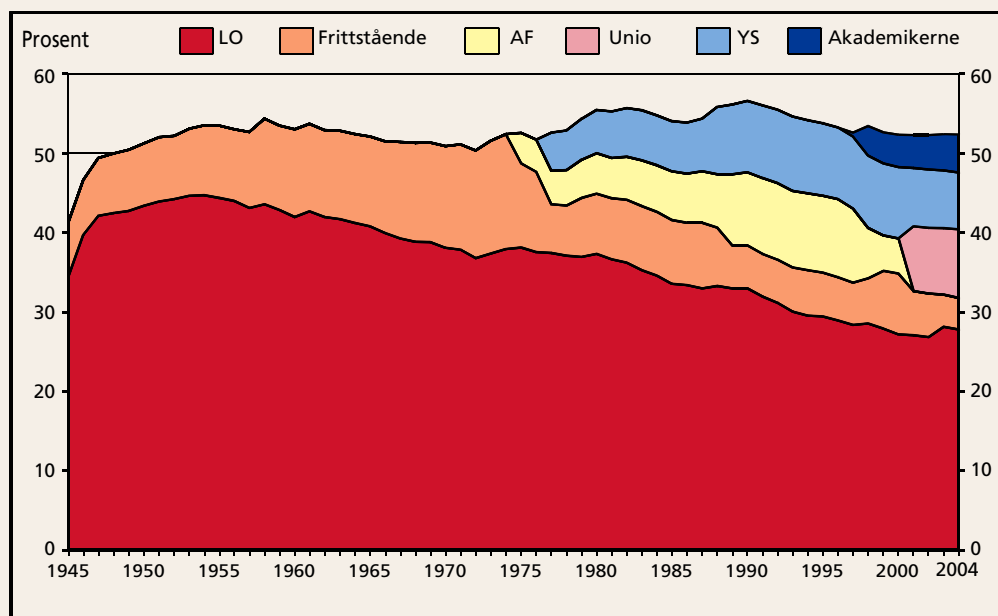


Kristine Nergaard og Torgeir Aarvaag Stokke

Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005



Kristine Nergaard og Torgeir Aarvaag Stokke

Organisasjonsgrader og tariffavtale- dekning i norsk arbeidsliv 2004/2005

© Fafo 2006

ISBN 82-7422-526-0

ISSN 0801-6143

Omslag: Fafos Informasjonsjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Sammendrag	5
Forord	7
1 Innledning	8
2 Organisasjonsgrad AKU.....	11
2.1 Hovedtall AKU 2. kvartal 2004	11
2.2 Hvem er de organiserte arbeidstakerne?	12
3 De ulike hovedorganisasjoner – profiler	21
4 Tariffavtaledekning AKU	25
4.1 Tariffavtaledekning 2004.....	25
4.2 Tariffavtaledekning etter kjennetegn ved bedriften og arbeidstakeren	26
4.3 Utvikling fra 1998 til 2004/2005	28
5 Utviklingen i organisasjonsgrad over tid – AKU	31
6 Uorganiserte arbeidstakere – utfordring for arbeidstakerorganisasjonene	37
6.1 Uorganiserte arbeidstakere – antall personer.....	38
6.2 Utdanningsnivå og lederyrker.....	39
6.3 Arbeidstakere med en tilknytning til arbeidsplass og arbeidsmarked.....	42
6.4 Bedrifter uten organisasjoner til stede.....	44
6.5 Små og store bedrifter	46
6.6 Hva kjennetegner uorganiserte arbeidstakere i norsk arbeidsliv?	48
7 Sammenhengen mellom tariffavtale og organisering	52
7.1 Tariffavtale og organisering – privat sektor	53
7.2 Avslutning.....	61

8 Registertall	63
8.1 Organisasjonsgraden	63
8.2 Tariffavtaledekningen	67
Vedlegg 1 Tilleggsspørsmålene i AKU 2. kvartal 2004	71
Vedlegg 2 Logistisk regresjon	73
Vedlegg 3 Tariffavtaledekning etter trekk ved arbeidstakeren og ansettelsesforholdet	75

Sammendrag

Organisasjonsgrad

Dagens situasjon

- 53 prosent av lønnstakerne er ifølge registertall organisert, 55 prosent ifølge spørsmål i AKU. I begge tilfeller har organisasjonsgraden vært noenlunde stabil de senere årene, dog med en liten nedgang fra 1990-tallet.
- Organisasjonsgraden i privat sektor har gått noe ned over tid. Dette gjelder særlig privat vareproduksjon. Offentlig sektor har en høy og stabil organisasjonsgrad som synes å ha nådd en topp mot slutten av 1990-tallet.
- Om lag halvparten av de organiserte oppgir at de er medlem av et LO-forbund. LO dominerer i privat sektor, mens LO og UHO/Unio er store i offentlig sektor.
- Organisasjonsgraden er lav blant de yngste arbeidstakerne og høyest blant dem som har fylt 40 år. Kvinner er oftere organisert enn menn, og operatører, håndverkere og grupper med høyere utdanning er oftere enn andre med i en arbeidstakerorganisasjon.
- Jo fastere tilknytning en arbeidstaker har til bedriften og til arbeidsmarkedet, jo større er sannsynligheten for at han eller hun er organisert.

Utfordringer

- Om lag 950 000 norske arbeidstakere er uorganiserte. Flertallet av disse befinner seg innen privat tjenesteyting, men det er også en vesentlig gruppe innen privat vareproduksjon. En god del av disse vil ha kjennetegn som kan virke som barrierer for rekruttering/organisering.
- En drøy tredel av de uorganiserte arbeidstakerne har en løsere tilknytning til arbeidsplassen i betydningen at lønnet arbeid ikke er deres hovedaktivitet, at de er midlertidig ansatt eller er nye på arbeidsplassen. Innen detaljhandel, hotell og restaurantdrift og i offentlig sektor utgjør disse gruppene 40–50 prosent av de uorganiserte.
- Om lag halvparten av de uorganiserte arbeidstakerne i privat sektor oppgir at det ikke finnes noen arbeidstakerorganisasjon til stede på deres arbeidsplass.

- 30 prosent av de uorganiserte har utdanning på høyskole- eller universitetsnivå eller befinner seg i sentrale lederstillinger. Arbeidstakere med høyere utdanning tenderer i sterk grad til å velge profesjons/utdanningsforbund.

Tariffavtale

- I privat sektor oppgir 60 prosent av arbeidstakerne i AKU at de dekkes av tariffavtale (2004). Dette er en svak nedgang fra 1998. For arbeidslivet samlet oppgir drøye 70 prosent av arbeidstakerne at de dekkes av tariffavtale.
- Spørreundersøkelser av denne typen overdriver tariffavtaledekningen for privat sektor. Opplysninger basert på registerbaserte kilder tyder på at tariffavtalene omfatter drøye halvparten av lønnstakerne i privat sektor, og at andelen har vært stabil siden siste del av 1990-tallet.
- Tariffavtaledekningen varierer mellom ulike bransjer i privat sektor. Lavest tariffavtaledekning finner vi innen engroshandel og forretningsmessig tjenesteyting. Tariffavtaledekningen er høy innen bank og forsikring, privat transport, olje/industri og i bransjer som domineres av offentlig drift/offentlig eier.
- Innen detaljhandel og hotell og restaurant er andelen arbeidstakere med tariffavtale langt høyere enn organisasjonsgraden. Her finner vi også en god del arbeidstakere som oppgir at lønna fastsettes gjennom tariffavtale selv om det ikke er arbeidstakerorganisasjoner på arbeidsplassen. En fortolkning er at tariffavtalene har en betydning for eksempel ved at lønnssetningene og andre bestemmelser legges til grunn bredt innen bransjen.
- To tredeler av dem som oppgir å være dekket av tariffavtale, er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. I privat sektor er imidlertid hele 45 prosent av dem som oppgir å være dekket av tariffavtale, uorganisert. Flertallet av disse oppgir at det finnes et organisasjonstilbud på arbeidsplassen, men et betydelig mindretall befinner seg på arbeidsplasser uten organisasjoner til stede.

Forord

Tema for denne rapporten er organisasjonsgrad og tariffavtaledekning blant arbeidstakere i norsk arbeidsliv. Blant de spørsmål som stilles, er: Hva er status når det gjelder de kollektive institusjonenes tilstedeværelse i norsk arbeidsliv? Hvor store forskjeller er det mellom ulike deler av norsk arbeidsliv når det gjelder organisering og tariffavtale? Er de kollektive institusjonene i ferd med å svekkes, eller kan man rapportere om stabilitet? Datagrunnlaget er en tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen 2. kvartal 2004 (AKU) og registeropplysninger fra arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene.

I rapporten oppdaterer vi tidligere analyser av organisasjonsgraden på arbeidstakersiden med tall til og med 2004, og ser på hvordan organisasjonsgraden varierer mellom ulike grupper i arbeidsmarkedet. Vi ser også på hvordan organisasjonsgraden har utviklet seg over tid, og spør hvilke mønstre som ligger bak en noenlunde stabil organisasjonsgrad for arbeidslivet samlet. Vi presenterer tall for tariffavtaledekningen blant ulike grupper arbeidstakere i privat sektor, og supplerer spørreundersøkelsen med registerinformasjon fra partene i arbeidslivet. Med utgangspunkt i spørreundersøkelsen blant arbeidstakerne ser vi så på hva som kjennetegner den knappe halvdel av arbeidstakere som er uorganisert, og dermed hvordan «markedet» for arbeidstakerorganisasjonene ser ut. Vi diskuterer også hvordan de kollektive institusjonenes styrke og tilstedeværelse varierer mellom bransjer og sektorer gjennom å se opplysningene om egen organisering, organisering på arbeidsplassen og type lønnsfastsettelse i sammenheng.

Prosjektet er finansiert av Landsorganisasjonen i Norge. Vi takker Stein Reegård og Ståle Dokken i LO for kommentarer.

Oslo, mars 2006
Kristine Nergaard
Torgeir Aarvaag Stokke

1 Innledning

Fagorganisering og tariffavtale er sentrale grunnelementer i de kollektive partsforholdene i arbeidslivet, og det reises ofte spørsmål om status og utvikling over tid. I dette notatet presenterer vi resultatene fra Statistisk sentralbyrås (SSB) undersøkelse Arbeidskraftundersøkelsen 2. kvartal 2004 (AKU 2004), der lønnstakerne fikk spørsmål om fagorganisering og om lønna fastsettes gjennom tariffavtale eller ikke. Spørsmålene er lagt ved dette notatet som vedlegg 1.

Registerbaserte beregninger gir det mest stabile anslaget på organisasjonsgraden totalt i det norske arbeidsmarkedet og tariffavtaledekningen i privat sektor. Oppdaterte tallserier er tatt inn i kapittel 8 i notatet. De registerbaserte opplysningene gir imidlertid ikke tall for utviklingen innen ulike bransjer, for kvinner og menn, yngre og eldre og for ulike utdanningsgrupper osv. Her er tilleggsundersøkelser til AKU, som innebærer at vi får opplysninger fra om lag 10 000 lønnstakere, det beste redskapet. I tillegg lager SSB vekter som gjør det mulig å blåse utvalget opp til befolkningsstørrelse. Vi kan dermed gi anslag på hvor mange personer i arbeidsmarkedet som har et gitt kjennetegn, for eksempel medlemskap i fagforening/arbeidstakerorganisasjon eller er dekket av tariffavtale.

Spørsmålet om fagorganisering er stilt ved AKU i 1995, 1998, 2001 og 2004, noe som gir anledning til å følge utvikling i organisasjonsgrad over tid. Spørsmålene om tariffavtale er stilt i 1998 og 2004.¹

I denne rapporten presenterer vi tall for organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv (kapittel 2).²

- Organisasjonsgraden totalt og etter hovedsektor
- Etter kjennetegn ved arbeidstakeren: kjønn, alder, utdanning og yrke

¹ Spørsmålene om tariffavtale og medlemskap i arbeidstakerorganisasjon ble også stilt i en tilleggsundersøkelse til AKU 3. kvartal 2005. Disse spørsmålene inngår i en undersøkelse som Fafo gjennomfører på oppdrag av Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Tallene for 2005 presenteres der det er hensiktsmessig med utdypende informasjon. Disse spørsmålene ble kun stilt til arbeidstakere i privat sektor, og undersøkelsen inneholder ikke opplysninger om fagforbund/hovedorganisasjon.

² Denne analysen er en videreføring av en tilsvarende undersøkelse for 1998, se Kristine Nergaard: *Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998*. Fafo-notat 1999:5.

- Etter kjennetegn ved arbeidsforholdet: arbeidstid, fast vs. midlertidig ansettelse, ansiennitet hos arbeidsgiver, om arbeidstakere regner seg som hovedsakelig yrkesaktiv eller har annen hovedaktivitet som skolegang, studier eller annet
- Etter kjennetegn ved bedriften: bransje og bedriftsstørrelse

Vi har også spurt de organiserte arbeidstakere i hvilken arbeidstakerorganisasjon de er medlem (forbund og hovedorganisasjon). I kapittel 3 ser vi på hva som kjennetegner medlemmene i de ulike hovedorganisasjonene i norsk arbeidsliv. Hvor store forskjeller er det mellom hovedorganisasjonene når det gjelder fordelingen på menn og kvinner, unge og eldre, medlemmenes utdanningsnivå og fordelingen på bransjer og sektorer?

I kapittel 4 ser vi på hvor stor andel av arbeidstakerne som oppgir at de er dekket av tariffavtale. Er det spesielle bransjer som skiller seg ut ved særlig lav tariffavtaledekning? Og hvor stor variasjon er det mellom små og store bedrifter? Vi ser også på om denne måte å måle tariffavtaledekningen på, har gått ned fra 1998 og til i dag.

Tre tema vies spesiell oppmerksomhet i form av mer utdypende analyse. For det første: Hva har skjedd med organisasjonsgraden over tid (kapittel 5)? Arbeidslivet har endret seg betydelig over tid. I rapporten ser vi nærmere på hvordan organisasjonsgraden har utviklet seg innen ulike bransjer og aldersgrupper.

Spørsmålet om hvem de uorganiserte arbeidstakerne er, er sentralt i diskusjonen om rekruttering og utvikling i organisasjonsgrad (kapittel 6). I prinsippet vil alle uorganiserte være potensielle fagforeningsmedlemmer. Samtidig vil sannsynligheten for å lykkes med å rekruttere disse, avhenge av en rekke forhold knyttet til arbeidstaker og arbeidsplass. En del av de mange uorganiserte i norsk arbeidsliv vil ikke skille seg vesentlig ut fra dem som er organiserte. Andre har kjennetegn som gjør at et eventuelt rekrutteringsarbeid vil være mer krevende. Vi illustrerer utfordringene i rekrutteringsarbeidet ved å se på hvor store grupper av de uorganiserte som har kjennetegn som innebærer at det kan være vanskelig for organisasjonene å nå fram i sine rekrutteringsforsøk.

Den tredje problemstillingen vi gir spesiell oppmerksomhet, er sammenhengen mellom tariffavtale og organisering (kapittel 7). En analyse av sammenhengen mellom disse to sentrale kollektive institusjonene gir utvidet innsikt i partsforholdene i norsk arbeidsliv. Her ser vi på hvor mange av de tariffdekkede som er arbeidstakerorganisert og hvor mange som omfattes av tariffavtalene uten selv å være organisert. Men vi har også mulighet til å se hvor stor andel av arbeidstakerne som befinner seg på arbeidsplasser med kollektive institusjoner til stede (organisasjoner og/eller tariffavtale) og hvor mange som befinner seg på arbeidsplasser uten tilstedeværelse av kollektive institusjoner. Er det siste et fenomen som først og fremst preger spesielle bransjer – for eksempel innen det som av og til kalles det moderne arbeidslivet – eller er dette et fenomen som kan knyttes til små arbeidsplasser? Et annet fenomen som

er av interesse, er arbeidstakere som oppgir at de dekkes av tariffavtale uten at det er organisasjoner til stede på arbeidsplassen. Vi ser også nærmere på hvor mange dette er og hvor i arbeidslivet dette synes å være et fenomen av betydning.

Til slutt presenterer vi oppdaterte registerbaserte tall for organisasjonsgrad og tariffavtaledekning (kapittel 8). Disse tallene er oppdatert på regelmessig basis av Fafo.³ Her presenteres for første gang tall for organisasjonsgraden på arbeidstakersiden for 2003 og 2004. I tillegg presenterer vi nye registerbaserte opplysninger om tariffavtaledekningen i privat sektor, og ser blant annet på utviklingen over tid.

³Torgeir Aarvaag Stokke (2000): *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 1945–1998*, Fafo-notat 2000:10 og Torgeir Aarvaag Stokke mfl. (2003): *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk*. Oslo: Universitetsforlaget 2003.

2 Organisasjonsgrad AKU

2.1 Hovedtall AKU 2. kvartal 2004

AKU 2. kvartal 2004 viser at 54,5 prosent av lønnstakerne er medlem av en fagorganisasjon, 44,9 prosent er uorganisert og 0,5 prosent svarer «vet ikke» på spørsmålet (tabell 2.1). Vi anslår antall organiserte arbeidstakere til 1 145 000 personer. Tallene er litt høyere enn det registerbaserte opplysninger viser (den registerbaserte organisasjonsgraden anslås til 53 prosent for 2004, jf. kapittel 8). Også fra tidligere vet vi at spørreundersøkelser, inkludert undersøkelser basert på AKU, gir noe høyere organisasjonsgrad enn det registerbaserte opplysninger gjør.

Arbeidstakerorganisasjonenes styrke varierer betraktelig mellom ulike bransjer og sektorer. I privat sektor er 40 prosent av arbeidstakerne organisert, i offentlig sektor er organisasjonsandelen dobbelt så høy – 81 prosent (tabell 2.2). Det er også klare forskjeller mellom privat vareproduksjon og privat tjenesteyting. Mens halvparten av de ansatte innen industri og bygg og anlegg er medlem av en arbeidstakerorganisasjon, gjelder dette en drøy tredel av de ansatte i privat tjenesteyting. Innen primærnæringene er organisasjonsgraden lav, men dette tallet må tolkes forsiktig siden anslaget er basert på få intervjuer. Organisasjonsgraden er noe høyere i statlig sektor (helseforetakene inkludert) enn i kommunal/fylkeskommunal sektor.⁴

Ifølge undersøkelsen har LO fortsatt i overkant av 50 prosent av de organiserte arbeidstakerne (tabell 2.3). Når det gjelder fordelingen mellom hovedorganisasjo-

Tabell 2.1 Organisasjonsgrad og antall lønnstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. AKU 2. kvartal 2004. N=10 067

	Organisasjonsgrad	Antall
Organisert	54,5	1 145 000
Ikke organisert	44,9	943 000
Usikker (organisert/ikke)	0,5	11 000
Total	100	2 100 000

⁴ Skillet mellom privat og offentlig sektor er basert på opplysninger fra den intervjuede på følgende spørsmål: "Er denne bedriften et personlig eid firma, et aksjeselskap, en organisasjon, eller en kommunal, fylkeskommunal eller statlig virksomhet?" Ansatte i fristilte statlige virksomheter som post, tele og jernbane vil i hovedsak si at de er ansatt i et aksjeselskap (noe som er korrekt). Helseforetakene (sykehusene) grupperes av SSB som statlig virksomhet.

Tabell 2.2 Andel organiserte (prosent) og antall organiserte etter sektor. AKU 2. kvartal 2004

	Prosent	Antall personer	N
Privat sektor i alt	40	532 000	6238
Primærnæringer	22	7000	134
Privat vareproduksjon	51	217 000	2025
Privat tjenesteproduksjon	35	308 000	4079
Offentlig sektor	81	613 000	3785
Kommunal sektor	79	380 000	2453
Statlig sektor (inkludert helseforetakene)	85	233 000	1332
I alt	55	1 145 000	10 023

Tabell 2.3 Fordelingen av organiserte etter hovedorganisasjon. AKU 2. kvartal 2004. Prosent

	Privat sektor	Offentlig sektor	Totalt
LO	59	43	51
YS	16	13	14
UHO	4	32	19
Akademikerne	9	9	9
Frittstående organisasjoner	11	4	7
Ukjent	1	0	0
Total	100	100	100
N	2587	3126	5713

nene totalt, vil imidlertid registertall gi et bedre bilde, jamfør at det alltid vil være en viss usikkerhet knyttet til utvalgsundersøkelser. Ifølge de registerbaserte tallene har LO 53 prosent av de organiserte arbeidstakerne i 2004 (kapittel 8). Ut fra det vi vet fra hovedorganisasjonenes medlemstall, kan vi også slå fast at undersøkelsen særlig overdriver medlemstallet i Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon (UHO), nå Unio.

LO dominerer i privat sektor – her oppgir 59 prosent av de organiserte arbeidstakerne å være medlem av et LO-forbund (tabell 2.3). I offentlig sektor, helseforetakene inkludert, er LO og UHO (nå Unio) de dominerende organisasjonene.

2.2 Hvem er de organiserte arbeidstakerne?

Det er betydelige forskjeller i organisasjonsgrad mellom ulike grupper arbeidstakere i det norske arbeidsmarkedet. Her viser vi hvordan organisasjonsgraden varierer etter kjennetegn ved arbeidstaker og bedrift. Ulike forhold vil spille sammen, for eksempel vil ulike bransjer ha forskjellig profil når det gjelder utdanningsnivå eller

alderssammensetning. Som avslutning på dette avsnittet presenterer vi derfor hovedkonklusjonene fra en multiappel analyse der ulike kjennetegn analyseres samlet.

Kjennetegn ved arbeidstakeren

Organisasjonsgraden er lavest blant yngre arbeidstakere (tabell 2.4). Lønnstakere under 25 år skiller seg særlig ut ved sjelden å være organisert, men det er et generelt trekk i arbeidslivet at organisasjonsgraden øker med alder. Dette gjelder både for privat og offentlig sektor.

Tabell 2.4 Organisasjonsgrad etter alder, kjønn, utdanning og yrke. Privat sektor, offentlig sektor og total. AKU 2. kvartal 2004. Prosent

	Privat sektor N=6238	Offentlig sektor N=3785	Total N=10 023
I alt	40	81	55
Alder			
16–24 år	14	34	18
25–29 år	32	69	43
30–34 år	38	75	50
35–39 år	41	81	55
40–49 år	49	88	65
50–64 år	52	91	70
65 år og mer	39	75	56
Kjønn			
Kvinner	36	81	59
Menn	42	82	51
Utdanning			
Grunnskole	34	65	40
VGS nivå 1	40	80	53
VGS nivå 2	41	75	50
Universitet og høgskole, lavere nivå	36	86	64
Universitet og høgskole, høyere nivå	60	86	73
Yrke			
Lederyrker/akademikeryrker	39	87	61
Høgskoleyrker	44	86	65
Kontor- og kundeserviceyrker	37	82	47
Salg, service, omsorg	26	71	45
Operatør/håndverkeryrker	51	84	53
Yrker uten krav til utdanning	30	73	43

Undersøkelsen viser at kvinner oftere er organisert enn menn. I 1998 var forskjellen i organisasjonsgrad mellom kvinner og menn på fem prosentpoeng i kvinners favør. I 2004 er denne økt til åtte prosentpoeng. Her er det imidlertid sektorvise forskjeller. I privat sektor er kvinner noe sjeldnere organisert enn menn, i offentlig sektor er det ikke noen forskjell mellom kvinner og menn. Forskjellen i organisasjonsgrad samlet kan dermed forklares med at en større andel av de kvinnelige lønnstakerne arbeider i offentlig sektor der organisasjonsgraden er høy.

Noe av den samme sektoreffekten finner vi når det gjelder utdanning. Når arbeidslivet ses under ett, øker organisasjonsgraden med utdanningens lengde. I privat sektor er det imidlertid kun dem med lengst utdanning (fem år på universitet/høgskole eller mer) som skiller seg ut ved markant høyere organisasjonsgrad.

Tabell 2.5 Organisasjonsgrad etter trekk ved arbeidsforholdet. Arbeidstid, hovedtilknytning, ansettelsesform og ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver. Privat sektor, offentlig sektor og total. AKU 2. kvartal 2004. Prosent

	Privat sektor N=6238	Offentlig sektor N=3785	Total N=10 023
I alt	40	81	55
Arbeidstid			
Heltid	44	86	58
Lang deltid	33	82	57
Kort deltid	19	56	33
Hovedtilknytning			
Yrkesaktiv	43	85	58
Hovedsakelig ikke yrkesaktiv	12	36	19
Arbeidstid/hovedtilknytning			
Heltid	44	86	58
Lang deltid/hovedsakelig yrkesaktiv	38	83	62
Kort deltid/hovedsakelig yrkesaktiv	31	72	53
Hovedsakelig ikke yrkesaktiv	12	36	19
Ansettelsesform			
Fast ansatt	42	86	57
Midlertidig ansatt	17	50	33
Ansiennitet hos arbeidsgiver			
Ansatt i 2004 (under seks måneder)*	20	45	26
6 mnd–1 år	18	48	28
1–2 år	28	66	40
3–4 år	36	78	49
5–9 år	42	86	58
10 år og mer	58	94	74

* Vi vet ikke når i intervjuperioden som løper over tre måneder, det enkelte intervju er foretatt. Skillet mellom dem som er ansatt under/over seks måneder, er derfor ikke helt nøyaktig.

I offentlig sektor skiller høgskole- og universitetsutdannede både med kortere og lengre utdanning seg noe ut, men mindre markant. Den klare utdanningseffekten samlet kan dermed delvis forklares med at utdanningsgruppene er overrepresentert i offentlig sektor.

Det er også forskjeller mellom yrkesgrupper. I privat sektor er organisasjonsgraden høyest innen operatør-/håndverkeryrker. Halvparten av dem som har slike yrker, er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. Yrker innen salg, service og omsorg skiller seg ut ved lavere organisasjonsgrad enn andre både i privat og offentlig sektor. Her finner vi blant annet pleie- og omsorgspersonale uten høyere utdanning, butikkmedarbeidere, hotell- og restaurantpersonale mv. Også arbeidstakere i yrker som ikke stiller noen spesielle krav til utdanning, skiller seg ut ved lav organisasjonsgrad.

Kjennetegn ved arbeidsforholdet

Fra tidligere undersøkelser vet vi at organisasjonsgraden øker jo fastere arbeidstakeren er knyttet til arbeidsmarkedet og til sitt nåværende arbeidsforhold. Dette bekreftes også i undersøkelsen fra 2004.

Deltidsansatte skiller seg ut ved lavere organisasjonsgrad enn arbeidstakere som arbeider heltid (tabell 2.5). Det er også klar forskjell mellom dem som arbeider kort deltid (under 20 timer i uka) og dem som arbeider lang deltid (20 timer og mer). Arbeidstakerne (kun dem som arbeider deltid) blir også spurt om de regner seg som i hovedsak yrkesaktive eller om de har annen hovedaktivitet (student/elev, hjemmearbeidende, alderspensjonist osv.). De siste utgjør en betydelig andel av deltidsansatte, ikke minst blant dem med kort ukentlig arbeidstid. Å ha annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid er sannsynligvis det kjennetegnet som i størst grad skiller ut en gruppe arbeidstakere med løs tilknytning til arbeidsmarkedet. Dette gjelder også medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner – kun 19 prosent av denne gruppen er organisert. Ser vi bort fra denne gruppen arbeidstakere, blir også forskjellene i organisasjonsgrad ut fra arbeidstid mindre.

Midlertidig ansatte er langt sjeldnere organisert enn fast ansatte. Det er også en klar effekt på organisasjonsgrad av det å ha vært ansatt lenge hos sin arbeidsgiver. Mens tre firedeler av dem som har ti års ansiennitet eller mer, er organisert, gjelder dette kun en firedel av dem som har vært mindre enn et halvt år på arbeidsplassen. Her må man imidlertid ta med i betraktningen at de som har lang ansiennitet, i gjennomsnitt vil være eldre og også arbeide i større og mer stabile bedrifter enn andre arbeidstakere.

Kjennetegn ved bedriften

Kjennetegn ved bedriften påvirker sannsynligheten for at en arbeidstaker er organisert. Dette vil blant annet kunne forklares med kultur og tradisjoner i bedrift og bransje, men også med om det finnes et organisasjonstilbud til stede på bedriften.

Tabell 2.6 Organisasjonsgrad etter næring. AKU 2. kvartal 2004. Prosent

	Prosent	N
I alt	55	10 019
Næring*		
Offentlig administrasjon	86	791
Helse- og veterinærtjenester	80	1147
Undervisning og forskning	79	1056
Offentlig forretningsdrift, jernbane og post	77	350
Finansiell tjenesteyting	67	225
Sosial- og omsorgstjeneste	67	1043
Olje/industri	55	1352
Privat transport	53	475
Bygg og anlegg, el og kraft	42	673
Annen privat, personlig tjenesteyting	33	271
Forretningsmessig tjenesteyting	33	811
Engroshandel	25	441
Primærnæringer	22	132
Detaljhandel/motorkjøretøyer	21	973
Hotell- og restaurantvirksomhet	15	279

* Grunnlag er SSBs Standard for næringsgruppering og opplysningene om privat eller offentlig eier. Virksomhet med offentlig eier innen NACE A til K er kodet som offentlig forretningsdrift. I tillegg er alle innen post (NACE 641) og jernbane (NACE 601) kodet som offentlig forretningsdrift. Dette gjør at vi vil få med noen få som burde vært kodet som privat sektor. Forskning og utredning (NACE 730) er slått sammen med undervisning. Privat personlig tjenesteyting består av NACE 90 – 99 med privat eier.

Tabell 2.7 Organisasjonsgrad etter bedriftsstørrelse. Privat sektor, offentlig sektor og samlet. AKU 2. kvartal 2004. Prosent

	Privat sektor N=6143	Offentlig sektor N=3679	Total N=9822
I alt	40	82	55
Bedriftsstørrelse			
1–5 ansatte	17	78	25
6–9 ansatte	24	81	36
10–19 ansatte	30	79	45
20–49 ansatte	39	80	57
50–100 ansatte	49	82	63
100–199 ansatte	52	86	64
Over 200 ansatte	65	84	74

Tabell 2.6 viser at det er store forskjeller i organisasjonsgrad mellom ulike bransjer og næringer. Organisasjonsgraden er høyest innen offentlig administrasjon, der 86 prosent av lønntakerne oppgir at de er organisert. Men også andre bransjer som domineres av offentlig virksomhet, har høy organisasjonsgrad. Lavest organisasjonsgrad finner vi i hotell- og restaurantvirksomhet, der kun 15 prosent av lønntakerne oppgir at de er organiserte. Her er det imidlertid usikkerhet omkring tallet på grunn av få intervjuede (jf. at dette ikke er noen stor bransje i norsk arbeidsliv). Organisasjonsgraden for bransjen har både ved tidligere og senere anledninger ligget noe høyere, og det svært lave tallet for 2004 kan skyldes tilfældigheter (statistisk usikkerhet) knyttet til nettopp denne undersøkelsen.⁵

I privat sektor varierer organisasjonsgraden med bedriftsstørrelse. Jo større bedriften er, jo høyere er organisasjonsgraden (tabell 2.7). Forskjellene er store; i bedrifter med under fem ansatte er fire av fem arbeidstakere uorganisert. I bedrifter med mer enn 200 ansatte gjelder dette kun en tredel av arbeidstakerne. For offentlig sektor finner vi ikke noen slik størrelseeffekt av betydning. Her vil også bedriftsstørrelse være et mer uklart begrep, jamfør at dette kan vise til arbeidsplass og til virksomhet.

Avslutning

Vi har sett at organisasjonsgraden varierer etter trekk ved arbeidstakeren, arbeidsforholdet og arbeidsplassen. Samtidig vet vi at disse forholdene ikke er uavhengige av hverandre, for eksempel vil noen bransjer være dominert av små bedrifter eller mange midlertidig ansatte. For å undersøke om de observerte effektene også gjelder når flere forhold ses under ett, har vi gjennomført en multippel analyse (binær logistisk regresjon). Her er privat og offentlig sektor analysert hver for seg. Nedenfor oppsummerer vi hovedfunnene fra denne.⁶ I en slik undersøkelse trekker man inn flere kjennetegn ved arbeidstakeren samtidig, og undersøker om en eventuell effekt på organisering holder seg også når de øvrige kjennetegnene tas med i betraktningen. Man velger seg en referansekategori (for eksempel mannlig industriarbeider mellom 40–49 år osv.), og undersøker så om arbeidstakere med andre kjennetegn skiller seg ut ved høyere eller lavere sannsynlighet for å være medlem av en arbeidstakerorganisasjon.

⁵ Organisasjonsgraden for hotell- og restaurantvirksomhet var 22 prosent i AKU 2003 (2. kvartal) og 20 prosent i AKU 2005 (3. kvartal).

⁶ Selve analysen (logistisk regresjon) er lagt ved som vedlegg 2. Positive koeffisienter betyr høyere sannsynlighet, negative koeffisienter betyr lavere sannsynlighet. Vi kommenterer kun koeffisienter som er signifikante på 5 prosents nivå.

Privat sektor

De fleste av de observerte sammenhengene fra dette kapitlet holder seg også når vi kontrollerer for ulike kjennetegn ved arbeidstakeren samlet. Sannsynligheten for at arbeidstakerne er organisert, er høyest innen finansiell tjenesteyting og i bransjer som domineres av offentlig virksomhet, og lavest innen detaljhandel, engroshandel, hotell- og restaurantvirksomhet og primærnæringene. Bedriftsstørrelse er en sentral variabel for å forklare sannsynligheten for om en arbeidstaker er organisert eller ikke, også når vi har kontrollert for andre forhold. Organisasjonsgraden øker systematisk med bedriftsstørrelse.

Yngre arbeidstakere er sjeldnere organisert enn dem som er 35 år og eldre. Det er ingen forskjeller mellom kvinner og menn etter at vi har kontrollert for andre kjennetegn ved arbeidsplass og arbeidstaker. De observerte forskjellene i tabell 2.4 kan dermed forklares ved at menn og kvinner befinner seg i ulike deler av arbeidslivet og i ulike typer ansettelser.⁷ Gruppen med lengre utdanning på universitets- og høghskolenivå har størst sannsynlighet for å være organisert, alt annet likt. På den annen side er ansatte i leder/akademikeryrker sjeldnere organisert enn andre. For en del akademikere vil dermed disse to motstridende effektene delvis veie opp for hverandre. Sammenlignet med operatører/håndverkere har samtlige yrkesgrupper lavere sannsynlighet for å være organisert.

Jo løsere tilknytning til arbeidsmarkedet arbeidstakeren har, jo lavere er sannsynligheten for at han eller hun er organisert. Det er store forskjeller i organisasjonsgrad mellom arbeidstakere som har kort ansiennitet på arbeidsplassen, og dem som har vært lenge hos nåværende arbeidsgiver. Midlertidig ansatte og gruppen som oppgir at de hovedsakelig ikke regner seg som yrkesaktive, er også sjeldnere organisert enn andre. Når vi har kontrollert for andre kjennetegn ved arbeidstakeren og arbeidsforholdet – inkludert om arbeidstakeren regner seg som hovedsakelig yrkesaktiv eller ikke – finner vi ikke signifikante forskjeller mellom heltidsansatte og deltidsansatte i sannsynligheten for å være organisert.⁸

Offentlig sektor

I offentlig sektor betyr kjennetegn ved arbeidstakeren og ved bedriften mindre enn i privat sektor. Det er ikke vesentlige forskjeller mellom små og store arbeidsplasser, eller mellom ulike deler av offentlig sektor. Organisasjonsgraden er gjennomgående høy, og en samlet analyse bidrar først og fremst ved å forklare hvilke typer arbeidstakere som skiller seg ut ved lavere sannsynlighet for å være medlem av en

⁷ Effekten av kjønn er signifikant på 9 prosent signifikansnivå. Men vi observerer at den er motsatt av forventet (kvinner har høyere sannsynlighet for å være organisert, alt annet likt).

⁸ Vi finner en negativ effekt på sannsynligheten for å være organisert av å arbeide kort deltid (signifikant på 6 prosents nivå).

fagforening eller arbeidstakerorganisasjon. Det er særlig trekk ved selve arbeidsforholdet som slår ut, men også alder og utdanning har en effekt. Også her skiller de yngste seg ut ved sjeldnere å være organisert. Arbeidstakere med løs tilknytning til arbeidsplass eller arbeidsliv (kort ansiennitet, midlertidig ansettelse og dem som har annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid) har klart lavere sannsynlighet for å være organisert enn andre. Det samme gjelder arbeidstakere som arbeider kort deltid. Arbeidstakere over 40 år, arbeidstakere med lang ansiennitet på arbeidsplassen og gruppen med utdanning på universitets- og høgsolenivå er aller oftest organisert, alt annet likt. I tabell 2.4 observerte vi at arbeidstakere innen omsorgsykker (pleieassistent, omsorgsarbeider mv.) skilte seg ut ved noe lavere organisasjonsgrad enn andre yrkesgrupper. Dette finner vi ikke igjen når alle variabler ses under ett. En mulig forklaring er at det særlig er i denne typen yrker at man finner mange med en løsere tilknytning til arbeidsmarkedet (for eksempel ekstrahjelper).

3 De ulike hovedorganisasjoner – profiler

Spørreundersøkelsen gir mulighet til å se på ulikheter mellom de ulike hovedorganisasjonenes medlemmer og mellom organiserte og uorganiserte.⁹ I og med at vi har å gjøre med en spørreundersøkelse, vil anslagene være omfattet av usikkerhet, det vil si at vi både kan anslå tall som ligger noe for høyt og noe for lavt. Det er imidlertid mest sannsynlig at det reelle tallet ikke vil avvike vesentlig fra det en spørreundersøkelse av denne typen gir.¹⁰

De ulike hovedorganisasjonene har ulik profil når det gjelder fordelingen på kvinner og menn, på utdanningsnivå og når det gjelder sektor. Ifølge undersøkelsen er halvparten av LOs medlemmer i dag kvinner (tabell 3.1). YS og UHO/Unio har kvinneflertall, dette er mest markert i UHO/Unio. Kun Akademikerne og de frittstående organisasjonene (der NITO er den største) har et klart flertall av menn blant sine medlemmer. Tallene stemmer godt med det vi vet fra organisasjonens medlemsregistre.

LO og YS har hovedtyngden av medlemmene blant arbeidstakere uten høyere utdanning. Ifølge undersøkelsen har 14 prosent av LOs medlemmer høyere utdanning – noe som tilsier at LO har rundt 80 000 medlemmer med høyere utdanning. Dette er i all hovedsak grupper med utdanning på lavere høyskole- og universitetsnivå (opp til fire år). Andelen medlemmer med utdanning på universitets- og høyskolenivå er noe høyere i YS (25 prosent). UHO/Unio og Akademikerne har naturlig nok stort sett kun medlemmer med høyere utdanning.

I tabell 3.1 sammenligner vi også organiserte arbeidstakere i alt og dem som oppgir at de ikke er medlem av noen arbeidstakerorganisasjon. Det mest markante skillet mellom organiserte og uorganiserte arbeidstakere er aldersprofilen (der hovedorganisasjonene ligner hverandre) og fordelingen på sektor. Én av tre uorganiserte arbeidstakere er under 30 år – mot kun tolv prosent av de organiserte. Offentlig

⁹ Vi har spurt om hvilken organisasjon/hvilket forbund arbeidstakeren er medlem av. I tillegg har vi spurt hvilken hovedorganisasjon denne organisasjonen er tilknyttet. Svarene er gått igjennom og åpenbare feilsvar er korrigert. Vi har tatt som utgangspunkt at respondenten svarer korrekt på spørsmålet om forbund.

¹⁰ Vi har allerede pekt på at undersøkelsen overdriver UHO/Unios andel av de organiserte (og medlemstall). Undersøkelsen ble foretatt før Norsk Forskerforbund og Den norske kirkes presteforening sluttet seg til Unio.

sektor er sterkt overrepresentert blant de organiserte, privat tjenesteyting er tilsvarende sterkt overrepresentert blant de uorganiserte.

Et spørsmål som kan stilles, er om LO har styrket eller svekket rekrutteringen av grupper med høyere utdanning. Andelen medlemmer med høyere utdanning synes å ha gått noe ned over tid (fra 15–16 prosent i 1998 til 14 prosent i dag) hvis vi sammenligner undersøkelsen fra 2004 med den fra 1998. Spørsmålet om hvilken arbeidstakerorganisasjon de organiserte arbeidstakerne tilhører, er imidlertid langt mer presist ved denne undersøkelsen (hvor vi både har spurt om forbund og hovedorganisasjon) enn tidligere. Ved tidligere undersøkelser har vi kun spurt om hovedorganisasjon. Dette har sannsynligvis ført til at en viss andel medlemmer av frittstående organisasjoner (først og fremst Norsk Lærerlag) har oppgitt at deres

Tabell 3.1 Medlemmene i ulike hovedorganisasjoner og frittstående forbund, organiserte arbeidstakere i alt og uorganiserte arbeidstakere fordelt etter kjønn, alder, utdanning og hovedsektor. AKU 2. kvartal 2004. Prosent

	LO	YS	UHO	Akade- mikerne	Fritt- stående	Organiserte i alt	Ikke organisert
Kjønn							
Kvinner	50	59	75	35	24	52	45
Menn	50	41	25	65	76	48	55
Total	100	100	100	100	100	100	100
Alder							
Under 30 år	13	8	12	11	12	12	35
30–39 år	22	20	28	37	29	25	27
40–49 år	29	30	26	24	27	28	19
50 år og mer	35	41	34	28	32	35	19
Total	100	100	100	100	100	100	100
Gjennomsnittsalder	44 år	46 år	43 år	42 år	44 år	44 år	37 år
Utdanning							
Grunnskole/VGS 1	49	37	3	1	15	32	40
VGS 2	37	38	6	3	31	28	34
Universitet og høyskole, lavere nivå	12	23	86	19	52	31	21
Universitet og høyskole, høyere nivå	2	2	5	77	3	9	4
Total	100	100	100	100	100	100	100
Sektor							
Privat vareproduksjon	29	10	1	12	31	20	25
Privat tjenesteproduksjon	26	42	9	33	42	27	60
Offentlig sektor	45	48	91	55	27	54	15
Total	100	100	100	100	100	100	100
N	2916	821	1093	474	386	5713	4310

fagforbund er tilknyttet LO.¹¹ Ved disse undersøkelsene har også antallet lærere i LO vært langt høyere enn det vi kan anta ut fra medlemstallet i relevante LO-forbund. Det lar seg ikke gjøre å korrigere de tidligere undersøkelsene for denne typen feil. Ut fra en helhetsvurdering av disse undersøkelsene og betydningen av slike feilkilder, vil vi likevel anta at LO har hatt en noenlunde stabil andel medlemmer med høyere utdanning. Det er ikke mulig å foreta noen lignende gjennomgang for YS siden undersøkelsen omfatter langt færre YS-medlemmer.

Hovedorganisasjonene er ulikt representert i ulike bransjer og næringer. Tradisjonelt har LO stått sterkt i privat sektor, mens utdanningsorganisasjonene har stått sterkt i offentlig sektor. I tabell 3.2 ser vi på hvordan de organiserte lønnstakere fordeler seg mellom LO og andre organisasjoner. LO-forbundene dominerer innen industri, bygg og anlegg, detaljhandel og offentlig forretningsdrift. Det samme gjelder sosial- og omsorgstjenester. Innen privat transport fordeler de organiserte seg noenlunde likt på LO-forbund og andre, mens forbund utenom LO dominerer klart innen finansiell tjenesteyting. Det samme gjelder undervisning og forskning.

Tabell 3.2 Organiserte lønnstakere fordelt på hovedorganisasjon (LO og andre). Etter bransje. AKU 2004. Prosent

	LO	Andre organisasjoner	Total	N
Olje/industri	71	29	100	779
Bygg og anlegg, el og kraft	86	14	100	293
Engroshandel	52	48	100	108
Detaljhandel/motorkjøretøyer	76	24	100	223
Hotell og restaurant	(89)	(11)	100	47
Privat transport	53	47	100	254
Finansiell tjenesteyting	(6)	94	100	156
Forretningsmessig tjenesteyting	36	64	100	269
Off. forretningsdrift inkl. jernbane og post	69	31	100	277
Offentlig administrasjon	45	55	100	686
Undervisning og forskning	21	79	100	849
Helse- og veterinærtjenester	39	61	100	928
Sosial tjenesteyting	64	36	100	724
Annen privat, personlig tjenesteyting	52	48	100	88

¹¹ LO og Norsk Lærertidning hadde en samarbeidsavtale som kan ha bidratt til feilsvarene.

4 Tariffavtaledekning AKU

4.1 Tariffavtaledekning 2004

Vi spurte lønnstakerne i privat sektor hvordan lønna ble fastsatt:

Er dine lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis regulert av en tariffavtale eller overenskomst, eller reguleres de kun gjennom individuell avtale mellom deg og din arbeidsgiver?

Spørsmålet er det samme som er blitt stilt ved flere tidligere anledninger, blant annet i AKU 1998. I 2004 oppgir 58 prosent av lønnstakerne i privat sektor at lønna helt eller delvis fastsettes gjennom tariffavtale, 37 prosent oppgir at lønns- og arbeidsvilkår kun reguleres gjennom privat avtale og ytterligere to prosent sier at det ikke finnes noen avtale og én prosent svarer «annet». Vi antar at de tre sistnevnte kategoriene (i alt 40 prosent når tallene summeres) kan grupperes som «bare privat avtale». Ytterligere to prosent svarer «vet ikke».¹²

Andelen arbeidstakere som oppgir at lønna fastsettes gjennom tariffavtale, er høyere enn vi ville forvente ut fra andre (registerbaserte) datakilder, se kapittel 8. En forklaring kan være misforståelser eller manglende kunnskap blant arbeidstakeren om hvordan lønna fastsettes. En annen forklaring er at tariffavtalene eller de lønns-satser som fastsettes i tariffavtalene, også benyttes i bedrifter som ikke formelt er bundet av disse avtalene.

Det samme spørsmålet ble også stilt i AKU 2005 (3. kvartal). Det er kun små forskjeller i tariffavtaledekningen mellom de to undersøkelsene. Vi vil i hovedsak

Tabell 4.1 Tariffavtaledekning, privat sektor. AKU 2. kvartal 2004. N=6238. Prosent og antall personer

	Prosent	Antall
Tariffavtale	58	777 000
Bare privat avtale	37	496 000
Ingen avtale	2	23 000
Annet	1	8000
Vet ikke	2	30 000
I alt	100	1 335 000

¹² Mange av disse er nye på arbeidsplassen eller løst tilknyttet arbeidsgiver/arbeidsmarked.

basere beskrivelsen på undersøkelsen fra 2004, men supplerer med tall fra undersøkelsen fra 2005 der det er hensiktsmessig.

4.2 Tariffavtaledekning etter kjennetegn ved bedriften og arbeidstakeren

Vi har tidligere sett at det er store forskjeller i organisasjonsgrad mellom ulike grupper i arbeidslivet, og at skillet først og fremst går mellom arbeidstakere som er godt etablert i arbeidslivet og hos arbeidsgiver, og dem som har en mindre fast tilknytning. Slike kjennetegn vil sannsynligvis bety mindre når det gjelder tariffavtale. Hvis en bedrift først følger tariffavtale, vil dette omfatte alle relevante arbeidstakere uavhengig av om de er medlem av en arbeidstakerorganisasjon eller ikke. Samtidig vet vi at tariffavtalene spiller en mindre sentral rolle i lønnsfastsettelsen for en del

Tabell 4.2 Andel arbeidstakere med tariffavtale etter næring og bedriftsstørrelse. Privat sektor. AKU 2. kvartal 2004. Prosent

	Prosent	N
Privat sektor i alt	60	6110
Næring		
Posttjenester, jernbane	95	110
Privat eiet undervisning, forskning, sosial omsorg og helse	75	469
Finansiell tjenesteyting	74	222
Privat transport	71	463
Olje/industri	68	1329
Detaljhandel/motorkjøretøyer	63	956
Bygg og anlegg, el og kraft	58	665
Annen privat, personlig tjenesteyting	57	260
Hotell- og restaurantvirksomhet	54	265
Primærnæringer	50	132
Forretningsmessig tjenesteyting	38	804
Engroshandel	36	435
Bedriftsstørrelse		
1–5 ansatte	31	690
6–9 ansatte	49	994
10–19 ansatte	56	950
20–49 ansatte	61	1026
50–99 ansatte	71	641
100–199 ansatte	69	552
Over 200 ansatte	76	1177

grupper i arbeidslivet. Dette vil være funksjonærer i privat sektor og arbeidstakere i bedrifter og bransjer der organisasjonene står svakt på arbeidstaker- og eventuelt også på arbeidsgiversiden.

Det er betydelige forskjeller i tariffdekning mellom ulike næringer (tabell 4.2). Forretningsmessig tjenesteyting og engroshandel skiller seg særlig ut ved lav tariffavtaledekning. Her oppgir kun en drøy tredel av arbeidstakerne at lønna fastsettes gjennom tariffavtale. I de delene av privat sektor som ligger nær offentlig virksomhet (helse, sosial omsorg og undervisning), oppgir nesten samtlige ansatte at lønns- og arbeidsvilkår fastsettes gjennom tariffavtale. Tariffavtaledekningen er også høy innen transport, finansiell tjenesteyting og industri (inkludert oljeutvinning). I disse bransjene oppgir mellom 68 og 75 prosent av arbeidstakerne at lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis fastsettes gjennom tariffavtale.

En tilsvarende undersøkelse fra 2005 gir i hovedsak samme bilde. Andelen tariffdekkede er imidlertid noe høyere innen hotell- og restaurantvirksomhet og innen engroshandel.

Ansatte i små bedrifter skiller seg ut ved sjeldnere enn andre å ha tariffavtale. Mønstrer er klart, jo større bedriften er, jo høyere er andelen arbeidstakere som dekkes av tariffavtale.

Det er arbeidstakere med høyere utdanning og arbeidstakere som er ansatt i lederyrker eller yrker som krever akademisk utdanning/høgskoleutdanning, som sjeldnest sier at lønns- og arbeidsvilkår fastsettes ved tariffavtale (tabell 4.3). Blant operatører og yrker innen salg, omsorg og service og blant ansatte i yrker som ikke krever utdanning, sier om lag 70 prosent av arbeidstakerne at lønna fastsettes

Tabell 4.3 Andel arbeidstakere med tariffavtale etter utdanning og yrke. Privat sektor. AKU 2. kvartal 2004. Prosent

	Prosent	N
Utdanning		
Grunnskole	64	725
VGS nivå 1	64	1674
VGS nivå 2	64	2239
Universitet og høgskole, lavere nivå	48	1139
Universitet og høgskole, høyere nivå	38	321
Yrke		
Lederyrker/akademikeryrker	36	1009
Høgskoleyrker	52	1243
Kontor og kundeservice	61	621
Salg, service, omsorg	69	1237
Operatør/håndverkeryrker	70	1690
Yrker uten krav til utdanning	69	305

gjennom tariffavtale. Man kan spesielt legge merke til at det ikke er noen forskjell i andelen som oppgir å være dekket av tariffavtale mellom operatører/håndverkere og arbeidstakere som arbeider innen salg, service og omsorg.

Generelt er det ikke noen klar tendens til at arbeidstakere med løs tilknytning til arbeidsplass eller arbeidsmarked skiller seg ut ved sjeldnere å være dekket av tariffavtale. Kvinner oppgir oftere enn menn at lønns- og arbeidsvilkår fastsettes ved tariffavtale (denne tabellen er lagt ved som vedlegg 3).

4.3 Utvikling fra 1998 til 2004/2005

Spørsmålet om tariffavtaledekning ble første gang stilt i AKU 2. kvartal 1998. Det finnes ikke tall for 2001, men spørsmålet er stilt i 2004 (2. kvartal) og 2005 (3. kvartal). I 1998 oppga 63 prosent av lønnsstakerne i privat sektor at lønna fastsettes ved tariffavtale, i 2004 var andelen 60 prosent (tabell 4.4).¹³ I 2005 oppga 59 prosent av arbeidstakerne i privat sektor at de var dekket av tariffavtale. Det er særlig innen privat vareproduksjon at andelen arbeidstakere med tariffavtale har gått ned fra undersøkelsen i 1998 til 2004/2005. Vi finner imidlertid ingen reduksjon i de registerbaserte målingene (jf. kapittel 8), noe som gjør at tallene må tolkes med varsomhet.

Det kan være flere årsaker til at andel arbeidstakere med tariffavtale har gått noe ned i privat sektor (og særlig innen vareproduksjon, det vil si industri og bygg og anlegg). Blant disse er:

- flere funksjonærer og færre operatører/arbeidere
- mindre tradisjonell industri, jf. at det er her tariffavtaledekningen er høyest
- endringer i bedriftsstørrelse
- organisasjonene står noe svakere enn før innen denne delen av arbeidslivet

Alle disse faktorene spiller inn. Andelen industriarbeidere (operatører innen industrien) utgjorde i 1998 nesten halvparten av alle som arbeidet innen privat vareproduksjon (46 prosent). I 2005 var andelen industriarbeidere sunket til 35 prosent av de sysselsatte innen de samme bransjene. Funksjonærer innen industrien og operatører/håndverkere innen bygg og anlegg har derimot økt sin andel av arbeidstakerne innen privat vareproduksjon. Tariffavtaledekningen er lavere blant begge de sistnevnte gruppene enn blant industriarbeidere. Innen industrien er det også blitt

¹³ Vi ser her bort fra vet-ikke-gruppen.

Tabell 4.4 Tariffavtaledekning etter sektor. AKU 2. kvartal 1998, AKU 2. kvartal 2004 og AKU 3. kvartal 2005. Prosent

	1998	2004	2005
Privat sektor	63	60	59
Privat vareproduksjon (inkludert primærnæringer)	71	63	64
Privat tjenesteyting	58	58	56
Offentlig sektor (settes til 100)	100	100	100
Total	77	74	73

Her ser vi bort fra vet-ikke-gruppen, dvs. at vi antar at denne gruppen fordeler seg om lag som de øvrige.

noen flere ansatte i mindre bedrifter og færre i de største bedriftene. Fortsatt er det imidlertid slik at industriarbeidere i større bedrifter (over 50 ansatte) nesten alltid har tariffavtale (93 prosent) og at rundt 80 prosent av disse er organisert. Dette er bildet både for 1998 og 2004/2005. Med andre ord, strukturendringer i arbeidslivet synes å være en viktig forklaring på den utviklingen vi ser konturene til innen privat vareproduksjon.

Andelen arbeidstakere i «kollektivtomme» bedrifter, det vil si bedrifter der det verken er organiserte eller tariffavtale, synes å være stabil på cirka 20 prosent. Her er det store forskjeller mellom bransjene, andelen er lav i industrien (ca. 10 prosent) og høy innen deler av privat tjenesteyting (se kapittel 7 for utdyping).

5 Utviklingen i organisasjonsgrad over tid – AKU

Arbeidslivet har gjennomgått betydelige endringer de senere årene, noe som også har fått betydning for arbeidstakerorganisasjonenes medlemsgrunnlag og styrke. Vi har gjennomført tilleggsundersøkelser til AKU ved jevne mellomrom over perioden 1995 til 2004. Dette gjør at vi kan gå nærmere inn på hvordan organisasjonsgraden har utviklet seg over de siste ni årene. I tillegg ble spørsmålet om organisasjonsgrad stilt i tilknytning til Arbeidskraftsundersøkelsen 1978.¹⁴ Vi kan dermed sammenligne dagens arbeidsliv med situasjonen på slutten av 1970-tallet. Ved sammenligningen med dataene fra 1978 må det tas hensyn til at AKUs utvalg den gang var et noe annet og at spørsmålene om organisering var stilt noe annerledes. Det har også skjedd visse endringer i næringsgrupperingen selv om dette siste ikke vil ha stor betydning for så grove inndelinger som vi benytter.¹⁵ Spørsmålet om hvilken organisasjon man tilhører, er kun stilt i undersøkelsene fra 1998 og senere.

Figur 5.1 viser at organisasjonsgraden samlet har vært ganske stabil over tid, men med en liten topp i 1995 og 1998. Dette samsvarer med det registerbaserte tall for organisasjonsgrad viser (selv om disse gjennomgående ligger 2-3 prosent lavere enn anslaget spørreundersøkelser gir, jf. kapittel 8).

Bryter vi ned på sektor, finner vi derimot klarere endringstrekk over tid (figur 5.1). Organisasjonsgraden har gått ned i privat vareproduksjon (industri, bygg og anlegg med mer). De siste ni årene har organisasjonsgraden innen privat vareproduksjon gått ned fra 58 prosent i 1995 til 51 prosent i 2004. Undersøkelsene fra 2005 viser imidlertid en noe høyere organisasjonsgrad sammenlignet med undersøkelsen fra 2004, noe som kan tyde på at anslaget for 2004 er i laveste laget. Privat tjenesteyting har hatt en noenlunde stabil, men lav organisasjonsgrad over perioden.

I offentlig sektor økte organisasjonsgraden betraktelig fra 1978 til 1990-tallet. Fra 1995 og til i dag synes offentlig sektor å ha en noenlunde stabil høy organisasjonsgrad. For privat sektor samlet har organisasjonsgraden gått ned fra 44 prosent

¹⁴ I 1978 ble spørsmålet om organisering stilt i deltidsundersøkelsen, som var en tilleggsundersøkelse til AKU. Undersøkelsen er stilt til disposisjon av Norsk samfunnsvitenskaplig datatjeneste AS.

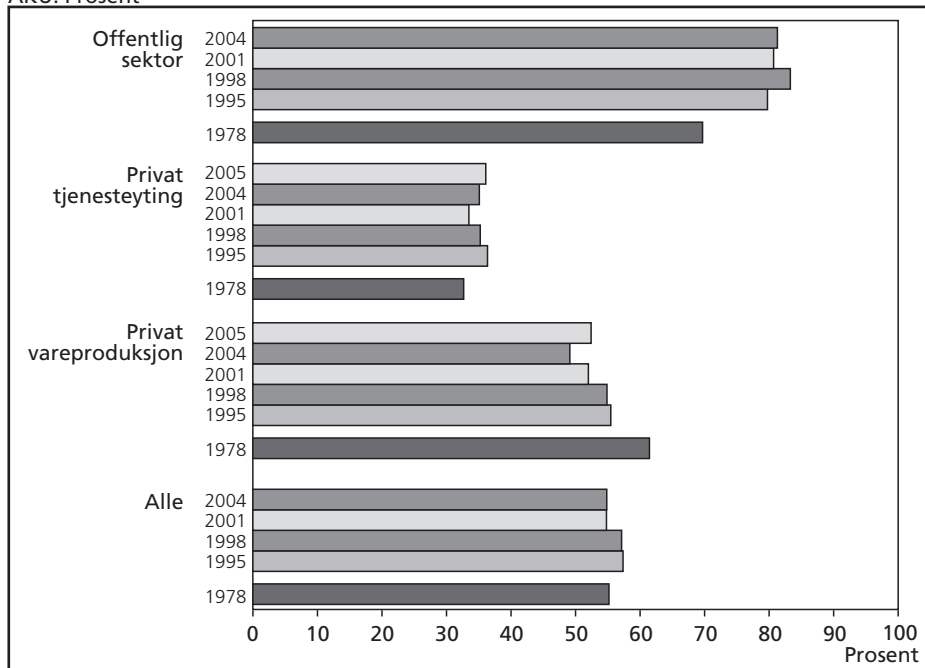
¹⁵ I 1978 ble næring gruppert ut fra ISIC, mens undersøkelsene fra 1995 og utover baserer seg på NACE.

i 1995 til 40 prosent i 2004/42 prosent i 2005 (vises ikke). I 1978 var 47 prosent av arbeidstakerne i privat sektor organisert.

Det mest slående trekket ved utviklingen er kanskje nedgangen i organisasjonsgrad innen privat vareproduksjon. Dette slår særlig sterkt ut for yngre arbeidstakere (figur 5.2). Fra 1978 har organisasjonsgraden blant yngre arbeidstakere (under 30 år) innen disse næringene gått ned med over 20 prosentpoeng. Ser vi kun på de siste ni årene (1995–2004), er nedgangen blant de yngste på 14 prosentpoeng. Organisasjonsgraden er riktignok noe høyere i undersøkelsen fra 2005 enn i undersøkelsen fra 2004. Men selv om vi legger denne til grunn, viser undersøkelsene en klar nedgang i organisasjonsgrad blant yngre arbeidstakere. Vi ser også en tilsvarende nedgang i aldersgruppen 30–44 år, det vil si blant arbeidstakere i den aldersgruppen som vanligvis er godt etablert i arbeidslivet. Flere forklaringer kan ligge til grunn for utviklingen, blant annet flere funksjonærer, at en større andel arbeider innen bygg/anlegg (der organisasjonsgraden generelt er lavere) og at færre dermed er ansatt i tradisjonell industri.

Ser vi kun på industriarbeidere (vises ikke), finner vi en organisasjonsgrad på rundt 75 prosent blant dem som er over 45 år (og en nesten like høy organisasjons-

Figur 5.1 Organisasjonsgrad etter sektor. 1978, 1995, 1998, 2001, 2004 og 2005 (privat sektor). AKU. Prosent



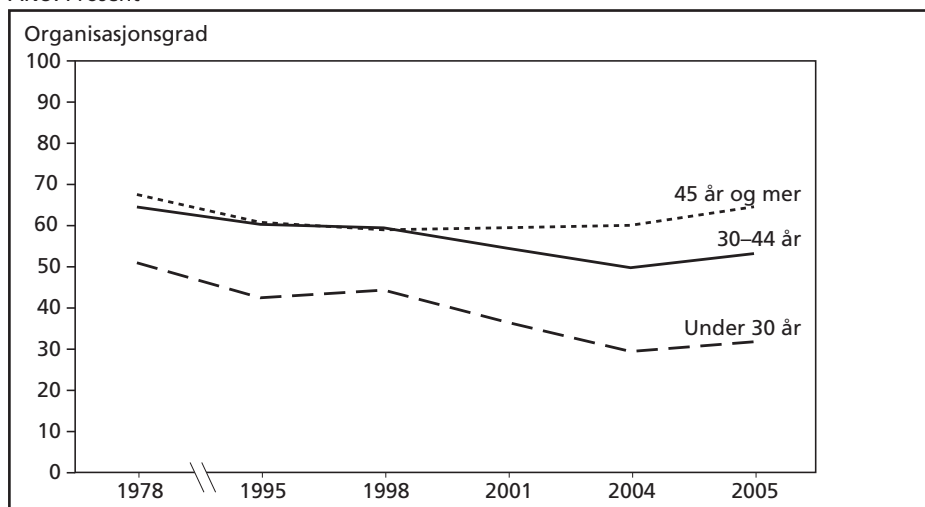
grad i aldersgruppen 30–45 år). Undersøkelsene tyder også på noenlunde stabil organisasjonsgrad blant denne gruppen for perioden 1995 - 2004. Arbeidstakerorganisasjonene står dermed fortsatt sterkt blant norske industriarbeidere (men det er blitt færre av disse over tid). Men også i tradisjonelle arbeideryrker finner vi at yngre arbeidstakere sjeldnere er organisert i dag sammenlignet med tidligere år.

Innen privat tjenesteyting finner vi stabil organisasjonsgrad over de siste ti årene. Også her er det klare aldersforskjeller. Vi ser imidlertid ikke samme mønster som i privat vareproduksjon, der organisasjonene over tid gradvis synes å ha mistet grepet på yngre arbeidstakere (figur 5.3). Her kan det imidlertid være endringer i bransjestruktur og utdanningsmønster som ikke kommer fram i såpass grovmasket inndeling som det vår sektorinndeling gir.

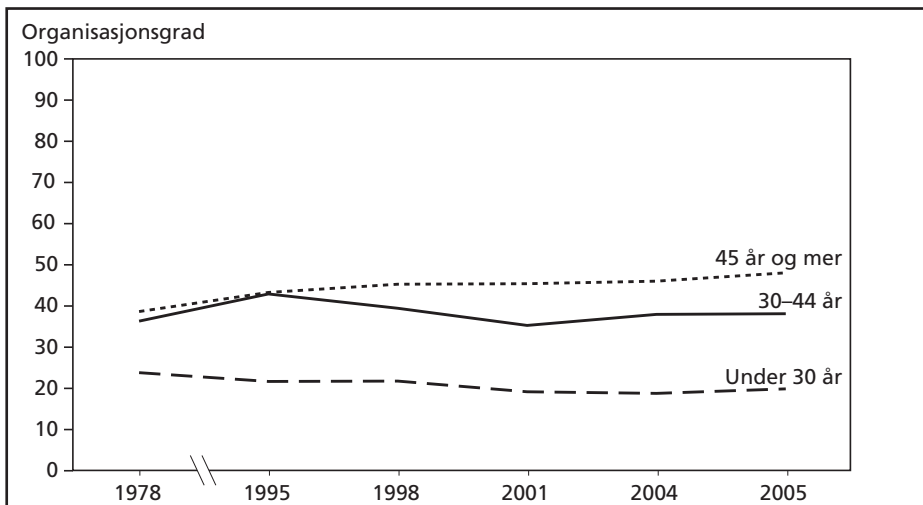
I offentlig sektor ser vi en økning i organisasjonsgraden fra slutten av 1970-tallet og til slutten av 1990-tallet (figur 5.4). Det kan synes som om organisasjonsgraden nådde en topp i 1998, med en svak tilbakegang etter dette. Hovedinntrykket er imidlertid stabil organisasjonsgrad de siste ni årene. Det er videre verdt å merke seg at blant arbeidstakere over 45 år, er organisasjonsgraden i offentlig sektor på over 90 prosent.

Også her ser vi en alderseffekt, organisasjonsgraden er 36 prosentpoeng høyere blant dem som har fylt 45 år sammenlignet med arbeidstakere under 30 år. Dette skyldes antakelig at mange av de yngre arbeidstakerne har en løs tilknytning til arbeidsmarkedet og arbeidsplassen. Det er imidlertid ikke noe som tilsier at de yngre over tid gradvis er blitt mindre interessert i å organisere seg.

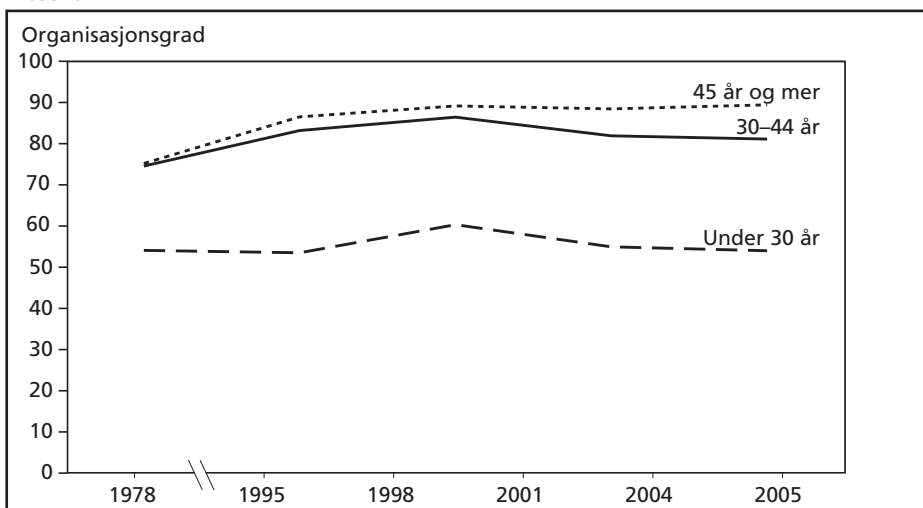
Figur 5.2 Organisasjonsgrad etter alder. Privat vareproduksjon. 1978, 1995, 1998, 2001 og 2004. AKU. Prosent



Figur 5.3 Organisasjonsgrad etter alder. Privat tjenesteyting. 1978, 1995, 1998, 2001 og 2004. AKU. Prosent



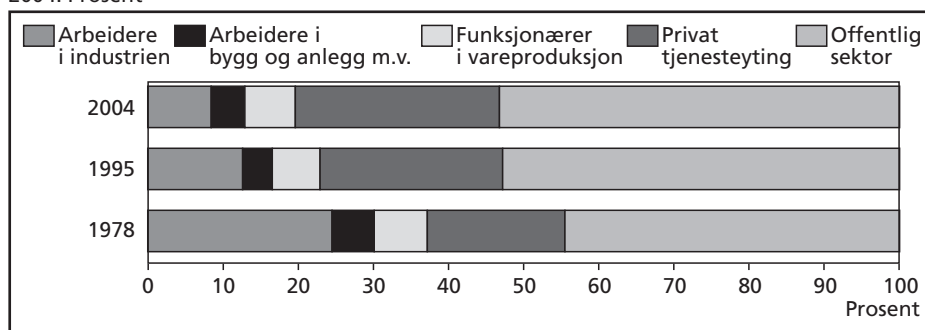
Figur 5.4 Organisasjonsgrad etter alder. Offentlig sektor. 1978, 1995, 1998, 2001 og 2004. AKU. Prosent



Utviklingen over tid har ført til endringer i medlemsmassen blant de arbeidstakerorganisasjonenes medlemsmasse (figur 5.5). På slutten av 1970-tallet var en firedel av alle organiserte arbeidere (operatører) i industrien. I dag utgjør denne gruppen under ti prosent av de organiserte arbeidstakerne. Arbeidstakere i privat tjeneste-produksjon utgjør derimot en større andel av de organiserte over tid. Det samme gjelder offentlig sektor, som har økt sin andel av de arbeidstakerorganisasjonenes medlemmer fra slutten av 1970-tallet til 1990-tallet. Det ser imidlertid ikke ut som om veksten har fortsatt det siste tiåret. En forklaring er de endringer som har skjedd innen offentlig forretningsdrift, der virksomheter som post, tele, jernbane og elektrisitetsforsyning ikke lenger klassifiseres som offentlig sektor.

Over samme tidsperiode har også kvinneandelen blant de organiserte arbeidstakerne økt betraktelig (fra en knapp tredel til over halvparten) og andelen organiserte med høyere utdanning er nesten fordoblet. Den ganske stabile organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv skjuler dermed store endringer i hvem de organiserte arbeidstakerne er.

Figur 5.5 Organiserte arbeidstakere fordelt på yrke/næring. AKU 1978, AKU 1995 og AKU 2004. Prosent



6 Uorganiserte arbeidstakere – utfordring for arbeidstakerorganisasjonene

Undersøkelser av denne typen – som har god informasjon om arbeidstakeren og hans eller hennes tilknytning til arbeidsmarkedet – gjør at vi kan beskrive «markedet» for arbeidstakerorganisasjonene, det vil si rekrutteringspotensialet. Hvor i arbeidslivet finner vi uorganiserte arbeidstakere og hva kjennetegner disse?

I alt er en knapp million norske lønnsstakere uorganiserte. Dette representerer en utfordring og en mulighet for arbeidstakerorganisasjonene når det gjelder rekruttering. Samtidig vil en del av disse ha kjennetegn som nettopp gjør det vanskelig å organisere dem, generelt eller for LO-forbundene. Vi har sett at organisasjonsgraden varierer mellom små og store bedrifter og mellom arbeidstakere med løs og fast tilknytning til arbeidslivet. Vi vet også at grupper med universitets- og høyskoleutdanning i sterk grad tenderer til å søke til forbund som er tilknyttet Unio og Akademikerne. Hvis mange av de uorganiserte har høyere utdanning, vil dette gi LO- og YS-forbundene ekstra utfordringer. En del arbeidstakere befinner seg også på arbeidsplasser uten noe (kjent) organisasjonsapparat. Rekruttering og medlemservice (som vil være sentralt for å følge opp medlemmene) vil være mer krevende overfor arbeidstakere som befinner seg på denne typen arbeidsplasser.

For å illustrere de utfordringer LO-forbundene befinner seg i når det gjelder rekruttering – og hvilke «markeder» disse må forholde seg til – viser vi hvordan de uorganiserte fordeler seg langs ulike kjennetegn som kan ha betydning for hvor lett eller vanskelig det er å rekruttere disse som medlemmer i en arbeidstakerorganisasjon. Vi viser også anslag på antall personer – ikke kun prosenter. Dette for å illustrere hvor det er mange potensielle medlemmer – og hvor det ikke er mange uorganiserte å rekruttere fra. Vi gjør oppmerksom på at det vil være usikkerhet knyttet til anslagene, og at man derfor må forstå dette som hovedtendenser og grove anslag – ikke nøyaktige angivelser på antall personer. De uorganiserte arbeidstakerne beskrives etter følgende kjennetegn: utdanningsnivå, tilknytning til arbeidsmarkedet, om det er organisasjoner til stede på arbeidsplassene eller ikke og bedriftsstørrelse. En arbeidstaker vil ofte ha flere kjennetegn som kan gjøre det vanskelig for organisasjonene å rekruttere ham eller henne. Som avslutning ser vi derfor på hva som kjennetegner de uorganiserte arbeidstakerne sett under ett.

6.1 Uorganiserte arbeidstakere – antall personer

AKU viser at om lag 950 000 personer står utenfor arbeidstakerorganisasjonene. Registerbaserte undersøkelser (kapittel 8) gir noe lavere organisasjonsgrad og dermed et noe høyere anslag på antall uorganiserte (ca. 50 000 høyere).

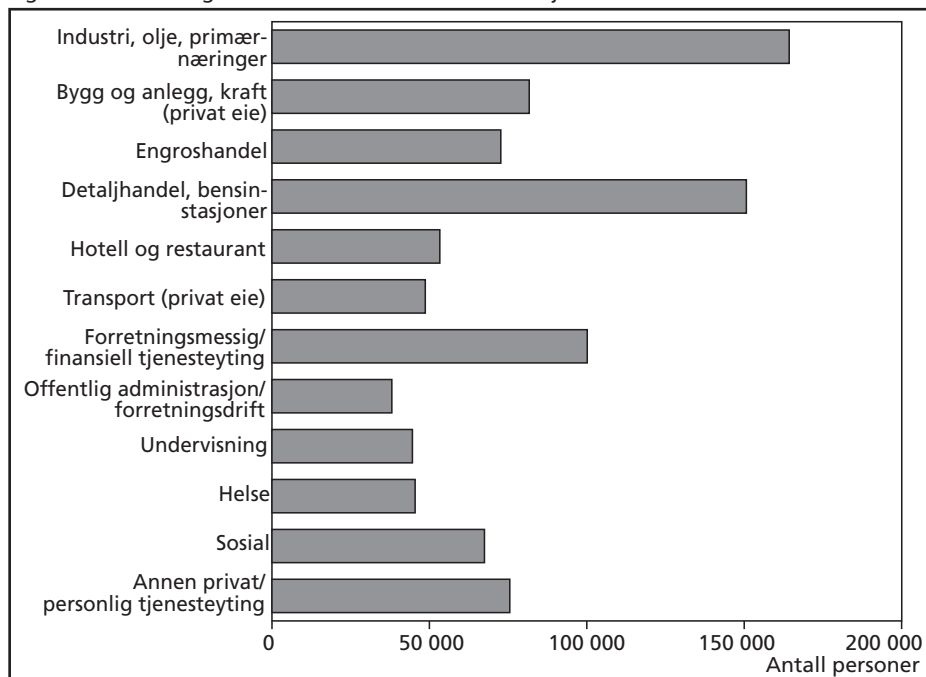
Godt over halvparten av de uorganiserte arbeidstakerne befinner seg innen privat tjenesteyting (tabell 6.1). I offentlig sektor finner vi om lag 140 000 uorganiserte og innen industri, bygg og anlegg med videre står om lag 230 000 arbeidstakere utenfor arbeidstakerorganisasjonene.

Deler vi inn etter næring (figur 6.1), ser vi at det er et betydelig antall uorganiserte arbeidstakere innen industri (ca. 160 000), detaljhandel (ca. 150 000), forretningsmessig og finansiell tjenesteyting (ca. 100 000). Størrelsen på bransjene tatt i betrakt-

Tabell 6.1 Antall uorganiserte arbeidstakere etter sektor. N=4310. AKU 2. kvartal 2004

	Antall uorganiserte
Privat vareproduksjon (inkl. primærnæringer)	232 000
Privat tjenesteproduksjon	570 000
Offentlig sektor	141 000
Total	943 000

Figur 6.1 Antall uorganiserte arbeidstakere etter bransje. AKU 2. kvartal 2005



ning, er antallet uorganiserte innen helse, undervisning og offentlig administrasjon og forretningsdrift lavt (ca. 40 000 i hver bransje).¹⁶

6.2 Utdanningsnivå og lederyrker

Samlet sett vet vi at organisasjonsgraden blant utdanningsgruppene er på nivå med eller høyere enn det vi finner for arbeidstakere med videregående skole eller kun grunnskole. På den annen side er det en sterk tendens til at disse gruppene velger profesjonsorganisasjoner utenfor LO og YS. Tabell 6.2 viser at flertallet av de uorganiserte har utdanning på lavere nivå (grunnskole eller videregående skole). Men nesten en tredel (31 prosent) har høyere utdanning eller har sentrale lederposisjoner i bedriften.¹⁷

Hvordan ser så dette ut når vi ser på de enkelte bransjer? Det store flertallet av de uorganiserte innen industri, bygg og anlegg, detaljhandel, transport og hotell og restaurant har utdanning på grunnskolenivå eller videregående skole. Her er det med andre ord mange uorganiserte innen de tradisjonelle LO-gruppene. Innen forretningsmessig og finansiell tjenesteyting og innen undervisning har imidlertid drøye halvparten av de uorganiserte en utdanningsbakgrunn som gjør at de oftere vil søgne til andre organisasjoner enn LO. Her vil sannsynligvis terskelen for rekruttering være høyere for LO- og YS-forbundene.

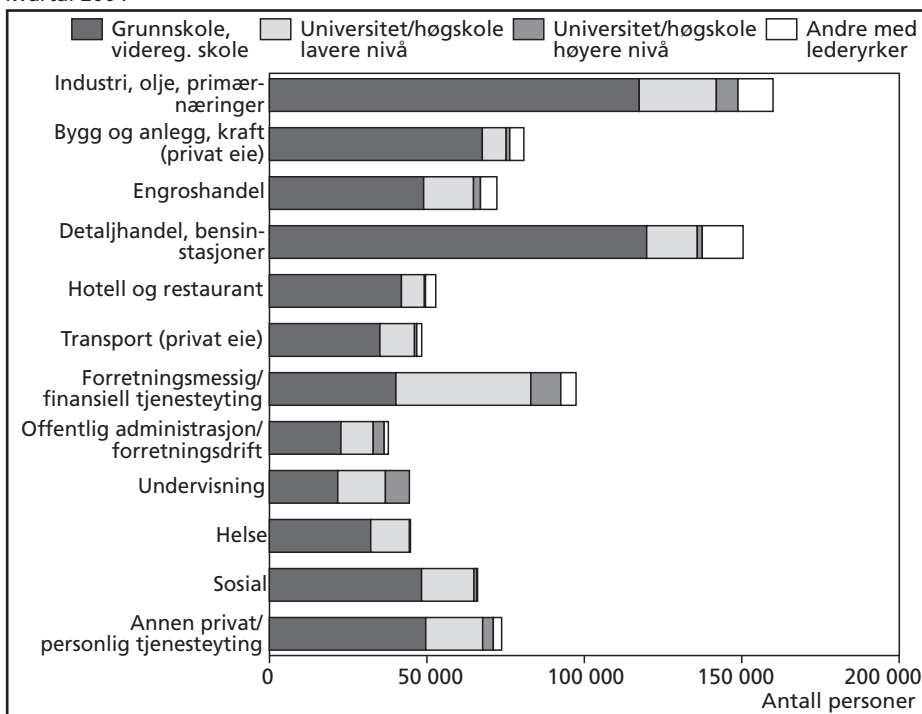
Tabell 6.2 Antall uorganiserte arbeidstakere etter sektor og utdanning. AKU 2. kvartal 2004

	Grunnskole/videregående skole	Universitet og høgskole-utdanning og/eller lederyrker
Privat vareproduksjon	174 000	56 000
Privat tjenesteproduksjon	389 000	179 000
Offentlig sektor	88 000	53 000
Alle	651 000	288 000
N	2959	1336

¹⁶ Vi bruker her en noe annen næringsinndeling enn tidligere i notatet. Vi har slått primærnæringene sammen med industri, gruppert vedlikehold og reparasjon av motorkjøretøyer (NACE 502) sammen med industri, finansiell tjenesteyting sammen med forretningsmessig tjenesteyting og offentlig forretningsdrift sammen med offentlig forvaltning. Som tidligere er forskning gruppert sammen med undervisning. Enkelte deler av forretningsmessig tjenesteyting er gruppert sammen med privat personlig tjenesteyting. Dette gjelder NACE 745 – 748 som blant annet utleie av arbeidskraft, vakt og rengjøring. “Annen privat og personlig tjenesteyting” omfatter dermed et ganske bredt spekter av delbransjer innen privat tjenesteyting.

¹⁷ Gruppe 1 i Standard for yrkesklassifisering. Dette omfatter arbeidstakere med omfattende lederoppgaver.

Figur 6.2 Antall uorganiserte arbeidstakere etter utdanning/lederyrker. Etter bransje. AKU 2. kvartal 2004

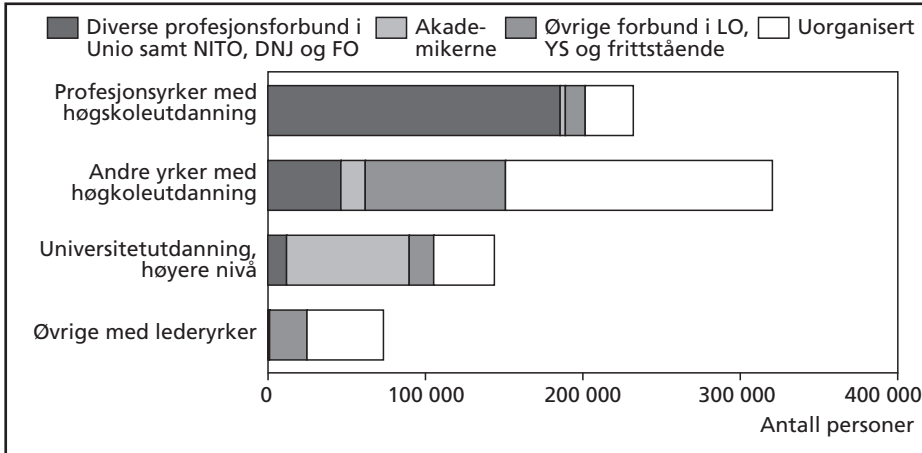


Man kan imidlertid legge merke til at flertallet av de uorganiserte med høyere utdanning ikke er i typiske profesjonsyrker. En femdel har for eksempel økonomisk-administrativ utdanning på høgskolenivå og en betydelig andel har teknisk utdanning på tilsvarende nivå. Mange av disse vil derfor ikke stå overfor et mer eller mindre selvsagt valg gitt at de ønsker å organisere seg slik de typiske profesjonsgruppene gjerne gjør.

Dette bekreftes når vi ser på organisasjonsmønsteret for ulike grupper arbeidstakere med høyere utdanning. Arbeidstakere med høyere utdanning og i lederyrker er delt inn i fire kategorier:

- arbeidstakere med profesjonsyrker og med høgskole- eller universitetsutdanning på lavere nivå. (Omfatter lærer, førskolelærer, sykepleier, ingeniør, polititjenestemann, sosionom, barnevernspedagog, fysioterapeut, ergoterapeut, andre høgskoleyrker innen medisin.)
- arbeidstakere med høgskole- eller universitetsutdanning på lavere nivå i øvrige yrker.

Figur 6.3 Arbeidstakere med høyere utdanning samt lederyrker fordelt på organisasjonstilknøying (se note 17). AKU 2. kvartal 2004. Antall personer



- arbeidstakere med universitetutdanning på høyere nivå (embetsgradsnivå eller høyere).
- arbeidstaker i lederyrker men uten høyere utdanning (yrker klassifisert på nivå 1 i Standard for yrkesklassifisering).

Ikke overraskende dominerer såkalte profesjonsforbund¹⁸ blant det som kan betegnes som typiske profesjonsyrker, og organisasjonsgraden er i tillegg høy (figur 6.3). Ser vi derimot bort fra de mest tradisjonelle profesjonsgruppene blant høgskoleyrkene, finner vi et helt annet mønster når det gjelder organisering og valg av arbeidstakerorganisasjon. Godt over halvparten står uorganisert, og de organiserte fordeler seg på en lang rekke forbund og hovedorganisasjoner – noe som tyder på at man her har grupper uten noe etablert organisasjonsmønster. Ledere som ikke har høyere utdanning, ligner denne gruppen når det gjelder organisasjonsvalg. Arbeidstakere med lengre universitets- eller høgskoleutdanning er stort sett organisert i forbund tilknyttet Akademikerne.

¹⁸ Utdanningsforbundet, Norsk Sykepleierforbund, Politiets Fellesforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund, Det Norske Diakonforbund, NITO, Den Norske Jordmorforening og Fellesorganisasjonen (FO). Flere mindre forbund kunne vært inkludert uten at dette ville endret hovedinntrykket fra figur 6.3. Tallene for Akademikerne per 2004 omfatter også Presteforeningen og Forskerforbundet.

6.3 Arbeidstakere med en løs tilknytning til arbeidsplass og arbeidsmarked

Vi vet at arbeidstakere som er løst tilknyttet arbeidsmarkedet eller bedriften, har høyere terskel enn andre når det gjelder å melde seg inn i en arbeidstakerorganisasjon. Dette kan skyldes flere forhold, blant annet lavere interesse blant arbeidstakerne, at fagforeningene sjeldnere forsøker å rekruttere arbeidstakere som kun vil være tilknyttet bedriften for en kortere periode og at denne typen arbeidskraft er overrepresentert i næringer og bransjer som fra før har lav organisasjonsgrad og svake fagorganisasjoner.

Vi har delt inn arbeidstakerne i tre grupper:

- fast ansatte som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive og som har minst ett års ansiennitet i bedriften (fast etablerte)
- hovedsakelig ikke yrkesaktive samt midlertidig ansatte som sier at de er ekstra-hjelper (løst tilknyttet)
- midlertidig ansatte som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive samt fast ansatte med kort ansiennitet (på vei til å etablere seg)

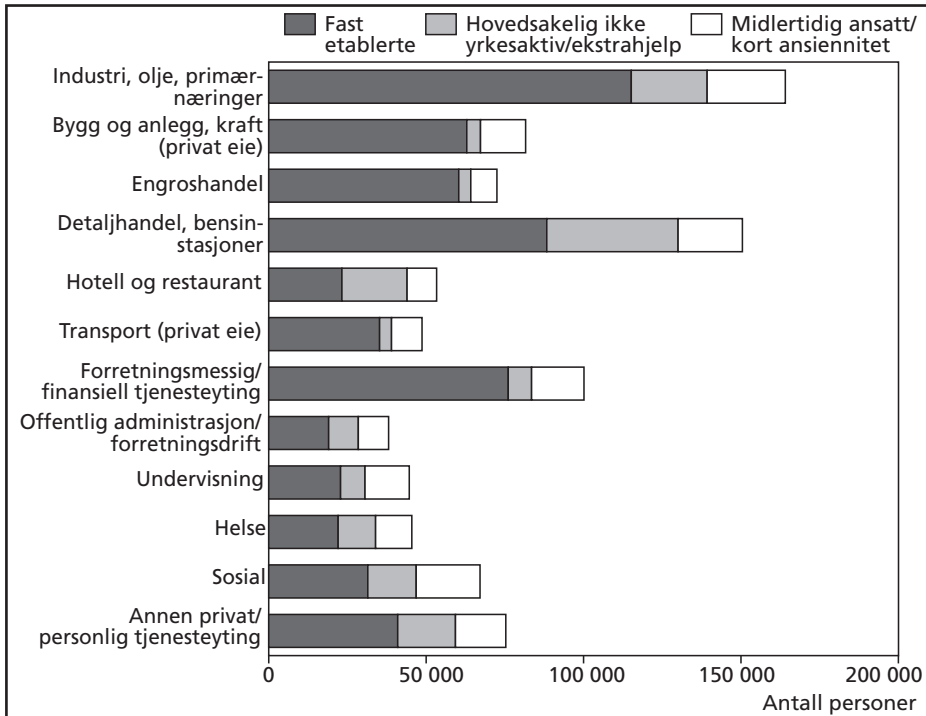
Fra før vet vi at sannsynligheten for å være organisert varierer betraktelig etter hvor fast eller løst arbeidstakerne er knyttet til arbeidsmarkedet. Mens organisasjonsgraden blant dem som har annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid, er svært lav (12 prosent i privat sektor og 36 prosent i offentlig sektor), er det mer vanlig for midlertidig ansatte eller fast ansatte med kort ansiennitet å være medlem av en arbeidstakerorganisasjon (kapittel 2).

En drøy tredel av de om lag 940 000 uorganiserte har kjennetegn som gjør at vi ikke grupperer dem som fast etablerte (tabell 6.3). Disse fordeler seg om lag halvt om halvt på den minst etablerte gruppen, det vil si det vi har betegnet som løst tilknyttet, og på dem som er på vei til å etablere seg i arbeidsmarkedet. Det er særlig innen privat tjenesteyting at det er mange uorganiserte arbeidstakere med en mindre tett

Tabell 6.3 Antall uorganiserte arbeidstakere etter sektor og tilknytning til arbeidsmarkedet. AKU 2. kvartal 2004

	Fast etablerte	På vei til å etablere seg	Løst tilknyttet
Privat vareproduksjon	167 000	36 000	28 000
Privat tjenesteproduksjon	370 000	98 000	106 000
Offentlig sektor	61 000	46 000	35 000
I alt	597 000	175 000	169 000
N	2863	769	670

Figur 6.4 Antall uorganiserte arbeidstakere etter tilknytning til arbeidsmarkedet og bransje. AKU 2. kvartal 2004



tilknytning til arbeidsplassen. I offentlig sektor utgjør denne gruppen langt færre personer, men omfatter godt over halvparten av de uorganiserte arbeidstakerne.

Det er betydelige forskjeller mellom ulike bransjer når det gjelder hvor stor andel av de uorganiserte som er mer eller mindre løst tilknyttet arbeidsplassen (figur 6.4). Andelen er høyest i offentlig administrasjon og forretningsdrift, i helse og sosial tjenesteyting, undervisning og innen hotell- og restaurantdrift. Her er knapt halvparten av de uorganiserte arbeidstakerne fast etablerte på arbeidsmarkedet slik vi har definert dette. Men også innen detaljhandel og det som vi har kalt annen privat og personlig tjenesteyting, har man betydelige deler mer eller mindre løst tilknyttede blant de uorganiserte. Her har man også ganske mange som oppgir at de har annen hovedaktivitet eller er ekstrahjelper, det vil si den gruppen arbeidstakere som har en minst fast tilknytning til arbeidsmarkedet (og som statistisk sett er vanskeligst å organisere). Innen industri, bygg og anlegg, engroshandel og forretningsmessig og finansiell tjenesteyting er det store flertallet av de uorganiserte fast etablerte på arbeidsplassen.

6.4 Bedrifter uten organisasjoner til stede

En vesentlig utfordring for rekruttering er manglende organisasjonsapparat på arbeidsplassene. Hvis det ikke finnes organiserte fra før, er det ikke noen på bedriften som kan rekruttere nye medlemmer. Vanligvis vil det heller ikke være noen tariffavtale eller tillitsvalgte som kan ivareta de organisertes interesser. I slike tilfeller vil rekrutteringsarbeidet være atskillig mer krevende, jamfør at forbundenes organisasjonsarbeidere på sentralt eller lokalt nivå må vekke interesse for å starte en lokal klubb/kreve tariffavtale osv.

Vi spurte de uorganiserte arbeidstakerne om det var organisasjoner til stede på arbeidsplassene som de kunne være medlem av. De som sa nei til dette, ble spurt om det var tillitsvalgte for andre grupper på arbeidsplassen. Dette gir anledning til å tegne et «kart» over organisasjonenes tilstedeværelse. En ganske stor «vet ikke»-gruppe er gruppert sammen med dem som svarer nei. Arbeidstakere med løs tilknytning til arbeidsplassen tenderer naturlig nok til oftere enn andre å svare «vet ikke». Dette kan bety at vi overdriver betydningen av uorganiserte arbeidsplasser noe. Samtidig vil iallfall et slikt svar tyde på at eventuelle organisasjoner ikke har vært særlig synlige overfor de uorganiserte arbeidstakerne.

Innen privat tjenesteyting oppgir en tredel av alle arbeidstakere at de befinner seg på arbeidsplasser uten noen organisasjoner til stede (tabell 6.4). I privat vare-

Tabell 6.4 Arbeidstakerne etter organisasjonenes tilstedeværelse på arbeidsplassen. Alle arbeidstakere. Etter sektor. AKU 2. kvartal 2004. Prosent

	Organi- sert	Ikke organisert			Total	N
		Aktuelle organisasjoner til stede	Tillitsvalgte for andre grupper til stede	Ingen organisasjoner til stede (inkl. vet ikke)		
Privat vareproduksjon	50	22	7	21	100	2159
Privat tjenesteproduksjon	36	24	6	34	100	4074
Offentlig sektor	81	14	1	4	100	3784
Alle	55	20	4	20	100	10 017

Tabell 6.5 Antall uorganiserte arbeidstakere etter sektor og etter om arbeidsplassen har organisasjoner til stede eller ikke. AKU 2. kvartal 2004

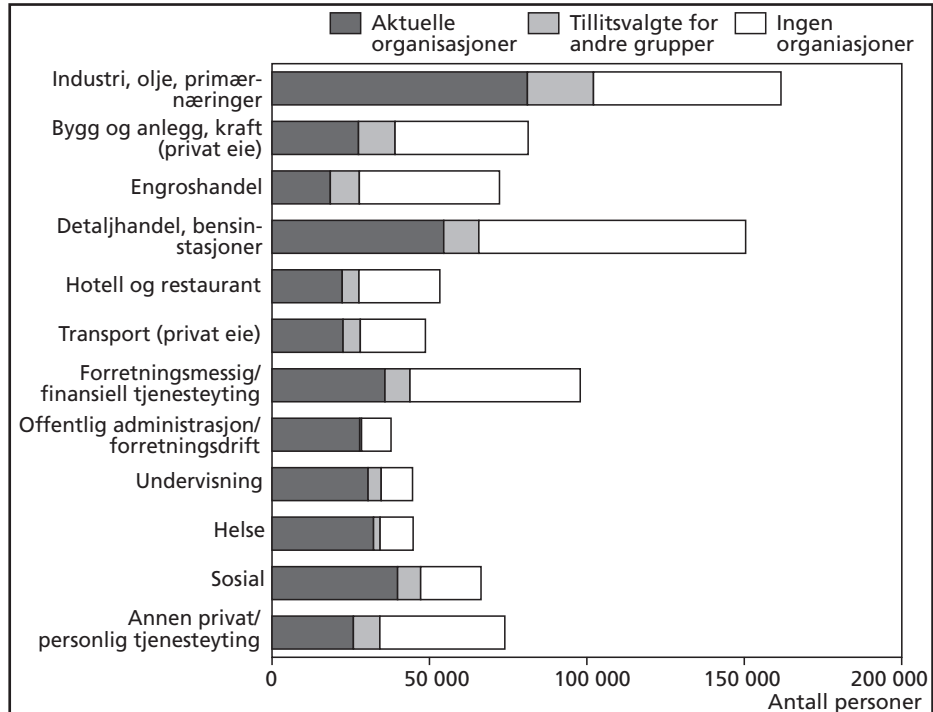
	Organisasjoner til stede*	Ikke organisasjoner til stede
Privat vareproduksjon	133 000	96 000
Privat tjenesteproduksjon	268 000	295 000
Offentlig sektor	111 000	29 000
Alle	512 000	420 000
N	2367	1894

* Inkludert tillitsvalgte som representerer andre grupper.

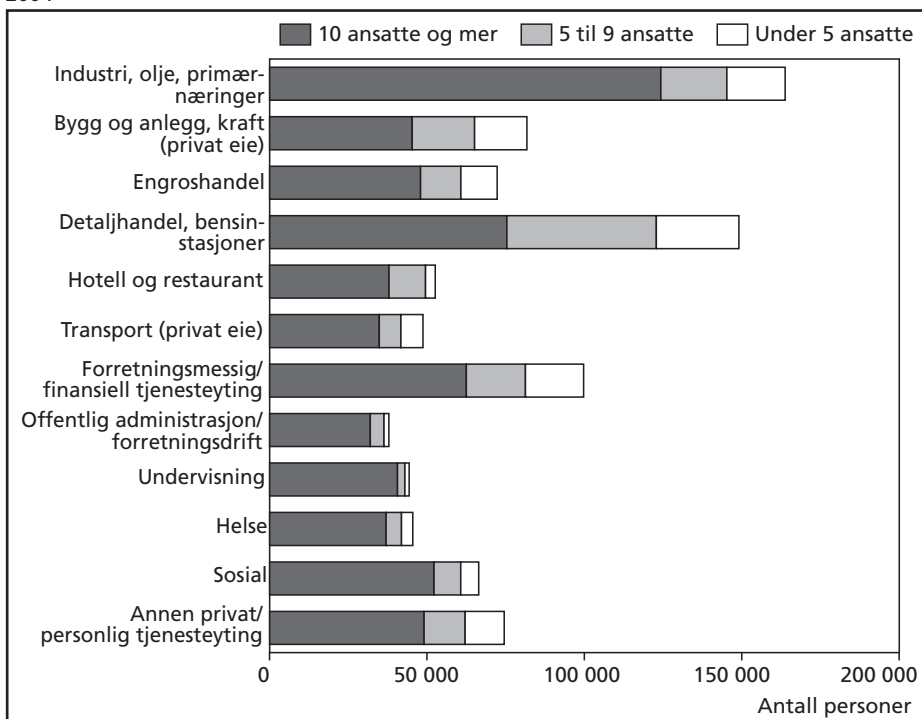
produksjon gjelder dette én av fem arbeidstakere, mens vi knapt nok finner dette fenomenet i offentlig sektor. I tillegg kommer en viss andel som sier at det (kun) er organisasjoner for andre grupper til stede. Manglende tilstedeværelse av et organisasjonsapparat på arbeidsplassen er med andre ord et fenomen av betydning for rekrutteringsarbeidet i privat sektor.

Noe under halvparten av de uorganiserte arbeidstakerne befinner seg på arbeidsplasser uten organisasjoner til stede (tabell 6.5). Dette gjelder nesten 300 000 uorganiserte arbeidstakere i privat tjenesteyting og 100 000 arbeidstakere innen privat vareproduksjon. Her har vi under noe tvil sett bort fra arbeidsplasser som har tillitsvalgte som representerer andre yrkesgrupper enn den arbeidstakeren tilhører. Antallet arbeidstakere som befinner seg på arbeidsplasser uten (relevante) organisasjoner, ville blitt nesten 100 000 høyere hvis vi kun hadde sett på det arbeidstakeren oppfatter som et aktuelt organisasjonstilbud for ham eller henne. Dette viser at arbeidstakerorganisasjonene står overfor en betydelig utfordring ved at de i mange tilfeller ikke har noe apparat til stede på de arbeidsplassene som må nås hvis organisasjonsgraden i arbeidslivet/bransjen skal økes vesentlig.

Figur 6.5 Antall uorganiserte arbeidstakere etter om det er organisasjoner til stede på arbeidsplassen eller ikke, og etter bransje. AKU 2. kvartal 2004



Figur 6.6 Antall uorganiserte arbeidstakere etter bedriftsstørrelse og bransje. AKU 2. kvartal 2004



Også på dette området finner vi forskjeller mellom bransjene, men først og fremst et skille mellom privat og offentlig sektor. I de fleste bransjene i privat sektor vil godt og vel halvparten av de uorganiserte befinne seg på arbeidsplasser der det ikke er noen organisasjon tilstede som de kunne vært medlem av (figur 6.5). Dette er ikke et fenomen av betydning i offentlig sektor-dominerte bransjer – med et lite unntak for sosial tjenesteyting.

6.5 Små og store bedrifter

Vi har tidligere sett at bedriftsstørrelse er en sentral forklaringsvariabel når det gjelder sannsynligheten for å være organisert (kapittel 2). Dette kan skyldes flere forhold, både at små bedrifter oftere enn andre står uten fagforening, og at de ansatte på slike bedrifter er mindre interessert i å organisere seg eller møter større motstand fra arbeidsgiver hvis de ønsker å organisere seg og kreve tariffavtale.

Tabell 6.7 Uorganiserte arbeidstakere etter bedriftsstørrelse* og om det er organisasjoner til stede på arbeidsplassen eller ikke

	Organisasjoner på arbeidsplassen	Ikke organisasjoner på arbeidsplassen
1–4 ansatte	31 000	93 000
5–9 ansatte	60 000	110 000
10–19 ansatte	82 000	81 000
20 ansatte og flere	336 000	134 000
I alt	509 000	418 000
N	2351	1883

* En mindre andel har svart vet ikke på spørsmålet om antall ansatte, men oppgir at det er over 10 ansatte i bedriften. Vi har gruppert disse som 20 ansatte og mer, selv om noen av disse vil befinne seg på arbeidsplasser med 10–19 ansatte. Den sistnevnte gruppen underdrives dermed noe i tabell 6.7.

Innen industrien er kun et mindretall av de uorganiserte arbeidstakerne på små arbeidsplasser i betydningen arbeidsplasser med under ti ansatte (figur 6.6). Ansatte i små bedrifter utgjør en klart større gruppe av de uorganiserte innen bygg og anlegg, og er en vesentlig gruppe innen detaljhandel. Her arbeider halvparten av de uorganiserte på bedrifter med under ti ansatte, og en tredel på bedrifter med under fem ansatte. Man kan legge merke til at de uorganiserte innen hotell og restaurant og transport som oftest befinner seg på noe større bedrifter (10 ansatte og mer). Dette avspeiler naturlig nok at det er store forskjeller i bedriftsstørrelse mellom bransjene.

Det er særlig arbeidstakere i små bedrifter som ikke har organisasjoner til stede på sin arbeidsplass. Nesten en firedel av samtlige uorganiserte lønntakere befinner seg på små arbeidsplasser uten organisasjoner eller tillitsvalgte til stede (tabell 6.7). En drøy tredel befinner seg på større arbeidsplasser som også har organisasjoner til stede. Store arbeidsplasser uten tilstedeværelse av organisasjoner er derimot ikke et vanlig fenomen i norsk arbeidsliv – av de rundt 930 000 uorganiserte arbeidstakerne befinner kun 134 000 (14 prosent) seg på noe større arbeidsplasser uten organisasjoner til stede.

6.6 Hva kjennetegner uorganiserte arbeidstakere i norsk arbeidsliv?

I dette avsluttende avsnittet ser vi på hvordan de uorganiserte arbeidstakerne i norsk arbeidsliv fordeler seg på de gruppene vi har diskutert ovenfor: Ansatte som er løst tilknyttet arbeidsmarkedet eller til sin arbeidsgiver og arbeidstakere på bedrifter uten organisasjoner til stede.¹⁹ En god del arbeidstakere vil ha flere av disse kjennetegnene, for eksempel være midlertidig ansatt i en bedrift uten organisasjoner til stede. For å framstille hvilke utfordringer arbeidsorganisasjonene står overfor, velger vi derfor å gruppere arbeidstakerne ut fra følgende kjennetegn:

- etablerte arbeidstakere i bedrifter uten organisasjoner til stede
- løst tilknyttede (midlertidig ansatte, kort ansiennitet og/eller oppgir å ha annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid) i bedrifter uten organisasjoner til stede
- løst tilknyttede arbeidstakere i bedrifter med organisasjoner til stede

De som ikke har noen av disse kjennetegnene, kan betraktes som tradisjonelt lett organiserbare i betydningen at ingen av de barrierene mot organisering som vi har drøftet, er til stede. Vi deler også de uorganiserte arbeidstakerne inn etter utdanningsnivå, og lar skillet gå mellom arbeidstakere som har grunnskole/videregående skole og dem som har utdanning på høyskole/universitetsnivå. Arbeidstakere med tradisjonelle lederjobber inkluderes i sistnevnte gruppe.

Tabell 6.8 Uorganiserte i norsk arbeidsliv gruppert etter barrierer mot organisering og utdanningsnivå. Prosent av alle og antall personer. AKU 2. kvartal 2004

	Grunnskole/videregående skole	Høyere utdanning eller sentral lederposisjon	I alt
Fast tilknyttet arbeidsmarkedet på arbeidsplasser uten organisasjoner	19 % 181 000	8 % 71 000	27 % 251 000
Løst tilknyttet arbeidsmarkedet på arbeidsplass med organisasjoner	13 % 122 000	6 % 54 000	19 % 175 000
Løst tilknyttede arbeidstakere på arbeidsplasser uten organisasjoner	14 % 134 000	4 % 35 000	18 % 169 000
Øvrige (tradisjonelt lett organiserbare)	23 % 214 000	13 % 126 000	36 % 340 000
I alt	70 % 650 000	30 % 285 000	100 % 936 000

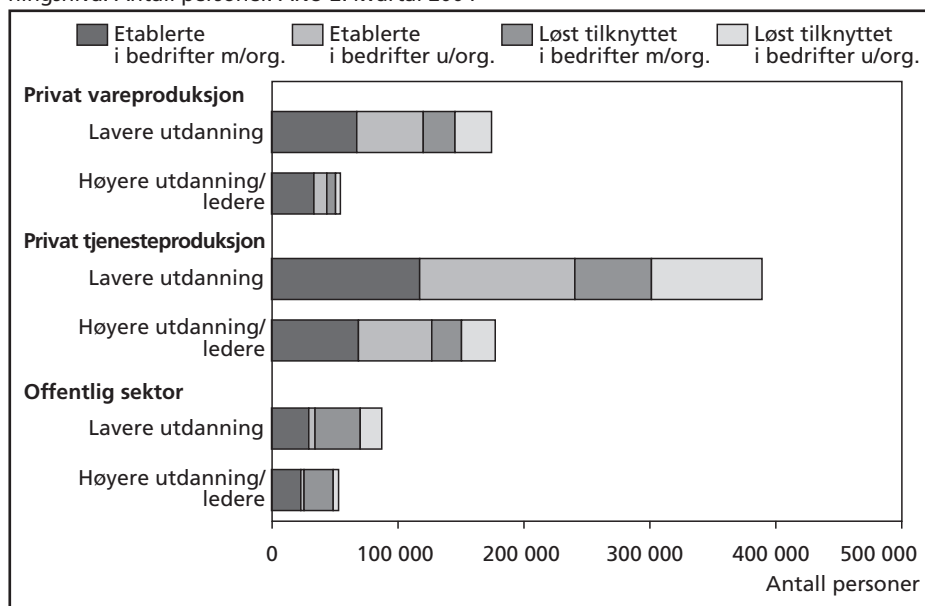
¹⁹ Vi ser her bort fra uorganiserte som befinner seg på små bedrifter der det er organisasjoner til stede.

Tabell 6.8 viser at grupper som tradisjonelt er lett å organisere (etablerte arbeidstakere i de utdanningsgruppene som i hovedsak sogner til LO og YS og som befinner seg på bedrifter med fagforeninger), er i mindretall blant uorganiserte i norsk arbeidsliv. Denne gruppen omfatter knapt en firedel av de uorganiserte, eller om lag 214 000 personer. I tillegg finnes om lag 126 000 uorganiserte blant etablerte arbeidstakere med høyere utdanning eller i typiske lederyrker.

I figur 6.7 ser vi hvordan disse fordeler seg på ulike hovedsektorer. I *offentlig sektor* er det praktisk talt ikke uorganiserte blant det som tradisjonelt oppfattes som lett organiserbare grupper for LO-forbundene. Denne gruppen omfatter knapt 30 000 av de om lag 750 000 arbeidstakerne som oppgir at de arbeider i offentlig sektor. I tillegg kommer et tilsvarende antall blant dem som har utdanning på høyere nivå. Organisasjonsgraden blant fast etablerte arbeidstakere i offentlig sektor er svært høy (rundt 90 prosent). Man kan anta at en del av de siste ti prosentene vil være motstandere av organisering, mens andre kan være aktuelle for et medlemskap hvis de blir spurt. Rekrutteringspotensialet blant denne gruppen vil likevel være beskjedent.

Gruppen som har en mer eller mindre løs tilknytning til arbeidsmarkedet eller til arbeidsgiver, er dobbelt så stor. Det kan diskuteres hvor realistisk det er å få organisert en vesentlig høyere andel av denne gruppen i offentlig sektor. Måltrettet innsats kan kanskje bidra til at en del av disse organiserer seg mens de har ekstrajobb.

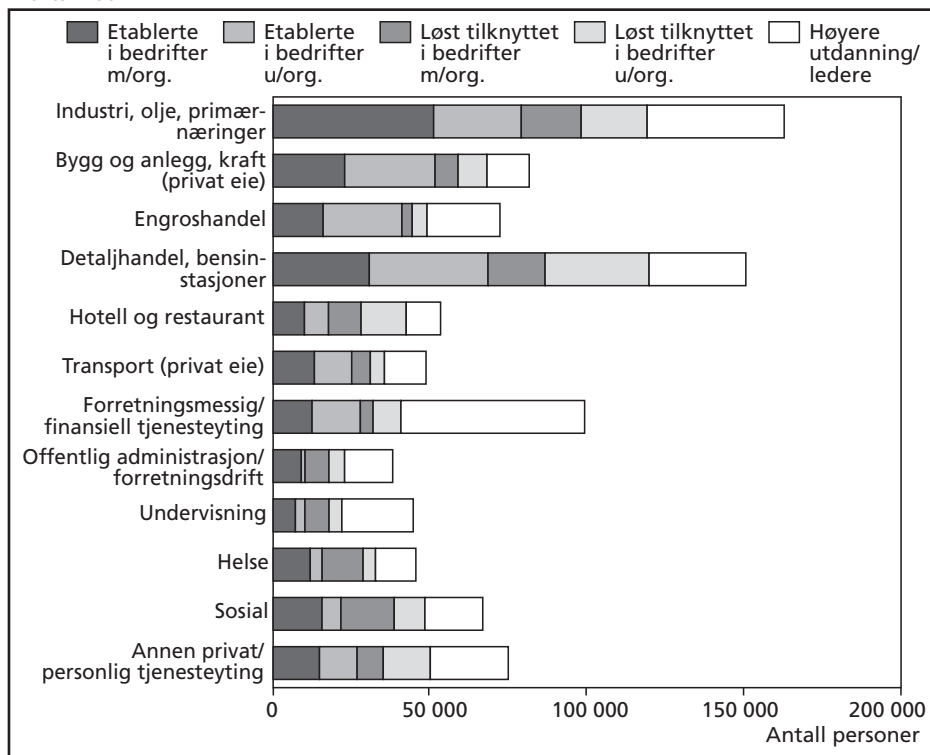
Figur 6.7 Kjennetegn ved de uorganiserte (sett under ett) etter tilknytning til arbeidsmarkedet og om det er organisasjoner til stede i bedriften eller ikke. Brutt ned på hovedsektor og utdanningsnivå. Antall personer. AKU 2. kvartal 2004



Samtidig vil mange av disse ganske raskt etablere seg fast i arbeidslivet (mange også i offentlig sektor). Rekrutteringsarbeid blant dem som er på vei inn i arbeidslivet, vil være nødvendig for å vedlikeholde nåværende organisasjonsgrad. Mulighetene for å øke organisasjonsgraden vesentlig blant denne gruppen vil imidlertid være ganske krevende, og fordrer at organisasjonene arbeider aktivt og systematisk overfor dem som er mer eller mindre løst tilknyttet arbeidsplassen.

I *privat vareproduksjon* utgjør de tradisjonelt lett organiserbare for LO-forbundene en drøy firedel av alle uorganiserte i bransjen, eller knapt 70 000 personer (og en tredel av disse er funksjonærer innen kontor, salg mv.). Blant de øvrige med en utdanningsbakgrunn som gjør at de naturlig sogner til LO-forbundene, befinner en betydelig del seg på arbeidsplasser uten organisasjoner til stede. En god del har også en løsere tilknytning til arbeidsmarkedet. Organisasjonene står dermed overfor en tredelt utfordring når det gjelder økt rekruttering. Det er et rekrutteringspotensial blant grupper som er etablert i arbeidsmarkedet og som har en utdanningsbakgrunn som gjør at de naturlig sokner til LO-forbundene. En betydelig andel av disse be-

Figur 6.8 Antall uorganiserte arbeidstakere fordelt på ulike kjennetegn. Etter næring. AKU 2. kvartal 2004



finner seg imidlertid på arbeidsplasser uten organisasjoner til stede (dette er også ofte små arbeidsplasser). Her vil rekrutteringsarbeidet være arbeidskrevende, ikke minst fordi mange av disse arbeidsplassene er små.²⁰ Samtidig finner man også her betydelige grupper som er løst tilknyttet arbeidsmarkedet. En del av disse vil være i ferd med å få en fastere tilknytning til arbeidsplassen, og er dermed også potensielle fagforeningsmedlemmer. Det kan også bemerkes at uorganiserte innen gruppen med høyere utdanning/lederjobber i betydelig grad tilhører yrkesgrupper uten et tilbud fra et etablert profesjonsforbund.

Også innen *privat tjenesteyting* finner man flere typer utfordringer når det gjelder rekruttering av uorganiserte arbeidstakere. Gruppen som tradisjonelt har vært lett å organisere for LO-forbundene, utgjør ikke mer enn knapt 120 000 av de nesten 570 000 uorganiserte i denne delen av arbeidslivet. Arbeidstakere med løs tilknytning og arbeidstakere på bedrifter uten noen organisasjoner til stede utgjør store grupper i denne sektoren, og er mest markert blant dem som har grunnskole eller videregående skole. Det er også en betydelig andel uorganiserte arbeidstakere som har høyere utdanning eller lederjobber innen privat tjenesteyting. Flertallet av disse er enten ledere uten høyere utdanning eller i yrker som ikke er klart profesjons-/akademikerorienterte.

Hvilke forskjeller finner vi så mellom ulike bransjer? Her er vi først og fremst interessert i de utfordringene som LO-forbundene står overfor, og vi velger for enkelthets skyld å gruppere alle med høyere utdanning/lederyrker i én kategori.

Innen industrien utgjør etablerte arbeidstakere på organiserte bedrifter og innen tradisjonelle LO-grupper en betydelig andel av de uorganiserte (figur 6.8). Man kan imidlertid notere seg at kun halvparten av disse er i yrker som sokner til tradisjonelle arbeiderforbund. Innen detaljhandel og hotell- og restaurantdrift er mange av de uorganiserte løst knyttet til bedriften eller arbeidsmarkedet. Det samme gjelder helse og sosial tjenesteyting. Innen forretningsmessig tjenesteyting (unntatt bransjer som vakt, renhold, vikarbyråer mv.) finner vi mange med høyere utdanning blant de mange uorganiserte.

²⁰ En del av dem som er klassifisert som "løst tilknyttet", befinner seg også på denne typen arbeidsplasser. Dette betyr at innen industri, bygg og anlegg med mer befinner nesten halvparten av de uorganiserte i LOs tradisjonelle målgrupper seg på bedrifter uten noe organisasjonsapparat til stede.

7 Sammenhengen mellom tariffavtale og organisering

I mange land vil man finne høy tariffavtaledekning kombinert med lav organisasjonsgrad. Dette kan blant annet forklares med allmenngjøring av tariffavtaler og mer automatikk i når en organisert arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale. I Norge må en arbeidstakerorganisasjon reise krav om tariffavtale på den enkelte bedrift, og slike krav reises med utgangspunkt i at organisasjonen har medlemmer på bedriften. Det finnes heller ikke mekanismer for utvidelse av tariffavtalene til uorganiserte bedrifter eller til bedrifter som blir medlem av en arbeidsgiverorganisasjon.²¹

Det er flere forhold som gjør at en analyse av sammenhengen mellom organisering og tariffavtale er av interesse. For det første vil en nærmere analyse av sammenhengen mellom organisering (individuelt og om det finnes organisasjoner til stede på arbeidsplassen) og tariffavtale si noe om styrken i de kollektive partsforholdene. Hvor er det vi finner solid etablerte partsforhold, og hvor er disse forholdene mer skjøre? Og blant hvilke yrkesgrupper og i hvilke bransjer finner vi arbeidsplasser uten kollektive partsforhold?

For det andre vil dette si noe om den situasjonen arbeidstakerorganisasjonene (og arbeidsgiverorganisasjonene) står overfor. Uorganiserte arbeidstakere (på organiserte arbeidsplasser med tariffavtale) vil i en del tilfeller oppfattes som en utfordring (eller et problem) av arbeidstakerorganisasjonene fordi disse får del i de fordelene som en tariffavtale (og tillitsvalgte på arbeidsplassen) gir, uten å ta kostnadene med et medlemskap. Hvis andelen uorganiserte blir høy i forhold til dem som er medlemmer, kan dette både føre til problemer med å rekruttere nye medlemmer og samtidig svekke organisasjonene overfor arbeidsgiver fordi disse kun har et mindretall av de ansatte i ryggen. En slik analyse vil dermed si noe om hvilke utfordringer organisasjonene står overfor når det gjelder forhandlinger og styrke i den enkelte bransje.

For det tredje vet vi fra andre undersøkelser at tariffavtalene synes å ha en effekt utover de bedrifter/arbeidstakergrupper som formelt er bundet av disse. Arbeidstakere på bedrifter uten organisasjoner til stede oppgir at lønn og arbeidsvilkår fastsettes

²¹ Vi ser her bort fra allmenngjøring av tariffavtalebestemmelser med utgangspunkt i lov om allmenngjøring av tariffavtaler mv., og som har fått betydning innen byggfagene. Undersøkelsen er foretatt før man fikk vedtak om allmenngjøring.

gjennom tariffavtale. På samme måte svarer arbeidsgivere at bedriften følger tariffavtale selv om det ikke er arbeidstakerorganisasjoner til stede.²²

7.1 Tariffavtale og organisering – privat sektor

Tabell 7.1 viser ulike kombinasjoner av arbeidstakerorganisering og type lønnsfastsettelse (tariffavtale/individuell lønnsfastsettelse).

I utgangspunktet ville vi vente at hovedtyngden av norske arbeidstakere i privat sektor enten befinner seg på organiserte arbeidsplasser med tariffavtale (a) og (b), eller på arbeidsplasser uten avtale og uten organisasjoner (f). I tillegg vet vi at en del yrkesgrupper vil ha individuell avtale om lønn og arbeidsbetingelser selv om andre grupper på bedriften dekkes av tariffavtale (e). Dette vil for eksempel være vanlig for høyere funksjonærer og ledere i privat sektor. Funksjonærer med lokal/individuell lønnsdannelse kan også være dekket av tariffavtaler uten materielle lønnsbestemmelser, og derfor havne i (d) eller (e). Vi ville ikke vente å finne grupper av vesentlig størrelse som er organisert uten å være dekket av tariffavtale, selv om dette også forekommer (d). Dette kan være arbeidstakere som er medlem av profesjonsorganisasjoner eller der organisasjonene ikke står sterkt nok til å kreve tariffavtale. Som pekt på ovenfor vet vi at tariffavtalene spiller en rolle også på bedrifter uten organisasjoner til stede (c). Dette kan dreie seg om at deler av avtalene – for eksempel lønnsattsene – brukes, uten at bedriften formelt sett er bundet av avtalen. Men det vil også være eksempler på at bedrifter formelt er bundet av en avtale uten at organisasjonene gjør seg gjeldende på arbeidsplassnivå. I utgangspunktet vil vi vente at dette ikke vil dreie seg om noen vesentlig gruppe i norsk arbeidsliv.

Tabell 7.1 Type lønnsfastsettelse og arbeidstakerorganisering. Mulige kombinasjoner

Arbeidstakerorganisering	Lønnsfastsettelse	
	Tariffavtale	Individuell avtale
Organisasjonstilbud – organisert selv	a	d
Organisasjonstilbud – ikke organisert selv	b	e
Ikke organisasjonstilbud	c	f

²² Nergaard, K. og T. Aa. Stokke (2005) "Organisasjoner og tariffavtaler." I: H. Torp (red.) *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*, s. 111–132. Oslo: Gyldendal Akademisk.

I undersøkelsen har vi opplysninger om arbeidstakeren er organisert eller ikke. Vi har også spurt de uorganiserte arbeidstakerne om det finnes organisasjoner på arbeidsplassen:

- Er det noen fagforening eller arbeidstakerorganisasjon til stede på din arbeidsplass som du kunne vært medlem av?
- (HVIS NED): Er det noen tillitsvalgte til stede på din arbeidsplass som representerer andre arbeidstakergrupper?

Vi betrakter dem som sier at det er en organisasjon de kunne vært medlem av og dem som oppgir at det finnes tillitsvalgte til stede som én gruppe. Et stort flertall av disse sier at det finnes en organisasjon de kunne vært medlem av. Vi antar videre at det å være organisert selv, også er en indikator på at det er organisasjoner til stede på arbeidsplassen. I enkelte tilfeller er dette neppe korrekt, noe som gjør at vi i noen grad vil overdrive andelen arbeidstakere som befinner seg på arbeidsplasser med organisasjoner til stede.²³

I offentlig sektor fastsettes lønn- og arbeidsvilkår gjennom tariffavtale for stort sett alle arbeidstakere. Vi ser her kun på arbeidstakere i privat sektor.

Tabell 7.2 viser at en tredel av lønntakerne i privat sektor er organiserte arbeidstakere som dekkes av tariffavtale.²⁴ En gruppe på 17 prosent oppgir at de dekkes av

Tabell 7.2 Arbeidstakerne fordelt på type lønnsfastsettelse og arbeidstakerorganisering. Privat sektor. AKU 2. kvartal 2004. N=6326. Prosent

Arbeidstakerorganisering	Lønnsfastsettelse		Totalt
	Tariffavtale	Individuell avtale	
Organisert selv	34	9	42
Organisasjoner til stede	18	14	32
Ikke organisasjonstilbud	8	18	26
Totalt	60	40	100

²³ Arbeidstakere som oppgir at de er organiserte i en fagforening/arbeidstakerorganisasjon, fikk ikke spørsmålet om det finnes et organisasjonstilbud på arbeidsplassen. Vi antar her at disse er på arbeidsplasser der det er organisasjoner til stede. En slik antakelse vil overdrive andelen arbeidstakere som er på organiserte arbeidsplasser noe, særlig blant gruppen uten tariffavtale. Dette ser vi i Levekårsundersøkelsen 2003 som stilte spørsmålene om egen organisering og om det er organisasjoner uavhengig av hverandre. Her oppgir 3 prosent av arbeidstakerne at de selv er organisert, samtidig som de angir at det ikke er tillitsvalgte/fagforeninger til stede på arbeidsplassen.

²⁴ I dette kapitlet har vi valgt å justere for frafall (dvs. "vet ikke") på spørsmålene om organisering på arbeidsplassen og tariffavtale/ikke. Vi har brukt såkalt hotdeck imputering, dvs. erstattet manglende opplysninger om ferieordning med det svaret som en mest mulig lik respondent har avgitt. Vi har lagt næring, bedriftsstørrelse og yrke til grunn. En diskusjon av denne typen frafall og metoder for å korrigere for det, er gitt i Tor Petter Bø og Inger Håland (1993): *Justering av partielt frafall i arbeidskraftsundersøkelsene* SSB Notater 1993/34.

tariffavtale og at det er organisasjoner til stede på arbeidsplassen, men er selv ikke organisert. En like stor gruppe er på arbeidsplasser uten organisasjoner eller tariffavtale. Åtte prosent av lønnstakerne i privat sektor sier at lønnen fastsettes individuelt samtidig som de er medlem av en arbeidstakerorganisasjon, og ytterligere 13 prosent har individuell lønnsfastsettelse samtidig som de befinner seg på arbeidsplasser med organisasjoner til stede.

Tabell 7.2 gir både informasjon om arbeidstakerne i privat sektor og om de arbeidsplassene som arbeidstakerne befinner seg på. Samtidig reiser dette problemstillinger for utdypende analyse og diskusjon.

- En tredel av arbeidstakerne i privat sektor befinner seg i det vi kan kalle tradisjonelle partsforhold: De er organiserte arbeidstakere som får lønna fastsatt gjennom kollektiv avtale.
- En like stor andel oppgir at de verken er organisert eller har lønn og arbeidsvilkår fastsatt gjennom tariffavtale.
- I privat sektor er tre av fire arbeidstakere enten organisert selv eller befinner seg på arbeidsplasser der det finnes arbeidstakerorganisasjoner.
- I alt oppgir 60 prosent av lønnstakerne i privat sektor at lønna fastsettes gjennom tariffavtale. Flertallet av disse (34 prosent av alle) er organiserte, mens en betydelig gruppe (26 prosent av alle) er uorganiserte. Av de sistnevnte oppgir to av tre at det finnes organisasjoner på arbeidsplassen. Dette er ikke overraskende, jamfør at en tariffavtale vanligvis vil ha effekt både for organiserte og uorganiserte arbeidstakere innen det område som avtalen dekker. Fordelingen mellom organiserte og uorganiserte med tariffavtale kan ses som en indikator på arbeidstakerorganisasjonens styrke vis-à-vis arbeidsgiver. Samtidig vil organisasjonene antakelig stå overfor interne utfordringer økonomisk og rekrutteringsmessig hvis mange av dem som dekkes av tariffavtalen, velger å være uorganisert. *Vi ser nærmere på hvor i arbeidslivet organisasjonene har et godt grep på sine arbeidsplasser, i betydningen at de rekrutterer godt blant dem som dekkes av tariffavtalene. Og hvor finner vi mange arbeidstakere som omfattes av tariffavtale uten å være organiserte?*
- Kun 18 prosent av arbeidstakerne i privat sektor befinner seg på arbeidsplasser som tilsynelatende ikke har noen form for kollektive partsforhold, det vil si der det verken er kollektiv avtale eller organisasjoner.²⁵ Selv om dette vil omfatte en god del personer (om lag 250 000 arbeidstakere), er dette langt færre enn

²⁵ Vi har kun informasjon fra den enkelte arbeidstaker om han eller hun dekkes av tariffavtale. Vi har her forutsatt at hvis vedkommende ikke er dekket av tariffavtale og det ikke er organisasjoner til stede på arbeidsplassen, så er sannsynligheten stor for at arbeidsplassen ikke har kollektive institusjoner til stede.

for eksempel antall uorganiserte arbeidstakere. *Er så dette arbeidstakere med høye kvalifikasjoner som har tradisjon for å selv å ivareta sine lønns- og arbeidsvilkår (eksempelvis deler av forretningsmessig tjenesteyting)? Eller er dette de delene av arbeidslivet hvor mange vil mene at organisasjonene har en jobb å gjøre – men der det er vanskelig å få fotfeste?*

- Også i denne undersøkelsen finner vi en viss andel arbeidstakere som oppgir at lønna fastsettes gjennom tariffavtale samtidig som det ikke er noen arbeidstakerorganisasjon til stede. *Vi vil se nærmere på hvor i arbeidslivet dette fenomenet forekommer.*
- Ikke alle organiserte arbeidstakere dekkes av tariffavtale. Samlet har organisasjonene drøye 100 000 medlemmer som oppgir at lønna fastsettes individuelt. *Et spørsmål er om dette dreier seg om profesjonsorganisasjoner (som ofte har et omfattende yrkesfaglig tilbud til sine medlemmer i tillegg til tradisjonelle medlemsgoder som for eksempel tariffavtale), eller om dette også er arbeidstakere som søker til organisasjoner/er i yrker hvor man vanligvis vil finne kollektiv lønnsdannelse.*

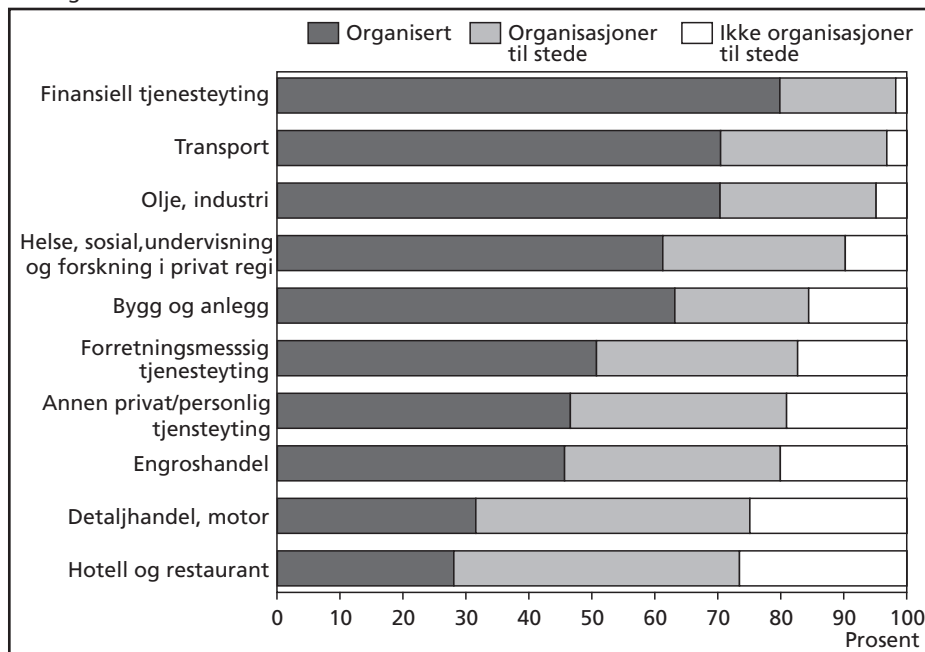
Hvor i arbeidslivet rekrutterer organisasjonene godt blant dem som omfattes av tariffavtalene?

I privat sektor omfatter gruppen arbeidstakere med tariffavtale om lag 60 prosent av arbeidstakerne. Vi har pekt på at en sentral problemstilling for arbeidstakerorganisasjonene er hvor mange av dem som omfattes av en tariffavtale som også er organisert. Hvis mange av dem som omfattes av tariffavtalene, ikke er organiserte, kan dette på sikt føre til at også de organiserte arbeidstakerne stiller spørsmål ved sitt medlemskap. Man kan i tillegg anta at partsforholdene er sterkest i bransjer og på arbeidsplasser der organisasjonene har klart å rekruttere mange av de potensielle medlemmene. Undersøkelsen gir ikke informasjon om organisasjonsgraden på den enkelte bedrift, kun på bransjenivå. Dette vil likevel gi en indikator på hvor i arbeidslivet et flertall av de tariffdekkede arbeidstakerne er organisert og i hvilke bransjer kun et mindretall av dem som omfattes av en tariffavtale, er organisert.

Figur 7.1 viser hvor stor andel av arbeidstakerne med tariffavtale som oppgir at de er organisert, hvor mange som er uorganiserte, men med et organisasjonstilbud på arbeidsplassen og hvor mange som oppgir at det ikke finnes organisasjoner på arbeidsplassen.

Innen finansiell tjenesteyting, industri og transport er to tredeler eller flere av dem som er dekket av tariffavtale, også organisert. Organisasjonene synes dermed å ha en solid posisjon på de arbeidsplasser der de er til stede. Innen hotell- og restaurantdrift, detaljhandel og engroshandel er det flere uorganiserte enn organi-

Figur 7.1 Trekk ved arbeidstakerorganiseringen blant arbeidstakere som får lønna fastsatt ved tariffavtale. Organisasjonsmedlemmer, uorganiserte på organiserte arbeidsplasser og arbeidstakere som oppgir at det ikke er organisasjoner til stede på arbeidsplassen. Privat sektor, etter næring. AKU 2. kvartal 2004



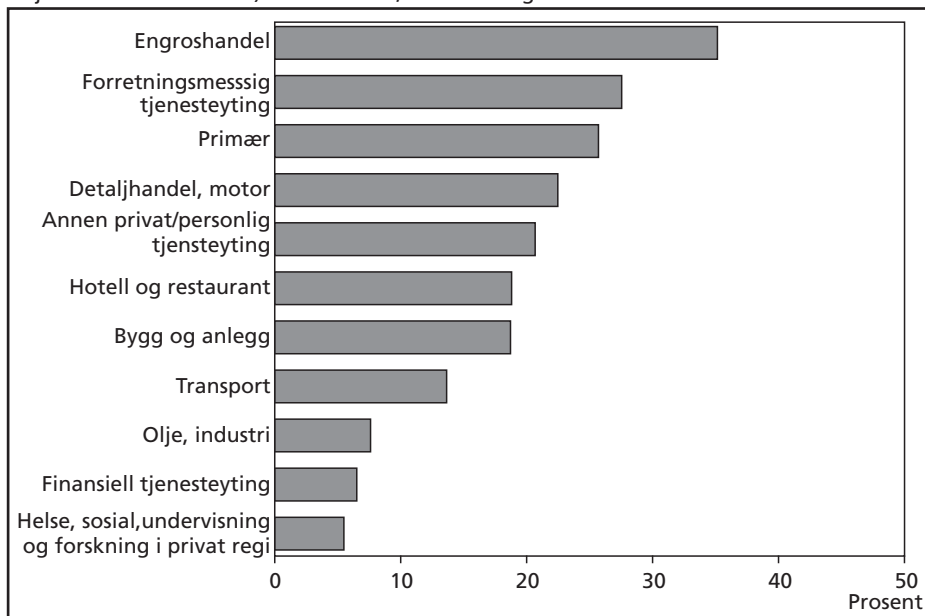
serte blant dem som oppgir å være dekket av tariffavtale. Her finner vi også en ikke ubetydelig andel som oppgir å være tariffdekket selv om det ikke finnes organisasjoner på arbeidsplassen.

Undersøkelser med utgangspunkt i bedrifter bekrefter mønstret (Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003). I bransjer som detaljhandel og noe mindre markert innen hotell- og restaurantvirksomhet og bygg og anlegg befinner en betydelig andel av arbeidstakere seg i bedrifter der tariffavtale er kombinert med lav organisasjonsgrad eller uten organisasjoner til stede.

Arbeidstakere uten kollektive partsforhold (uten avtale/organisasjoner til stede)

I privat sektor oppgir 17 prosent av lønntakerne at det ikke er organiserte arbeidstakere på bedriften og at deres egne lønns- og arbeidsvilkår fastsettes individuelt. Dette utelukker ikke at andre arbeidstakere på bedriften kan ha tariffavtale selv om vi vil anta at dette vanligvis ikke vil være tilfelle i og med at ikke er organisasjoner til stede på arbeidsplassen.

Figur 7.2 Andel arbeidstakere i bedrifter uten kollektive institusjoner til stede (verken organisasjoner eller tariffavtale). Privat sektor, etter næring. AKU 2. kvartal 2004



Fenomenet er knyttet til små bedrifter. I bedrifter med under fem ansatte oppgir omtrent halvparten av arbeidstakerne at de verken har tariffavtale eller at det finnes organisasjoner til stede. Andelen er også høy blant arbeidstakere i bedrifter med seks til ni ansatte, mens «kollektivtomme» arbeidsplasser er et sjeldent fenomen blant ansatte i bedrifter med mer enn 50 ansatte (se tabell 7.3 på neste side).

Innen bransjer som engroshandel, forretningsmessig tjenesteyting og innen detaljhandel arbeider en betydelig andel av arbeidstakerne i bedrifter uten kollektive institusjoner (figur 7.2). Bedriftsundersøkelsen (Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003) tegner noenlunde samme bilde av hvor i arbeidslivet vi finner arbeidstakere uten kollektive partsforhold.

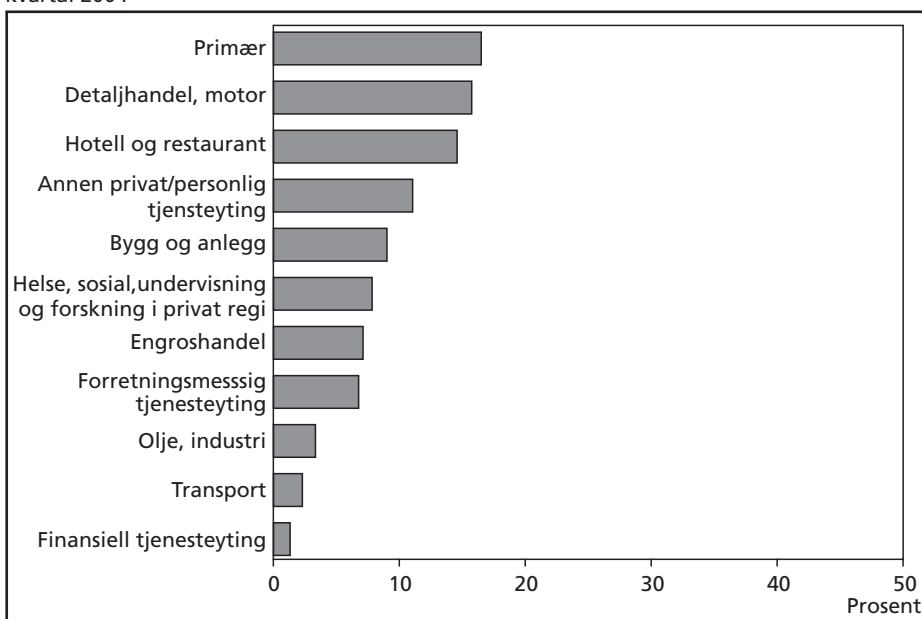
Arbeidstakere/bedrifter med tariffavtale, men uten at det er organisasjoner til stede

Et fenomen som vi ville vente har liten betydning (inntil videre) i norsk arbeidsliv, er arbeidsplasser og arbeidstakere som har tariffavtale, men uten at det er organisasjoner til stede på arbeidsplassen. I all hovedsak vil en tariffavtale i norsk arbeidsliv først aktiveres når en arbeidstakerorganisasjonen har nok medlemmer på en bedrift til å gjøre dette. Likevel vet vi at arbeidstakere og bedrifter oppgir at lønna fastsettes gjennom tariffavtale selv der det ikke er (lokale) fagforeninger til stede på arbeidsplassen.

Vi har sett at dette fenomenet omfatter i underkant av ti prosent av lønnstakerne i privat sektor (inkludert dem som svarer at de ikke vet om det er organisasjoner til stede på arbeidsplassen).

Dette fenomenet er mest vanlig innen bransjer som detaljhandel, hotell- og restaurantdrift og primærnæringene (figur 7.3), og er først og fremst noe som kjennetegner små bedrifter. I bedrifter med under ti ansatte oppgir vel 15 prosent av

Figur 7.3 Andel arbeidstakere som oppgir at lønna fastsettes gjennom tariffavtale samtidig som det ikke er organisasjoner til stede på arbeidsplassen. Privat sektor, etter næring. AKU 2. kvartal 2004



Tabell 7.3 Andel arbeidstakere i bedrifter uten kollektive institusjoner til stede og andel arbeidstakere som oppgir at lønna fastsettes gjennom tariffavtale samtidig som det ikke er organisasjoner til stede på arbeidsplassen. Etter bedriftsstørrelse. Privat sektor. AKU 2. kvartal 2004. Prosent

	Uten kollektive institusjoner	Avtale, men ikke organisasjoner til stede	N
1–5 ansatte	47	15	704
6–9 ansatte	30	16	1019
10–19 ansatte	21	10	982
20–49 ansatte	12	6	1072
50–100 ansatte	8	5	670
100–199 ansatte	7	2	569
Over 200 ansatte	3	2	1210

arbeidstakerne at de omfattes av tariffavtale samtidig som det ikke er organisasjoner på arbeidsplassen (tabell 7.3). 70 prosent av arbeidstakere som oppgir å ha tariffavtale uten at det er organisasjoner til stede på bedriften, befinner seg i mindre bedrifter (under 20 ansatte), halvparten i bedrifter med under ti ansatte.

Som referert ovenfor oppgir også bedriftene (der daglig leder er intervjuet) at lønns- og arbeidsvilkår bestemmes av tariffavtale selv om det ikke finnes organisasjoner på arbeidsplassen. Dette gjelder 14 prosent av bedriftene i privat sektor med mer enn ti ansatte – åtte prosent av arbeidstakerne befinner seg i disse bedriftene.²⁶

En undersøkelse av denne typen kan ikke fortelle hvorfor bedrifter synes å følge en tariffavtale når det ikke er organisasjoner til stede. En forklaring kan være at det tidligere har vært organiserte til stede eller at arbeidsgiver på andre måter er blitt bundet av tariffavtale. En tilleggsforklaring kan være at mindre bedrifter i en del bransjer benytter satsene i de landsdekkende avtalene uten at bedriften er part i disse. I slike tilfeller kan man også spørre om bedriftene følger deler av bestemmelsene i tariffavtalen (for eksempel lønnsatsene), mens andre bestemmelser ikke nødvendigvis legges til grunn.

Organiserte uten tariffavtale

Om lag 100 000 arbeidstakere i privat sektor oppgir at de er organisert, men at lønna fastsettes individuelt. Er dette i hovedsak arbeidstakere som er tilknyttet profesjonsorganisasjoner, der kollektiv lønnsdannelse ikke er den vesentlige årsaken til medlemskapet? Eller er det arbeidstakere som ikke oppnår tariffavtale for eksempel fordi organisasjonsgraden er for lav?

- To av tre befinner seg i yrker som vi vet har tradisjon for individuell lønnsfastsettelse: lederyrker, akademikeryrker og høyskoleyrker (for eksempel en del yrker innen økonomi, administrasjon og salg).
- Om lag halvparten er organiserte i forbund tilsluttet Akademikerne eller i frittstående organisasjoner (NITO, Lederne mfl.).
- En firedel av dem som er organisert uten å ha tariffavtale, er verken høyere funksjonærer/i utdanningsyrker eller medlem av de typiske utdanningsforbundene. Her finner vi de fleste typer jobber, bransjer og forbund representert. Drøye halvparten av disse befinner seg på mindre arbeidsplasser, noe som kan være med på å forklare fraværet av tariffavtale.

²⁶ Kilde er Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 2003, se note 22.

7.2 Avslutning

Vi har i dette kapitlet sett på sammenhengen mellom organisering og tariffavtaler i norsk arbeidsliv. Organiserte arbeidstakere med tariffavtale utgjør kun en tredel av lønnstakerne i privat sektor. Uorganiserte arbeidstakere uten tariffavtale utgjør en nesten like stor gruppe. Disse to yttergruppene på en skala for kollektive partsforhold er dermed om lag like store.

Bildet av norsk arbeidsliv er imidlertid mer komplekst. Tariffavtalene omfatter også en betydelig andel arbeidstakere som ikke er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. I privat sektor er det mange uorganiserte blant dem som oppgir å være tariffdekket. Samtidig vil mange av dem som oppgir at lønna fastsettes individuelt, være på arbeidsplasser med organisasjoner (og tariffavtaler) til stede, og en mindre andel vil også være organiserte selv. Og det finnes arbeidsplasser der tariffavtalene spiller en rolle selv om det ikke er organisasjoner til stede. Andelen arbeidstakere som befinner seg på arbeidsplasser helt uten kollektive partsforhold, det vil si uten avtale og uten organisasjoner til stede, er dermed ganske begrenset.

Det kan argumenteres for at slike undersøkelser i noen grad vil overdrive tilstedeværelsen av særlig kollektiv avtale og av kollektive ordninger generelt. Registerbaserte tall – som antakelig gir et riktigere bilde – gir lavere tariffavtaledekning enn det vi får gjennom spørreundersøkelser (se kapittel 8). Tilstedeværelsen av organiserte arbeidstakere betyr heller ikke at organisasjonene spiller en viktig rolle på arbeidsplassen. På den annen side tegner undersøkelser med utgangspunkt i bedrifter noenlunde samme bilde som vår undersøkelse. Tariffavtalene spiller en rolle også i en del mindre bedrifter uten arbeidstakerorganisasjoner til stede, og totalt fravær av kollektive institusjoner synes langt på vei å være begrenset til mindre bedrifter.

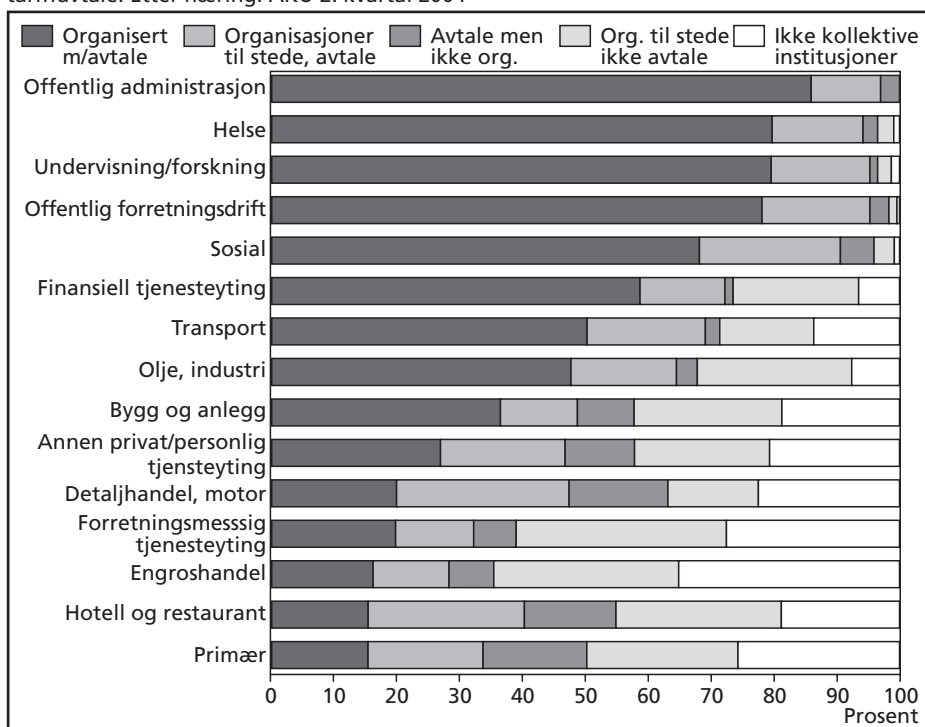
I figur 7.4 har vi gruppert arbeidstakerne etter hvilke typer kollektive partsforhold som kjennetegner arbeidsforholdet. Sammenstillingen av organisering og tariffavtale illustrerer at partsforholdene varierer sterkt i norsk arbeidsliv. Innen offentlig sektor, som vi ikke har sett på i dette kapitlet, omfattes stort sett alle arbeidstakere av tariffavtale, og organisasjonene har klart å rekruttere det store flertallet av dem som dekkes. I offentlig sektor-dominerte bransjer utgjør dermed kjernegruppen for arbeidstakerorganisasjonene – tariffdekkede medlemmer – en stor andel av alle arbeidstakere. I privat sektor finner vi større variasjon. I bransjer som industri, privat transport og finansiell tjenesteyting utgjør organiserte arbeidstakere med tariffavtale rundt halvparten eller mer av alle arbeidstakere. Et betydelig flertall av dem som dekkes av tariffavtale, er også arbeidstakerorganisert. I så måte kan man argumentere for at disse bransjene preges av tradisjonelle kollektive partsforhold, og at organisasjonene står sterkt.

I andre bransjer finner vi at tariffavtalene synes å spille en mer omfattende rolle enn man ville ventet ut fra organisasjonenes medlemsgrunnlag. Dette gjelder blant

annet innen detaljhandel og hotell- og restaurantvirksomhet. Et flertall av arbeidstakerne oppgir at lønna fastsettes ved tariffavtale, men organisasjonene har kun et mindretall av disse som medlemmer. Her finner vi også at tariffavtaler tilsynelatende benyttes på bedrifter der det ikke finnes organisasjoner til stede. Et spørsmål som kan stilles, er hvilken effekt dette har på lokale og sentrale partsforhold i bransjen. Er det særlig her man på sikt vil se en svekkelse av tariffavtales betydning? Eller må man analysere opprettelse av tariffavtale/bruk av tariffavtalebestemmelser som et fenomen som strekker seg utover arbeidstakersidens styrke?

Enkelte bransjer kjennetegnes også av at avtaledekningen generelt er lav samtidig som organisasjonene står ganske svakt – det vil si at andelen arbeidstakere på arbeidsplasser uten kollektive institusjoner er høy sammenlignet med andre deler av norsk arbeidsliv. Eksempler er engroshandel og forretningsmessig tjenesteyting. Her dominerer yrkesgrupper som tradisjonelt ikke har vært organisert eller omfattet av tariffavtale (funksjonærer på høyere/midlere nivå).

Figur 7.4 Alle arbeidstakere. Disse er gruppert i organisasjonsmedlemmer med tariffavtale, arbeidstakere på organiserte arbeidsplasser og tariffavtale, arbeidstakere med tariffavtale som oppgir at det ikke er organisasjoner til stede på arbeidsplassen og arbeidstakere uten tariffavtale. Etter næring. AKU 2. kvartal 2004



8 Registertall

Både organisasjonsgraden og tariffavtaledekningen kan måles ut fra forskjellige kilder. Erfaringsvis er registertall godt egnet til å måle den samlede organisasjonsgraden eller avtaledekningen, samt å vise utviklingen over tid. Andre datakilder vil kunne utfylle dette, men er også spesielt egnet for nedbrytninger etter kjennetegn ved arbeidstakere og arbeidsforhold. Kildene for arbeidstakersidens organisasjonsgrader og tariffavtaledekning er altså to, avhengig av formålet. Her presenteres registertall, mens surveytall analyseres ellers i rapporten.

8.1 Organisasjonsgraden

Organisasjonsgrad uttrykker forholdet mellom antall organiserte og antall organiserbare. For arbeidstakerorganisasjonene operasjonaliseres dette til forholdet mellom antall organiserte lønnstakere og antall yrkesaktive lønnstakere i arbeidsstyrken. Antall organiserte arbeidstakere finner vi med utgangspunkt i organisasjonenes statistikk over samlet medlemstall (tabell 8.1).

Det er utviklet kriterier for hvordan organisasjonenes medlemstall skal bearbejdes slik at bare yrkesaktive lønnstakere telles. Formålet er å ta grupper som elev- og studentmedlemmer, pensjonister, selvstendig næringsdrivende og arbeidsledige ut av beregningsgrunnlaget. Dette arbeidet er ikke ukomplisert, og det finnes grupper som det kan diskuteres om er yrkesaktive lønnstakere eller ikke. Ett eksempel er studenter som organiserer seg i forbindelse med et deltidsarbeid, et annet er personer som er midlertidig ute av arbeidsmarkedet på grunn av permisjon eller lignende. I det første tilfellet har vi av hensyn til konsistens mellom organisasjonene valgt å ta

Tabell 8.1 Samlet medlemstall i hovedorganisasjonene, 31. desember 2004

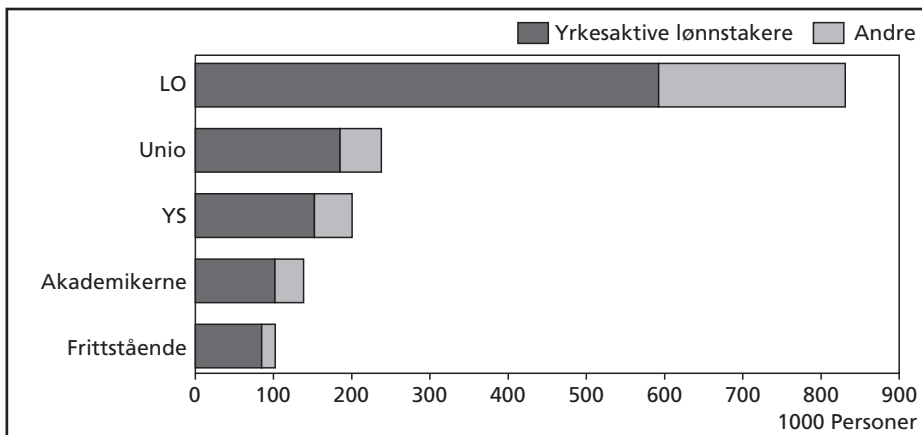
LO	831 068
Unio	237 671
YS	200 610
Akademikerne	138 563
Frittstående forbund	102 325

identifiserbare studentmedlemmer ut av beregningsgrunnlaget, deltidsarbeidende som har et vanlig medlemskap er derimot med. Det andre tilfellet omfatter medlemskategorier som det ikke alltid er like lett å identifisere, og derfor er det ikke gjort noe forsøk på å trekke dem ut av beregningsgrunnlaget. Vår beregning av forholdet mellom yrkesaktive lønnstakere og summen av andre medlemskategorier i hovedorganisasjonene er gjengitt i figur 8.1.

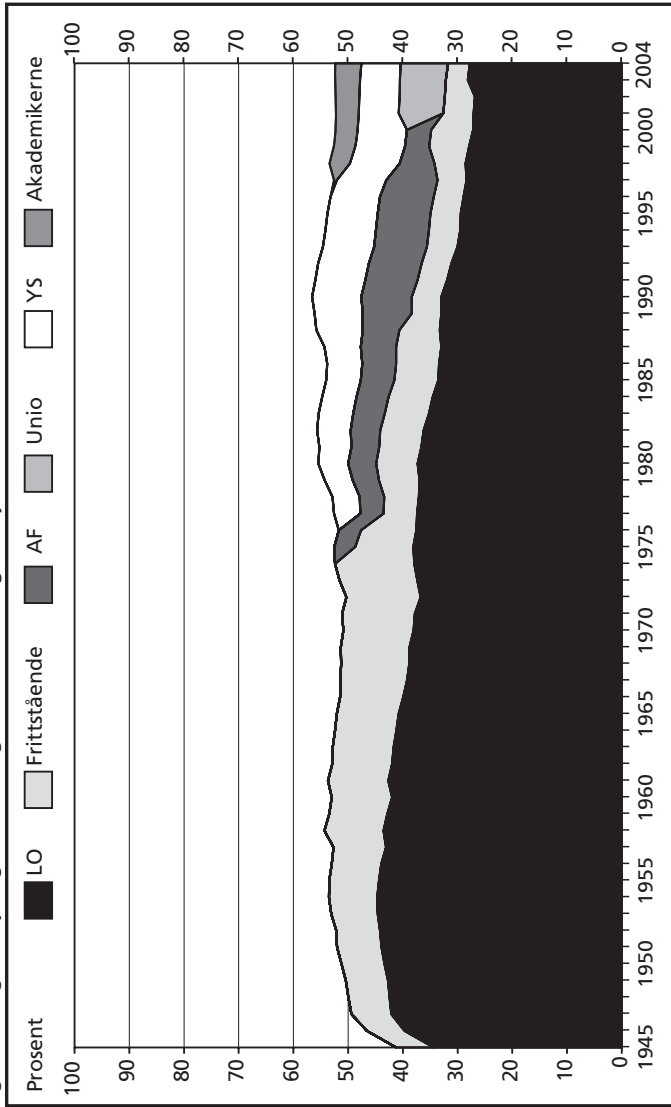
Vi bruker alle lønnstakere i arbeidsstyrken, uavhengig av arbeidstid og ansettelsesform, som uttrykk for potensielle medlemmer. Det er tilstrekkelig å oppgi at man har arbeidet noen få timer i «referanseuken» eller vært midlertidig borte fra tilsvarende arbeid, for å bli registrert som sysselsatt i AKU. Det siste valget har også sammenheng med standarder etablert i andre land, og gjør at organisasjonsgrader blir sammenlignbare. Det er likevel åpenbart at arbeidstid, ansettelsesform og andre kjennetegn ved arbeidstakerne har betydning for organisasjonstilbøyeligheten. Survey-data egner seg imidlertid bedre enn medlemsstatistikk til å belyse slike forhold.

Organisasjonsgraden i Norge fordelt på hovedorganisasjoner er framstilt i tabell 8.2 og figur 8.2. Utviklingen viser for det første en stabil organisasjonsgrad i Norge i hele etterkrigstiden, likevel er det et visst fall mot slutten av perioden. For det andre har LO tapt andeler til de andre organisasjonene gjennom hele etterkrigstiden.

Figur 8.1 Yrkesaktive medlemmer og andre medlemmer i hovedorganisasjonene, 31. desember 2004



Figur 8.2 Organisasjonsgraden i Norge etter hovedorganisasjon, 1945–2004*



* For å etablere en ubrudd tallserie over sysselsetting i hele perioden er det gjort bruk av antall lønnstakere etter nasjonalregnskapsstatistikken 1949–2004. Denne har samme sysselsettingskriterier som AKU, men inkluderer ansatte i utenriks skipsfart og ligger dermed noe (men varierende) over AKU.

Tabell 8.2 Yrkesaktive medlemmer og organisasjonsgrader etter hovedorganisasjon, 1990–2004

	AKU	LO	%	YS	%	AF	%	Unio	%	FS	%	Samlet
1990	1804000	602235	33,4	164842	9,1	168006	9,3			98628	5,5	57,3
1991	1797000	583099	32,4	167188	9,3	173719	9,7			98519	5,5	56,9
1992	1795000	573439	31,9	170871	9,5	177620	9,9			100633	5,6	57,0
1993	1799000	562921	31,3	174955	9,7	181287	10,1			104359	5,8	56,9
1994	1834000	568207	31,0	177561	9,7	186528	10,2			109787	6,0	56,8
1995	1882000	580729	30,9	181065	9,6	190417	10,1			108929	5,8	56,4
1996	1952000	589283	30,2	184329	9,4	199575	10,2			111772	5,7	55,6
1997	2017000	593875	29,4	188786	9,4	196321	9,7	10827	0,5	111160	5,5	54,6
1998	2063000	605151	29,3	192697	9,3	134198	6,5	78999	3,8	119867	5,8	54,8
1999	2083000	594685	28,5	194337	9,3	93773	4,5	83271	4,0	156211	7,5	53,9
2000	2099000	579127	27,6	192656	9,2	94809	4,5	86627	4,1	164385	7,8	53,2
2001	2108000	580000	27,5	157434	7,5			89230	4,2	118469	5,6	53,1
2002	2118000	576000	27,2	156805	7,4			93139	4,4	116936	5,5	52,9
2003	2098000	598992	28,6	155409	7,4			97071	4,6	178198	8,5	53,2
2004	2105000	592388	28,1	152342	7,2			101759	4,8	185128	8,8	53,0

Forløpere til YS og AF er i figur 8.2 gruppert sammen med frittstående forbund. Organisasjonsgraden er målt ved utgangen av året, for 1998 og 1999 er medlemstallene i AF, Akademikerne og frittstående forbund imidlertid målt 1. januar påfølgende år for å fange opp forbundsoverganger.

Organisasjonsgraden har vist en synkende tendens siden begynnelsen av 1990-tallet. Årsakene er sikkert mange, men den sterke sysselsettingsveksten siden 1993 spiller en vesentlig rolle. Mens sysselsettingen i perioden 1993–1998 vokste med 257 000, økte organisasjonenes medlemstall bare med 106 000. Tall fra tidligere perioder med sterk sysselsettingsvekst kan tyde på at organisasjonene bruker noe tid på å organisere tilstrømningen til arbeidsmarkedet. Når organisasjonsgraden fortsetter å falle samtidig som veksten i sysselsettingen flater ut, tyder det derimot på at fallet i organisasjonsgrad er uttrykk for en mer langvarig trend. I utgangspunktet må en derfor anta at organisasjonsgraden nå har stabilisert seg på rundt 53 prosent. Tabell 8.2 viser ellers at LOs relative oppslutning går tilbake, med unntak av veksten i 2003 (dannelsen av Fagforbundet). De andre organisasjonenes relative andeler vokste til midten av 1990-tallet, men har stagnert eller falt (YS) de siste årene. Det kan også nevnes at 92,4 prosent av de organiserte lønnstakerne er å finne i en hovedorganisasjon. Siden etableringen av AF og YS på 1970-tallet har oppslutningen om frittstående forbund ligget på rundt ti prosent av de organiserte. Situasjonen i dag markerer den laveste oppslutningen hittil for frittstående forbund.

8.2 Tariffavtaledekningen

Innen statlig og kommunal sektor antas det allment at tariffavtaler inngått av en arbeidsgiver eller arbeidsgiverorganisasjon må praktiseres i alle virksomheter og overfor alle ansatte, uansett om de ansatte er organiserte eller ikke. I staten sikres dette gjennom behandlingen av hovedtariffavtalene i Stortinget. I kommunal sektor antas det at ulovfestede forvaltningsrettslige likebehandlingsnormer har en tilsvarende virkning. Tariffavtaledekningen i offentlig sektor kan derfor settes til 100 prosent av de ansatte.

Tariffavtaledekningen i privat sektor kan måles på forskjellige måter.²⁷ Den metoden som benyttes her, gjør bruk av tall for dekningen av Avtalefestet pensjon, mens surveytall er brukt tidligere i rapporten. AFP ble vedtatt innført i lønnsoppgjøret i 1988, og dekker alle arbeidstakere i en bedrift forutsatt at denne er med i ordningen. En tariffavtale dekker bare de stillingsgrupper eller funksjoner som

²⁷ Se Torgeir Aarvaag Stokke: "Hva vet vi om tariffavtaledekningen i Norge?", i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, vol 15, nr. 2, 1998.

avtalen angir, dermed kan AFP brukes som grunnlag for å gi et øvre anslag på tariffavtaledekkningen.

AFP er tatt inn i svært mange tariffavtaler i privat sektor. Ved å knytte bedriftsopplysninger til Arbeidstakerregisteret (ATR), kan Felleskontoret for LO/NHO-ordningene opplyse om antall arbeidstakere ansatt i de bedriftene som omfattes av den AFP-ordningen som Felleskontoret administrerer. En oversikt basert på tall fra 2. kvartal 2005 er gjengitt i tabell 8.3.

Antall lønnstakere i ATR ligger noe lavere enn i Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) som vi blant annet benytter i forbindelse med beregning av organisasjonsgrader. Underrapporteringen er på tre-fire prosent i de største områdene av privat sektor, noe som gir grunnlag for å øke antallet lønnstakere dekket av AFP fra 540 000 til 560 000. De tariffavtaledekkede områdene som faller utenfor denne AFP-ordningen, er tariffavtaler innenfor bank- og forsikringsvirksomhet, skipsfart, apotek samt NITOs, Teknas og noen andre funksjonærforbunds avtaler med uorganiserte arbeidsgivere. Her er det enten egne AFP-ordninger, eller tariffavtalene mangler AFP. På basis av opplysninger fra organisasjonene kan antall tariffavtaledekkede økes til 665 000.

I tillegg kommer NAVOs overenskomstområder minus helseforetakene (regnes her som offentlig sektor) samt HUK-området innen HSH (det tidligere APO-området). Disse har enten egne AFP-ordninger, eller er medlem av den statlige eller kommunale ordningen. Totalt gir det et anslag på 765 000 tariffavtaledekkede i privat sektor. Ifølge Arbeidskraftundersøkelsene i 2005 var antallet lønnstakere i privat sektor gjennomsnittlig 1 390 000. Det gir et anslag på tariffavtaledekkning, basert på dekning av avtalefestet pensjon med tillegg, på 55 prosent av privat sektor.

Tabell 8.3 Organisasjoner og arbeidstakere dekket av AFP, 2. kvartal 2005

Næringslivets Hovedorganisasjon	364 090
Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon	48 046
Samvirkeforetakenes Forhandlingsorganisasjon	17 812
Landbrukets Arbeidsgiverforening	10 473
Maskinentreprenørenes Forbund	3457
Norges Rederiforbund	2859
Studentsamskipnadens Arbeidsgiverforening	2033
Glassbransjeforbundet i Norge	1021
Norges Lastebileier-Forbund	804
Arbeidsmarkedsbedriftenes Landsforening	776
Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening	449
Arbeidssamvirkenes Landsforening ASVL	338
Direkteavtaler, LO-forbund	81 100
Direkteavtaler, YS-forbund	7449
Sum	540 707

Anslaget er i stor grad basert på dekning av avtalefestet pensjon, og er derfor sannsynligvis høyere enn tariffavtaledekningen. Selv med innslag av usikkerhet i anslagene, kan en derfor si at det er vanskelig å anta en tariffavtaledekning i privat sektor i Norge på over 55 prosent. For arbeidsmarkedet totalt gir det en tariffavtaledekning på maksimalt 70 prosent av alle lønnstakere.

Over tid er det lite variasjon i denne måten å beregne tariffavtaledekningen på. Tilsvarende beregninger for 1997 og 1999 ga også 55 prosent. I 2001 sank beregningen til 53 prosent, mens den både i 2004 og 2005 igjen var på 55 prosent. Hvis vi ser på arbeidstakere dekket av AFP i LO-NHO-ordningen over tid (tabell 8.4), er det likevel et fall ikke ulikt det som ble avdekket i forbindelse med målingen av organisasjonsgraden.

Årsaken til at tariffavtaledekningen i privat sektor er stabil samlet sett selv om antallet som omfattes av AFP i LO-NHO-ordningen synker, har nok først og fremst sammenheng med at NAVO vokser. Når tidligere statlig virksomhet flyttes over i privat sektor, er disse områdene (nær) 100 prosent tariffdekket. Dermed vil de trekke tariffavtaledekningen opp, eller kompensere for et eventuelt fall i øvrig privat sektor.

Tabell 8.4 Arbeidstakere (fakturerte) dekket av AFP i LO-NHO-ordningen, 2. kvartal 1997–2005*

1997	525 914
1998	543 487
1999	562 714
2000	554 042
2001	548 550
2002	543 950
2003	538 850
2004	531 289
2005	519 742

* I motsetning til tabell 8.3 inneholder tabellen tall for antall arbeidstakere det er fakturert for i AFP-ordningen. Det betyr at ansatte som enten er omfattet av andre AFP-ordninger (i hovedsak KLP), ansatte med lavere pensjonsalder og bedrifter som ikke har minimum én ansatt i tillegg til eier, ikke kommer med.

Vedlegg 1 Tilleggsspørsmålene i AKU

2. kvartal 2004

1. Er du medlem i noe fagforbund eller arbeidstakerorganisasjon?

- 1 JA → Spm. 2
- 2 NEI → Spm. 4

Filter: Hvis 'ja' i TU-spm. 1:

2. Hva heter forbundet eller organisasjonen du er medlem av? (prekodet liste over de største forbundene)

Filter: Hvis 'ja' i TU-spm. 1 (kodes uavhengig av TU-spm. 2)

3. Tilhører din organisasjon LO, YS, UHO (Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon?), Akademikerne, eller er den ikke tilsluttet noen hovedorganisasjon?

- 1 LO
- 2 YS
- 3 UHO
- 4 AKADEMIKERNE
- 5 IKKE TILSLUTTET NOEN HOVEDORGANISASJON
- 6 ANNET

Filter: Hvis 'nei' eller 'vet ikke' i TU-spm. 1

4. Er det noen fagforening eller arbeidstakerorganisasjon til stede på din arbeidsplass som du kunne vært medlem av?

- 1 JA
- 2 NEI

Filter: Hvis 'nei' eller 'vet ikke' i TU-spm. 4

5. Er det noen tillitsvalgte til stede på din arbeidsplass som representerer andre arbeidstakergrupper?

- 1 JA
- 2 NEI

Filter: Til alle ansatte i privat virksomhet (kode 1 og 2 i AKU-spm. 8, samt kode 1 i spm. 9 hvis 1 i 8)

6. Er dine lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis regulert av en tariffavtale eller overenskomst, eller reguleres de kun gjennom individuell avtale mellom deg og din arbeidsgiver?

- 1 HELT ELLER DELVIS REGULERT AV TARIFFAVTALE/OVERENSKOMST
- 2 KUN INDIVIDUELL AVTALE / KONTRAKT
- 3 KOMBINASJON AV TARIFFAVTALE/OVERENSKOMST OG INDIVIDUELL AVTALE/KONTRAKT
- 4 HAR INGEN AVTALE I DET HELE TATT
- 5 ANNET

Vedlegg 2 Logistisk regresjon

Tabell V2 Sannsynlighet for å være organisert. Separate analyser for privat og offentlig sektor. Logistisk regresjon. Estimerte effekter av forklaringsfaktoren (B) og standardfeil. AKU 2004 2. kvartal.

	Privat sektor N = 6103		Offentlig sektor N = 3667	
	Koeffisient (B)	S.E.	Koeffisient (B)	S.E.
Næring – privat sektor				
Primærnæringer	-0,58*	0,25		
Bygg/anlegg	-0,22	0,12		
Engroshandel	-0,77**	0,14		
Detaljhandel	-0,59**	0,12		
Hotell/restaurant	-1,00**	0,21		
Privat transport	0,10	0,12		
Finansiell tjenesteyting	0,78**	0,19		
Forr.tjenesteyting	-0,12	0,12		
Offentlig sektor-dominert virksomhet	0,74**	0,13		
Annen tjenesteyting	0,05	0,17		
Næring – offentlig sektor				
Offentlig forretningsdrift			-0,24	0,26
Undervisning/forskning			-0,29	0,19
Helse/veterinærtjenester			0,23	0,20
Sosial			-0,27	0,20
Annen offentlig tjenesteyting			-0,31	0,34
Bedriftsstørrelse				
1-5 ansatte	-1,21**	0,13	-0,37	0,32
6-9 ansatte	-0,68**	0,11	0,14	0,24
10-19 ansatte	-0,39**	0,11	0,09	0,19
50-100 ansatte	0,31**	0,12	0,03	0,18
100-199 ansatte	0,28*	0,12	0,27	0,23
Over 200 ansatte	0,82**	0,10	0,02	0,16
Kjønn				
Kvinne	0,13	0,08	0,18	0,13
Alder				
16-24 år	-0,82**	0,14	-1,15**	0,22
25-29 år	-0,32**	0,12	-0,43*	0,20
30-34 år	-0,23*	0,11	-0,61**	0,19
35-39 år	-0,16	0,10	-0,41*	0,18
50-64 år	0,02	0,09	0,00	0,17
65 år og mer	-0,30	0,27	-1,04**	0,35
Utdanning				
Grunnskole	-0,20	0,11	-0,31	0,23
Videregående skole nivå 1	-0,07	0,08	0,11	0,16
Univ./høyskole nivå 1-2 (t.o.m. 4 år)	-0,07	0,10	0,57**	0,17

Univ./høgskole nivå 3 (5 år eller mer)	1,11**	0,16	0,43	0,26
Yrke				
Lederyrker/akademikeryrker	-1,24**	0,12	0,04	0,36
Høgskoleyrker	-0,70**	0,11	0,08	0,35
Kontor og kundeserviceyrker	-0,90**	0,13	-0,09	0,39
Salg, service, omsorg	-0,37**	0,12	-0,17	0,34
Ansiennitet på arbeidsplassen:				
Opp til 6 mnd	-0,53**	0,15	-1,23**	0,24
7-12 mnd	-0,60**	0,16	-1,06**	0,21
1-2 år	-0,29**	0,11	-0,75**	0,17
2-5 år	-0,18	0,10	-0,36*	0,18
10-19 år	0,24*	0,10	0,81**	0,20
over 20 år	0,85**	0,12	1,04**	0,26
Ansettelsesform:				
Midlertidig ansatt	-0,49**	0,16	-0,58**	0,15
Arbeidstid/status				
Lang deltid (over 19 timer) + yrkesaktiv	-0,08	0,12	-0,19	0,15
Kort deltid (under 19 timer) + yrkesaktiv	-0,34	0,18	-0,78**	0,19
Hovedsakelig ikke yrkesaktiv	-0,74**	0,16	-1,33**	0,20
Konstantledd				
	0,52**	0,14	2,03**	0,39

* Referansekategori er en arbeidstaker med følgende kjennetegn: Ansatt innen industri og olje (privat sektor) eller offentlig forvaltning (offentlig sektor), på en arbeidsplass med 20-49 ansatte, mann, 40-49 år, utdanningsnivå videregående skole nivå 2, arbeider/operatør, med 5-9 års ansiennitet hos arbeidsgiver og fast ansatt på heltid. Estimerte koeffisienter. ** markerer signifikanssannsynlighet på 1 prosent, * markerer 5 prosent

Vedlegg 3 Tariffavtaledekning etter trekk ved arbeidstakeren og ansettelsesforholdet

Tabell V3 Andel arbeidstakere med tariffavtale. Etter alder, kjønn, tilknytning til arbeidslivet, arbeidstid, ansettelsesform og ansiennitet hos arbeidsgiver. Privat sektor. AKU 2. kvartal 2004. Prosent

	Privat sektor	N
Alle	60	6112
Alder		
16 – 24 år	66	717
25 – 29 år	66	649
30 – 34 år	55	839
35 – 39 år	55	867
40 – 49 år	57	1458
50 – 64 år	62	1487
65 år og mer	47	95
Kjønn		
Kvinner	66	3734
Mann	56	2378
Hovedtilknytning		
Yrkesaktiv	60	5600
Hovedsakelig ikke yrkesaktiv	57	510
Arbeidstid		
Heltid	59	4732
Lang deltid	68	701
Kort deltid	56	668
Arbeidstid/hovedtilknytning		
Heltid	59	4736
Lang deltid/hovedsakelig yrkesaktiv	69	614
Kort deltid/hovedsakelig yrkesaktiv	60	250
Hovedsakelig ikke yrkesaktiv	57	510
Ansettelsesform		
Fast ansatt	60	5701
Midlertidig ansatt	58	407
Ansiennitet hos arbeidsgiver		
Ansatt i 2004 (under seks måneder)	48	435
0,5 – 1 år	54	425
1 - 2 år	56	947
3 - 4 år	60	999
5 - 9 år	57	1264
10 år og mer	67	2032

Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005

Tema for rapporten er arbeidstakerorganisering og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv. Blant de spørsmål som stilles, er: Hva er status når det gjelder disse kollektive institusjonenes tilstedeværelse i arbeidslivet? Hvor store forskjeller er det mellom ulike deler av norsk arbeidsliv? Hva kjennetegner arbeidstakere som ikke er organisert, og hvilke utfordringer møter organisasjonene som ønsker å nå disse? Hvordan er styrkeforholdet mellom de ulike hovedorganisasjonene? I rapporten ser vi også på utviklingen over tid. Er det slik at de kollektive institusjonene er i ferd med å svekkes i norsk arbeidsliv? Eller er det slik at man fortsatt kan rapportere om stabil tilstedeværelse?



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

Fafo-rapport 518
ISBN 82-7422-526-0
ISSN 0801-6143