

**Kristine Nergaard og Anne Mette Ødegård**

# **Organisasjonsgrad blant innvandrere 2021**



## Organisasjonsgrad blant innvandrere 2021

Bare 23 prosent av bosatte arbeidsinnvandrerne fra EU-landene i Sentral- og Øst-Europa er fagorganisert. Det kommer fram i denne undersøkelsen, som er en oppdatering og utvidelse av et arbeid som ble gjennomført og publisert i 2022: «Organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere» (Fafo-notat 2022:12). Selv om andelen fagorganiserte er lav i denne gruppa, er det likevel slik at når arbeidsinnvandrerne ansettes i virksomheter med tariffavtale og mange organiserte, så er det gode sjanser for at de også organiserer seg. I dette notatet ser vi også på organisasjonsgraden blant arbeidstakere med en annen innvandringsgrunn enn arbeid, som flukt og familiegjenforening.

# Innhold

<b>Forord</b> .....	<b>2</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Definisjoner, avgrensninger og data</b> .....	<b>5</b>
2.1 SSB: Innvandringsgrunn .....	5
2.2 Inndelinger i innvandringskategorier .....	6
2.3 Datagrunnlag.....	6
2.4 Fagorganisering, tariffavtale og botid .....	7
<b>3 Innvandrere i 2021 og over tid</b> .....	<b>8</b>
3.1 Ikke-bosatte arbeidstakere .....	12
<b>4 Organisasjonsgrad 2021</b> .....	<b>14</b>
4.1 Bransje og sektor .....	15
4.2 Botid i Norge .....	20
4.3 Organisasjonsgrad etter botid blant de som ankom 2004–2007 .....	21
4.4 Kjønn .....	22
<b>5 Virksomheter med og uten tariffavtale</b> .....	<b>24</b>
<b>6 Organisasjonsgrader over tid</b> .....	<b>28</b>
6.1 Organisasjonsgrad kontrollert for botid.....	32
<b>7 Oppsummering</b> .....	<b>33</b>
<b>8 Referanser</b> .....	<b>35</b>

# Forord

Dette notatet er utarbeidet på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, og er en oppdatering og utvidelse av et notat som ble utarbeidet for Arbeidsinnvandringsutvalget i 2022 (NOU 2022: 18). I notatet er oversiktene over organisasjonsgrader oppdatert til 2021, og vi gir også mer detaljerte tall for ulike grupper innvandrere med annen innvandringsgrunn enn arbeid. Mye av teksten bygger på Fafo-notat 2022:12, Organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere (Nergaard & Ødegård, 2022).

Oslo, desember 2023

Anne Mette Ødegård,  
prosjektleder

# 1 Innledning

Med organisasjonsgrad menes andel lønnstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. I Norge er den andelen fagorganiserte 51 prosent per 2021, men variasjonen mellom sektorer og bransjer er stor. Organisasjonsgraden er høyest i offentlig sektor, med rundt 80 prosent, og lavest innen varehandel, overnatting og servering, og omsetning og drift av fast eiendom. I bygg og anlegg er organisasjonsgraden på rundt 30 prosent (Nergaard, 2022).

Tidligere analyser viser at organisasjonsgraden blant innvandrere sett under ett, er klart lavere enn blant arbeidstakere som er født i Norge. Samtidig er det viktig å påpeke at innvandrere er overrepresentert i bransjer med lav organisasjonsgrad og svak tariffavtaledekning, for eksempel bygg og privat service. Lav organisasjonsgrad kan dermed delvis forklares med i hvilke bransjer og arbeidsplasser arbeidsinnvandrerne jobber i.

Forholdene i Norge samsvarer med funn i internasjonale studier, inkludert nyere analyser fra Sverige (Kjellberg & Nergaard, 2022). Forskjellene gjelder særlig innvandrere med kort botid. I internasjonal sammenheng har alle de nordiske landene høy organisasjonsgrad på arbeidstakersiden. De nyeste tallene viser at organisasjonsgraden var 59 prosent i Finland (2019), 67 prosent i Danmark (2020), 69 prosent i Sverige (2022) og 92 prosent i Island (2022).<sup>1</sup>

Sterke organisasjoner, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, er et sentralt kjennetegn ved den norske arbeidslivsmodellen. Manglende fagorganisering blant arbeidsinnvandrere har derfor vært et gjentakende tema for, og utløst bekymring i, fagbevegelsen i årene etter 2004. Fellesforbundet er ett av forbundene som har jobbet aktivt med rekruttering, særlig fordi mange av deres medlemsbransjer er «innvandrerfagforening». Det dreier seg om bygg, deler av industrien og hotell og restaurant. På spørsmål om hvorfor man velger å ikke organisere seg, er de vanligste svarene «ingen har spurt om jeg vil være medlem» og «det finnes ingen fagforening der jeg jobber» (Ødegård & Andersen, 2021).

I dette notatet beskriver vi organisasjonsgraden i 2021, og vi sammenligner med tall fra 2019, som danner grunnlaget for Fafo-notat 2022:12, Organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere (Nergaard & Ødegård, 2022), som vi i det følgende omtaler som det forrige notatet. Organisasjonsgraden for 2021 vil være påvirket av den spesielle situasjonen i arbeidsmarkedet grunnet korona-pandemien. Noen bransjer stengte ned mye av virksomheten. Dette betyr for eksempel at det var langt færre ansatte innen overnatting- og servering i 2021 enn i 2019. Andre bransjer hadde behov for flere ansatte. Alt i alt tror vi situasjonen på arbeidsmarkedet kan ha ført til litt høyere organisasjonsgrad enn man ville sett uten den spesielle situasjonen. Resonnementet bygger på at nedgangen i sysselsetting særlig rammet grupper med lav organisasjonsgrad, mens sysselsettingen holdt seg oppe blant de mer etablerte arbeidstakerne.

---

<sup>1</sup> Det er institusjonelle ordninger som bidrar til den høye organisasjonsgraden, som fortrinnsrett for fagorganiserte (inngår i mange tariffavtaler) og at arbeidsgiver gjennom lov er forpliktet til å trekke fagforeningskontingent (Nergaard, 2020).

I dette notatet går vi først gjennom gruppering av innvandrere etter innvandringsgrunn, med et hovedskille mellom arbeidsinnvandrere og innvandrere med annen innvandringsgrunn. Innvandrere grupperes etter innvandringsgrunn og landbakgrunn. Annen innvandringsgrunn enn arbeid, omfatter flukt, familiegjenforening og annen type innvandringsgrunn, blant annet utdanning. Sammenlignet med det forrige notatet (Nergaard & Ødegård, (2022), gir vi en mer detaljert beskrivelse av organisasjonsgraden i sistnevnte gruppe. I tabellene blir også tall for lønnstakere som ikke er innvandrere inkludert. Vi redegjør i kapittel 2 for datakilder og sentrale variabler, inkludert fagorganisering og tariffavtaledekning.

Organisasjonsgraden for ulike grupper i 2021 blir presentert etter bransje, sektor og bosted i Norge. Deretter undersøker vi om arbeidsinnvandrere og øvrige innvandrere oftere arbeider i virksomheter som ikke dekkes av tariffavtale, og ser på hvordan organisasjonsgraden varierer mellom arbeidsplasser med og uten tariffavtale. Avslutningsvis undersøker vi om organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere og innvandrere med annen innvandringsgrunn har endret seg over tid.

## 2 Definisjoner, avgrensninger og data

### 2.1 SSB: Innvandringsgrunn

Statistisk sentralbyrå (SSB) grupperer innvandrere til Norge etter innvandringsgrunn. SSBs gruppering er basert på informasjon fra utlendingsdatabasen i Utlendingsdirektoratet og i Det sentrale folkeregisteret (Thorsdalen, 2016). I SSBs gruppering benyttes fem innvandringsgrunner: Arbeid, familie, flukt, utdanning og annet.<sup>2</sup> I tillegg er noen kodet med ukjent innvandringsbakgrunn. Statistikken omfatter bare innvandrere som har fått et fødselsnummer. Dette innebærer at arbeidstakere på korttidsopphold (ikke-bosatte, D-nummer) ikke tildeles noen innvandringsgrunn. Nordiske statsborgere blir ikke gruppert etter innvandringsgrunn. Vi kan dermed ikke vite om nordiske statsborgere kommer til Norge på grunn av arbeid, utdanning eller av andre årsaker.

Innvandringsgrunnen tildeles med utgangspunkt i første innvandring til Norge. Dette betyr at hvis en innvandret person utvandrer og så kommer tilbake, vil første innvandringsgrunn fortsatt ligge til grunn, men dette gjelder få personer.

SSB har gruppert innvandrere etter innvandringsbakgrunn tilbake til 1990 (Østby, 2017). For innvandrere som kom til Norge før 1990 har man ikke tilstrekkelige opplysninger til å gjøre en slik gruppering. SSB har i tillegg opplysninger om første år i Norge for bosatte innvandrere. Vi har her valgt å legge SSBs inndeling til grunn.<sup>3</sup> Vi ser i våre analyser i hovedsak bort fra arbeidstakere på korttidsopphold. Vi har redegjort for antall ikke-bosatte fordelt på bransjer i avsnitt 3.1.

Et sentralt tema i diskusjonen om arbeidsinnvandring de siste to tiårene har vært betydningen av EU-utvidelsen til land i Øst- og Sentral-Europa i 2004 og 2007. Disse EU-landene er Polen, Litauen, Latvia, Estland, Slovakia, Slovenia, Tsjekkia, Ungarn, Romania og Bulgaria. De to viktigste avsenderlandene til Norge er Polen og Litauen.

EU-utvidelsen, og dermed utvidelsen av det indre markedet med fri bevegelse av arbeidskraft og tjenester, førte til stor tilstrømming av arbeidskraft til Norge. For å fange opp betydningen av denne viktige endringen, skiller vi mellom innvandrere som kom til Norge før EU-utvidelsen og de som kom etter. Innvandrere fra EU-land i EU Øst omfatter kun innvandrere som har sitt første opphold i Norge etter EU-utvidelsen. De som kom før utvidelsen, er gruppert som innvandrere fra øvrige Europa. Storbritannia er plassert i kategorien EU/EØS-land også etter at landet gikk ut av EU. Sveits er også inkludert i

---

<sup>2</sup> <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/82>

<sup>3</sup> Analyser fra Frischsenteret har lagt en klassifisering basert på innvandringsgrunn (arbeid) supplert med personer som har yrkesinntekt av en viss størrelse den første perioden i Norge (Bratsberg & Raaum, 2021). Dette innebærer et noe høyere antall arbeidsmigranter eller personer med arbeid som innvandringsgrunn, enn den klassifiseringen som vi legger til grunn. Den største gruppen bosatte innvandrere som ville blitt inkludert med Frischsenterets definisjon, er personer som har familie som innvandringsgrunn. En god del av disse kommer raskt i arbeid. I tillegg ville noen innvandrere fra de nordiske landene falt bort på grunn av for lav inntekt i innvandringsåret/påfølgende år. Dette kan for eksempel være studenter eller andre som oppholder seg i Norge uten å være i arbeid. Hvis vi i stedet hadde brukt en definisjon av arbeidsinnvandrer basert på en kombinasjon av innvandringsgrunn og inntekt, jf. Frischsenterets definisjon, ville organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere i 2019 vært om lag 2 prosentpoeng høyere enn det vi finner med utgangspunkt i SSBs inndeling.

denne gruppen av land. Dette er i tråd med SSBs nyeste gruppering av land etter verdensdel som gjelder fra 1.1. 2023.

## 2.2 Inndelinger i innvandringskategorier

Innvandrere er her definert som personer som har innvandret til Norge med to utenlandsfødte foreldre. Personer som er født i Norge av innvandrerforeldre er dermed del av kategorien lønnstakere uten innvandringsbakgrunn. Inndelingene som brukes i notatet er i hovedsak basert på SSBs standard for verdensinndeling og SSBs standard for innvandringsgrunn.<sup>4</sup> Vi har gjort noen justeringer for å unngå for små grupper. Vi har delt inn i følgende kategorier: innvandringsgrunn, landbakgrunn (I) og landbakgrunn (II). Sistnevnte, landbakgrunn II, er mindre findelt, og brukes der det ikke er hensiktsmessig å ha med mange grupper (se tabell 2.1.).

Tabell 2.1 Inndeling i landbakgrunn, basert på SSBs standarder.

	Innvandringsgrunn	Landbakgrunn (I)	Landbakgrunn (II)
Arbeidsinnvandrere	Arbeid, inkludert alle fra Norden	<ul style="list-style-type: none"> <li>– EU Øst</li> <li>– Øvrige EU/EØS inkl. Storbritannia og Sveits</li> <li>– Norden (alle)</li> </ul> Omtalers som «Øvrige EU/EØS mfl.» i teksten <ul style="list-style-type: none"> <li>– Øvrige land</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– EU Øst</li> <li>– Øvrige land</li> </ul>
Annen innvandringsgrunn	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Flukt</li> <li>– Familiegjenforening</li> <li>– Annet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– EU Øst</li> <li>– Øvrige EU/EØS inkl. Storbritannia og Sveits, USA, Canada, Oseania.</li> </ul> Omtales som «Øvrig EU, EØS, USA mfl.» i teksten. <ul style="list-style-type: none"> <li>– Afrika</li> <li>– Asia</li> <li>– Latin-Amerika og Karibia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– EU, EØS, Storbritannia og Sveits, USA, Canada, Australia og New Zealand.</li> <li>– Europa utenom EU/EFTA og Storbritannia, Afrika, Asia, Amerika utenom USA og Canada, Oseania utenom Australia og NZ*</li> </ul>
Innvandret før 1990, uansett innvandrings- og landbakgrunn			
Ikke innvandrere			

\* Todelt landgruppe i SSBs sysselsettingsstatistikk, se for eksempel <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-blant-innvandrere-registerbasert>

## 2.3 Datagrunnlag

Vi benytter SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk og avgrensner utvalgte til bosatte lønnstakere i hovedstilling. Statistikken inneholder opplysninger om næring, sektor (privat eller offentlig) med mer. I tillegg kommer opplysninger om kjønn, alder, innvandringsstatus, innvandringstype, landbakgrunn eller verdensdel. Vi presenterer tall for 2021 som er de nyeste dataene der det også finnes opplysninger om innvandringsgrunn. I tillegg brukes data for perioden 2000 til 2021 for å beskrive utviklingen over tid.

<sup>4</sup> <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/545> og <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/82>



Datasettet beskriver sysselsetting per 4. kvartal og er basert på en bestemt uke i november.

## 2.4 Fagorganisering, tariffavtale og botid

Som indikator for *fagorganisering* benytter vi variabelen skattefradrag for fagforeningskontingent. Arbeidstakere som har denne typen skattefradrag i løpet av kalenderåret, grupperes som fagorganisert. Opplysningene rapporteres i hovedsak inn av arbeidsgiver- eller av arbeidstakerorganisasjonene. Vi er derfor ikke avhengig av at den enkelte arbeidstaker fører opp dette fradraget på sin skattemelding. Et slikt fradrag behøver ikke bety at de er organisert i fjerde kvartal, men i hovedsak gir denne indikatoren et godt bilde av organisasjonsgraden blant ulike kategorier arbeidstakere.

Mange innvandrere jobber i bransjer med lav tariffavtaledekning. Vi ser på om arbeidstaker arbeider i en virksomhet som er bundet av tariffavtale. Dette påvirker sannsynligheten for å være fagorganisert, men har også betydning for rettigheter i arbeidsmarkedet. Opplysningene om tariffavtale er basert på om virksomheten er tilmeldt fellesordningen for Avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor eller ikke. De aller fleste landsdekkende tariffavtaler omfatter bestemmelser om AFP. Noen sektorer / kategorier arbeidstakere har egne AFP-ordninger eller andre ordninger for tidligpensjon. For denne typen bransjer har vi korrigert skjønnsmessig med utgangspunkt i en kombinasjon av virksomhetens organisasjonsgrad og størrelse.

Botid i Norge påvirker sannsynligheten for å være organisert. Vi tar utgangspunkt i antall år fra første år som en innvandret arbeidstaker er registrert bosatt i Norge. Personer kan ha oppholdt seg i Norge som ikke-bosatte innvandrere før dette.

Vi ser også kort på hvordan organisasjonsgraden har utviklet seg over tid. Dette er tall som i betydelig grad påvirkes av kjennetegn ved innvandringen for ulike år, jf. at perioder med høy innvandring betyr at det blir mange personer med kort botid i Norge sammenlignet med perioder med lavere innvandring. Hvem som kommer, kan også påvirke organisasjonsgraden. Vi ser på tre ulike mål for organisasjonsgraden over tid:

### Brutto organisasjonsgrad over tid

- Organisasjonsgraden blant ulike grupper innvandrere

### Organisasjonsgrad etter botid over tid

- Organisasjonsgrad for ulike grupper innvandrere med noenlunde samme botid i Norge

### Organisasjonsgrad etter tid i Norge for samme kohort

- Utviklingen i organisasjonsgrad etter år i Norge for én gruppe, vi ser i notatet på de som ankom Norge i perioden 2004–2007, og som fortsatt er i arbeid mot slutten av perioden.

### 3 Innvandrere i 2021 og over tid

Tabell 3.1 viser antall innvandrere etter landgruppe og innvandringsgrunn i 2021. Vi viser antall personer i alt og etter kjønn. I fjerde kvartal 2021 er det 188 000 arbeidsinnvandrere i det norske arbeidsmarkedet. Om lag halvparten kommer fra EU Øst. Den nest største gruppen er arbeidstakere fra de nordiske landene. For denne gruppen har vi ikke innvandringsgrunn, men har inkludert alle som er i arbeid. Flertallet av arbeidsinnvandrere er menn. I 2021 var det 219 000 lønntakere med annen innvandringsbakgrunn enn arbeid. Flertallet av disse var gruppert med familie som innvandringsgrunn, mens 69 000 hadde flukt som innvandringsgrunn. Den største gruppen kommer fra Asia. Arbeidsinnvandrere utgjør en knapp halvpart av alle lønntakere med innvandringsbakgrunn i 2021, avgrenset til de som er ankommet i 1990 eller senere.

**Tabell 3.1 Lønntakere 2021 etter innvandringsgrunn/landbakgrunn og kjønn. Antall personer og andel i prosent.**

	Menn	Kvinner	Alle	Kvinneandel
<b>Arbeidsinnvandrere</b>				
<i>Arbeidsinnvandrere i alt, inkludert alle fra Norden</i>	128 000	60 000	188 000	32
– Arbeidsinnvandrere EU Øst	70 000	26 000	97 000	27
– Arbeidsinnvandrere øvrige EU/EØS inkl. Storbritannia og Sveits	19 000	9000	28 000	32
– Arbeidsinnvandrere fra øvrige land	19 000	8 000	27 000	30
– Innvandrere fra Norden	19 000	16000	35 000	46
<b>Ikke arbeid, innvandringsgrunn</b>				
<i>Innvandrere – annen innvandringsgrunn i alt</i>	95 000	124 000	219 000	57
– Flukt	46 000	23 000	69 000	33
– Familie	39 000	84 000	123 000	68
– Annet, utdanning, ikke oppgitt	11 000	17 000	28 000	61
<b>Ikke arbeid, landbakgrunn</b>				
– Ikke arbeid, EU Øst	6000	18 000	23 000	78
– Ikke arbeid, EU, EØS, USA mfl.	8000	9000	17 000	53
– Ikke arbeid, øvrige Europa	13 000	22 000	35 000	63
– Ikke arbeid, Afrika	24 000	17 000	41 000	41
– Ikke arbeid, Asia	42 000	52 000	94 000	55
– Latin-Amerika og Karibia	3000	6000	9000	67
<b>Innvandrere før 1990</b>	17 000	14 000	31 000	45
<b>Ikke innvandrere</b>	1 092 000	1 030 000	2 122 000	49
<b>I alt</b>	1 333 000	1 229 000	2 562 000	48

Se tabell 2.1 for inndeling etter landbakgrunn. Tallene for 2019 er oppdatert siden vi nå har opplysninger om innvandringsgrunn for de som manglet dette da det forrige notatet ble utarbeidet.

Antall arbeidsinnvandrere har økt betydelig i løpet av de siste to tiårene, men med en viss nedgang de siste årene. I tabell 3.2 viser vi antall arbeidsinnvandrere totalt og fordelt på de ulike kategoriene vi benytter i framstillingen. Arbeidsinnvandringen fra EU Øst har vært betydelig. Men antall arbeidsinnvandrere fra andre land har også økt.

**Tabell 3.2 Antall arbeidsinnvandrere etter kategori, inkludert alle arbeidstakere fra Norden 2000–2019. Botsatte lønnstakere som har ankommet Norge i 1990 og senere**

	EU Øst	Øvrige EU/EØS inkl. Storbritannia og Sveits	Øvrige land	Innvandrere fra Norden	Alle
2000	0	4000	2000	15 000	21 000
2001	0	4000	2000	16 000	22 000
2002	0	5000	3000	16 000	23 000
2003	0	5000	3000	16 000	24 000
2004	1000	6000	3000	16 000	26 000
2005	3000	7000	4000	17 000	30 000
2006	6000	8000	4000	18 000	37 000
2007	15 000	10000	6000	20 000	50 000
2008	25 000	13 000	8000	22 000	68 000
2009	30 000	15 000	9000	24 000	78 000
2010	39 000	17 000	10000	27 000	93 000
2011	53 000	19 000	12 000	31 000	114 000
2012	64 000	20 000	14 000	33 000	131 000
2013	73 000	22 000	16 000	34 000	146 000
2014	82 000	24 000	18 000	36 000	160 000
2015	84 000	24 000	19 000	37 000	164 000
2016	87 000	25 000	19 000	36 000	167 000
2017	90 000	25 000	21 000	36 000	172 000
2018	94 000	26 000	23 000	36 000	179 000
2019	95 000	27 000	27 000	36 000	185 000
2020	91000	27000	27000	35000	181000
2021	97000	28000	27000	35000	188000

Tallene for 2019 er oppdatert siden vi nå har opplysninger om innvandringsgrunn for de som manglet dette da det forrige notatet ble utarbeidet.

**Tabell 3.3 Antall innvandrere med annen innvandringsgrunn enn arbeid, etter landbakgrunn 2000–2021. Bosatte lønnstakere som har ankommet Norge i 1990 og senere.**

	EU Øst	Øvrige EU/EØS, USA, mfl.	Europa forøvrig	Afrika	Asia med Tyrkia	Latin-Amerika og Karibia	Alle
2000	0	4 000	12 000	4 000	14 000	1 000	36 000
2001	0	4 000	14 000	5 000	17 000	2 000	42 000
2002	0	4 000	15 000	6 000	19 000	2 000	46 000
2003	0	5 000	16 000	7 000	21 000	2 000	51 000
2004	0	5 000	18 000	7 000	23 000	2 000	55 000
2005	1 000	5 000	19 000	8 000	26 000	3 000	62 000
2006	1 000	6 000	21 000	10 000	31 000	3 000	73 000
2007	2 000	7 000	24 000	13 000	37 000	4 000	86 000
2008	3 000	8 000	25 000	14 000	41 000	4 000	97 000
2009	4 000	9 000	25 000	14 000	42 000	5 000	100 000
2010	6 000	10 000	26 000	16 000	45 000	5 000	107 000
2011	8 000	11 000	27 000	17 000	49 000	5 000	117 000
2012	9 000	11 000	28 000	19 000	53 000	5 000	126 000
2013	11 000	12 000	29 000	21 000	57 000	6 000	136 000
2014	13 000	13 000	30 000	23 000	62 000	6 000	147 000
2015	15 000	13 000	30 000	25 000	64 000	6 000	154 000
2016	16 000	14 000	31 000	28 000	69 000	7 000	165 000
2017	18 000	14 000	32 000	32 000	76 000	7 000	179 000
2018	20 000	15 000	34 000	35 000	83 000	8 000	195 000
2019	21 000	16 000	35 000	39 000	89 000	8 000	208 000
2020	22 000	16 000	34 000	39 000	89 000	8 000	208 000
2021	23 000	17 000	35 000	41 000	94 000	9 000	219 000

Se tabell 2.1 for inndeling etter landbakgrunn. Tallene for 2019 er oppdatert siden vi nå har opplysninger om innvandringsgrunn for de som manglet dette da det forrige notatet ble utarbeidet.

**Tabell 3.4 Antall innvandrere med annen innvandringsgrunn enn arbeid 2000–2021 etter innvandringsgrunn. Bosatte lønnstakere som har ankommet Norge i 1990 og senere. I tillegg innvandrere som har ankommet Norge før 1990 uansett innvandringsgrunn.**

	Flukt	Familie	Utdanning, annet, eller ikke oppgitt	Før 1990
2000	15 000	17 000	4000	57 000
2001	18 000	20 000	4000	56 000
2002	19 000	23 000	5000	54 000
2003	20 000	26 000	5000	52 000
2004	21 000	29 000	6000	51 000
2005	23 000	33 000	7000	50 000
2006	27 000	39 000	8000	50 000
2007	31 000	46 000	9000	50 000
2008	34 000	52 000	11 000	49 000
2009	33 000	55 000	11 000	47 000
2010	35 000	60 000	13 000	46 000
2011	37 000	65 000	14 000	45 000
2012	39 000	71 000	16 000	44 000
2013	41 000	77 000	18 000	43 000
2014	44 000	83 000	20 000	42 000
2015	46 000	87 000	20 000	40 000
2016	50 000	94 000	21 000	38 000
2017	55 000	101 000	23 000	37 000
2018	61 000	109 000	24 000	36 000
2019	66 000	117 000	26 000	34 000
2020	65 000	117 000	26 000	32 000
2021	69 000	123 000	28 000	31 000

Tallene for 2019 er oppdatert siden vi nå har opplysninger om innvandringsgrunn for de som manglet dette da det forrige notatet ble utarbeidet.

### 3.1 Ikke-bosatte arbeidstakere

Vi ser i dette notatet bort fra ikke-bosatte arbeidstakere, såkalte pendlere. Dette er personer med planlagt opphold i Norge på under seks måneder. Organisasjonsgraden blant denne gruppen antas å være lav. I bransjer som sysselsetter mange ikke-bosatte vil dermed organisasjonsgraden være lavere dersom disse regnes med. Tallene er hentet fra SSB statistikkbanken. Antall ikke-bosatte arbeidstakere øker betraktelig i perioden 2003–2022. Veksten kommer i hovedsak i form av arbeidstakere fra nye EU-land etter 2004, det vil i hovedsak si EU Øst. Antall ikke-bosatte fra nordiske land var på sitt høyeste i 2013–2014, men er halvert fram til 2022. EU Øst og Norden står for det store flertallet av ikke-bosatte arbeidstakere.

Tabell 3.5 Antall ikke-bosatte arbeidstakere. 2003–2022.

	Alle land	Nye EU-land etter 2004	Norden	EU/EFTA fram til 2004 utenom Norden	Øvrige land
2003	26 255	.	17 758	4 210	4 287
2004	31 976	4 453	18 635	5 298	3 590
2005	37 887	9 084	19 677	4 918	4 208
2006	55 344	18 493	24 421	7 244	5 186
2007	64 297	23 405	28 587	7 938	4 367
2008	80 426	29 618	36 232	8 822	5 754
2009	74 653	25 410	35 012	8 244	5 987
2010	69 245	22 417	33 359	7 290	6 179
2011	70 970	24 159	33 056	7 270	6 485
2012	82 749	30 703	37 401	8 966	5 679
2013	90 227	34 253	40 592	9 285	6 097
2014	96 595	41 359	40 603	9 244	5 389
2015	77 360	35 503	31 126	6 916	3 815
2016	79 345	41 295	26 724	7 316	4 010
2017	83 871	47 599	24 348	7 617	4 307
2018	90 026	56 102	22 269	7 568	4 087
2019	95 307	61 074	22 024	7 857	4 352
2020	79 239	49 763	19 177	6 504	3 795
2021	78 862	48 362	19 119	7 225	4 156
2022	91 889	58 889	20 288	8 109	4 603

Kilde: SSB Lønnstakere ikke registrert bosatt. 4. kvartal. Norden inkluderer ikke-bosatte personer fra Norge.

Ikke-bosatte arbeidstakere er overrepresentert i noen bransjer. I tabell 3.6 viser vi fordelingen på de største bransjene over tid. I 2022 har bygge- og anleggsbransjen flest ikke-bosatte arbeidstakere, fulgt av formidling og utleie av arbeidskraft og industri. I tillegg kommer primærnæringene, som ikke er noen stor bransje, men der ikke-bosatte utgjør om lag 12 prosent av lønnstakerne per 2021 (vi har ikke disse tallene for 2022).

**Tabell 3.6 Ikke-bosatte etter bransje. 2008–2022.**

	Industri	Bygge- og anleggsvirksomhet og elektrisitet, vann og renovasjon	Arbeidskrafttjenester (formidling og utleie)	Øvrige bransjer
2008	11 484	16 411	18 711	33 820
2009	9 410	14 013	15 447	35 783
2010	7 476	13 527	12 970	35 272
2011	7 834	14 912	13 722	34 503
2012	8 614	18 024	17 104	39 006
2013	9 737	21 005	17 439	42 048
2014	10 634	22 803	19 790	43 370
2015	8 053	18 411	12 555	38 341
2016	8 410	21 088	13 438	36 409
2017	8 464	23 622	14 798	36 988
2018	10 526	26 405	17 038	36 057
2019	11 422	26 587	20 108	37 190
2020	9 338	23 531	14 837	31 532
2021	9 401	22 072	14 656	32 733
2022	9 692	25 877	18 775	37 592

Kilde: SSB Lønnstakere ikke registrert bosatt. 4. kvartal.

Organisasjonsgraden blant ikke-bosatte er lav, og tallene er usikre. Det er likevel en viss andel av de som er registrert som ikke-bosatte per 4. kvartal som står oppført med fradrag for fagforeningskontingent i løpet av året. Gitt at vi hadde inkludert ikke-bosatte i beregningene av organisasjonsgraden, ville samlet organisasjonsgrad ligget om lag ett prosentpoeng lavere, mens organisasjonsgraden i bransjer som bygg og industri ville ligget om lag to prosentpoeng lavere enn det vi viser i tabell 4.2. Det ville dermed blitt større forskjeller i organisasjonsgradene for arbeidsinnvandrere og arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn siden ikke-bosatte arbeidstakere vil betraktes som å være i Norge på grunn av arbeid. En slik effekt ville vært mest markant i bransjer med mange ikke-bosatte arbeidstakere, men vil samtidig ha mindre effekt i bransjer der bosatte arbeidsinnvandrere har svært lav organisasjonsgrad, for eksempel bygg- og anlegg, arbeidskrafttjenester.

## 4 Organisasjonsgrad 2021

Vi ser først på organisasjonsgraden for ulike grupper innvandrere i 2021, antall personer og organisasjonsgraden i 2019 (tabell 4.1). Tabellen inneholder også opplysninger om innvandrere med andre innvandringsbakgrunner, samt landbakgrunn, i tillegg til arbeidstakere som ikke er innvandrere.

Organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere er 32 prosent i 2021, og varierer mellom 23 prosent hos arbeidsinnvandrere fra EU Øst, og 45 prosent blant nordiske innvandrere. I 2019 var tilsvarende tall 23 og 42 prosent. Også innvandrere fra EU Øst som har annen innvandringsgrunn enn arbeid, skiller seg ut med lav organisasjonsgrad.

For innvandrere med annen innvandringsgrunn enn arbeid ligger organisasjonsgraden på 43 prosent, klart høyere enn for arbeidsinnvandrere. Som vi skal se senere, henger dette blant annet sammen med botid i Norge.

Det er ikke noen forskjell mellom innvandrere som er kommet på grunn av flukt og innvandrere som er kommet på grunn av familiegjenforening. Blant arbeidstakere som ikke er innvandrere er organisasjonsgraden 54 prosent. Sammenlignet med 2019 er organisasjonsgraden litt høyere for arbeidsmarkedet totalt, og den er også noe høyere både for arbeidsinnvandrere og for innvandrere med annen innvandringsgrunn.



**Tabell 4.1 Organisasjonsgrad for ulike grupper arbeidstakere etter innvandringsgrunn/-status. 2021. Organisasjonsgrad i prosent.**

	Organisasjonsgrad 2021	Personer	Organisasjonsgrad 2019
<b>Arbeidsinnvandrere</b>			
<i>Arbeidsinnvandrere i alt, inkludert alle fra Norden</i>	32	188 000	30
Arbeidsinnvandrere EU Øst	23	97 000	22
Arbeidsinnvandrere øvrige EU/EØS, inkl. Storbritannia og Sveits	41	28000	37
Arbeidsinnvandrere fra øvrige land	37	27000	32
Innvandrere fra Norden	45	35 000	42
<b>Annen innvandringsgrunn enn arbeid</b>			
<i>Innvandrere – annen innvandringsgrunn i alt</i>	43	219 000	39
Flukt	42	69000	38
Familie	42	123000	39
Annet, utdanning, ikke oppgitt	50	28000	45
<b>Ikke arbeid, landbakgrunn</b>			
Ikke arbeid, EU Øst	32	23 000	29
Ikke arbeid, EU/EFTA før 2004, Storbritannia, USA, Canada, Oseania	46	17 000	42
Ikke arbeid, øvrige Europa	49	35000	47
Ikke arbeid, Afrika	46	41 000	40
Ikke arbeid, Asia	42	94 000	38
Ikke arbeid, Latin-Amerika og Karibia	47	9000	43
<b>Innvandrere før 1990</b>	56	31 000	56
<b>Ikke innvandrere</b>	54	2 122 000	52
<b>I alt</b>	51	2 562 000	50

Se tabell 2.1 for inndeling etter landbakgrunn. Tallene for 2019 er oppdatert siden vi nå har opplysninger om innvandringsgrunn for de som manglet dette da det forrige notatet ble utarbeidet.

## 4.1 Bransje og sektor

Den norske organisasjonsgraden varierer mye mellom bransjer og sektorer. Offentlig sektor har den høyeste organisasjonsgraden, varehandel og overnatting og servering den laveste. Noen av forskjellene i organisasjonsgrad mellom ulike grupper innvandrere, og mellom innvandrere og øvrige, kan forklares med at man jobber i ulike sektorer.

Tabell 4.2 viser organisasjonsgraden for de ulike kategoriene arbeidstakere etter sektor. I offentlig sektor har innvandrere fra Norden og gruppen som innvandret før 1990 om lag samme organisasjonsgrad som arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. For øvrige grupper innvandrere med jobb i offentlig sektor, varierer organisasjonsgraden fra 65 til 74 prosent.

I privat sektor har arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn en organisasjonsgrad på 40 prosent. Organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere i alt er på 24 prosent i 2021, mens den er 31 prosent blant innvandrere med annen innvandringsgrunn enn arbeid. Det er bare innvandrere som kom før 1990 som har organisasjonsgrad på nivå med den totale organisasjonsgraden i privat sektor. Arbeidsinnvandrere fra EU Øst har en organisasjonsgrad på 19 prosent i privat sektor. For innvandrere med annen innvandringsgrunn enn arbeid, ser vi en viss økning for privat sektor, sammenliknet med 2019. Antakelig henger dette sammen med sammensetningseffekter, blant annet at sysselsettingen har gått ned i noen bransjer med lav organisasjonsgrad, for eksempel i overnattings- og serveringsvirksomhet.

**Tabell 4.2 Organisasjonsgrad etter innvandringsgrunn/-status og sektor. 2021. Organisasjonsgrad i prosent.**

	Organisasjonsgrad privat sektor	Personer	Organisasjonsgrad offentlig sektor	Personer
<b>Arbeidsinnvandrere</b>				
<i>Arbeidsinnvandrere i alt, inkludert alle fra Norden</i>	24	158 000	72	29 000
– Arbeidsinnvandrere EU Øst	19	90 000	68	7000
– Arbeidsinnvandrere øvrige EU/EØS, inkl. Storbritannia og Sveits	29	21 000	71	7000
– Arbeidsinnvandrere fra øvrige land	29	21 000	67	6000
– Innvandrere fra Norden	33	26 000	78	10 000
– Annen innvandringsgrunn enn arbeid				
<i>Innvandrere – annen innvandringsgrunn i alt</i>	31	148 000	69	71 000
<b>Ikke arbeid, innvandringsgrunn</b>				
– -Flukt	32	47 000	66	21 000
– Familie	29	83 000	70	40 000
– Annet, utdanning, ikke oppgitt	36	17 000	74	10 000
<b>Ikke arbeid, landbakgrunn</b>				
– Ikke arbeid, EU Øst	22	18 000	65	5000
– Ikke arbeid, EU/EFTA før 2004, Storbritannia, USA, Canada, Oseania	31	11 000	73	6000
– Ikke arbeid, øvrige Europa	35	22 000	74	13 000
– Ikke arbeid, Afrika	35	26 000	65	16 000
– Ikke arbeid, Asia	30	66 000	70	29 000
– Ikke arbeid, Latin-Amerika og Karibia	34	6000	-	3000
<b>Innvandrere før 1990</b>	41	19 000	81	12 000
<b>Ikke innvandrere</b>	40	136 7000	80	754 000
<b>I alt</b>	38	1 692 000	79	866 000

Se tabell 2.1 for inndeling etter landbakgrunn.

Tabell 4.3 viser variasjonen i organisasjonsgrader mellom bransjer. Andelen organiserte er aller lavest i primærnæringene og høyest i helsetjenester og blant ansatte i offentlig administrasjon. Mønstrer følger det vi finner for norske arbeidstakere samlet, og det er heller ikke systematiske forskjeller mellom arbeidsinnvandrere og innvandrere med annen innvandringsgrunn.

I noen bransjer med mange arbeidsinnvandrere er organisasjonsgraden 10–20 prosentpoeng lavere blant arbeidsinnvandrere enn blant arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn, for eksempel i bygg og anlegg, industri, forretningsmessig tjenesteyting, transport og undervisning. I det tre førstnevnte har arbeidsinnvandrere lavere organisasjonsgrad enn øvrige innvandrere. Innenfor en del servicebransjer i privat sektor er det imidlertid ikke særlig forskjell mellom innvandrere og arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. Eksempler er handel og overnatting og servering. Det er heller ikke store forskjeller innen sosial- og omsorgstjenester eller faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. For disse gruppene er organisasjonsgraden bare litt lavere blant innvandrere.

**Tabell 4.3 Organisasjonsgrad etter bransje 2021. Sortert etter antall arbeidsinnvandrere. Organisasjonsgrad i prosent.**

	Arbeidsinnvandrere inkl. innvandrere fra Norden		Innvandrere med annen innvandringsgrunn		Ikke innvandrere		Alle	
	Org.grad	Personer	Org.grad	Personer	Org.grad	Personer	Org.grad	Personer
Bygg og anlegg	15	36 000	25	9000	34	173 000	31	220000
Industri	35	22 000	47	16 000	56	163 000	53	203000
Forretningsmessig tjenesteyting	22	20 000	35	25 000	38	79 000	35	126000
Overnatting og servering	16	13 000	16	22 000	19	47 000	18	84000
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	34	12 000	34	9000	40	141 000	39	164000
Detaljhandel/ motorkjøretøyer	21	11 000	24	23 000	25	196 000	25	233000
Transport	34	11 000	48	13 000	52	94 000	50	120000
Sosial- og omsorgstjenester	62	11 000	62	41 000	67	270 000	66	326000
Undervisning og forskning	58	9000	62	14 000	78	196 000	76	222000
Helsetjenester	75	9000	69	16 000	80	196 000	79	225000
Informasjon og kommunikasjon	23	8000	31	5000	41	90 000	39	104000
Engroshandel	24	6000	35	5000	28	88 000	28	100000
Olje, bergverk, utvinning	49	4000	56	2000	75	52 000	73	59000
Primærnæringer	11	3000	16	1000	28	23 000	26	27000

	Arbeidsinnvandrere inkl. innvandrere fra Norden		Innvandrere med annen innvandringsgrunn		Ikke innvandrere		Alle	
Offentlig administrasjon.	76	3000	69	7000	80	162 000	79	173000
Kultur og underholdning	34	3000	31	3000	38	37 000	37	43000
Annen privat tjenesteyting	24	3000	23	5000	41	40 000	38	48000
El og kraft, gjenvinning mm	-	2000	-	1000	66	30 000	63	33000
Finansiell tjenesteyting	-	2000	-	2000	59	44 000	58	48000
I alt	32	187 000	43	219 000	54	2 121 000	51	2 559 000

Se tabell 2.1 for inndeling etter landbakgrunn.

Det er små endringer sammenliknet med 2019. For arbeidsinnvandrerne er det ett prosentpoeng nedgang i bygg, industri, forretningsmessig tjenesteyting og transport, og to prosentpoeng nedgang i overnatting og servering og engroshandel. For detaljhandel/motorkjøretøyer er det ett prosentpoeng økning. I faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting er det en økning på to prosentpoeng, og i sosial- og omsorgstjenester informasjon og kommunikasjon tre prosentpoeng økning. Innenfor undervisning og forskning er økningen fire prosentpoeng.

I tabell 4.4 har vi tatt ut de største bransjene målt i antall ansatte, for hver kategori arbeidsinnvandrere og for innvandrere med annen innvandringsbakgrunn. De ulike kategoriene arbeidsinnvandrere befinner seg i ulike bransjer.

Arbeidsinnvandrere fra EU Øst jobber ofte innen bygg og anlegg eller i industri, i tillegg til forretningsmessig tjenesteyting som omfatter renhold, vakt og bemanningsselskaper. De nordiske arbeidsinnvandrerne er spredt på mange flere bransjer, men helse, sosial og omsorg er blant bransjer som samler flest. For arbeidsinnvandrere fra øvrige land er undervisning og forskning, informasjon og kommunikasjon og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting blant de største bransjene.

Innvandrere med annen innvandringsbakgrunn enn arbeid, jobber oftest innen sosial- og omsorgstjenester og forretningsmessig tjenesteyting (jf. tabell 4.4). I tillegg er undervisning og forskning (EU/EFTA før 2004 mfl., Norden unntatt) og overnatting og servering (øvrige land) blant de tre største bransjene for innvandrere med annen innvandringsgrunn enn arbeid.

**Tabell 4.4 Organisasjonsgrad og antall personer i de tre største bransjene per kategori innvandrere og organisasjonsgrad 2021. Organisasjonsgrad i prosent.**

	Organisasjonsgrad 2021	Personer
<b>Arbeidsinnvandrere EU Øst</b>		
<i>Alle</i>	23	97 000
Bygg og anlegg	13	28 000
Forretningsmessig tjenesteyting (renhold, vakt, arbeidsmarkedstjenester mm.)	20	15 000
Industri	31	15 000
<b>Arbeidsinnvandrere EU/EØS forøvrig, inkl. Storbritannia og Sveits</b>		
<i>Alle</i>	41	28 000
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	42	3000
Undervisning og forskning	59	3000
Industri	40	3000
<b>Arbeidsinnvandrere øvrige land</b>		
<i>Alle</i>	37	27 000
Informasjon og kommunikasjon	23	3000
Undervisning og forskning	50	3000
Overnatting og servering	13	3000
<b>Innvandrere fra Norden (alle)</b>		
<i>Alle</i>	45	35 000
Helsetjenester	79	4000
Sosial- og omsorgstjenester	64	3000
Detaljhandel/motorkjøretøyer	25	3000
<b>Innvandrere med annen innvandringsgrunn, EU/EFTA før 2004, Storbritannia, USA, Canada, Aus. og NZ.</b>		
<i>Alle</i>	40	45 000
Sosial- og omsorgstjenester	57	6000
Forretningsmessig tjenesteyting (renhold, vakt, arbeidsmarkedstjenester mm)	28	5000
Undervisning og forskning	65	5 000
<b>Innvandrere med annen innvandringsgrunn, øvrige land</b>		
<i>Alle</i>	44	174 000
Sosial- og omsorgstjenester	62	35 000
Forretningsmessig tjenesteyting (renhold, vakt, arbeidsmarkedstjenester mm)	37	20 000
Overnatting og servering	16	19 000

Se tabell 2.1 for inndeling etter landbakgrunn.

## 4.2 Botid i Norge

Tidligere forskning viser at organisasjonsgraden blant arbeidstakere med innvandringsbakgrunn påvirkes av botid (Nergaard mfl., 2015). Jo lengre botid, jo mindre er forskjellen mellom innvandrere og arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. I tabell 4.5 viser vi organisasjonsgraden for ulike typer innvandrere etter botid i Norge.

Blant arbeidsinnvandrere med inntil to års botid er 13 prosent organisert. Tilsvarende andel i 2019 var 16 prosent. Ser vi på de som har vært i Norge i mer enn 20 år, er andelen organiserte 54 prosent. Tilsvarende andel i 2019 var 53 prosent.

Bildet er noenlunde det samme for innvandrere med annen innvandringsgrunn enn arbeid. Forskjellene mellom de to gruppene sett under ett, 32 mot 43 prosent organiserte, kan delvis forklares med at arbeidsinnvandrerne i gjennomsnitt har kortere botid i Norge. Sammenligner vi arbeidstakere med samme botid, er forskjellene mellom de to hovedgruppene innvandrere små.

**Tabell 4.5 Organisasjonsgrad etter botid i Norge. Arbeidsinnvandrere og innvandrere med annen innvandringsgrunn som er ankommet 1990 eller senere. Organisasjonsgrad i prosent.**

	Arbeidsinnvandrere		Org.grad 2019	Innvandrere med annen innvandringsgrunn		Org.grad 2019
	Org.grad	Personer		Org.grad	Personer	
Inntil 2 år	13	30 000	12	8	7000	9
3 til 4 år	25	19 000	24	16	12 000	16
5 til 9 år	31	53 000	29	33	55 000	33
10 til 19 år	37	72 000	39	46	93 000	46
20 år og mer	54	15 000	53	55	53 000	55
Total	32	173 000	30	39	219 000	40

Se tabell 2.1 for inndeling etter landbakgrunn. Tallene for 2019 er oppdatert siden vi nå har opplysninger om innvandringsgrunn for de som manglet dette da det forrige notatet ble utarbeidet.

Arbeidsinnvandrere fra EU Øst har noe lavere organisasjonsgrad enn andre arbeidsinnvandrere, også når vi kontrollerer for botid (tabell 4.5). Utover dette er det ikke vesentlige forskjeller mellom ulike kategorier arbeidsinnvandrere med samme botid. Det kan se ut som om innvandrere med annen innvandringsgrunn enn arbeid, må ha vært lengre i landet før organisasjonsgraden øker.

**Tabell 4.6 Organisasjonsgrad etter botid i Norge. Innvandrere med annen innvandringsgrunn enn arbeid, etter landbakgrunn i 2021. Prosent.**

	Arbeidsinnvandrere			Innvandrere fra Norden	Annet, EU/EFTA, USA mfl.	Annet, øvrige land
	EU Øst	Øvrige EU/EØS, inkl. Storbritannia og Sveits	Øvrige land			
Inntil 2 år	8	18	24	16	11	11
3 til 4 år	18	33	37	30	25	20
5 til 9 år	23	42	42	39	32	34
10 til 19 år	29	47	45	50	42	49

Se tabell 2.1 for inndeling etter landbakgrunn.

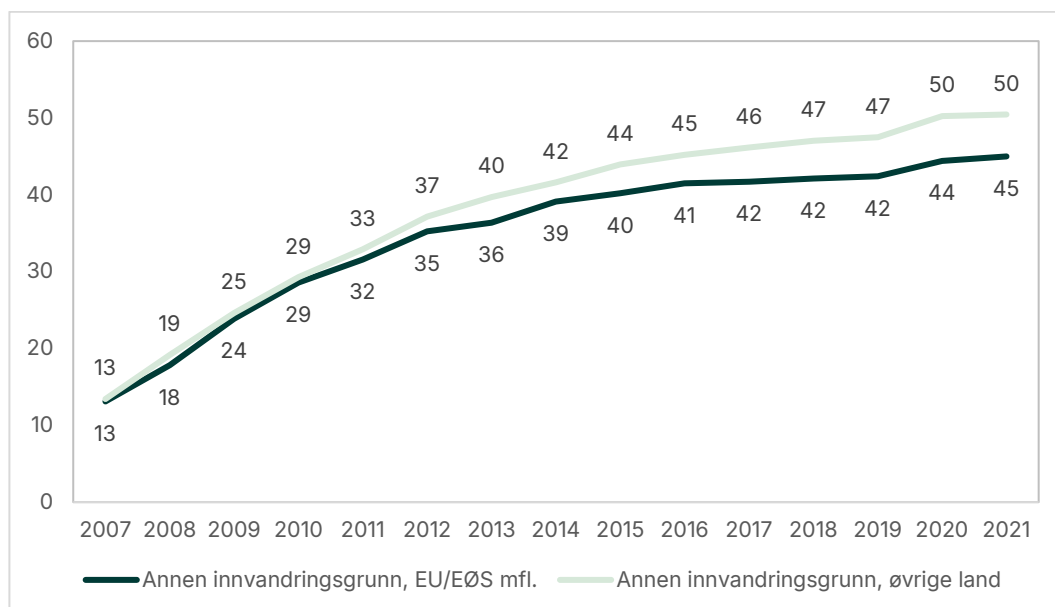
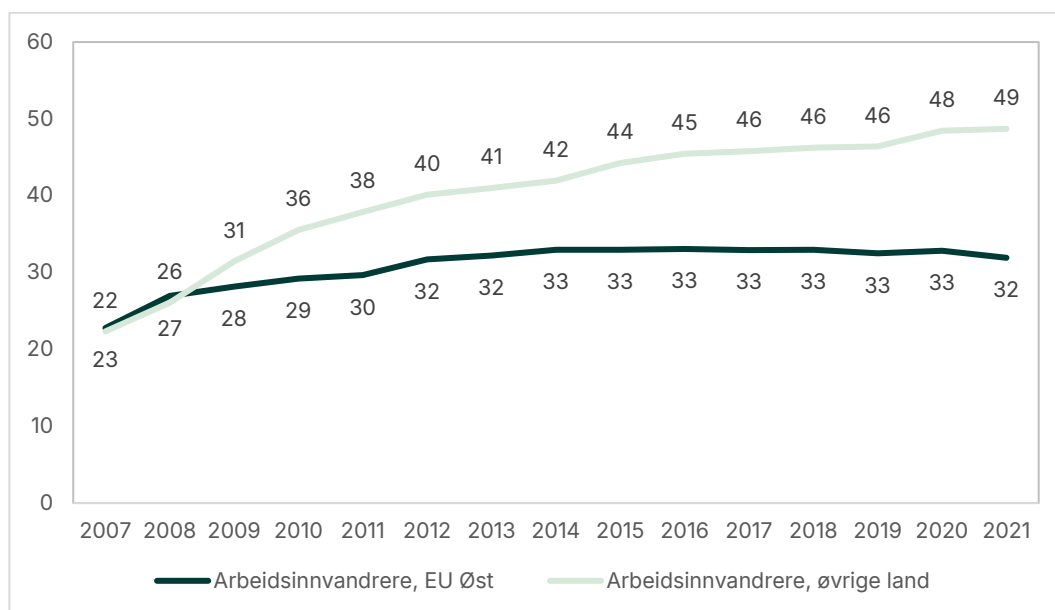
Sammenliknet med 2019 er det en nedgang fra 12 til 8 prosent for arbeidsinnvandrere fra EU Øst med botid på inntil 2 år. For midtkategoriene (3 til 4 år og 5 til 9 år) er det ingen endring. For botid 10 til 19 år, er det en nedgang fra 32 til 29 prosent fra 2019 til 2021.

### **4.3 Organisasjonsgrad etter botid blant de som ankom 2004–2007**

Vi kan også se på utviklingen i organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere som kommer på samme tidspunkt og forblir i det norske arbeidsmarkedet over tid. Dermed unngår vi utfordringene ved at variasjoner i innvandringsstrømmene fra ett år til det neste påvirker tallene. I figur 4.1 nedenfor ser vi på arbeidsinnvandrere fra EU Øst som ankom Norge for første gang i 2004–2007. Disse sammenlignes med øvrige arbeidsinnvandrere og innvandrere med annen innvandringsgrunn som ankom i samme periode. Vi har lagt til grunn at de skal ha et lønnskakerforhold i norsk arbeidsliv enten i 2019, 2020 eller 2021. Flertallet av arbeidsinnvandlerne som fortsatt er i arbeid, kom til Norge i 2006 eller 2007.

For arbeidsinnvandrere unntatt gruppen fra EU Øst, øker organisasjonsgraden fra 22 til 49 prosent. For arbeidsinnvandrere fra EU Øst øker organisasjonsgraden fra 23 til 32 prosent. Øvrige innvandrere er delt inn i to grupper; innvandrere fra EU, EØS, Storbritannia og Sveits, USA, Canada, Australia og New Zealand og innvandrere fra øvrige land. Det er ikke store forskjeller i organisasjonsgrad mellom de to gruppene. I den førstnevnte øker organisasjonsgraden fra 13 til 45 prosent. I den andre gruppen øker organisasjonsgraden fra 13 til 50 prosent.

**Figur 4.1 Organisasjonsgrad blant innvandregrupper som er ankommet i perioden 2004–2007 og som er i arbeid i 2019, 2020 eller 2021. Bosatte arbeidstakere med et lønnstakerforhold angjeldende år. Prosent.**



Se tabell 2.1 for inndeling etter landbakgrunn.

#### 4.4 Kjønn

I norsk arbeidsliv sett under ett har kvinner høyere organisasjonsgrad enn menn. Mens 45 prosent av mennene er organisert, er organisasjonsgraden blant kvinner 59 prosent. Dette kan i stor grad forklares med at kvinner oftere jobber i offentlig sektor, der organisasjonsgraden er høy. I tabell 4.7 viser vi organisasjonsgraden etter kjønn for arbeidsinnvandrere, øvrige innvandrere og arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. Organisasjonsgraden er høyere for kvinner enn for menn, også blant arbeidsinnvandrere. Det samme gjelder for innvandrere med annen innvandringsbakgrunn og for arbeidstakere som ikke har innvandret.

I tabellen ser vi også på om kjønnsforskjellene i organisasjonsgrad holder seg når vi ser på kvinner og menn i samme sektor. I hovedsak finner vi at disse blir mye mindre når vi



kontrollerer for sektor, det vil si at forskjellene i organisasjonsgrad mellom kvinner og menn henger sammen med et kjønnsdelt arbeidsmarked. Dette gjelder for de fleste innvandrerguppene. Man kan likevel legge merke til at gapet i organisasjonsgrad mellom arbeidsinnvandrere og arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn er særlig stor for menn innen vareproduksjon, det vil si primærnæringene, bergverk og utvinning, industri, bygg- og anlegg, elektrisitetsforsyning og vannforsyning (NACE 01-45). Gapet i organisasjonsgrad mellom arbeidsinnvandrere og arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn er mindre for kvinner. Det er imidlertid ganske få kvinnelige arbeidsinnvandrere i vareproduksjon. Innvandrere med annen innvandringsgrunn enn arbeid, skiller seg mindre fra arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. Dette gjelder både kvinner og menn.

Sannsynligheten for å være organisert øker med botid både for menn og for kvinner, men aller mest for kvinner. Dette gjelder både for arbeidsinnvandrere og innvandrere med annen innvandringsgrunn.

**Tabell 4.7 Organisasjonsgrad etter kjønn, sektor og botid i Norge. 2021.. Prosent..**

		Arbeids-inn- vandrerere	Annen innvandringsgrunn	Ikke innvand- rer	Alle*
<b>Kjønn</b>					
Menn		27	38	47	45
Kvinner		42	48	61	59
Alle		32	43	54	52
	<b>Sektor</b>				
<b>Menn</b>	Privat vareproduksjon inkl. primærnæringene	23	39	48	44
	Privat tjenesteyting	23	29	34	33
	Offentlig sektor	67	64	75	74
<b>Kvinner</b>	Privat vareproduksjon inkl. primærnæringene	31	38	47	45
	Privat tjenesteyting	28	29	38	37
	Offentlig sektor	72	69	80	79
	<b>Botid</b>				
<b>Menn</b>	Inntil 4 år	15	17	-	-
	5 til 9 år	26	30	-	-
	10 år og mer	34	44	-	-
<b>Kvinner</b>	Inntil 4 år	23	18	-	-
	5 til 9 år	40	36	-	-
	10 år og mer	54	55	-	-

Offentlig sektor er basert på institusjonell sektorkode og omfatter offentlig forvaltning. Vareproduksjon er NACE 01-43, tjenesteproduksjon er øvrige bransjer.

\*Alle inkluderer arbeidstakere med annen innvandringsbakgrunn og innvandrere fra før 1990.

## 5 Virksomheter med og uten tariffavtale

Vi ser først på hvilken type virksomhet arbeidsinnvandrerne befinner seg i. Er de overrepresentert i virksomheter uten tariffavtale? Tariffavtale betraktes her som en indikator på at arbeidsplassen omfattes av kollektive reguleringer med tariffavtale og tillitsvalgte. Det gjør det mer sannsynlig at noen vil forsøke å verve nyansatte arbeidstakere til fagforeningen, og tariffavtale og tillitsvalgt gjør medlemskapet mer attraktivt. Samtidig er opplysninger om tariffavtale relevant for fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår, uavhengig av om den enkelte arbeidstakere er organisert eller ikke. Tariffavtalebestemmelser omfatter også uorganiserte arbeidstakere innenfor tariffavtalens virkeområde.

Den indikatoren som brukes på tariffavtale er om virksomheten er tilmeldt Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor. For noen mindre bransjer – som omfattes av egen AFP eller har annen tidligpensjon – er kategoriseringen av tariffavtale eller ikke gjort skjønnsmessig basert på annen informasjon. Vår indikator forteller bare om virksomheten har tariffavtale eller ikke, ikke om den enkelte arbeidstaker omfattes av avtalen. I privat sektor kan virksomheter med tariffavtale ha grupper, for eksempel ledere eller høyere funksjonærer, som ikke omfattes av tariffavtale. Vårt mål på tariffavtale omfatter ikke virksomheter i allmenngjorte bransjer uten tariffavtale.

I offentlig sektor dekkes alle arbeidstakere av tariffavtale. I privat sektor er knappe halvparten av arbeidstakerne sysselsatt i en virksomhet med tariffavtale, og dekningsgraden varierer mellom bransjer og mellom små og store virksomheter.

Vi er opptatt av om innvandrere er overrepresentert i virksomheter i privat sektor uten tariffavtale. Tabell 5.1 viser at dette er tilfellet. I alt befinner 52 prosent av arbeidsinnvandrerne og 38 prosent av innvandrere med annen innvandringsgrunn seg i en slik virksomhet. Blant arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn er andelen 33 prosent. Det er arbeidsinnvandrere fra EU Øst som har størst sannsynlighet for å være sysselsatt i en virksomhet uten tariffavtale. I 2021 jobbet hele 61 prosent av denne gruppen i en bedrift uten tariffavtale. Dette er den samme andelen som i 2019.

I siste kolonne i tabell 5.1 viser vi også hvor stor andel av arbeidstakerne i *privat sektor* som befinner seg i en virksomhet med tariffavtale. I alt befinner 47 prosent av arbeidstakerne i privat sektor seg i en slik virksomhet i 2021. Blant arbeidsinnvandrere er andelen 38 prosent, mens andelen er 44 prosent blant øvrige innvandrere. En gruppe – arbeidsinnvandrere fra EU Øst – skiller seg ut ved at ansettelse i privat sektor ofte er i virksomheter uten tariffavtale.

Tabell 5.1 Arbeidstakere etter innvandringsgrunn/-status fordelt på type arbeidsplass. 2019. Andel i prosent.

	Privat sektor, andel		Offentlig sektor	Personer	Andel arbeidstakere i privat sektor i virksomhet med tariffavtale
	Med tariffavtale	Uten tariffavtale			
Arbeidsinnvandrere					
<i>Arbeidsinnvandrere i alt, inkludert alle fra Norden</i>	32	52	15	187000	38
– Arbeidsinnvandrere EU Øst	32	61	7	96000	34
– Arbeidsinnvandrere øvrige EU/EØS, inkl. Storbritannia og Sveits	33	42	24	28000	44
– Arbeidsinnvandrere fra øvrige land	33	45	22	27000	43
– Innvandrere fra Norden	31	42	27	35000	42
<b>Annen innvandringsgrunn enn arbeid</b>					
<i>Innvandrere – annen innvandringsgrunn i alt</i>	30	38	33	219000	44
– Ikke arbeid, innvandringsgrunn					
– Flukt	33	36	31	69000	47
– Familie	29	39	32	123000	43
– Annet, utdanning, ikke oppgitt	26	36	37	28000	42
<b>Ikke arbeid, landbakgrunn</b>					
– Ikke arbeid, EU Øst	31	47	23	23000	40
– Ikke arbeid, EU/EFTA før 2004, Storbritannia, USA, Canada, Oseania	27	38	35	17000	41
– Ikke arbeid, øvrige Europa	29	34	36	35000	46
– Ikke arbeid, Afrika	32	30	38	41000	52
– Ikke arbeid, Asia	30	40	30	94000	42
– Ikke arbeid, Latin-Amerika og Karibia	29	37	34	9000	44
<b>Innvandrere før 1990</b>	31	30	39	31000	50
<b>Ikke innvandrere</b>	31	33	36	2121000	48
<b>I alt</b>	31	35	34	2558000	47

Se tabell 2.1 for inndeling etter landbakgrunn. Vårt mål på tariffavtale omfatter ikke virksomheter i allmenngjorte bransjer uten tariffavtale.

Tabell 5.2 viser organisasjonsgraden blant ansatte i virksomheter med og uten tariffavtale i privat og i offentlig sektor. I virksomheter i privat sektor med tariffavtale er 45 prosent av arbeidsinnvandrerne organisert. For innvandrere med annen innvandringsgrunn,

er andelen organiserte 51 prosent. Blant arbeidstakerne uten innvandringsgrunn er det til sammenlikning 60 prosent som er organisert. Forskjellene er der fortsatt, men tallene viser at en betydelig andel av arbeidsinnvandrere organiseres når de ansettes i denne typen virksomheter.

Tidligere forskjeller i organisasjonsgrad kan dermed langt på vei forklares med at arbeidsinnvandrere fra EU Øst oftere enn andre jobber i de delene av arbeidsmarkedet som ikke dekkes av tariffavtaler, noe som innebærer lavere sannsynlighet for å bli rekruttert til en fagforening.

**Tabell 5.2 Organisasjonsgrad blant arbeidstakere etter innvandringsgrunn/-status i ulike typer virksomheter i 2021. Prosent.**

	Privat sektor		Offentlig sektor	Alle
	Med tariffavtale	Uten tariffavtale		
<b>Arbeidsinnvandrere</b>				
<i>Arbeidsinnvandrere i alt, inkludert alle fra Norden</i>	45	12	72	32
– Arbeidsinnvandrere EU Øst	41	8	68	23
– Arbeidsinnvandrere øvrige EU/EØS, inkl. Storbritannia og Sveits	48	18	71	41
– Arbeidsinnvandrere fra øvrige land	47	15	67	37
– Innvandrere fra Norden	51	19	78	45
– Annen innvandringsgrunn enn arbeid				
– Innvandrere – annen innvandringsgrunn i alt	51	15	69	43
<b>Ikke arbeid, innvandringsgrunn</b>				
– Flukt	52	13	66	42
– Familie	49	14	70	42
– Annet, utdanning, ikke oppgitt	54	22	74	50
– Ikke arbeid, landbakgrunn				
– Ikke arbeid, EU Øst	40	11	65	32
– Ikke arbeid, EU/EFTA før 2004, Storbritannia, USA, Canada, Oseania	49	19	73	46
– Ikke arbeid, øvrige Europa	54	18	74	49
– Ikke arbeid, Afrika	53	15	65	46
– Ikke arbeid, Asia	51	14	70	42
– Ikke arbeid, Latin-Amerika og Karibia	52	20	71	47
<b>Innvandrere før 1990</b>	64	18	81	56
<b>Ikke innvandrere</b>	60	21	80	54
<b>I alt</b>	58	19	79	52

Vi ser også på om det er kjønnsforskjeller i hvordan arbeidsinnvandrere og andre grupper fordeler seg på virksomheter med og uten tariffavtale (tabell 5.3). Flertallet av mannlige arbeidsinnvandrere (58 prosent) befinner seg i en virksomhet uten tariffavtale. Kvinnelige arbeidsinnvandrere er også sjeldnere i virksomheter med tariffavtale enn andre grupper av kvinner, fordi flere av dem arbeider i privat sektor. Innvandrere med annen innvandringsgrunn enn arbeid, skiller seg i mindre grad fra arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn.

**Tabell 5.3 Arbeidstakere etter kjønn og innvandringsgrunn/-status fordelt på type arbeidsplass 2021. Andel i prosent.**

	Privat sektor, andel		Offentlig sektor	Personer	Andel arbeidstakere i privat sektor i virksomhet med tariffavtale
	Med tariffavtale	Uten tariffavtale			
<b>Menn</b>					
Arbeidsinnvandrer	34	58	8	127000	37
Annen innvandringsbakgrunn	37	44	19	95000	46
Innvandret før 1990	38	36	26	17000	52
Ikke innvandrer	40	39	21	1091000	51
I alt	39	41	20	1331000	49
<b>Kvinner</b>					
Arbeidsinnvandrer	29	40	30	60000	42
Annen innvandringsbakgrunn	24	33	43	124000	42
Innvandret før 1990	22	24	54	14000	48
Ikke innvandrer	22	27	51	1029000	44
I alt	22	28	49	1227000	44

Se tabell 2.1 for inndeling etter landbakgrunn.

## 6 Organisasjonsgrader over tid

I dette kapitlet ser vi på hvordan organisasjonsgraden blant ulike grupper innvandrere har utviklet seg over tid. I tillegg har vi tatt inn gruppen som innvandret før 1990 og arbeidstakere uten innvandringsgrunn.

Tabell 6.1 viser hvor stor andel i de ulike gruppene som er organisert slik vi måler det i denne rapporten. Endringer må imidlertid ikke tolkes som høyere eller lavere interesse for å organisere seg. Siden organisasjonsgraden øker med botid, vil vi forvente nedgang i organisasjonsgraden i perioder der mange innvandrere med kort botid kommer inn i arbeidsmarkedet. Dette gjelder for eksempel perioden fra 2004, da antall arbeidsinnvandrere fra EU Øst økte raskt. Merk at tallene også påvirkes av at vi bare kan skille arbeidsinnvandrere fra andre innvandrere fra og med 1990. Det betyr at vi per år vil få flere personer med lang botid inn i gruppene arbeidsinnvandrere og innvandrere med annen innvandringsgrunn. Dette vil i seg selv føre til høyere organisasjonsgrad. Arbeidsinnvandrere fra 1990 vil for eksempel ha drøye 30 års botid i 2021, mens de bare hadde 10 års botid i 2000. Merk også at tall for 2020 og 2021 vil være påvirket av pandemien.

Tabell 6.1 viser at organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere har variert litt i perioden. Blant innvandrere med annen innvandringsbakgrunn har organisasjonsgraden gått opp, mens den har vært stabil blant arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. For innvandrere henger dette sannsynligvis sammen med sammensetningen av gruppen (hvem som kommer til Norge), gjennomsnittlig botid og hvor mange nye innvandrere som kommer i arbeid hvert år.

**Tabell 6.1 Organisasjonsgrad 2000–2021. Prosent.**

	Arbeids- innvandrere	Annen innvandrings- bakgrunn	Ikke innvandrere	Innvandrere før 1990	I alt
2000	32	25	52	50	51
2001	32	26	52	51	52
2002	33	28	53	52	53
2003	32	27	51	51	51
2004	33	29	51	52	51
2005	31	28	51	52	50
2006	31	30	51	52	50
2007	29	30	50	52	49
2008	27	32	50	53	49
2009	28	34	51	54	49
2010	27	35	51	55	50
2011	26	35	51	55	49
2012	26	37	52	56	50
2013	26	37	51	56	49
2014	27	37	51	56	49
2015	28	38	52	56	49
2016	28	38	52	56	49
2017	29	38	52	56	49
2018	29	38	52	56	49
2019	30	39	52	56	50
2020	31	42	54	57	51
2021	32	43	54	56	51

Se tabell 2.1 for inndeling etter landbakgrunn. Tallene for 2019 er oppdatert siden vi nå har opplysninger om innvandringsgrunn for de som manglet dette da det forrige notatet ble utarbeidet.

I tabell 6.2 viser vi organisasjonsgraden etter sektor samt for utvalgte bransjer med høy andel innvandrere for 2005, 2010, 2015 og 2019 og 2021. Vi minner om at vi ikke har opplysninger om innvandringsgrunn for innvandrere fra før 1990. Disse inngår i totalen, men vi viser ingen egen kolonne for dem.

I privat vareproduksjon er organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere stabil i perioden, mens den er litt økende i privat tjenesteyting. I offentlig sektor er organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere høyere i 2021 enn i 2005. Det samme gjelder for innvandrere med annen innvandringsgrunn enn arbeid. En forklaring er at personer i sistnevnte gruppen etter hvert får lang botid i Norge. Man kan anta at botid påvirker både type jobb og kunnskap om organisering. Det er verd å merke seg at for innvandrere med

annen innvandringsgrunn enn arbeid, nærmer organisasjonsgraden seg gjennomsnittet for noen bransjer. Forskjellene mellom denne gruppen og arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn, er ikke store i overnatting, transport og sosial- og velferdstjenester per 2021.

**Tabell 6.2 Organisasjonsgrad etter innvandringsgrunn/-status etter sektor og for utvalgte bransjer. 2005, 2010, 2015, 2019 og 2021. Andel i prosent**

	Andel						Arbeidsinnvandrere	Øvrige innvandrere
	Arbeidsinnvandrere	Annen innvandringsgrunn	Ikke innvandrere	Alle	Arbeidsinnvandrere	Øvrige innvandrere		
<b>Privat vareproduksjon</b>								
2005	26	39	48	48	2	2	7000	10 000
2010	24	39	47	45	7	3	33 000	15 000
2015	24	39	47	44	12	4	59 000	19 000
2019	24	37	47	43	12	5	64 000	26 000
2021	24	39	48	44	13	5	67 000	29 000
<b>Privat tjenesteyting</b>								
2005	20	19	33	32	2	3	15 000	34 000
2010	20	24	33	32	4	5	46 000	59 000
2015	21	25	34	32	7	8	82 000	86 000
2019	23	26	34	33	8	10	92 000	117 000
2021	25	29	36	35	8	10	92 000	119 000
<b>Offentlig sektor</b>								
2005	59	43	77	76	1	3	8000	18 000
2010	57	53	79	77	2	4	14 000	33 000
2015	62	61	78	76	3	6	23 000	49 000
2019	67	65	79	77	3	8	28 000	65 000
2021	72	69	80	79	3	8	29 000	71 000
<b>Industri</b>								
2005	34	40	56	56	1	3	3 000	7 000
2010	33	46	55	53	6	5	13 000	10 000
2015	35	46	55	52	10	6	22 000	23 000
2019	36	45	55	52	10	8	22 000	33 000
2021	35	47	56	53	11	10	22 000	36 000



	Andel						Arbeidsinnvandrere	Øvrige innvandrere
	Arbeidsinnvandrere	Annen innvandringsgrunn	Ikke innvandrere	Alle	Arbeidsinnvandrere	Øvrige innvandrere		
<b>Bygg og anlegg</b>								
2005	20	22	36	35	2	1	3000	2000
2010	19	28	34	33	8	2	14 000	3000
2015	15	25	33	30	15	3	28 000	5000
2019	15	25	33	30	16	4	34 000	8000
2021	15	25	34	31	16	4	36 000	9000
<b>Overnatting og servering</b>								
2005	10	15	17	17	3	11	2000	8000
2010	12	18	20	19	8	15	6000	11 000
2015	15	17	20	19	15	21	13 000	18 000
2019	16	16	19	18	16	26	15 000	25 000
2021	16	16	19	18	15	26	13 000	22 000
<b>Transport</b>								
2005	42	33	54	54	1	3	1000	4000
2010	37	41	54	53	4	5	4000	7000
2015	35	41	52	50	7	7	9000	9000
2019	34	43	52	49	9	9	11 000	12 000
2021	34	48	52	50	9	11	11 000	13 000
<b>Sosial- og velferdstjenester</b>								
2005	50	33	64	62	1	4	3000	10 000
2010	45	43	65	63	2	6	6000	19 000
2015	51	50	65	63	3	9	10 000	30 000
2019	58	57	66	65	3	12	11 000	39 000
2021	62	62	67	66	3	13	11 000	41 000
<b>Vakt og renhold</b>								
2005	23	23	42	38	1	19	0	5000
2010	21	32	45	40	10	23	3000	7000
2015	24	32	42	36	18	26	6000	9000
2019	24	30	44	36	17	31	6000	11 000
2021	23	32	44	36	18	33	6000	11 000

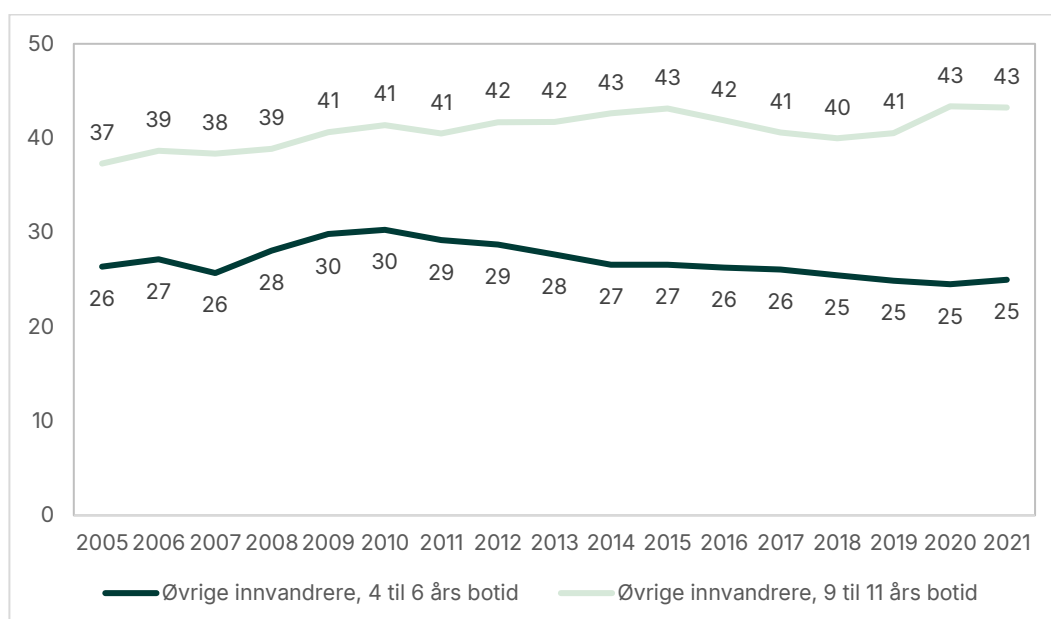
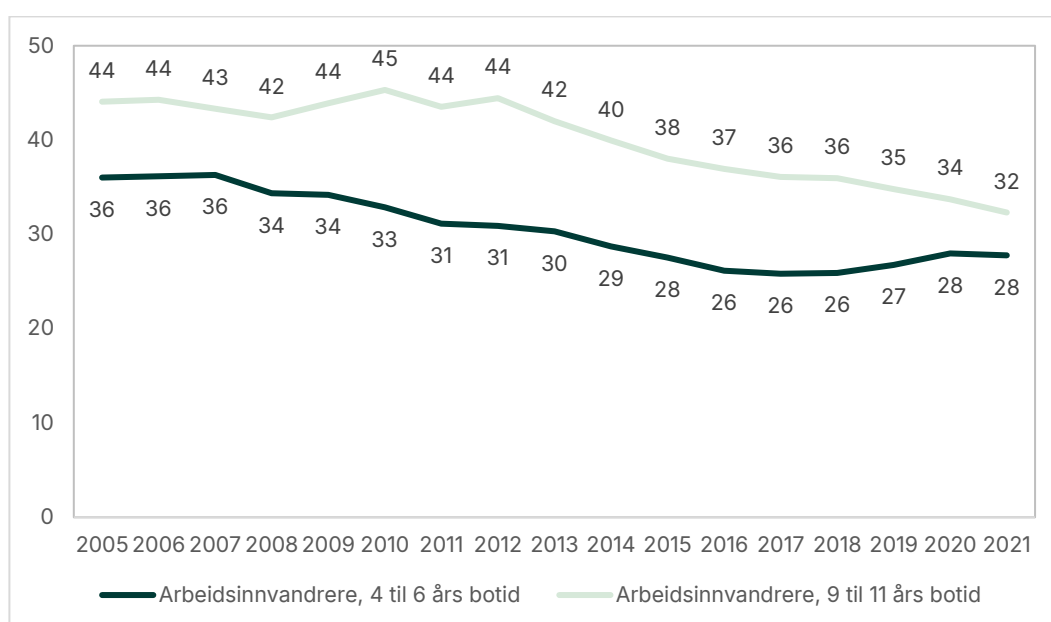
Se tabell 2.1 for inndeling etter landbakgrunn. Tallene for 2019 er oppdatert siden vi nå har opplysninger om innvandringsgrunn for de som manglet dette da det forrige notatet ble utarbeidet.

## 6.1 Organisasjonsgrad kontrollert for botid

Vi kan også se på utviklingen i organisasjonsgrad for ulike grupper innvandrere justert for variasjon i antall nykommere, det vil si personer med kort botid. I figur 6.1 viser vi organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere med 4 til 6 års botid og med 9 til 11 års botid beregnet ut fra første år i Norge. Organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere har gått ned når vi ser på grupper med noenlunde lik botid i Norge. Dette henger delvis sammen med at de som ankommer etter EU-utvidelsen går inn i andre deler av arbeidsmarkedet enn de tidligere arbeidsinnvandrerne gjorde.

For innvandrere med annen innvandringsgrunn enn arbeid, er mønstret et annet. Her er organisasjonsgraden ganske stabil over tid for de med kortere botid (4 til 6 år) og det er en viss oppgang over tid for de med ganske lang botid (9 til 11 år).

**Figur 6.1 Organisasjonsgrad for arbeidsinnvandrere og øvrige innvandrere med 4 til 6 og 9 til 11 års botid i Norge 2005–2021. Prosent.**



## 7 Oppsummering

Organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere ligger nesten 20 prosentpoeng under samlet organisasjonsgrad i arbeidsmarkedet, og den ligger også under organisasjonsgraden innvandrere med annen innvandringsgrunn enn arbeid har. Arbeidsinnvandrere fra EU Øst har den laveste organisasjonsgraden, mens det ikke er store forskjeller mellom øvrige grupper; arbeidsinnvandrere fra øvrige EU/EØS-land, øvrige land, og innvandrere fra Norden. Innvandrere fra EU Øst med annen innvandringsgrunn enn arbeid, for eksempel de som har familiegjenforening, har også lavere organisasjonsgrad enn andre innvandrere. Det er ikke systematiske forskjeller etter landbakgrunn for innvandrere med annen innvandringsgrunn.

Forskjellene i organisasjonsgrad mellom arbeidsinnvandrere, andre innvandrere og lønnstakere uten innvandringsbakgrunn blir mindre når vi sammenligner arbeidstakere i samme bransje og i virksomheter med og uten tariffavtale. Det å jobbe i en virksomhet med tariffavtale, har stor betydning for sannsynligheten for å være organisert. Det er likevel betydelige forskjeller mellom arbeidsinnvandrere og arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn.

Organisasjonsgraden blant innvandrere har variert noe over tid. For arbeidsinnvandrere var den lavest i 2013–2014. Gruppen arbeidsinnvandrere er imidlertid ulikt sammensatt over tid, og år med mange nyankomne arbeidstakere vil påvirke organisasjonsgraden. For innvandrere med annen innvandringsgrunn, har organisasjonsgraden økt over tid. Også her betyr sammensetningen av gruppen mye for variasjonen.

Innvandrere utvikler etter lengre botid en organisasjonstilbøyelighet som gjør at forskjellene mellom dem og arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn i hovedsak forsvinner, gitt av vi sammenligner arbeidstakere med samme bakgrunn og på samme type arbeidsplass. De kontrollerte forskjellene i predikert sannsynlighet for å organisere seg er små etter drøye ti års botid. Det vil si at i de tilfellene der arbeidsinnvandrerne integreres i de delene av arbeidslivet som kjennetegnes av tariffavtaler og organisering, blir også denne gruppen arbeidstakere fagorganisert.

Utfordringene for den norske arbeidslivsmodellen er først og fremst knyttet til at mange arbeidsinnvandrere ikke ender opp i faste og langsiktige ansettelser i virksomheter som har tariffavtale og tillitsvalgte. Denne utfordringen er like markant i 2021 som i 2019. Arbeidsinnvandrerne integreres ikke fullt ut i den norske arbeidslivsmodellen. For det første er arbeidsinnvandrere overrepresentert i bransjer hvor partsforholdene i utgangspunktet er svake, for eksempel i deler av privat tjenesteyting. For det andre vil arbeidsinnvandrere i større grad enn andre være sysselsatt i virksomheter uten tariffavtale og med få eller ingen organiserte. For det tredje kan man anta at mange arbeidsinnvandrere vil pendle eller se på oppholdet i Norge som midlertidig. Det siste vil sannsynligvis svekke interessen for organisering, og vil gjøre det krevende å styrke organisering og partsforhold i denne typen bransjer. Slike trekk forsterkes av at arbeidstakere på korttidsopphold vil være sysselsatt i en del av de bransjene som har mange

arbeidsinnvandrere. Noen av disse bransjene, for eksempel bygg og deler av industrien, benytter i tillegg mye innleid arbeidskraft, og mange av dem er arbeidsinnvandrere.

Innvandrere med annen innvandringsgrunn enn arbeid, er spredt på mange bransjer. Gruppen er overrepresentert i noen bransjer med lav organisasjonsgrad innen privat tjenesteyting. Her er ikke innvandrere nødvendigvis sjeldnere organisert enn andre. For gruppen med stabil tilknytning til arbeidsmarkedet, øker organisasjonsgraden markant med botid. En sannsynlig forklaring er at denne typen innvandrere etter hvert vil jobbe i bransjer eller bedrifter med tariffavtale og tradisjon for organisering.

Den norske arbeidslivsmodellen avhenger av at en tilstrekkelig andel arbeidstakere og arbeidsgivere er organisert, at man har en høy avtaledekning og en koordinert lønnsdannelse. Mange institusjonelle ordninger er basert på et organisert arbeidsliv, og at virksomheter er omfattet av tariffavtaler. Tariffavtaler inngås vanligvis etter krav fra arbeidstakersiden. I virksomheter uten fagforening eller med få organiserte arbeidstakere vil slike krav ikke komme (Alsos mfl., 2021). Tariffavtalene etablerer et lønngulv, noe som er særlig viktig i lavlønsbransjer. Lokalt partssamarbeid, mellom arbeidstakere og arbeidsgivere er i stor grad avtalebasert og avhengig av tillitsvalgte, og bidrar både til effektivitet og demokrati på arbeidsplassene (Alsos & Trygstad, 2018). Tillitsvalgte har dessuten en viktig funksjon når det gjelder håndheving av arbeidsrettslige lover og regler på arbeidsplassene (Svalund mfl., 2019).

Samlet betyr lav organisasjonsgrad i utsatte deler av arbeidsmarkedet at partenes mulighet for å sikre lønns- og arbeidsvilkår gjennom avtaleverket og partssamarbeidet svekkes nettopp i bransjer hvor det er forsterket behov for å hindre lavlønskonkurranse og sikre minstestandarder og forsvarlig arbeidsbetingelser. Dette illustreres også av at det særlig er i bransjer med mange nyankomne arbeidsinnvandrere (inkludert ikke-bosatte) at allmenngjøring av tariffavtaler og andre myndighetstiltak er iverksatt.

## 8 Referanser

- Alsos, K., Nergaard, K. & Svarstad, E. (2021). *Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler*. Fafo-rapport 2021:07. <https://www.fafo.no/images/pub/2021/20775.pdf>
- Alsos, K. & Trygstad, S. C. (2018). Workplace Democracy: Representation and Participation Gaps in the Norwegian Labour Market Model. I F. Engelstad, C. Holst & G. C. Aakvaag (red.), *Democratic State and Democratic Society. Institutional Change in the Nordic Model* (s. 232–254). De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110634082-012>
- Bratsberg, B& Raaum, O. (2021). *Utenlandsk arbeidskraft i Norge 1990–2017*. Vedlegg til NOU 2021:2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring - Tiltak for økt sysselsetting <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-2/id2832582/>
- Kjellberg, A. & Nergaard, K. (2022), Union Density in Norway, Sweden: Stability versus Decline. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 12(S8). <https://doi.org/10.18291/njwls.131697>
- Nergaard, K. (2022). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021*. Fafo-notat 2022:09. <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-notater/organisasjonsgrader-tariffavtaledekning-og-arbeidskonflikter-2020-og-2021>
- Nergaard, K., Barth, E. & Dale-Olsen, H. (2015). Lavere organisasjonsgrad, et spørsmål om nykommere? *Søkelys på arbeidslivet* 31(01-02), 91–110. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2015-01-02-06>
- Nergaard, K. & Ødegård, A.M. (2022). *Organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere*. Fafo-notat 2022:12. <https://www.fafo.no/images/pub/2022/10368.pdf>
- NOU 2022: 18 (2022). *Mellom mobilitet og migrasjon — Arbeidsinnvandreres integrering i norsk arbeids- og samfunnsliv*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2022-18/id2950726/?ch=1>
- Svalund, J., Øistad, B. S. & Alsos, K. (2019). *Håndheving av reglene for midlertidig ansettelse og innleie*. Fafo-rapport 2019:38. <https://fafo.no/images/pub/2019/20735.pdf>
- Thorsdalen, B. (2016). *En demografisk beskrivelse av arbeidsinnvandrere fra EU/EØS og deres familier*. Statistisk sentralbyrå. Rapporter 2016/03. [https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/253560?\\_ts=152b138ba58](https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/253560?_ts=152b138ba58)
- Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2021). *Arbeids- og levekår for bosatte arbeidsinnvandrere fra Polen og Litauen*. Fafo-rapport 2021:14. <https://www.fafo.no/images/pub/2021/20781.pdf>
- Østby, L. (2017). Arbeidsinnvandrere – fra hovedstadsfenomen til vanlig syn i hele landet. *Samfunnsspeilet*, 3/2017. Arbeidsinnvandrere – fra hovedstadsfenomen til vanlig syn i hele landet. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/arbeidsinnvandrere-fra-hovedstadsfenomen-til-vanlig-syn-i-hele-landet>.

**Fafo**

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: [fafo@fafo.no](mailto:fafo@fafo.no)

[fafo.no](http://fafo.no)

