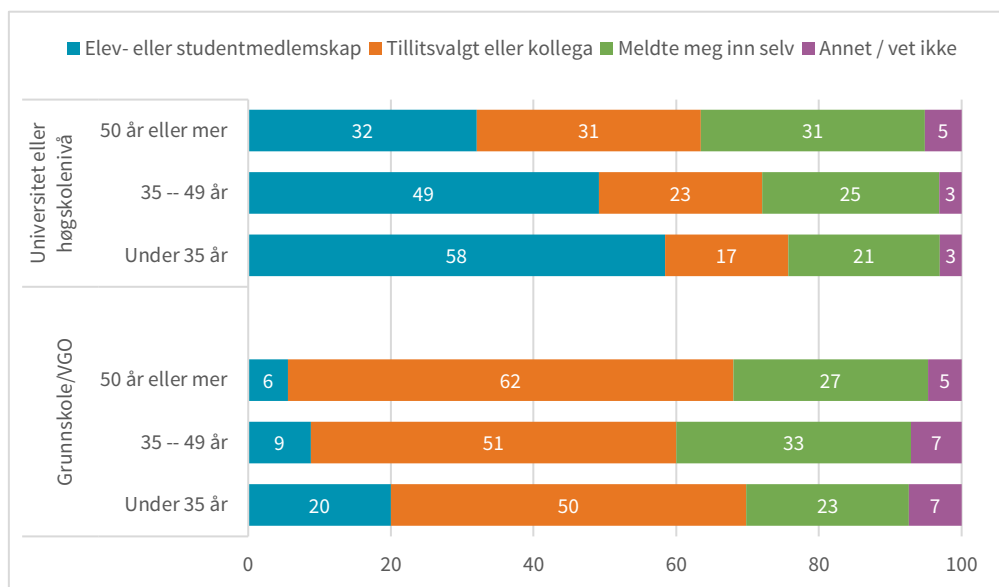
Det er også forskjeller mellom privat og offentlig sektor. Andelen som er rekruttert via et elev-/studentmedlemskap, er høyest i offentlig sektor, mens flere i privat sektor er rekruttert på arbeidsplassene. Dette henger sammen med arbeidstakerne i de to sektorene, offentlig sektor har høyere andel arbeidstakere med utdanning på høyere nivå.

Tabell 2.4 Hvordan ble du organisert første gang? Etter alder, utdanning og sektor.

	Elev- eller studentmedlem	Rekruttert av tillitsvalgt på arbeidsplassen	Rekruttert av en kollega	Meldte meg inn selv	Annet	Ikke sikker	I alt	N
Alle	30	23	16	26	4	1	100	1984
Alder								
Under 35 år	40	18	15	22	4	1	100	678
35–49 år	34	20	14	28	3	2	100	740
50 år eller mer	18	29	19	29	4	1	100	566
Utdanning								
Grunnskole/VGO	11	32	23	27	5	1	100	887
Universitet/høgskole	47	14	10	26	2	1	100	997
Eier								
Privat	23	25	19	27	4	1	100	869
Offentlig	38	19	13	26	3	1	100	1115

Figur 2.2 viser at studentmedlemskapet har størst betydning for yngre arbeidstakere. Blant yngre fagforeningsmedlemmer med høyere utdanning oppgir 59 prosent at de kom fra et studentmedlemskap sammenlignet med 32 prosent blant de som er 50 år og mer. Dette taler for at studentmedlemskapet er blitt viktigere over tid, også når vi kun ser på arbeidstakere med høyere utdanning. Samtidig vil disse andelene endre seg siden en del av de som i dag er unge og uorganiserte, etter hvert vil organisere seg, enten ved at de melder seg inn selv, eller ved at de rekrutteres på arbeidsplassene. For arbeidstakere uten høyere utdanning er det ikke store forskjeller mellom aldersgruppene i hvordan man er blitt rekruttert. Her spiller arbeidsplassen (tillitsvalgte og kolleger) en viktig rolle også for yngre arbeidstakere.

Figur 2.2 Hvordan ble du organisert første gang? Etter alder og utdanning. Prosent. N=1980.



Etter hovedorganisasjon

Arbeidstakerorganisasjonene dekker ulike bransjer og yrker, noe som også betyr at de rekrutterer på ulik måte. For forbund i LO og YS har elev- og studentmedlemskapet mindre betydning enn for forbund i Unio og Akademikerne (tabell 2.5). Men også LO og YS har en god del medlemmer som oppgir at de ble rekruttert via et slikt medlemskap. I LO-forbundene og YS-forbundene oppgir halvparten av medlemmene at de ble rekruttert på arbeidsplassene. Rekruttering på arbeidsplassen har langt mindre betydning for forbund i Unio (21 prosent) og Akademikerne (15 prosent). Alle hovedorganisasjonene har en god del medlemmer som oppgir at de meldte seg inn selv.

Tabell 2.5 Hvordan ble du organisert første gang? Etter hovedorganisasjon. Prosent.

	Elev- eller studentmedlem	Rekruttert av tillitsvalgt på arbeidsplassen	Rekruttert av en kollega	Meldte meg inn selv	Annet	Ikke sikker	I alt	N
LO	16	30	20	29	4	1	100	785
YS	15	27	23	28	5	2	100	172
Unio	50	16	5	25	2	1	100	212
Akademikerne	58	8	6	24	1	2	100	307
Andre	44	15	14	23	4	1	100	508

2.3 Studentmedlemskapet

Mange fagforbund har et studentmedlemskap. Dette er ofte gratis eller tilbys til en lav kontingent. Fagforbundene bruker slike medlemskap for å rekruttere nye medlemmer. I tillegg kan studentene delta i forbundets ungdomsarbeid og dermed bidra til arbeidet med studentpolitikken og styrke de unges representasjon i forbundet. I noen forbund har studentene sin egen organisasjon, for eksempel Pedagogstudentene i Utdanningsforbundet. I andre forbund er studentmedlemmene organisert i en egen enhet i forbundet, med vedtekter, valgt leder/styre og lokallag på studiestedene. Eksempler er studentmedlemmene i NITO, Norsk Sykepleierforbund og Fellesorganisasjonen i FO. En tredje modell er når studentmedlemmene organiseres sammen med andre medlemmer, og der studentmedlemmer og andre unge medlemmer har egne organer og en egen ungdomstillitsvalgt. Mange av LO-forbundene har organisert sitt ungdomsarbeid på denne måten.

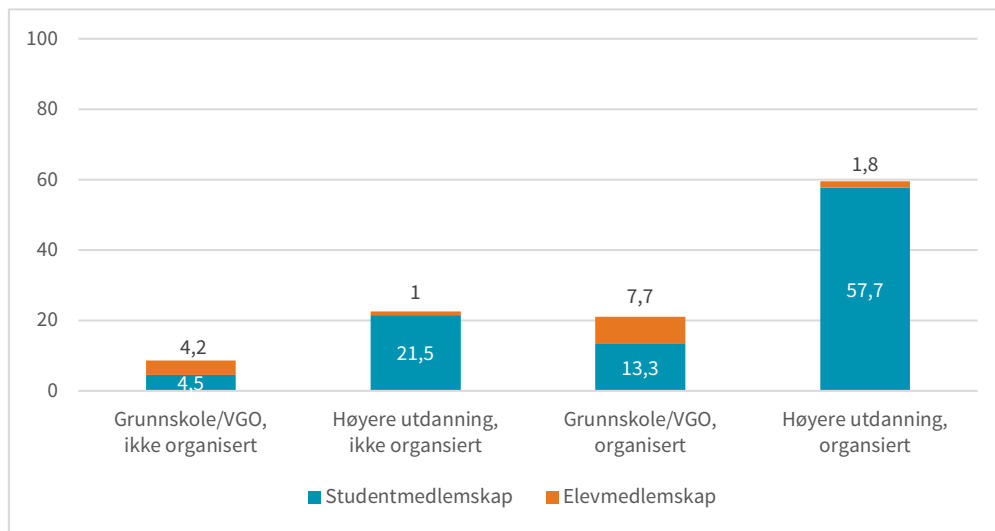
Mange av de klassiske profesjonsforbundene har lang tradisjon for å organisere studenter. I det senere har også andre forbund satset på å tilby studenter medlemskap, inkludert LO og forbundene i LO. Antallet studentmedlemmer totalt har økt, og anslag tyder også på at organisasjonsgraden blant studenter, det vil si andelen som er med i en studentorganisasjon, har økt over tid (Nergaard 2019). Forbund som rekrutterer blant høyere utdannede, forteller også at unge arbeidstakere ofte er ferdigrekruttert når de møter dem på ute på arbeidsplassene (Steen & Nergaard 2017; Jordfald et al. 2013).

Vi spurte respondentene om de hadde vært studentmedlemmer. Spørsmålet ble stilt både til de som er organisert i dag, og til uorganiserte. Det er en klar sammenheng mellom det å være organisert som student og det å være organisert som arbeidstaker. Blant arbeidstakere med høyere utdanning oppgir 60 prosent av de som er organisert i dag, at de har hatt et student- eller elevmedlemskap mens de var under

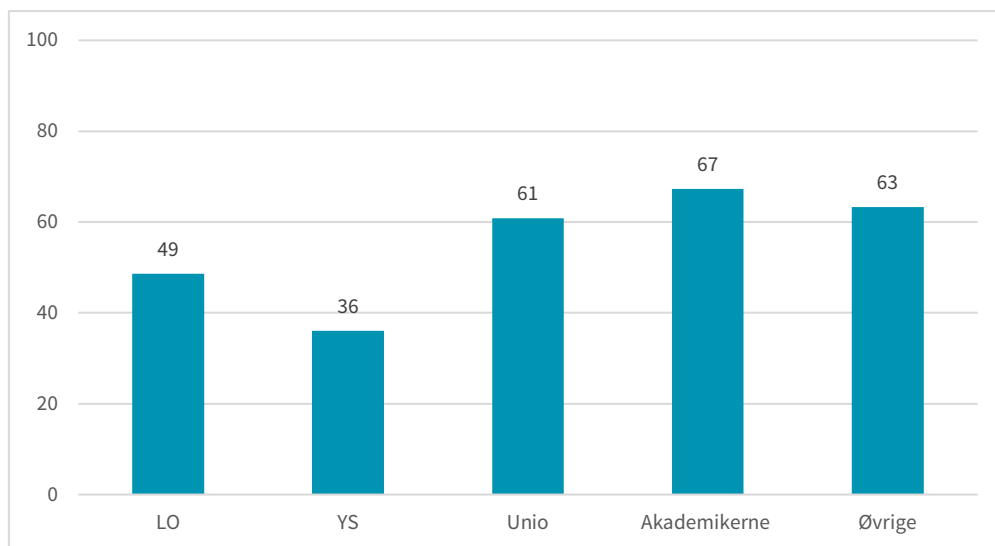
utdanning. Blant de som i dag er uorganisert, er andelen tidligere studentmedlemmer 21 prosent. Andelen med et tidligere studentmedlemskap er høyest blant yngre arbeidstakere.

Vi kan også se på andelen tidligere studentmedlemmer etter hovedorganisasjon. Ser vi kun på de som har utdanning på universitet- og høyskolenivå, er bakgrunn fra et studentmedlemskap vanlig også blant medlemmer i forbund i LO og YS. Andelen er likevel lavere enn for øvrige hovedorganisasjoner. Andelen som oppgir at de har vært studentmedlemmer, ville vært om lag 10 prosentpoeng høyere om vi kun hadde sett på arbeidstakere under 40 år. Vi vet ikke om de tidligere studentmedlemmene har gått direkte over i et ordinært medlemskap eller ikke. De kan også ha skiftet forbund. Det er likevel klart at medlemskap i studietiden legger føringer på videre organisering.

Figur 2.3 Var du studentmedlem eller elevmedlem i et fagforbund/arbeidstakerorganisasjon mens du var under utdanning? Etter utdanning og om arbeidstakere er organisert/uorganisert i dag. Prosent. N=2895.



Figur 2.4 Andel av medlemmer med høyere utdanning som har vært studentmedlemmer (ikke nødvendigvis i samme forbund som i dag). Etter hovedorganisasjon. Prosent. N =2896.

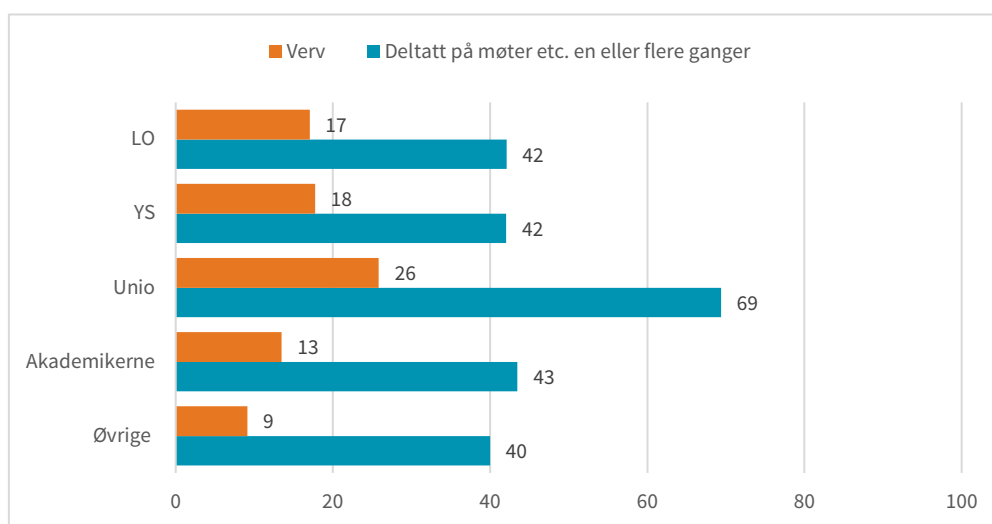


2.4 Er medlemmene aktive?

Fagforeninger og arbeidstakerorganisasjoner er frivillige organisasjoner som er avhengig av at medlemmene engasjerer seg i arbeidet. Undersøkelser blant arbeidstakerorganisasjoner viser imidlertid at det kan være krevende å få medlemmene til å påta seg verv, og at tillitsvalgte sliter med å få medlemmene til å engasjere seg i arbeidet på arbeidsplassene.⁵ Vi har inkludert spørsmål til organiserte arbeidstakere om de er tillitsvalgt eller har andre verv for fagforeningen, og om de har deltatt på møter eller andre aktiviteter i regi av fagforeningen siste tolv måneder. I alt oppgir 16 prosent av medlemmene at de har verv, mens 44 prosent oppgir at de har deltatt på møter eller aktiviteter siste år. Av de sistnevnte oppgir 27 prosent at de har deltatt to eller flere ganger (figur 2.4). Hvis vi kun ser på menige medlemmer – de vil si de som ikke har verv – er andelen som har deltatt på møter eller i aktiviteter, 38 prosent (vises ikke). Organiserte i Unio deltar oftest på møter og aktiviteter, og det er en høy andel som oppgir at de er tillitsvalgt eller har verv.⁶ Ellers er det kun små forskjeller mellom hovedorganisasjonene.

Det er ikke store forskjeller etter alder i deltakelse, og hvis vi kun ser på de som ikke har verv, deltar yngre omtrent like ofte som eldre i møter og aktiviteter. De yngste medlemmene (gruppen under 35 år) skiller seg likevel ut ved at de noe sjeldnere har verv.

Figur 2.5 Andel av medlemmer som har verv, og andel som har deltatt på møter eller andre aktiviteter siste år. Etter hovedorganisasjon. Prosent. N =1984.



2.5 Oppsummering

Sikkerheten for å få hjelp ved problemer på arbeidsplassen er den årsaken flest oppgir for å være organisert. Men mange arbeidstakere legger også vekt på at det er riktig å være organisert, og at fagforeningene gjør en viktig jobb på arbeidsplassene. Tradisjonelle begrunnelser for fagorganisering står dermed fortsatt sterkt. De organiserte

⁵ Ref. til et utvalg av studier.

⁶ Andre undersøkelser viser at 13–16 prosent av de organiserte oppgir å være tillitsvalgt eller ha verv (Nergaard & Stokke 2010). I LKU 2019 sier 16 prosent at de har eller har hatt verv i fagforeningen i løpet av de siste to årene (egne kjøring). Det er ikke store forskjeller mellom hovedorganisasjoner i disse undersøkelsene. Dette betyr at tillitsvalgte er noe overrepresentert, og at dette særlig gjelder blant medlemmer i Unio.

legger mindre vekt på at det er vanlig å være organisert på arbeidsplassen eller i yrket, selv om også dette teller for en del. Individuelle medlemsgoder er langt fra uviktig, men andelen som legger stor vekt på dette, er langt lavere enn for de tradisjonelle begrunnelsene.

Det er ikke store forskjeller i vektlegging av ulike begrunnelser for medlemskapet mellom de organiserte etter alder, utdanning eller hovedorganisasjon. Vi finner dermed ingen klar systematikk i hvilke arbeidstakere som legger vekt på mer tradisjonelle begrunnelser for organisering, og de som for eksempel er mest opptatt av medlemsgoder. Noen forskjeller er det likevel. Medlemmer av forbund i Akademikerne oppgir sjeldnere at det er riktig å være organisert, og at de mener fagforeningene gjør en viktig jobb arbeidsplassene. Både unge og eldre viser til de tradisjonelle årsakene til å være organisert, men de eldste skiller seg ut ved at flere vektlegger slike forklaringer.

Fire av ti organiserte er rekruttert av tillitsvalgt eller av en kollega, det vil si gjennom rekruttering på arbeidsplassene. 30 prosent oppgir at de ble rekruttert gjennom et elev- og studentmedlemskap. Her er det klare forskjeller etter utdanningsnivå, arbeidstakere med høyere utdanning rekrutteres ofte gjennom et studentmedlemskap, mens arbeidstakere med grunnskole og videregående skole som sin høyeste utdanning oftest rekrutteres på arbeidsplassen. Én av fire oppgir at de har meldt seg inn selv. Vi vet ikke hvor mye veien inn i en fagforening har endret seg over tid. Undersøkelsen viser imidlertid at unge langt oftere enn eldre oppgir at de ble rekruttert via et studentmedlemskap. Mange arbeidstakere med høyere utdanning oppgir også at de hadde et studentmedlemskap i studietiden, og andelen tidligere studentmedlemmer er særlig høy blant yngre arbeidstakere. De som var studentmedlemmer, har høy sannsynlighet for å være organisert i dag, noe som også peker i retning av at studentmedlemskapet er viktig for framtidig organisering.

Vi så også på om de organiserte deltar i sin organisasjon. Drøye 40 prosent har deltatt på møter eller aktiviteter i regi av fagforeningen siste tolv måneder. Andelen som har deltatt på møter eller påtatt seg verv, er litt lavere i gruppen under 35 år, men det er ingen stor alderseffekt. Det ser dermed ut som om alder ikke er en viktig forklaring på hvem som deltar, og hvem som ikke deltar på fagforeningens aktiviteter.

3 De uorganiserte

Om lag halvparten av arbeidstakerne i Norge er uorganiserte. Denne andelen har vært noenlunde stabil de siste ti årene, men andel uorganiserte er høyere i dag enn på 1990-tallet og de første årene etter årtusenskiftet. Den ganske stabile organisasjonsgraden skjuler også forskjeller mellom bransjer og sektorer. Det har vært en nedgang i organisasjonsgrad i bransjer i privat sektor, mens organisasjonsgraden i offentlig sektor er stabil over tid (Nergaard 2020).

Det er ulike forklaringer på hvorfor flere arbeidstakere i privat sektor ikke organiserer seg, jamfør avsnitt 1.1. Noen tar utgangspunkt i arbeidsmarkedet i makro. Strukturendringer i arbeidsmarkedet er kanskje den vanligste typen forklaring på fallende organisasjonsgrad. Bransjer og arbeidsplasser er i endring, noe som påvirker partsforholdene og tradisjonen for organisering. Et mer omskiftelig arbeidsmarked påvirker også hvor ofte arbeidstakerne skifter jobb, og hvor sikre eller usikre jobbene er (Jensen 2020). Fra de nordiske nabolandene ser vi at endringer i a-kassene har påvirket organisasjonsgraden.

En annen type forklaring peker i retning arbeidstakerens holdninger til organisering. Denne typen forklaring legger ofte til grunn at tradisjonen med å melde seg inn i en fagforening er svekket over tid. Unge arbeidstakere kan være mer individualistiske enn eldre, eller de kan være opptatt av andre saker enn det den tradisjonelle fagbevegelsen står for (Vandaele 2018). En tredje type forklaring knytter valget om å organisere seg til kjennetegn ved arbeidsplassen; de som rekrutteres til en arbeidsplass med tradisjon for organisering, vil ofte organisere seg (Visser 2002; Ibsen et al. 2017).

Vi ser i dette kapitlet på hvilke begrunnelser de uorganiserte gir for ikke å melde seg inn i et fagforbund, og hva som eventuelt kan påvirke interessen for å organisere seg. Her har vi inkludert påstander som skal fange opp både de som aktivt har valgt å være uorganisert, og de som oppgir årsaker som er mer tidsspesifikke eller praktisk begrunnet, inkludert at de er på arbeidsplasser uten fagforening/tillitsvalgt. Vi ser videre på hvordan uorganiserte vurderer sannsynligheten for å bli organisert. Er dette aktuelt, og i hvilke situasjoner er det aktuelt? Vi er særlig opptatt av om unge arbeidstakere skiller seg ut, og i hvilken grad det er forskjeller mellom de med og de uten høyere utdanning, det vil si utdanning på høyskole- og universitetsnivå.

3.1 Hvorfor vil man ikke være organisert?

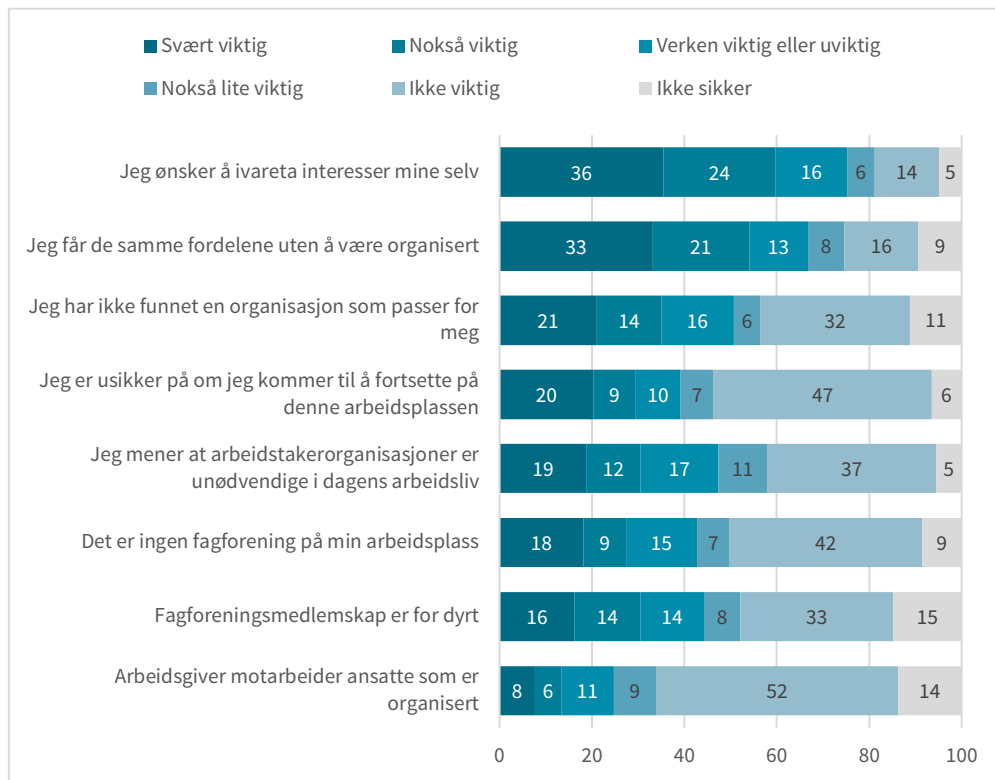
Den begrunnelsen som flest velger for at de ikke er organisert, er at de ønsker å ivareta sine interesser selv: 60 prosent sier dette i stor eller noen grad er viktig. Nesten like mange (54 prosent) sier at de får de samme fordelene uten å være organisert (figur 3.1). To tredjedeler av de uorganiserte velger minst den ene eller begge disse begrunnelsene. Det er langt færre som mener at arbeidstakerorganisasjonene er unødvendige i dagens arbeidsliv (31 prosent).

Andre begrunnelser for å være uorganisert peker i retning praktiske eller tidsavgrensede forhold. En tredjedel (35 prosent) sier at de ikke har funnet en organisasjon som passer, mens 27 prosent begrunner det å være uorganisert med at det ikke er

noen fagforening på arbeidsplassen. En del (30 prosent legger) legger vekt på at fagforeningsmedlemskapet er for dyrt. Like mange er usikre på om de kommer til å fortsette på arbeidsplassen.

Den påstanden som færrest slutter opp om, er at arbeidsgiver motarbeider ansatte som er organisert. I alt svarer 14 prosent at dette er en viktig grunn for å være uorganisert, mens 52 prosent sier dette ikke er viktig. Her er det også en del som ikke vet. Selv om dette er den minst vanlige forklaringen, trekker 14 prosent av de uorganiserte fram arbeidsgivers motvilje mot organisering som en av sine begrunnelser. Selv om dette er arbeidstakernes oppfatning – og vi ikke vet hvor vel begrunnet oppfatningen er – viser dette at et mindretall tror det er lite ønskelig med organisering på arbeidsplassen.

Figur 3.1 Hvor viktige eller uviktige er følgende forhold for deg? Prosent. N = 949.



Vi ser nedenfor på hver av disse påstandene og undersøker om det forskjeller etter arbeidstakernes bakgrunn og kjennetegn ved arbeidsplassen.

Hvem er uorganisert fordi de vil ivareta interessene selv?

Dette er et argument som brukes av mange uorganiserte. I alt svarer 60 prosent at dette er en viktig årsak til at de ikke er organisert, og av disse velger 36 prosent å si «svært viktig».

- Det er klare forskjeller mellom kvinner og menn. Menn (66 prosent) bruker denne begrunnelsen langt oftere enn kvinner (45 prosent).
- Andelen som er enige i påstanden, er høyest blant eldre arbeidstakere.
- Det er ingen forskjell etter utdanningsnivå og heller ikke noen forskjeller mellom uorganiserte i privat og offentlig sektor. Her er det likevel viktig å huske at det er få uorganiserte i offentlig sektor.

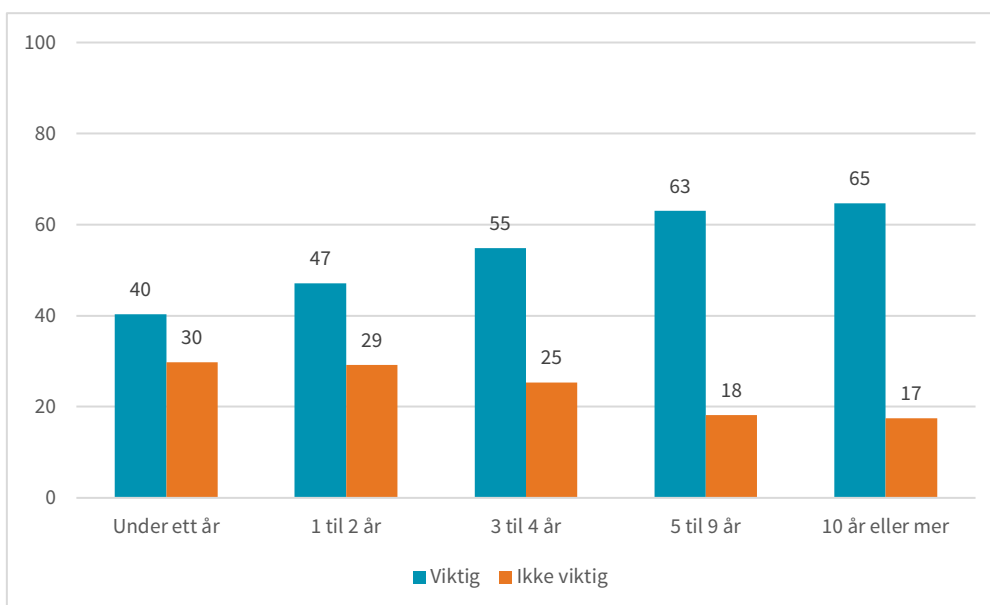
- Uorganiserte som dekkes av tariffavtale, bruker sjeldnere dette argumentet enn de som omfattes av tariffavtale.
- Det betyr lite om det er et organisasjonstilbud eller ikke på arbeidsplassen. Andelen som sier at de vil ivareta sine interesser selv, er den samme.

Hvem argumenterer med at de får de samme fordelene uansett?

Dette er en begrunnelse som ligger nær det man vanligvis forstår med gratispassasjerer. I virksomheter med tariffavtale vil de bestemmelsene gjelde både for organiserte og uorganiserte så lenge de omfattes av tariffavtalen. Samtidig kan arbeidstakere også velge dette svaret ut fra en vurdering av egen forhandlingsstyrke, det vil si at de er i stand til å framforhandle betingelser på egen hånd som er like gode som det en tariffavtale ville gitt.

- De aller yngste arbeidstakerne slutter litt sjeldnere opp om denne påstanden. Forskjellene etter alder er likevel ikke store.
- Menn (57 prosent) oppgir dette litt oftere enn kvinner (48 prosent).
- Andelen som er enige i påstanden, er høyest blant de som har vært lenge på arbeidsplassen.
- Det er ingen forskjell mellom de som har et organisasjonstilbud på arbeidsplassen, og de som ikke har dette. Det er heller ingen vesentlig forskjell mellom de som dekkes av tariffavtale, og de som ikke dekkes. Dette kan peke i retning av at en del vurderer det slik at de selv kan kreve og oppnå betingelser som er like gode som en eventuell tariffavtale.
- Jo lenger en arbeidstaker har vært på arbeidsplassen, jo høyere andel velger å si at en viktig grunn til å være uorganisert er at de får de samme fordelene uansett (figur 3.2).

Figur 3.2 Jeg får de samme fordelene uten å være organisert. Andel som oppgir at dette er en viktig grunn (4,5 på en skala fra 1 til 5), og andel som sier at dette ikke er viktig (1,2 på en skala fra 1 til 5). Uorganiserte arbeidstakere. Etter ansiennitet på arbeidsplassen. Prosent. N = 949.



Jeg har ikke funnet en organisasjon som passer

Svarene her har lite å gjøre med om det er fagforening på arbeidsplassen, det vil si at dette ikke dreier seg om det er et faktisk tilbud eller ikke på arbeidsplassen. Det er heller ingen forskjeller ut fra alder eller utdanning i hvem som svarer dette.

Arbeidstakerorganisasjoner er unødvendige i dagens arbeidsliv

Om lag 30 prosent av de uorganiserte begrunner det å være uorganisert med at arbeidstakerorganisasjoner er unødvendige i dagens arbeidsliv.

- De yngste er sjeldnest enige i påstanden.
- Det er ikke vesentlige forskjeller etter kjønn, utdanning og sektor.
- De som er på en arbeidsplass med fagforening og/eller dekkes av tariffavtale, er sjeldnere enige og tar oftere avstand fra denne påstanden.

Det er ingen fagforening på arbeidsplassen

Dette kan være en praktisk begrunnelse, det vil si at arbeidstaker ville organisert seg hvis det var et organisasjonstilbud på arbeidsplassen. Men for arbeidstakere som uansett er lite interessert i å organisere seg, vil det være av liten betydning om det er en fagforening på arbeidsplassen.

- Unge arbeidstakere og arbeidstakere med kort ansiennitet på arbeidsplassen er oftest usikre på svaret i betydningen at de enten svarer «vet ikke» eller velger det nøytrale svaralternativet (3 på en skala fra 1 til 5).

Usikker på om jeg fortsetter på denne arbeidsplassen

De yngste og de som jobber deltid, er overrepresentert blant de som begrunner det å være uorganisert med dette forholdet. Dette er ikke overraskende siden det er i disse gruppene vi finner høyest andel midlertidig ansatte. Unge bytter også oftere jobb enn eldre arbeidstakere.

Medlemskapet er for dyrt

Om lag 30 prosent sier at dette er en viktig årsak til at de ikke er organisert.

- Kostnaden ved medlemskapet betyr minst for uorganiserte som er 50 år og mer.
- Uorganiserte uten høyere utdanning oppgir litt oftere enn andre at prisen på medlemskapet er en faktor de legger vekt på. Dette kan henge sammen med inntekten, jamfør at det er blant arbeidstakere uten høyere utdanning man vil finne lavlønnssyrkene i privat sektor.

Arbeidsgiver motarbeider ansatte som er organisert

Det er ingen klare kjennetegn ved de som sier seg helt eller delvis enige i denne påstanden. Andelen er noenlunde den samme i små og store virksomheter, blant nyan-satte og arbeidstakere med lang ansiennitet og blant uorganiserte i privat og offentlig sektor. Det er imidlertid få uorganiserte i offentlig sektor, noe som betyr at andelen offentlig ansatte som velger dette svaralternativet, samlet sett er lav. Spørsmålet ble kun stilt til uorganiserte og er dermed ikke et mål på om arbeidstakere sett under ett oppfatter at organiserte blir motarbeidet av arbeidsgivere.

Korrelasjoner

Vi undersøker også om det er sammenhenger i svarene på de ulike påstandene om hvorfor arbeidstakere ikke er organisert. Tabell 3.1 viser korrelasjonen (sammenhengen) mellom vurderingene av de ulike påstandene. De som legger vekt på at de får de samme fordelene uten å være organisert, er også mer opptatt av prisen (at medlemskapet er for dyrt), samtidig som de oftere vektlegger at de ønsker å ivareta sine interesser selv. Det er ikke overraskende en viss sammenheng mellom påstandene om at det ikke er noen fagforening på arbeidsplassen, og at man ikke har funnet en organisasjon som passer. De som begrunner det å være uorganisert med at det ikke er noen fagforening på arbeidsplassen, trekker også oftere fram at arbeidsgiver motarbeider organiserte. Påstanden om at arbeidstakerorganisasjonene er unødvendige i dagens arbeidsliv, korrelerer i liten grad med de andre påstandene. De som legger vekt på dette, velger litt oftere å si at de ønsker å ivareta sine interesser selv. Dette betyr at selv om vi ikke finner klare profiler eller typologier blant de uorganiserte, finner vi noen som særlig begrunner dette med at de (aktivt) har valgt å være uorganisert, med det som følger med dette valget, mens andre i større grad trekker fram mangel på fagforening eller at de ikke har funnet en organisasjon som passer (mer situasjonsbestemte forklaringer).

Tabell 3.1 Hvor viktig eller uviktig er følgende forhold for at du ikke er organisert? Korrelasjon (Pearsons r) mellom ulike begrunnelser. Kun sammenhenger som er signifikant forskjellige fra 0 er tatt med. N = 949.

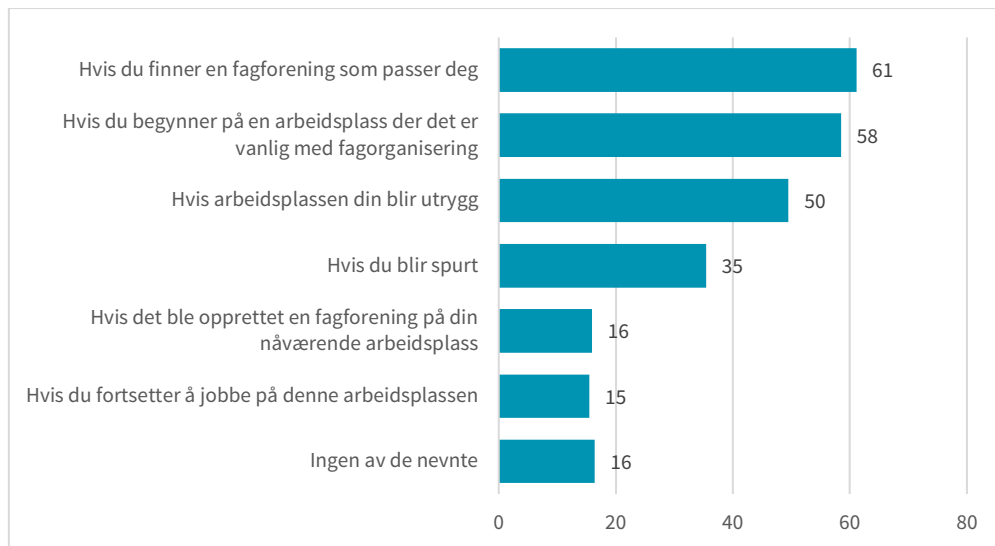
	Jeg ønsker å ivareta interessene mine selv	Jeg mener at arbeidstakerorganisasjoner er unødvendige i dagens arbeidsliv	Arbeidsgiver motarbeider ansatte som er organisert	Jeg har ikke funnet en organisasjon som passer for meg	Fagforeningsmedlemskap er for dyrt	Jeg får de samme fordelene uten å være organisert	Jeg er usikker på om jeg kommer til å fortsette på denne arbeidsplassen
Det er ingen fagforening på min arbeidsplass	-	-0,068	0,188	0,181	0,064	-0,071	0,092
Jeg ønsker å ivareta interessene mine selv	1	0,147	-	-	-	0,262	-
Jeg mener at arbeidstakerorganisasjoner er unødvendige i dagens arbeidsliv		1	0,090	-	0,112	0,105	-
Arbeidsgiver motarbeider ansatte som er organisert			1	0,117	0,136	-	0,132
Jeg har ikke funnet en organisasjon som passer for meg				1	0,091	-	0,070
Fagforeningsmedlemskap er for dyrt					1	0,204	0,074
Jeg får de samme fordelene uten å være organisert						1	-0,107

3.2 Studentmedlemskapet

Vi spurte uorganiserte om de ville organisere seg gitt visse forutsetninger. Formålet var å undersøke hvilke situasjoner som kan gjøre et medlemskap aktuelt. Det var mulig å velge flere svar. Figur 3.3 viser at mange uorganiserte sier at det kan være aktuelt

å organisere seg hvis de finner en fagforening som passer, eller hvis de begynner på en arbeidsplass der fagorganisering er vanlig. Halvparten sier at de vil vurdere å organisere seg hvis arbeidsplassen blir utrygg, mens en drøy tredjedel (35 prosent) sier at det kan være aktuelt å organisere seg hvis de blir spurt. Om lag 45 prosent av de uorganiserte oppgir at det ikke er fagforening eller tillitsvalgt på deres arbeidsplass. Disse ble spurt om de ville organisere seg hvis det ble opprettet fagforening på arbeidsplassen. 16 prosent av alle uorganiserte, eller 36 prosent av de som er på en arbeidsplass uten fagforening, sier at de sannsynligvis vil organisere seg hvis det blir opprettet en fagforening på arbeidsplassen. Like mange – 16 prosent av alle uorganiserte – svarer ikke positivt på noen av de mulige grunnene til å organisere seg. Et stort flertall av disse (74 prosent) oppgir at det er uaktuelt å organisere seg når de får et oppfølgingsspørsmål.

Figur 3.3 Jeg skal nå lese opp noen mulige grunner til å organisere seg og vil vite om noen av disse vil føre til at du vil vurdere å organisere deg. Prosent. N = 949.



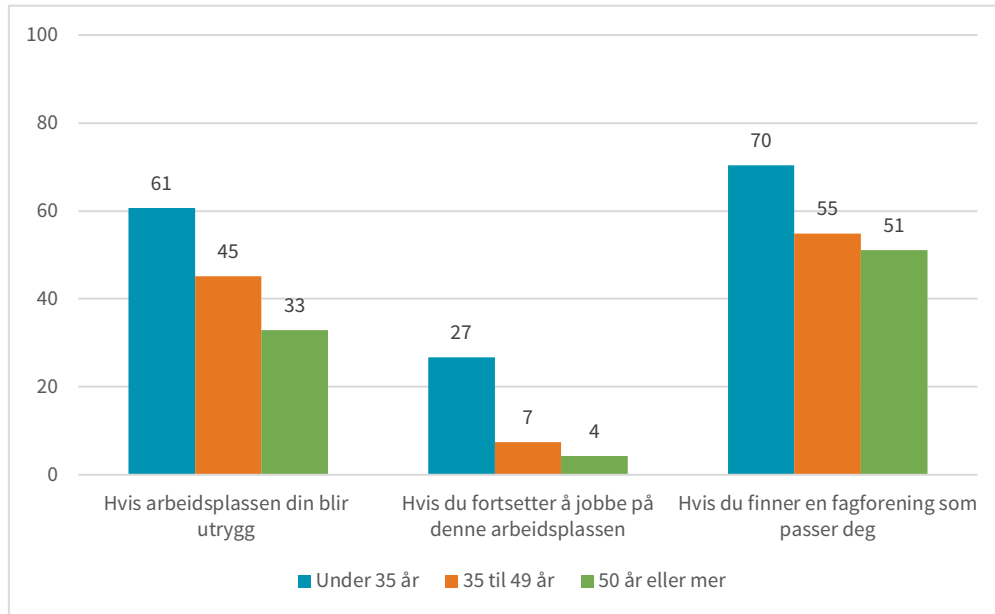
Spørsmålet om man vil organisere seg hvis det blir opprettet fagforening på nåværende arbeidsplass, er kun stilt til de som oppgir at de arbeider på en arbeidsplass uten fagforening.

Man kan tolke dette som en pekepinn på hvilke forhold som kan føre til organisering, men man kan også se dette som en indikator på holdninger til organisering. Arbeidstakere som oppgir at de vil vurdere å organisere seg i flere situasjoner, er antakelig mer positive til et medlemskap enn de som i hovedsak avviser et medlemskap uansett situasjon. Slike tilbakemeldinger innebærer likevel ikke at arbeidstaker vil organisere seg selv om anledningen byr seg. Det er for eksempel noen arbeidstakere som oppgir at de har blitt forsøkt rekruttert på nåværende arbeidsplass, men som likevel oppgir at de vil vurdere å organisere seg hvis de blir spurt.

Unge arbeidstakere oppgir oftere enn eldre arbeidstakere at organisering er noe de kan vurdere. Blant arbeidstakere under 35 år vil 60 prosent vurdere å organisere seg hvis jobben blir utrygg, og én av fire sier at det er aktuelt hvis de fortsetter på arbeidsplassen. Hele 70 prosent sier at de vil vurdere organisering hvis de finner en fagforening som passer dem. En forklaring på at yngre er mer positive til organisering enn øvrige arbeidstakere kan være at disse fortsatt er i en fase av yrkeskarrieren der de ikke har sterke oppfatninger om organisering. Dette er et valg som ligger foran dem.

For eldre arbeidstakere som forblir uorganiserte over tid, er antakelig dette i langt større grad et aktivt valg.

Figur 3.4 Jeg skal nå lese opp noen mulige grunner til å organisere seg og vil vite om noen av disse vil føre til at du vil vurdere å organisere deg. Uorganiserte etter alder. Prosent. N = 949.



Det er mindre forskjeller etter alder når det gjelder de som vil organisere seg hvis de begynner på en arbeidsplass der dette er vanlig, eller hvis det blir opprettet en fagforening på arbeidsplassen (vises ikke). Unge oppgir litt oftere enn andre at de vil organisere seg hvis de blir spurt, men forskjellene etter alder er ikke stor.

De med lang ansiennitet vil i mindre grad enn andre vurdere å organisere seg selv om arbeidsplassen blir trygg, eller om det ble opprettet en fagforening på arbeidsplassen. Disse oppgir oftest at det ikke er aktuelt å organisere seg, og er antakelig personer som har gjort et aktivt valg om organisering. Det er ingen klare forskjeller mellom arbeidstakere etter utdanning eller om de arbeider i privat eller offentlig sektor.

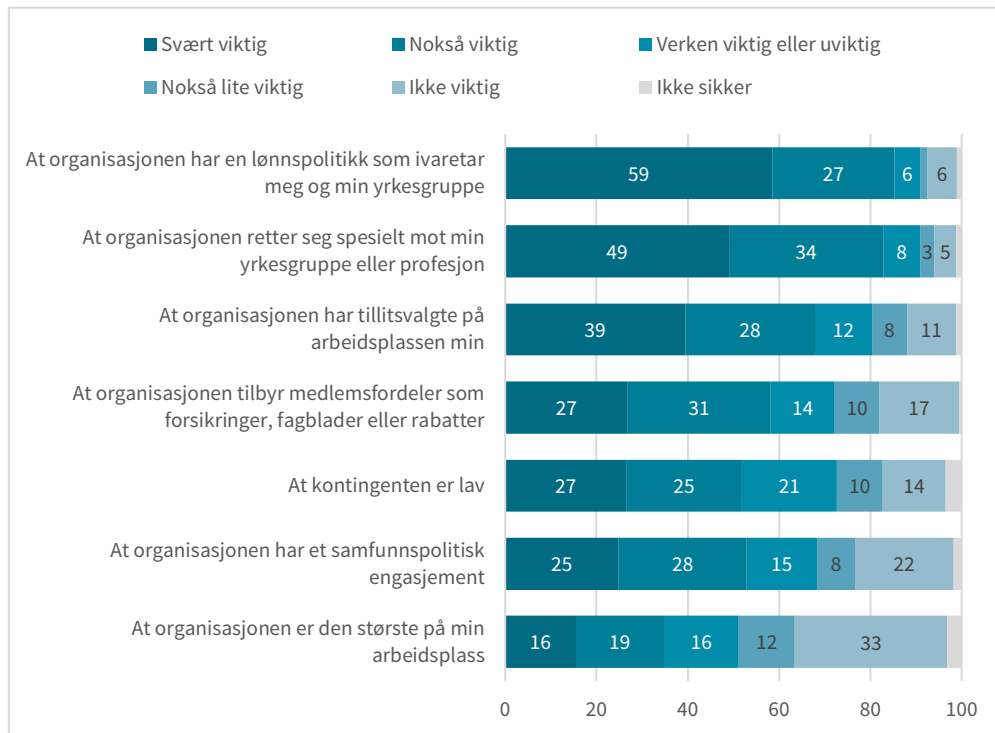
3.3 Hva ser de etter i sin fagorganisasjon?

Vi spurte uorganiserte hva de ser etter i en potensiell framtidig organisasjon. Spørsmålet ble kun stilt til de som vurderer å organisere seg i betydningen at de har svart «ja» på minst ett av spørsmålene i figur 3.5, noe som utgjør 88 prosent av de uorganiserte.

Den viktigste betingelsen er at organisasjonen har en lønnspolitikk som ivaretar arbeidstakeren og hans/hennes yrkesgruppe. Nesten alle sier at dette er viktig, og drøye halvparten velger svaralternativet «svært viktig». I tillegg er mange opptatt av at organisasjonen skal rette seg spesielt mot ens yrkesgruppe eller profesjon. Arbeidstakerne er med andre ord ute etter en organisasjon som tilbyr faglig tilhørighet og en interessepolitikk for deres yrkesgruppe. Spørsmålet er imidlertid såpass generelt formulert at man ikke kan knytte dette til diskusjonen om en yrkes-/profesjonsorganisering versus forbund med bredere medlemsmasse.

En god del arbeidstakere legger vekt på at det skal være tillitsvalgte på arbeidsplassen. Dette kommer likevel lavere enn de to foregående påstandene. Lav kontingent og medlemsfordeler er ikke uviktige, men kun én av fire tillegger slike forhold stor vekt. Det samme gjelder for organisasjonens samfunnspolitiske engasjement og at organisasjonen er den største på arbeidsplassen.

Figur 3.5 Hvor viktig eller uviktig er følgende forhold for hvilken fagforening du eventuelt velger? Prosent. N = 949.



Det er ikke klare forskjeller i disse vurderingene etter alder, kjønn eller utdanning. Unntaket er at de eldste (50 år og mer) er mindre opptatt av lav kontingent enn andre. En rimelig forklaring er at dette har å gjøre med inntekt og økonomisk situasjon, jamfør at disse også sjeldnere enn andre trakk fram kostnader ved medlemskapet som en forklaring på at de var uorganiserte. Utdanning har heller ingen vesentlig effekt på hvilke faktorer som velges. Det er med andre ord ikke slik at arbeidstakere med høyere utdanning oftere enn andre velger å si at de vil legge vekt på at organisasjonen ivaretar deres yrke eller profesjon. Her kan det likevel være slik at arbeidstakere i klas-siske profesjonsyrker/utdanninger legger noe annet i påstandene enn andre.

3.4 Blir uorganiserte spurt om å bli medlem?

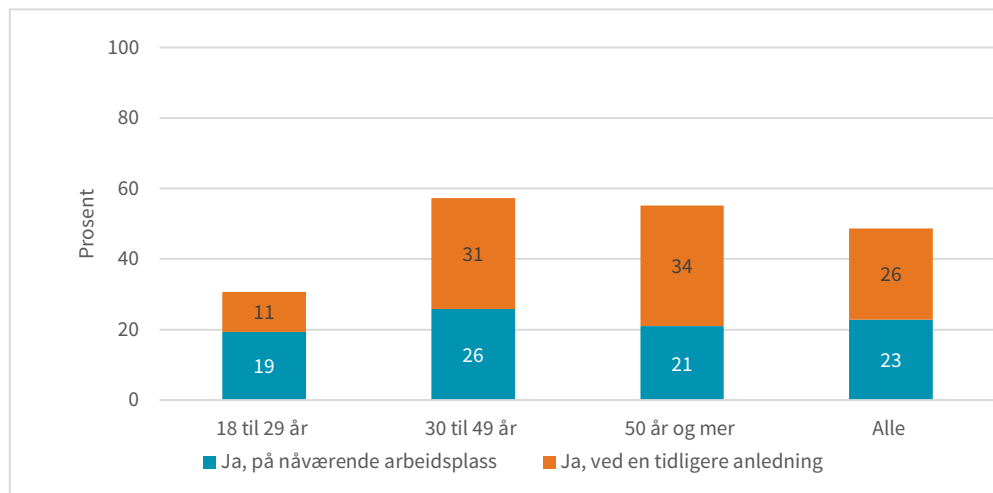
I diskusjonen om organisasjonsgraden vises det ofte til at uorganiserte ikke blir spurt om å være medlem – med andre ord er rekrutteringsarbeidet for dårlig, og fagbevegelsen kan «takke seg selv» (Agenda 2017; arbeidsministeren i Stortinget 2018⁷). Utfordringene knyttet til verving og rekruttering er velkjente i arbeidstakerorganisasjonene, ikke minst gjelder dette hvordan man skal få til mer effektiv rekruttering i bransjer og virksomheter med lav organisasjonsgrad og et svakt tillitsvalgtapparat (Steen 2018). I undersøkelsen spurte vi uorganiserte om de er forsøkt rekruttert, og i så fall

⁷ <https://www.stortinget.no/nn/Saker-og-publikasjoner/publikasjoner/Referat/Stortinget/2017-2018/refs-201718-03-01?m=9>

om dette var på nåværende arbeidsplass eller en tidligere arbeidsplass. Om lag halvparten (49%) av de uorganiserte er spurt om å bli medlem av en fagforening. Disse fordeler seg om lag likt på de som er spurt på nåværende arbeidsplass, og de som er spurt på en tidligere arbeidsplass (figur 3.6). Det er ikke overraskende de yngste arbeidstakerne som sjeldnest er spurt, jamfør at disse har vært kortere tid i arbeidsmarkedet og har hatt færre arbeidsforhold sammenlignet med eldre arbeidstakere.

På arbeidsplasser med tillitsvalgt til stede, er andelen som er spurt om de vil være medlem, 35 prosent, og blant de som har vært fem år og mer på en arbeidsplass med tillitsvalgte, er halvparten av de uorganiserte forsøkt rekruttert.

Figur 3.6 Er du noen gang blitt spurt om å bli medlem av en fagforening? N = 949.



Vi spurte også hvem som hadde forsøkt å verve den uorganiserte arbeidstakeren (tabell 3.2). Nesten halvparten (46 prosent) sier at de ble forsøkt rekruttert av tillitsvalgt, mens 26 prosent svarer at det var en kollega som forsøkte å verve dem til fagforeningen eller arbeidstakerorganisasjonen. De øvrige sier «andre» (23 prosent) eller at de ikke er sikre (5 prosent). «Andre» kan for eksempel være representanter fra arbeidstakerorganisasjoner som ikke har verv på arbeidsplassen.

Undersøkelsen viser dermed at en god del av de uorganiserte er forsøkt rekruttert, og at dette i hovedsak skjer ved at tillitsvalgt eller kollega spør dem om å være medlem. Dette betyr også at ganske mange av de uorganiserte har sagt nei til et medlemskap. Tallene må likevel tolkes med en viss forsiktighet siden noen kan ha vært medlem tidligere, selv om de per i dag ikke er organisert.

Tabell 3.2 Hvem var det som spurte deg? Prosent.

	Prosent
Tillitsvalgt på arbeidsplassen	46
Kollega	26
Andre	23
Ikke sikker	6
Total	100
N	450

3.5 Oppsummering

Uorganiserte arbeidstakere ble bedt om å ta stilling til ulike begrunnelser for å være organisert. Den vanligste begrunnelsen er at arbeidstaker ønsker å forhandle lønn og arbeidsvilkår selv, 60 prosent oppgir at dette er en viktig årsak. Nesten like mange – 54 prosent – sier at de får de samme fordelene uten å være organisert. En knapp tredjedel svarer at de mener arbeidstakerorganisasjoner er overflødige i dagens arbeidsliv. En del bruker også mer situasjonsbestemte forklaringer, som at de ikke har funnet noen organisasjon som passer, at det ikke er fagforening på arbeidsplassen, eller at de ikke vet hvor lenge de skal være på arbeidsplassen. Forklaringer som brukes av få, er at arbeidsgiver motarbeider ansatte som er organisert, mens flere mener at medlemskapet er for dyrt.

Kjennetegn ved arbeidstakerne forklarer bare i begrenset grad hvilke begrunnelser som velges. De eldste og de med lang ansiennitet på arbeidsplassen begrunner litt oftere sine valg med at de vil forhandle selv, eller at de får det samme uten å være organisert (gratispassasjerargumentet). De yngste framstår ikke som mer individualistiske enn andre. Tvert imot er andelen som ønsker å forhandle selv, lavest blant unge. En forklaring er at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med lang ansiennitet ofte har mer befestede holdninger til det å være organisert enn yngre arbeidstakere.

Det er heller ikke store forskjeller mellom uorganiserte på arbeidsplasser med tillitsvalgt/fagforening og de som er på arbeidsplasser uten fagforeningsrepresentasjon. Uorganiserte på arbeidsplasser med fagforening og/eller tariffavtale velger ikke gratispassasjerforklaringen oftere enn andre. Dette tyder på at slike holdninger ikke alltid er en konkret vurdering av situasjonen på arbeidsplassen.

Flertallet av de uorganiserte vil vurdere et medlemskap under visse forutsetninger, blant annet hvis de finner en fagforening som passer, hvis de begynner på en arbeidsplass der dette er vanlig, eller hvis arbeidsplassen blir utrygg. Det er kun et mindretall som avviser at et medlemskap kan være aktuelt uansett situasjon. Yngre arbeidstakere oppgir oftere enn andre at de vil vurdere et medlemskap gitt visse forutsetninger. Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med lang ansiennitet på arbeidsplassen er mindre tilbøyelige enn andre til å vurdere et medlemskap som aktuelt.

Uorganiserte arbeidstakere som oppgir at det kan være aktuelt å organisere seg, ville eventuelt lagt vekt på at arbeidstakerorganisasjonen har en lønnspolitikk som ivaretar yrkesgruppen, eller at organisasjonen retter seg spesielt mot yrkesgruppen eller profesjonen. Det siste spørsmålet er nok forstått bredere enn et ønske om tradisjonelle profesjonsforbund. Kontingentens størrelse og individuelle medlemsfordeler vektlegges av en del, men kun et mindretall mener dette er svært viktig for deres valg.

Om lag halvparten av de uorganiserte er spurt om å bli medlem, enten på nåværende eller tidligere arbeidsplass. Det er i hovedsak tillitsvalgte eller kolleger på arbeidsplassen som spør. Andelen som er spurt, er høyere blant de som jobber på en arbeidsplass med tillitsvalgte, og dette gjelder særlig de som har vært på arbeidsplassen noen år.

4 Holdninger til et organisert arbeidsliv

I diskusjonene om utviklingen av organisasjonsgraden og hva som får arbeidstakere til å organisere seg, trekkes holdninger fram som en forklaring, jmfør avsnitt 1.1. En mulig forklaring på fallende organisasjonsgrad er mindre oppslutning om det organiserte (kollektive) arbeidslivet. I dette kapitlet ser vi på i hvilken grad norske arbeidstakere støtter opp om arbeidstakerorganisasjonenes betydning og en kollektiv lønnsdannelse. Vi er særlig opptatt av hvordan holdningene varierer mellom arbeidstakergrupper, og hvordan dette kan påvirke arbeidstakerorganisasjonenes muligheter for å rekruttere nye medlemmer. Er unge mer skeptiske til kollektive løsninger enn eldre generasjoner? Betyr høyere utdanning sterkere vektlegging av individuelle løsninger? I hvilken grad skiller de uorganiserte seg fra organiserte arbeidstakere, ved at de er mer skeptiske til fagforeninger? Vi er også opptatt av hvordan lønnstakerne vurderer LO. Hvordan vurderer lønnstakeren landets største hovedorganisasjon, og i hvilken grad har LO nådd fram med sitt budskap om at et LO-forbund passer for alle?

4.1 Et organisert arbeidsliv

Vi ønsket å kartlegge arbeidstakernes holdninger til det kollektive arbeidslivet med særlig vekt på fagorganisering og fagforeningenes rolle. Vi ba derfor respondentene ta stilling til et sett med påstander som reflekterer vurderinger av lønnsdannelse og fagorganisering. Påstandene reflekterer både kritiske påstander og påstander om at fagorganisering og kollektiv lønnsdannelse er et viktig element i arbeidslivet. Respondentene ble bedt om å ta stilling til følgende påstander:

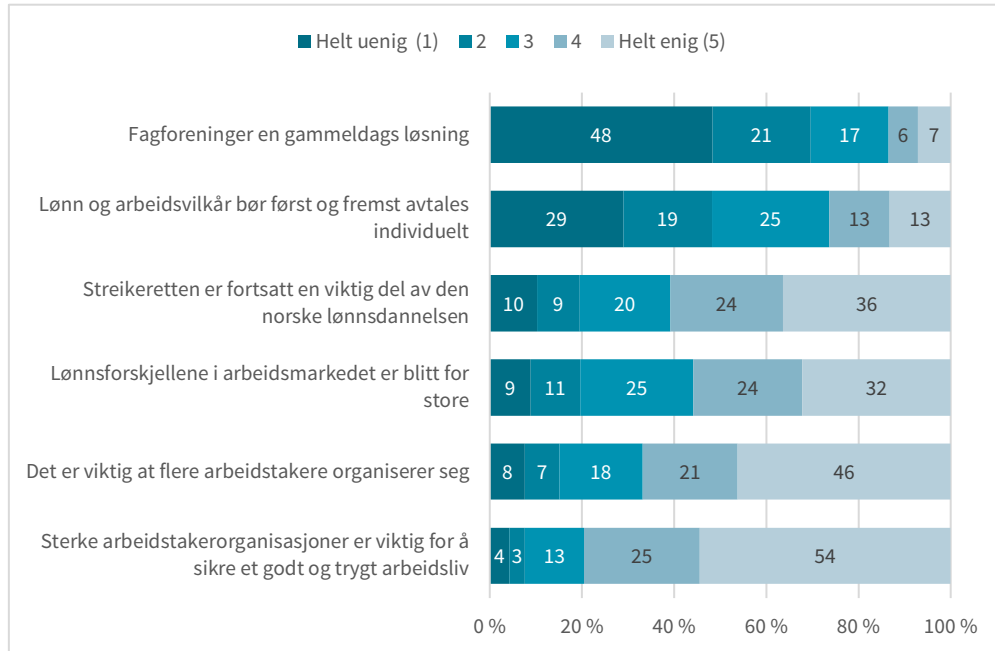
- Sterke arbeidstakerorganisasjoner er viktig for å sikre et godt og trygt arbeidsliv.
- Fagforeninger en gammeldags løsning.
- Lønn og arbeidsvilkår bør først og fremst avtales individuelt.
- Streikeretten er fortsatt en viktig del av den norske lønnsdannelsen.
- Det er viktig at flere arbeidstakere organiserer seg.
- Lønnsforskjellene i arbeidsmarkedet er blitt for store.

Figur 4.1 viser at det fortsatt er stor oppslutning om fagforeningenes rolle i arbeidslivet. Det er få som mener at fagforeninger er en gammeldags løsning (13 prosent). Om lag 70 prosent er uenige, og om lag halvparten av respondentene velger å si seg helt uenige i en slik påstand. Det er også stor oppslutning om at sterke arbeidstakerorganisasjoner er viktig for å sikre et godt og trygt arbeidsliv, 80 prosent er helt eller delvis enige, og kun 8 prosent tar avstand fra påstanden. Det er også et klart flertall (67 prosent) som mener det er viktig at flere organiserer seg, mens 15 prosent er helt eller delvis uenige.

Flere av påstandene dreier seg om lønnsdannelsen. En drøy fjerdedel er enige i at lønn og arbeidsforhold først og fremst bør avtales individuelt, mens nesten halvparten er uenige. Det er også langt flere som mener at lønnsforskjellene er blitt for store

(46 prosent), enn det er som er uenige i påstanden (20 prosent). Det er også et klart flertall som støtter streikeretten. Andelen som mener denne er en viktig del av norsk lønnsdannelse (60 prosent), er tre ganger høyere enn de som er uenige i en slik påstand (20 prosent). I de neste avsnittene ser vi på hvordan svarene fordeler seg mellom ulike grupper i arbeidsmarkedet.

Figur 4.1 Hvor enig eller uenig er du følgende utsagn om fagforeninger og lønnsforhandlinger? Prosent. N = 2984.



Unge slutter opp om institusjonene

I diskusjonene om organiseringen og utviklingen av organisasjonsgraden stilles det ofte spørsmål om yngre arbeidstakere ser annerledes på det organiserte arbeidslivet enn eldre generasjoner. Hvis unge er mer skeptiske til fagforeninger og en kollektiv lønnsdannelse, kan dette påvirke ønsket om å organisere seg. Vi finner visse forskjeller mellom unge og eldre arbeidstakere i vurderingen av påstandene i figur 4.1. Forskjellene er ikke store, men de eldste arbeidstakerne skiller seg ut ved oftere å velge «helt enig» eller «helt uenig», det vil si at de er sikrere i sine holdninger eller vurderinger. Hvis vi kun ser på andelen som uttrykker enighet eller uenighet til påstandene, er det små forskjeller etter alder i vurderingen av fagforeningenes betydning. Det er litt større forskjeller når det gjelder syn på lønnsdannelsen. Det er flere unge enn eldre som mener at lønn skal fastsettes individuelt. En lignende forskjell finner vi når det gjelder påstanden om at lønnsforskjellene er blitt for store – de eldste er oftest enige i denne påstanden.

Organiserte og uorganiserte

Vi finner at uorganiserte i mindre grad slutter opp om de kollektive institusjonene enn det organiserte arbeidstakere gjør. Forskjellene er klare og gjelder alle påstandene i figur 4.1. De uorganiserte er likevel ikke en gruppe som i hovedsak er skeptiske til fagforeningene og kollektiv lønnsdannelse. Et stort flertall av de uorganiserte slutter opp om påstanden om at arbeidstakerorganisasjonene er viktige for å sikre et godt og trygt arbeidsliv, og drøye halvparten er uenige i at fagforeninger er en gammeldags

løsning. Drøye 40 prosent mener at lønnsforskjellene er blitt for store, og at streikeretten fortsatt er en viktig del av den norske lønnsdannelsen. Samtidig er det en god del uorganiserte som mener at lønn og arbeidsvilkår først og fremst må avtales individuelt (42 prosent), og én av tre er uenige i at flere bør organisere seg. Et mindretall av de uorganiserte er klart skeptiske til arbeidstakerorganisasjonene og en kollektiv lønnsdannelse.

Blant organiserte arbeidstakere er det svært stor oppslutning om så vel arbeidstakerorganisasjonene som en kollektiv lønnsdannelse. Dette gjelder særlig arbeidstakerorganisasjonenes rolle og styrke. De organiserte arbeidstakerne støttet også i hovedsak opp om en kollektiv lønnsdannelse uten for store lønnsforskjeller, men her er det noe større variasjon og flere som ikke velger det nøytrale svaralternativet.

Betyr så dette at det er en positiv vurdering av fagforeninger og det kollektive arbeidslivet som forklarer organisasjonsvalget? Undersøkelsen måler holdninger på kun ett tidspunkt. Det betyr at vi ikke kan undersøke om de som er positive til et kollektivt arbeidsliv, oftere enn andre velger å organisere seg. Den positive sammenhengen mellom vurderingen av det kollektive arbeidslivet og organisering kan også skyldes at de som er organisert, gradvis utvikler mer positive holdninger til arbeidstakerorganisasjonene og det disse arbeider for. Nedenfor vil vi følge opp denne problemstillingen ved å undersøke om vurderingene av framtidig organisering henger sammen med holdninger til det kollektive arbeidslivet (avsnitt 4.3).

Tabell 4.1 Hvor enig eller uenig er du følgende utsagn om fagforeninger og lønnsforhandlinger? Svar på en skala fra 1 til 5 der 1 betyr «helt uenig» og 5 «helt enig». N = 2984. Prosent.

		Uenig (1 eller 2)	Verken – eller og vet ikke	Enig (4 og 5)
Sterke arbeidstakerorganisasjoner er viktig for å sikre et godt og trygt arbeidsliv	Organisert	3	7	90
	Ikke organisert	16	23	61
Fagforeninger en gammeldags løsning	Organisert	80	12	9
	Ikke organisert	52	26	22
Lønn og arbeidsvilkår bør først og fremst avtales individuelt	Organisert	58	24	18
	Ikke organisert	31	27	42
Streikeretten er fortsatt en viktig del av den norske lønnsdannelsen	Organisert	12	17	71
	Ikke organisert	32	25	43
Det er viktig at flere arbeidstakere organiserer seg	Organisert	6	12	83
	Ikke organisert	33	30	38
Lønnsforskjellene i arbeidsmarkedet er blitt for store	Organisert	13	24	63
	Ikke organisert	31	26	43

Vi undersøkte også om holdninger til det kollektive arbeidslivet varierer etter hvor aktive de organiserte arbeidstakerne er. Vi delte inn i medlemmer med verv, aktive medlemmer (menige medlemmer som deltar på aktiviteter/møter) og øvrige medlemmer. Tillitsvalgte og aktive medlemmer vektlegger i aller størst grad arbeidstakerorganisasjonenes betydning og en kollektiv lønnsdannelse. Forskjellene er likevel ikke svært store. Blant uorganiserte er det litt større oppslutning om de kollektive institusjonene blant arbeidstakere som oppgir at de dekkes av tariffavtale. Vi sammenlignet også svarene fra uorganiserte som var forsøkt vervet (og hadde sagt nei), og de

som ikke var spurt. Her forventet vi at de som aktivt hadde sagt nei til et medlemskap, ville være mer kritiske til arbeidstakerorganisasjonens rolle. Vi fant imidlertid ikke noen slik effekt.

Utdanning og hovedorganisasjon betyr lite

Vi finner ingen klare tegn til at arbeidstakere med høyere utdanning er mer kritiske til et organisert arbeidsliv og arbeidstakerorganisasjonenes tradisjonelle rolle. Arbeidstakere i privat sektor er likevel litt mer kritiske enn arbeidstakere i offentlig sektor. Dette forklares med at det er flere organiserte i offentlig sektor. Hvis vi kun ser på organiserte, eller uorganiserte, betyr sektor og utdanningsnivå lite for holdninger.

Det er visse forskjeller mellom medlemmer i de ulike hovedorganisasjonene. Dette gjelder særlig synspunkter på lønnsfastsettelsen. Her skiller medlemmer i Akademikerne og frittstående forbund seg ut ved å i større grad å slutte opp om at lønn bør fastsettes gjennom individuelle avtaler. De som er medlem i LO eller Unio, slutter i aller størst grad opp om de kollektive institusjonene.

4.2 Holdninger til LO

LO med sine medlemsforbund har vært og er fortsatt den dominerende hovedorganisasjonen på arbeidstakersiden i norsk arbeidsliv. Det faglig-politiske samarbeidet og LOs aktive stillingtagen i politiske spørsmål gjør også at vurderinger av LOs rolle i arbeidslivet kan forventes å være mer polariserte enn påstander som dreier seg om arbeidstakerorganisasjonene mer generelt. Vurderingene av LO er også aktuelle ut fra et rekrutteringsståsted. LO-forbundenes tradisjonelle medlemsbase var arbeidere i industri, bygg og anlegg og transport samt kontor-, service- og omsorgsarbeidere i privat og offentlig sektor. I dag har LO forbund som har alle medlemmer eller store deler av sin medlemsmasse blant arbeidstakere med høyere utdanning. Flere av de øvrige LO-forbundene satser aktivt på å styrke sin rekruttering blant arbeidstakere med høyere utdanning. Vi ba respondentene ta stilling til tre påstander om LO. Disse skal fange opp vurderingen av LO generelt og synspunkter på hvilke yrkesgrupper LO (forbundene) passer for:

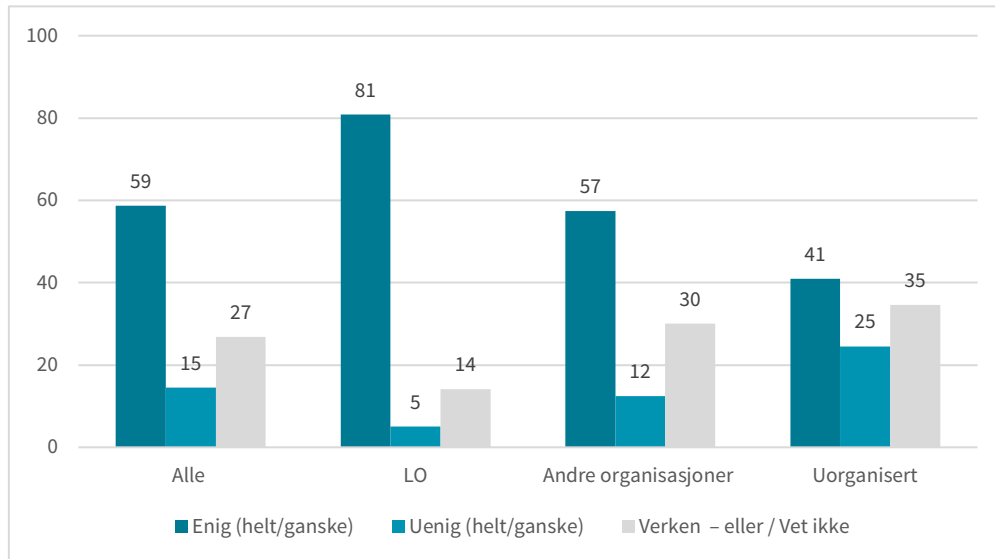
- Et sterkt LO er til fordel for arbeidstakere flest.
- LO passer godt for arbeidstakere som meg.
- LO ivaretar ikke interessene til grupper som har lang utdanning.

Et sterkt LO er til fordel for arbeidstakere flest

Denne påstanden skal fange opp synspunkter på LOs rolle som maktfaktor i politikk og arbeidsmarked. I utgangspunktet venter vi større spredning i svarene her enn for eksempel på påstanden om at det er en fordel med sterke arbeidstakerorganisasjoner (se figur 4.1). Et flertall av arbeidstakerne er enige i en slik påstand (59 prosent), mens 15 prosent er uenige. De øvrige (27 prosent) svarer enten «vet ikke» eller velger et nøytralt svaralternativ. Dette betyr at vi finner større spredning i vurderingene når vi spør om LO spesifikt, men at det kun er et fåtall som er uenige i påstanden. Figur 4.2 viser at holdningene til at et sterkt LO er til fordel for arbeidstakere flest, strekker seg utover de som er medlemmer i LO-forbund. Det er ikke overraskende at det store flertallet av LO-organiserte støtter et slikt utsagn. Men også et flertall av medlemmene i forbund utenfor LO er helt eller delvis enige i påstanden. Andelen er høyest i Unio (som også har svært lav andel uenige) og lavest blant organiserte i YS og Akademikerne. Men i alle hovedorganisasjonene er det et flertall som støtter påstanden. Det

er større spredning blant uorganiserte, inkludert en fjerdedel som sier seg uenige i påstanden. Man kan merke seg at ganske mange ikke vet eller velger et nøytralt svaralternativ.

Figur 4.2 Et sterkt LO er til fordel for arbeidstakere flest. Etter hovedorganisasjon. Prosent. N = 2984.

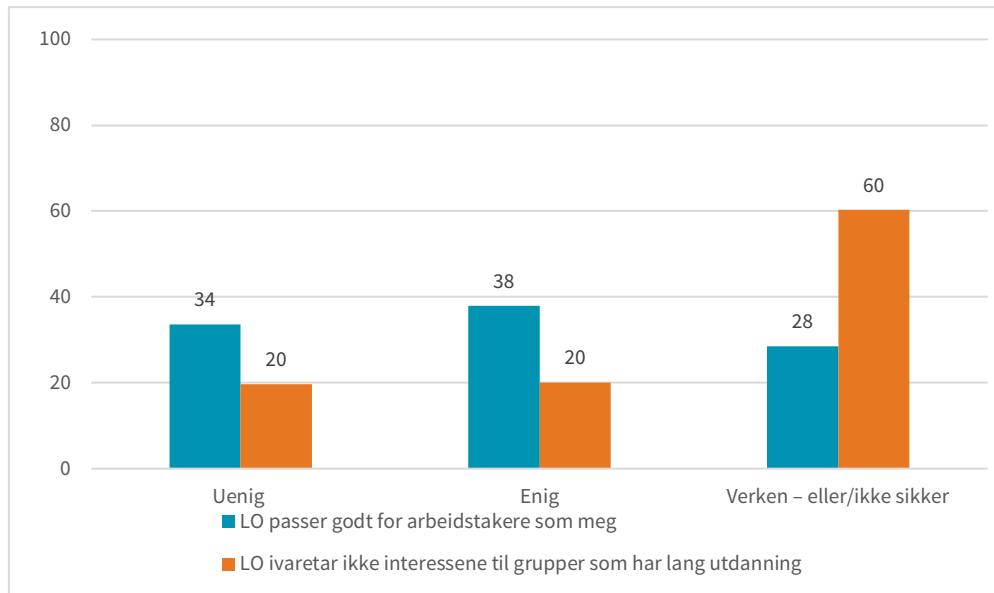


Vi har også undersøkt om det er forskjeller i vurderingen av LO ut fra ulike kjennetegn ved arbeidstakerne. Unge arbeidstakere og kvinner er mest positive til påstanden om at et sterkt LO er til fordel for arbeidstakere flest, men det er ikke store forskjeller etter kjønn og alder. Arbeidstakere i privat sektor med høyere utdanning er mest skeptiske. Uorganiserte på arbeidsplasser med fagforeninger og tillitsvalgte til stede er noe mer positive enn uorganiserte arbeidstakere på arbeidsplasser uten fagforening/tillitsvalgte.

En organisasjon for alle grupper?

LO-forbundene har et organisasjonstilbud til alle yrkes- og utdanningsgrupper og ambisjoner om å rekruttere flere medlemmer blant yrkesgrupper med høyere utdanning. Vi har også her gruppert svarene inn i «uenig» (1 eller 2), «enig» (4 eller 5) og de som enten avgir et nøytralt svar (bruker midtkategorien 3 på skalaen fra 1 til 5) eller sier «vet ikke». Påstanden «LO passer godt for arbeidstakere som meg» deler lønnstakerne i tre nesten jevnstore grupper. Når det gjelder den andre påstanden – at LO ikke ivaretar interessene til de med lang utdanning – er det mest slående at 60 prosent enten ikke vet eller velger et nøytralt svar. De øvrige fordeler seg i to like store grupper, 20 prosent er enige i denne kritiske påstanden, og 20 prosent er uenige.

Figur 4.3 Til slutt har vi noen påstander om Landsorganisasjonen i Norge, LO. Svar på en skala fra 1 til 5 der 1 betyr «helt uenig» og 5 «helt enig», du kan også svare «ikke sikker». Prosent. N = 2984.



Det er ikke overraskende forskjeller mellom arbeidstakere etter om de er organisert, og hvor de er organisert. Mens tre av fire LO-organiserte er enige i påstanden om at LO passer godt for arbeidstakere som meg, og svært få er uenige, er 45 prosent uenige i påstanden blant uorganiserte og de som er medlem av et forbund utenfor LO (tabell 4.4). Her er andelen som sier seg enige, henholdsvis 19 prosent (uorganiserte) og 21 prosent (organisert utenfor LO). I begge grupper velger én av tre det nøytrale svaralternativet, eller de oppgir at de ikke vet.

Når det gjelder spørsmålet om LO ivaretar interessene til grupper med lang utdanning – et tema som stadig diskuteres i forbindelse med lønnsforhandlingene – er det langt færre som har klare standpunkter. LO-organiserte svarer riktignok oftere enn andre i favør av LO. Men et gjennomgående trekk er at dette er et spørsmål som mange ikke har noen klar oppfatning av, verken blant uorganiserte eller de som er organisert i og utenfor LO. Arbeidstakere med høyere utdanning er mest skeptiske til LOs rolle.

Tabell 4.2 Til slutt har vi noen påstander om Landsorganisasjonen i Norge, LO. Svar på en skala fra 1 til 5 der 1 betyr «helt uenig» og 5 «helt enig», du kan også svare «ikke sikker». Etter hovedorganisasjon. Prosent.

	Enig (4 eller 5)	Nøytral (3) eller vet ikke	Uenig (1 eller 2)	I alt	N
LO passer godt for arbeidstakere som meg					
Total	38	28	34	100	2984
Organisering					
LO	77	15	8	100	785
Øvrige organisasjoner	23	32	45	100	1198
Uorganisert	19	35	45	100	949
Utdanning					
Grunnskole/VGO	46	28	26	100	1110
Høyere utdanning	28	29	43	100	1875

	Enig (4 eller 5)	Nøytral (3) eller vet ikke	Uenig (1 eller 2)	I alt	N
LO ivaretar ikke interessene til grupper som har lang utdanning					
Total	20	60	20	100	2984
Organisering					
LO	15	57	28	100	785
Øvrige organisasjoner	27	56	17	100	1198
Uorganisert	18	66	16	100	949
Utdanning					
Grunnskole/VGO	14	65	21	100	1110
Høyere utdanning	27	55	18	100	1875

Total inkluderer de som vet ikke hvor de er organisert.

Unge arbeidstakere og kvinner er litt oftere enige i påstanden om at LO passer for arbeidstakere som dem. Arbeidstakere med høy utdanning er sjeldnere enn andre enige i påstanden. Også når det gjelder utsagnet om at LO ikke ivaretar interessene til grupper med høy utdanning, er arbeidstakere med høyere utdanning litt mer skeptiske, men forskjellene etter utdanningsnivå er ikke store. Ellers er det kun små forskjeller etter kjennetegn ved arbeidstakeren i vurderingen av denne påstanden.

4.3 Holdninger og interesse for organisering

Hvilken sammenheng er det mellom holdninger til arbeidstakerorganisasjonene og en kollektiv lønnsdannelse og interessen for å organisere seg? I kapittel 3 så vi på hvordan uorganiserte svarte på spørsmål om hvor sannsynlig det var at de ville organisere seg i følgende situasjoner:

- hvis du begynner på en arbeidsplass der det er vanlig med fagorganisering
- hvis du finner en fagforening som passer deg
- hvis arbeidsplassen din blir utrygg
- hvis du blir spurt
- hvis du fortsetter å jobbe på denne arbeidsplassen
- hvis det ble opprettet en fagforening på din nåværende arbeidsplass

Vi har delt uorganiserte inn i kategorier med utgangspunkt i hvor mange av disse situasjonene de svarer positivt på:

- interessert (krysser av for 3 eller flere situasjoner)
- litt interessert (krysser av for 1 eller 2 situasjoner)
- ikke interessert (krysser av for 0 og sier at det ikke er aktuelt å organisere seg)

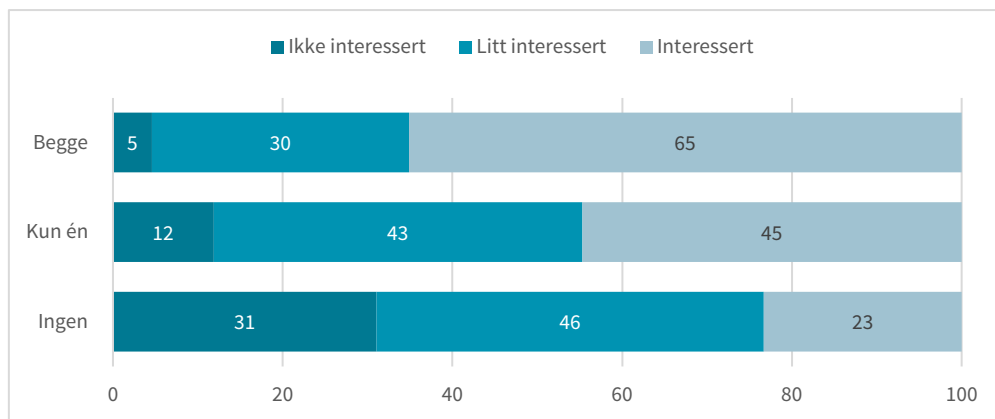
For å lage et mål på holdninger til det kollektive arbeidslivet tar vi utgangspunkt i påstandene om arbeidstakerorganisasjonenes rolle i arbeidslivet. Vi har valgt ut to påstander og deler inn arbeidstakerne etter om de er enige i én av eller begge disse påstandene:

- Sterke arbeidstakerorganisasjoner er viktig for å sikre et godt og trygt arbeidsliv.
- Det er viktig at flere arbeidstakere organiserer seg.

De uorganiserte fordeler seg om lag i tre nesten like store grupper, 30 prosent er enige i begge påstandene, 35 prosent er enige i én av påstandene, mens 35 prosent ikke er enige i noen av de to påstandene.

Det er en klar sammenheng mellom generelle holdninger til arbeidstakerorganisasjonenes rolle i arbeidslivet og vurderinger av om et medlemskap er aktuelt. De som er positive til arbeidstakerorganisasjonenes rolle i arbeidslivet (ved at de er enige i begge påstandene), er langt mer åpne for et medlemskap enn andre (figur 4.4). Den drøye tredjedelen som ikke er enige i noen av de to påstandene, har en betydelig høyere andel som ikke er interessert i et medlemskap uansett situasjon. Vurderingen av en mulig framtidig organisering henger med andre ord sammen med mer generelle holdninger til et organisert arbeidsliv. Samtidig tyder de klare forskjellene i holdninger mellom organiserte og uorganiserte på at det å være organisert over tid bidrar til en positiv vurdering av fagforeninger og arbeidstakerorganisasjoner.

Figur 4.4 Interesse for å organisere seg etter holdninger til arbeidstakerorganisasjonenes rolle i arbeidslivet. Uorganiserte arbeidstakere. Prosent. N = 949.



4.4 De skeptiske og de kollektivt orienterte

Vi kan bruke svarene på disse påstandene for å se hvordan arbeidstakerne fordeler seg etter de som støtter opp om de kollektive institusjonene/arbeidstakerorganisasjonene (positive), de som er klart skeptiske (negative), og de nøytrale. Dette gjøres ved å telle opp antall positive svar og svar som viser skepsis til arbeidstakerorganisasjonene og deres rolle i arbeidsmarkedet. Dette betyr at vi benytter mer av informasjonen i undersøkelsen enn den enkle inndelingen som ble gjort i figur 4.4. En slik inndeling blir skjønnsmessig siden mange kan være positive til noen trekk ved det kollektive arbeidslivet og nøytral eller negativ til andre trekk.

Vi ser på spørsmålene fra tabell 4.2 med unntak av spørsmålet om lønnsforskjellene er blitt for store eller for små. Vi ser på de som sier seg helt/delvis enige og helt/delvis uenige, men vektet «helt uenig» / «helt enig» (ytterkategoriene) tyngre enn de som svarer «delvis uenig» / «delvis enig».

Vi finner at det er flere som er positive enn negative til arbeidstakerorganisasjonenes rolle og en kollektiv lønnsdannelse (figur 4.5). I alt havner 11 prosent i kategorien negativ og 56 prosent i kategorien positiv. Blant uorganiserte er om lag en fjerdedel negative, mens 30 prosent er positive. Blant de organiserte er flertallet (71 prosent) positive til det kollektive arbeidslivet, og andelen som er klart negative, er svært lav (4 prosent).

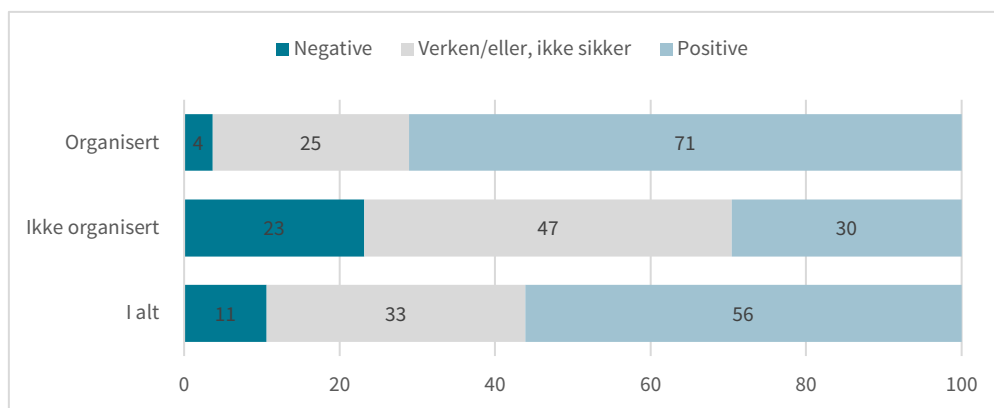
De organiserte

Det er få klare forskjeller i holdninger til et kollektivt arbeidsliv etter arbeidstakernes bakgrunn. Ett unntak er at unge arbeidstakere oftere havner i kategorien nøytrale, noe som blant annet skyldes at de sjeldnere enn andre har sterke meninger og oftere svarer «ikke sikker». Arbeidstakere med tariffavtale og/eller fagforening og tillitsvalgt på arbeidsplassen er også litt oftere i gruppen som defineres som positive til det kollektive arbeidslivet.

De uorganiserte

Heller ikke blant de uorganiserte finner vi store forskjeller i holdninger etter arbeidstakers bakgrunn. Ett unntak er at det er en litt større andel som er negative til det kollektive arbeidslivet i privat sektor enn i offentlig sektor. Vi finner likevel ikke at arbeidstakere med høyere utdanning oftere havner i kategorien negative enn de som har grunnskole eller videregående opplæring som sin høyeste utdanning. De yngste er sjeldnest blant de som er negative, men forskjellen etter alder er ikke stor. Uorganiserte på arbeidsplasser med tariffavtale eller tillitsvalgt er gjennomgående litt mer positive til det kollektive arbeidslivet enn de som er på arbeidsplasser uten denne typen partsforhold.

Figur 4.5 Holdninger til de kollektive institusjonene/arbeidstakerorganisasjonene (indeks). Etter organisering. Prosent. N = 1985.



4.5 Oppsummering

Undersøkelsen viser at norske lønntakere i stor grad slutter opp om det organiserte arbeidslivet slik det tradisjonelt forstås. Det er få som mener at fagforeninger er en gammeldags løsning, og halvparten er helt uenige i en slik påstand. Like mange – drøye halvparten – er helt enige i at sterke arbeidstakerorganisasjoner er en fordel for arbeidstakere flest, og svært få sier seg uenige i påstanden. Det er noe større sprik i synet på ønskeligheten av en individuell lønnsdannelse, at streikeretten er en viktig del av den norske lønnsdannelsen, og en påstand om at det er viktig at flere organiserer seg. Men også her støtter et stort flertall opp om sterke arbeidstakerorganisasjoner og kollektive ordninger. Det er også langt flere som mener at lønnsforskjellene er blitt for store, enn det er som er uenige i en slik påstand.

Organiserte arbeidstakere er stort sett samstemte om betydningen av sterke arbeidstakerorganisasjoner og et organisert arbeidsliv. Dette gjelder uansett hovedor-

ganisasjon, men med visse unntak for medlemmer av forbund tilsluttet Akademikerne og frittstående forbund. Her er det større sprik i synet på påstandene om lønnsdannelsen og flere som støtter påstander i favør en mer individuell lønnsdannelse.

Alder betyr ganske lite for å forklare variasjon i holdninger til arbeidstakerorganisasjonene og det organiserte arbeidslivet. Undersøkelsen tyder ikke på at unge arbeidstakere er mer skeptiske enn andre til arbeidslivets kollektive institusjoner. Unge er likevel noe mer åpne for at lønn bør fastsettes individuelt. Utdanningens lengde har heller ikke særlig betydning for holdninger.

Vi ba også arbeidstakerne ta stilling til påstander om LO. Formålet var for det første å undersøke om arbeidstakere flest ser positivt på et sterkt LO, og – for det andre – om de ser LO som en aktuell organisasjon for seg selv og for arbeidstakere med høyere utdanning. I alt sier 59 prosent seg enige i at et sterkt LO er til fordel for arbeidstakere flest. Andelen er klart høyest blant organiserte i LO, men også i organisasjoner utenfor LO støtter et flertall påstanden i favør LO. Blant uorganiserte er det også langt flere som støtter påstanden, enn som er uenige i denne, men her er én av fire uenige i påstanden. Det er større variasjon i om man mener at LO passer for «arbeidstakere som deg», og om LO ivaretar interessene til arbeidstakere med høyere utdanning. Her er flere uenige – særlig utenfor LO og/eller blant arbeidstakere med høyere utdanning – og det er også betydelig usikkerhet om den siste påstanden.

Det er en klar sammenheng mellom holdninger til det kollektive arbeidslivet og vurderingen av om det er aktuelt å organisere seg. De som er positive til arbeidstakerorganisasjonenes rolle i arbeidslivet, er langt mer åpne for et medlemskap enn de som er negative eller nøytrale til denne typen organisasjoner. Det kan også være en motsatt sammenheng i betydningen at organiserte over tid utvikler en positiv vurdering av fagforeninger og arbeidstakerorganisasjoner. Våre data viser kun situasjonen per 2019, og vi kan derfor ikke si noe om i hvilken grad organisering gjør at arbeidstakere utvikler et mer positivt syn på arbeidstakerorganisasjonenes rolle i arbeidslivet.

5 Sammenfatning og drøfting

I dette kapitlet trekker vi fram hovedfunnene fra spørreundersøkelsen og drøfter disse. Hva er begrunnelsene for å organisere seg, og hva er årsaken til at mange forblir uorganiserte? Hvilken betydning har funnene for arbeidstakerorganisasjonene og den framtidige organisasjonsgraden?

5.1 Noen som er på arbeidstakernes side

Den vanligste begrunnelsen for medlemskap i en fagforening er at arbeidstaker ønsker hjelp og støtte hvis de får problemer på arbeidsplassen. Undersøkelsen støtter dermed opp under det som også andre undersøkelser viser, at arbeidstakerne vil ha noen på sin side i fall de skulle trenge det i sitt arbeidsforhold, og at de regner med at de får dette gjennom å være organisert.⁸ I tillegg legger mange vekt på at arbeidstakerorganisasjonene gjør en viktig jobb for arbeidstakerne, og de mener det er riktig å være organisert. Det store flertallet begrunner dermed sitt medlemskap med utgangspunkt i arbeidstakerorganisasjonenes tradisjonelle rolle i norsk arbeidsliv, og svarene viser også at arbeidstakerne har forståelse av at sterke organisasjoner krever at mange slutter opp om dem. At arbeidstakerorganisasjonenes tradisjonelle rolle i norsk arbeidsliv fortsatt oppfattes som viktig, framgår også av påstandene om det kollektive arbeidslivet som vi ba arbeidstakere ta stilling til. Blant organiserte er det stor oppslutning om at sterke arbeidstakerorganisasjoner er viktig, det store flertallet avviser at fagforeninger er en gammeldags løsning, og mange mener også at det er viktig at flere organiserer seg. Et flertall av de organiserte mener dessuten at et sterkt LO er en fordel for arbeidstakere flest.

5.2 Uorganisert – hvorfor?

Uorganiserte arbeidstakere begrunner sitt valg på ulike måter. Flertallet forklarer dette som at de har valgt medlemskapet bort, enten fordi de vil avtale lønn og arbeidsvilkår selv, eller fordi de får det samme som uorganisert. Noen trekker fram begge disse argumentene. Men også mer situasjonsbetingede begrunnelser brukes, at de ikke har funnet noen fagforening som passer, at medlemskapet er for dyrt, at de er usikre på om de vil fortsette i arbeidsforholdet eller – for et klart mindretall – at arbeidsgiver er negativ til ansatte som organiserer seg.

Det er stor variasjon blant de uorganiserte i hvordan de vurderer arbeidstakerorganisasjonenes betydning på arbeidsplassene og i samfunnet. Et ganske stort mindretall – om lag en tredjedel av de uorganiserte – svarer at en grunn til at de er uorganisert, er at de mener arbeidstakerorganisasjonene er unødvendige i dagens arbeidsliv. Det er imidlertid en klart større andel av de uorganiserte som avviser at dette har betydning for deres valg. Også holdningsspørsmålene viser at det er stort spenn i gruppen av uorganiserte: Et mindretall er kritiske til arbeidstakerorganisasjonenes

⁸ Dette framgår blant annet av medlemsundersøkelsene i Fellesforbundet (Holbæk-Hanssen 2017 for den nyeste) og Utdanningsforbundet (Jordfald & Nergaard 2018).

rolle på arbeidsplassene og i arbeidslivet, mens mange er positivt innstilt til sterke organisasjoner.

Dette betyr for det første at en del av de uorganiserte ikke er interessert i å organisere seg og i tillegg er skeptiske til arbeidstakerorganisasjonene og deres rolle i arbeidsmarkedet. For et mindretall – kanskje om lag en fjerdedel av de uorganiserte – ser det dermed ut som at valget om å ikke organisere seg er knyttet til en generell skepsis til arbeidstakerorganisasjonene og deres funksjon i arbeidsmarkedet. De mest skeptiske skiller seg ut ved å være eldre enn gjennomsnittet, men ellers er det få klare kjennetegn etter utdanning, sektor og kjønn. Flertallet i denne gruppen er spurt om de vil være medlem, noe som tyder på at dette er arbeidstakere som det vil være krevende å overbevise om et medlemskap.

For andre henger dette valget om å være uorganisert sammen med ønsket om å forhandle lønn og arbeidsvilkår selv og eventuelt også spare kontingenten. En del av denne gruppen er generelt positivt innstilt til et organisert arbeidsliv, men det er også en god del som er ganske negative.

Om lag halvparten av de uorganiserte er verken svært opptatt av å forhandle selv eller spesielt skeptiske til det organiserte arbeidslivet. Dette vil i mange tilfelle være personer som vil vurdere et medlemskap gitt at situasjonen tilsier det.

5.3 Betydningen av tilstedeværelse på arbeidsplassen

Et flertall av norske arbeidstakere befinner seg på en arbeidsplass med fagforening eller tillitsvalgt til stede. Tilstedeværelse på arbeidsplassen i form av tillitsvalgte (eventuelt også høy organisasjonsgrad) er viktig for å rekruttere nye medlemmer. Samtidig er verving bare én av mange oppgaver en tillitsvalgt har. Vi vet også at mange uorganiserte er på en arbeidsplass uten tariffavtale, klubb og tillitsvalgt. Da er veien til et medlemskap lengre. Dette reiser to spørsmål:

- Blir arbeidstakere spurt om å være medlem når det er fagforening/tillitsvalgt til stede på arbeidsplassen, og hvilken rolle spiller disse i rekrutteringsarbeidet – det vil si gjør de jobben sin?
- Hvordan påvirker fagforening/tillitsvalgt eller fravær av disse interessen for et medlemskap og holdningene til det organiserte arbeidslivet?

For det første rekrutteres det på norske arbeidsplasser. I avsnitt 2.2 så vi at om lag 40 prosent av organiserte er rekruttert av tillitsvalgte eller kolleger, og arbeidsplassrekruttering betyr mest i privat sektor og for arbeidstakere uten høyere utdanning. Undersøkelsen viste også at om lag halvparten av de uorganiserte er forsøkt rekruttert. Det er i hovedsak tillitsvalgt på arbeidsplassen eller en kollega som står for forespørselen. Andelen som er forsøkt vervet på nåværende arbeidsplass, er 36 prosent om vi kun ser på arbeidsplasser med fagforening/tillitsvalgt til stede, og den er enda høyere om vi ser på de som har lengre ansiennitet på arbeidsplassen (avsnitt 3.4).

Vår undersøkelse viser at arbeidstakere med kort ansiennitet sjeldnest er spurt, selv om det er tillitsvalgte/fagforening på arbeidsplassen. Dette kan tyde på at rekrutteringsarbeidet tas i skippertak, eller at det tar noe tid før en tillitsvalgt eller kollega henvender seg til nye kolleger med en forespørsel om medlemskap. Undersøkelsen tyder dermed på at det er rom for å styrke vervearbeidet, både generelt og særlig blant de som er ganske nye på arbeidsplassen, inkludert yngre arbeidstakere.

En undersøkelse av denne typen forteller ikke om rekrutteringsarbeidet blant norske arbeidstakerorganisasjoner er godt nok eller ikke. Undersøkelser blant tillitsvalgte (se f.eks. Steen & Nergaard 2017; Nergaard & Trygstad 2012) viser at en god

del av dem bruker lite tid på verving, blant annet fordi andre oppgaver kommer foran. Utfordringene med å rekruttere medlemmer vil likevel være betydelig større på arbeidsplasser uten tariffavtale og tillitsvalgt eller med lav organisasjonsgrad og tillitsvalgte som står svakt. Knappe halvparten av de uorganiserte befinner seg på arbeidsplasser uten tillitsvalgt/fagforening. Dette vil i mange tilfeller (men langt fra alltid) også være små arbeidsplasser og arbeidsplasser med mange unge og høy turnover. Det er kun små forskjeller i interessen for å organisere seg og i holdninger til det organiserte arbeidslivet mellom de som har og ikke har fagforening på arbeidsplassen. Sannsynligheten for at en arbeidstaker blir organisert, er likevel langt lavere på slike arbeidsplasser.

For å øke organisasjonsgraden i disse delene av arbeidsmarkedet kreves en mer systematisk satsing, inkludert mer ressurser til rekruttering og bygging av klubber og tillitsvalgtapparat. Hovedinntrykket er at mange arbeidstakerorganisasjoner ser etter måter å styrke vervearbeidet på, ikke minst i bransjer der organisasjonsgraden er lav.⁹

5.4 Studentmedlem og tidlig rekruttering blant arbeidstakere med høyere utdanning

Studentmedlemskapet spiller i dag en viktig rolle for rekruttering til arbeidstakerorganisasjonene blant arbeidstakere med høyere utdanning. Mange med høyere utdanning har et studentmedlemskap bak seg. Undersøkelsen viser også at de som ikke var medlem i studietiden, langt sjeldnere er organisert etter å ha gått ut i arbeid. Blant yngre arbeidstakere med høyere utdanning oppgir mange at de først ble organisert gjennom et student- eller elevmedlemskap, noe som viser at studentmedlemskapet legger føringer på framtidige organisasjonsvalg. Selv om vi ikke vet om disse etter hvert har skiftet forbund, tyder svarene på at for en del grupper med høyere utdanning gjøres organisasjonsvalget tidlig.

Samtidig kan sammenhengen mellom studentmedlemskap og organisering være mer kompleks enn at studentorganisasjoner automatisk gir flere og varige medlemmer. Studentmedlemskap er særlig vanlig i profesjonsforbund som organiserer godt i sine yrkesgrupper. Denne typen forbund ville sannsynligvis rekruttert godt også uten sine studentmedlemskap siden nyutdannede arbeidstakere ofte ville begynt sin yrkeskarriere på arbeidsplasser med tradisjon for organisering.

5.5 Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere er oftere enn andre uorganisert. Dette kan delvis forklares ved trekk ved arbeidssituasjonen for unge arbeidstakere: De jobber ved siden av studier, skifter oftere arbeidsgiver enn eldre arbeidstakere og er overrepresentert i bransjer med lav organisasjonsgrad og tariffavtaledekning. Men det spørres også om yngre arbeidstakere har en annen vurdering av det å organisere seg og av de institusjonene som utgjør det kollektive arbeidslivet, det vil si om unge er mer individualistisk organisert, eller om de ikke opplever fagforeningene som relevante for egen situasjon. Spørreundersøkelsen viser at det ikke er store forskjeller etter alder i holdninger til det organiserte arbeidslivet og arbeidstakerorganisasjonenes betydning. I den grad det er forskjeller, er de yngste noe mer positive enn de øvrige arbeidstakerne. På den annen side er det noen flere blant de yngste som mener at lønn og arbeidsbetingelser bør forhandles individuelt. Blant yngre arbeidstakere er det mange som vil vurdere å

⁹ For norske erfaringer, se Steen (2018), for danske erfaringer, se Arnholtz et al. (2016).

organisere seg om jobben blir utrygg, hvis de fortsetter på arbeidsplassen, eller hvis de finner en fagforening som passer.

Det er rimelig å anta at en god del arbeidstakere, særlig yngre, har ganske liten kjennskap til hvilken rolle arbeidstakerorganisasjonene har i arbeidslivet og på arbeidsplassene. Mange vil nok knytte fagorganisering til mulighetene for å få hjelp på arbeidsplassen hvis det skulle bli nødvendig, mens det ikke er urimelig å anta at andre roller er mindre kjent, for eksempel tillitsvalgte og klubbens rolle når det gjelder medbestemmelse på arbeidsplassen eller lokal lønnsdannelse / lokale lønnsforhandlinger. Organisering innebærer dessuten mulighet for å engasjere seg i et fellesskap på arbeidsplassen i form av møter og aktiviteter, eventuelt også gjennom å påta seg verv og få en tillitsvalgt skoleing. Selv om det siste neppe er noe uorganiserte eller nye medlemmer reflekterer så mye over, viser spørreundersøkelser blant tillitsvalgte at flertallet trives i vervet og opplever det som utviklende og lærerikt (Nergaard & Trygstad 2013; Jordfald et al. 2013). Arbeidstakerorganisasjonene har også en yrkesfaglig rolle. Profesjonsforbundene synes i hovedsak å ha lyktes i å formidle sin rolle som profesjonsaktør, både som profesjonens talerør i offentligheten og inn mot myndighetene, eventuelt også ved at organisasjonen tilbyr kurs og andre medlemsgoder. Dette skjer delvis ved at de som er i utdanning, blir kjent med organisasjonene gjennom studentmedlemskapet, delvis gjennom sterk tilstedeværelse på arbeidsplassene. Det kan være vanskeligere for andre arbeidstakerorganisasjoner å nå fram til potensielle medlemmer med informasjon om hva organisasjonen kan tilby sine medlemmer i form av å ivareta deres yrker og bransjer. Men to- og trepartssamarbeidet innebærer at arbeidstakerorganisasjonene er aktive i yrkesutdanningen, arbeidet for økt seriositet med mer.

5.6 Betydning for vervearbeidet

Vi har sett på tre temaer som har betydning for vervearbeidet:

- holdninger til arbeidstakerorganisasjonenes rolle
- interesse for og motforestillinger mot et medlemskap
- rekrutteringsarbeidet i organisasjonene

Holdninger: Sterke arbeidstakerorganisasjoner er et viktig element i det kollektive arbeidslivet. Selv om det er stor oppslutning om den norske arbeidslivsmodellen, er spørsmål knyttet til organisering, lønnsdannelse, arbeidstakersidens makt og arbeidskamp temaer som det er ideologisk og politisk uenighet om. Resultatene viser at det ikke er holdningene som er en grunnleggende hindring for økt rekruttering. Et flertall av de uorganiserte er hovedsakelig positive til arbeidstakerorganisasjonene og deres rolle på arbeidsplassene og i arbeidslivet generelt, eller de er usikre. I tillegg kommer at slike holdninger delvis formes ut fra erfaringene som medlem, det vil si at man kan anta at medlemmer som i utgangspunktet er usikre eller avventende, blir mer positive over tid hvis medlemskapet oppfyller forventningene. Samtidig er det en del arbeidstakere som er såpass negative at de neppe er interessert i å bli medlem. Blant disse finner vi de som har valgt bort et medlemskap gjennom mange år i arbeidslivet selv om de er spurt. Disse er det antakelig vanskelig å overbevise om et medlemskap. Andelen som er overbevist om at de ikke skal organisere seg, er likevel ikke så stor at det alene er et hinder for å øke organisasjonsgraden til et nivå som er betraktelig høyere enn i dag. Vi finner derimot ikke at unge arbeidstakere skiller seg ut ved å være mer kritiske til det organiserte arbeidslivet enn eldre arbeidstakere. Dette tyder på at det er andre kjennetegn ved unge arbeidstakere som gjør at disse av

og til oppleves som mer krevende å rekruttere. Man kan likevel merke seg at yngre arbeidstakere er mer åpne for at arbeidstakerne selv skal kunne påvirke sin lønn og sine arbeidsbetingelser.

Interesse og motforestillinger: Ganske mange av de uorganiserte svarer at de vil vurdere et medlemskap hvis jobben blir utrygg, hvis de begynner på en arbeidsplass der dette er vanlig, og, for noen, hvis de blir spurt. Likevel begrunner mange det å stå uorganisert med at de vil forhandle lønn og arbeidsbetingelser selv, eller med at de får de samme betingelsene som uorganisert. Det er med andre ord motstridende vurderinger og avveininger knyttet til et eventuelt medlemskap. Det er ikke uaktuelt, men det er et valg en del har skjøvet foran seg eller latt være å ta. Et medlemskap innebærer at man som uorganisert må gjøre et aktivt valg som kan ha både positive og negative konsekvenser, medlemskapet gjør at man blir del av et større fellesskap og får hjelp og støtte samtidig som det koster penger og i verste fall møter motvilje fra arbeidsgiver. Dette betyr at de som rekrutterer, må være forberedt på å begrunne og overbevise, ikke minst blant de som har vært noen år i arbeidslivet uten å være organisert.

Organisasjonene og rekrutteringsarbeidet: Det pekes av og til på at den største utfordringen når det gjelder organisasjonsgraden, er at uorganiserte ikke blir spurt om å være medlem. Undersøkelsen viser at mange organiserte er blitt rekruttert på arbeidsplassene, og at en betydelig del av de uorganiserte er blitt spurt om å være medlem. Arbeidsplassen er med andre ord en viktig rekrutteringsarena, og tillitsvalgte og arbeidskolleger er viktige i vervearbeidet, og arbeidstakere som begynner på arbeidsplasser med tradisjon for organisering, vil ofte organisere seg.¹⁰ Samtidig er det rom for å styrke verveaktiviteten: Selv om mange av de uorganiserte allerede er forsøkt rekruttert, er det en god del som ikke er spurt. Andelen er høyest blant unge og de med kort ansiennitet. Dette viser at god systematikk i rekrutteringsarbeidet er viktig i tillegg til å kunne overbevise om hvorfor det er lurt å være medlem. En annen utfordring er å nå fram til de som jobber på arbeidsplasser uten fagforening, tillitsvalgt og tariffavtale. Her er det mange uorganiserte som ennå ikke har fått spørsmål om å bli medlem. Samtidig vil det i de fleste tilfeller ikke være nok å rekruttere enkeltmedlemmer. Et stabilt medlemskap er basert på at organisasjonene kan bistå sine medlemmer i form av tariffavtale og tillitsvalgt, noe som krever strukturert og langsiktig organisasjonsbygging.

Den andre sentrale veien inn i en arbeidstakerorganisasjon er via et studentmedlemskap. Studentmedlemskap er blitt vanligere over tid, og flertallet av tidligere studentmedlemmer er også organisert som arbeidstakere, det vil si at studentmedlemskapet legger føringer både på valget om å være organisert og på hvilken organisasjon man blir organisert i. De fleste organisasjoner som retter seg mot arbeidstakere med høyere utdanning, har i dag et studentmedlemskap, det er også konkurranse om studentmedlemmene, og for en del organisasjoner er dette den viktigste måten å rekruttere yngre arbeidstakere på. Ikke alle studenter har et studentmedlemskap, og en del studentmedlemskap avsluttes også når studenten går ut i arbeidslivet. Organisering på arbeidsplassen vil derfor være viktig i årene framover også for de som ønsker å rekruttere arbeidstakere med høyere utdanning.

¹⁰ Ibsen et al. 2017 sier med utgangspunkt i danske data: «By reaching certain levels of workplace union density—in our study around 45–65 per cent—unions can create self-reproducing norms concerning union membership.» (side 515). Nergaard og Svarstad (2021, under arbeid) ser på lignende sammenhenger mellom organisasjonsgrad på arbeidsplassen og sannsynligheten for at nye ansatte organiserer seg, med utgangspunkt i norske data.

Referanser

- Agenda (2017). *Fagbevegelse søker folk*. Policynotat.
- Arnholtz J, Ibsen CL, & Ibsen F. (2016) Importing low-density ideas to high-density revitalisation: The 'organising model' in Denmark. *Economic and Industrial Democracy*. 2016;37(2):297-317.
- Checchi D, & Visser J (2005) Pattern Persistence in European Trade Union Density: A longitudinal analysis 1950-1996. *European Sociological Review* 21:1-21.
- Ebbinghaus B, Göbel C. & Koos S. (2011) Social capital, 'Ghent' and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe. *European Journal of Industrial Relations* 17:107-124.
- Holbæk-Hanssen, J. (2017) *Fellesforbundets medlemsundersøkelse* Rapport utarbeidet av Ipsos for Fellesforbundet.
- Vandaele, K. (2017). How can trade unions reconnect with young workers? In O'Reilly, J. Moyart, C., Nazio, T. & Smith, M. (eds) (2017). *Youth Employment: STYLE Handbook*. Policy Press.
- Høgedahl L, & Kongshøj K. (2017). New trajectories of unionization in the Nordic Ghent countries: Changing labour market and welfare institutions. *European Journal of Industrial Relations*. 2017;23(4):365-380.
- Ibsen, C. L. & Tapia, M. (2017). Trade union revitalisation: where are we now? Where to next? *Journal of Industrial Relations*, 59, 170–191.
- Ibsen, C. L., Madsen, J. S. & Due, J. (2011). *Hvem organiserer sig - Forklaringer på medlemskab af fagforeninger og a-kasser*. København: LO.
- Ibsen, C.L., Toubøl, J. & Jensen, D.S. (2017). Social Customs and Trade Union Membership: A Multi-Level Analysis of Workplace Union Density Using Micro-Data, *European Sociological Review*, Volume 33, Issue 4, August 2017, Pages 504–517.
- Jensen C.S. (2017). Political attitudes and trade union membership in the Nordic countries. *European Journal of Industrial Relations*. 2017;23(4):381-395.
- Jensen C.S. (2020) Labour market segmentation and mobility as determinants of trade union membership: A study from Denmark. *Economic and Industrial Democracy* 2020; 41(4):824-838.
- Jordfald, B. & Nergaard, K. (2018). *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2017*. Fafo-rapport 2018:12.
- Jordfald, B., Nergaard, K. & Bråten, M. (2014). *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2013*. Fafo-rapport 2014:12.
- Kjellberg, A., & Lyhne Ibsen, C. (2016). Attacks on union organizing: Reversible and irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark. In T. P. Larsen, & A. Ilsøe (Eds.), *Den Danske Model set udefra -komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering: Et festskrift til professor emeritus Jesper Due og professor emeritus Jørgen Steen Madsen*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Nergaard, K. & Svarstad, E. (2021), *Fagorganisering blant unge nyansatte – betydningen av organiserte kolleger*. (Arbeidstittel, under publisering).
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2010), *Arbeidslivets organisasjoner 2008/2009. Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og tillitsverv*. Fafo-rapport 2010:47
- Nergaard, K. & Trygstad, S.C. (2012). *Tillitsvalgtes hverdag ... sett fra grasrota i seks LO-forbund*. Fafo-rapport 2012:40.
- Nergaard, K. (2018), *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017*. Fafo-notat 2018:20.

- Nergaard, K. (2020), *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019*. Fafo-notat 2020:12.
- OECD (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.
- Scheuer S. (2011), Union membership variation in Europe: A ten-country comparative analysis. *European Journal of Industrial Relations*. 2011;17(1):57-73.
- Schnabel, C, & Wagner, J. (2007) Union density and determinants of union membership in 18 EU countries: evidence from micro data, 2002/03. *Industrial Relations Journal* 38:5-32.
- Schnabel, C. (2003), Determinants of trade union membership. In: Addison JT, Schnabel C (eds.) *International Handbook of Trade Unions*. Elgar, Cheltenham.
- Schnabel, C. (2013), Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges. *European Journal of Industrial Relations* 19:255-272.
- Schnabel, C. (2020). *Union Membership and Collective Bargaining: Trends and Determinants*. IZA DP No. 13465. JULY 2020.
- Steen, A. H., Nergaard, K. & Drange, I. (2017). Organisering av uorganiserte. AFI FoU-resultat 2017:06.
- Steen, J.R. & Nergaard, K. (2017), *Organisasjonsstruktur og fagforeningsarbeid i NTL*. Fafo-rapport 2017:27.
- Steen, J.R. (2018). *Organisering i servicesektoren. En analyse av fagforbundenes innsats for å bedre rekrutteringen*. Fafo-rapport 2018:24.
- Toubøl, J & Strøby Jensen, C. (2014) Why do people join trade unions? The impact of workplace union density on union recruitment. *Transfer* 20:135-154.
- Van Rie T, Marx I, & Horemans J. (2011). Ghent revisited: Unemployment insurance and union membership in Belgium and the Nordic countries. *European Journal of Industrial Relations* 17:125-139.
- Visser, J. (2002). Why fewer workers join unions in Europe: a social custom explanation of membership trends. *British Journal of Industrial Relations*, 40, 403–430.

Holdninger til fagorganisering

Tema for denne rapporten er norske lønnstakeres holdninger til fagorganisering. Blant spørsmålene som diskuteres er:

- Hva er begrunnelsene for å være organisert eller uorganisert
- Hva skal til for at uorganiserte arbeidstakere vil vurdere et medlemskap?
- Hvordan er de fagorganiserte blitt rekruttert, og er uorganiserte spurt om å bli medlem?
- Hvilken betydning har studentmedlemskapet for framtidig medlemskap?
- Hvilke holdninger har organiserte og uorganiserte arbeidstakere til arbeidstakerorganisasjonene og en kollektiv lønnsdannelse?

Dette diskuteres med utgangspunkt i en spørreundersøkelse blant 2982 norske lønnstakere.



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

Fafo-rapport 2020:33
ID-nr.: 20678