

Kristine Nergaard og Torgeir Aarvaag Stokke

Hvor lang er ferien?

Kristine Nergaard og Torgeir Aarvaag Stokke

Hvor lang er ferien?

© Fafo 2006
ISSN 0804-5135

Innhold

1 Innledning	5
2 Sammendrag og konklusjoner	6
3 Opplegg for datainnsamling	7
4 Svarene	9
Ikke relevant/kun liten jobb	10
Bestemmer selv (etter avtale osv)	11
Vet ikke/opplysninger som ikke lar seg kode	11
Strategi for håndtering av manglende opplysninger	11
5 Hvor mange har 21 dagers ferie?	13
Alternativ A – best guess	13
Alternativ B – justere ut fra opplysninger om kollektive partsforhold	14
Alternativ C – 21 dagers ferie vil være overrepresentert i arbeidsforhold der feriespørsmålet oppfattes som lite relevant	15
Intervall	16
Antall personer versus årsverk	17
6 Ferieordning etter bransje, bedriftsstørrelse og kjennetegn ved arbeidstakerne	18
7 Kollektive partsforhold og ferieordning	21
Gruppering av kollektive partsforhold	21
Kollektive partsforhold og ferieordning	22
Vedlegg Spørreskjema (tillegg til AKU 3. kv. 2005)	25

1 Innledning

Innføring av den femte ferieuken var et nøkkelspørsmål i tariffrevisjonen 2000. Spørsmålet ble først forhandlet i det samordnede oppgjøret mellom LO og NHO, og endte med en gradvis utvidelse i 2001 og 2002 til fem ukers ferie. Resultatet ble også tatt inn i påfølgende revisjoner av øvrige landsomfattende tariffavtaler i 2000. Over tid er det også grunn til å anta at et slikt arbeidstaker gode smitter over på bedrifter og ansatte som ikke er dekket av tariffavtaler. En mulig forklaring på det er at bedrifter følger den praksis som er mest vanlig i arbeidslivet for å kunne rekruttere og beholde arbeidskraft. En annen forklaring er at fem ukers ferie i økende grad oppfattes som et allment gode, selv om ferielovens bestemmelser kun gir 21 dagers ferie.

Ved Fafo har vi i flere ulike sammenhenger forsøkt å kartlegge smittevirkninger av tariffgoder fra det regulerte til det mer uregulerte arbeidslivet. Denne kartleggingen av utbredelsen av den femte ferieuken inngår i dette arbeidet. Interessen for kartleggingen sammenfaller med et ønske fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) om bedre statistiske opplysninger om arbeidstakeres ferielengde, som grunnlagsmateriale for en mulig revisjon av ferieloven.

Det finnes ikke registerbaserte opplysninger om hvilke ferieordninger som benyttes i arbeidslivet i betydningen hvor lang ferie arbeidstakerne har. Informasjon om dette må derfor hentes gjennom alternative datakilder. For å skaffe informasjon om dette gjennomførte Statistisk sentralbyrå på oppdrag fra Fafo en tilleggsundersøkelse til arbeidskraftsundersøkelsen (AKU) 3. kvartal 2005. Her ble lønnstakerne i privat sektor spurt om hvilken type ferieordning de har. Ansatte i offentlig sektor vil gjennom sine tariffavtaler ha minst fem ukers ferie. Siden disse avtalene omfatter alle offentlig ansatte, har vi sett bort fra offentlig sektor i denne undersøkelsen.

I dette notatet presenterer vi resultatene fra undersøkelsen. Følgende problemstillinger ligger til grunn.

- Hvor mange arbeidstakere har 21 dagers ferie og hvor mange har fem ukers ferie eller mer?¹
- Hvor i arbeidslivet (bransje, bedriftsstørrelse) finner vi arbeidstakere med 21 dagers ferie? Er det systematiske forskjeller mellom kvinner og menn og mellom ulike yrkesgrupper?
- Hvor store forskjeller er det mellom arbeidstakere i bedrifter med og uten tariffavtale?

¹ Vi benytter termene fem ukers ferie og 21 dagers ferie i teksten, men har i spørreskjemaet tatt hensyn til at arbeidstakere som har fylt 60 år har en ekstra uke ferie. Noen få arbeidstakere oppgir å ha 22–24 dagers ferie. Disse er gruppert som 21 dagers ferie.

En utfordring er at en del arbeidstakere oppfatter at spørsmålene om ferieordning passer dårlig til deres arbeidssituasjon, eller de kan ikke angi hvilken ordning som gjelder. Dette er særlig arbeidstakere med en mindre fast tilknytning til arbeidsmarkedet eller arbeidsplassen, men også enkelte andre grupper. Vi drøfter ulike måter å håndtere den usikkerheten dette gir for våre data. I drøftingen konkluderer vi med at det mest forsvarlige er å presentere anslaget for antall arbeidstakere som har 21 dagers ferie som et intervall.

2 Sammendrag og konklusjoner

Undersøkelsen viser at mellom 12 og 18 prosent av arbeidstakerne i privat sektor har 21 dagers ferie (ferielovens minimumsbestemmelser). Dette dreier seg om 160 000 – 260 000 lønnstakere.

Mange arbeidstakere med en løs tilknytning til arbeidsplassen/arbeidsmarkedet angir at de selv bestemmer lengden på ferien eller at jobben kun er kortvarig. Anslaget ovenfor er basert på antakelser om at disse vil ha samme type ferieordning som øvrige arbeidstakere i lignende type bedrifter.

Andelen arbeidstakere med 21 dagers ferie er størst i små bedrifter og innen bransjer som detaljhandel, og hotell- og restaurantvirksomhet. Det er også her at usikkerheten omkring hvilken ferieordning som ligger til grunn er størst.

Det er ingen forskjeller mellom menn og kvinner i andelen med 21 dagers ferie når privat sektor ses under ett.

Arbeidstakere med yrker som krever høyere utdanning (inkludert administrative ledere) oppgir oftest å ha fem ukers ferie.

Et klart flertall blant arbeidstakere på arbeidsplasser uten kollektive partsforhold oppgir å ha fem ukers ferie. Denne typen gode – som i utgangspunktet ble innført avtaleveien – har dermed spredt seg til store deler av privat sektor.

3 Opplegg for datainnsamling

Hovedspørsmålet for undersøkelsen er hvor mange arbeidstakere i privat sektor som omfattes av 21 dagers ferie (dvs følger ferielovens minimumsbestemmelser). Det finnes ikke registerbaserte opplysninger som kan brukes for å angi hvor mange arbeidstakere som omfattes av henholdsvis fem ukers ferie og 21 dagers ferie. Problemstillingen måtte dermed undersøkes ved innhenting av egne data. Dette ble gjort gjennom en spørreundersøkelse til arbeidstakere, nærmere bestemt gjennom en tilleggsundersøkelse til SSBs arbeidskraftsundersøkelse (AKU). Fordelen ved å knytte seg til AKU gjennom en tilleggsundersøkelse er blant annet at utvalget er stort og at undersøkelsen holder høy kvalitet. I tillegg vil man få gode bakgrunnsvariabler til bruk i analysen (arbeidstakernes tilknytning til arbeidslivet, næring, yrke, alder, arbeidstid osv). Risikoen forbundet med en spørreundersøkelse blant arbeidstakere er først og fremst knyttet til at ikke alle vil være sikre på hvor lang ferie de har, at spørsmålet kan misforstås eller oppfattes som lite relevant osv. En undersøkelse rettet mot bedrifter (for eksempel personalansvarlig) ville sannsynligvis gi mer korrekte svar i så måte. På den annen side ville vi gjennom en slik undersøkelse ha betydelig større problemer med å anslå omfanget (i betydningen antall arbeidstakere) som omfattes av ulike typer ferieordninger.

Alle arbeidstakere i offentlig sektor vil ha utvidet ferie (fem uker, respektive seks uker for arbeidstakere over 60 år). Spørsmålene ble derfor kun stilt til lønnstakere i privat sektor i Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU) 3. kvartal 2005.² Det er frivillig å være med på tilleggsundersøkelsene (i motsetning til å svare på AKU generelt). Åttiåtte prosent sa ja til å være med på tilleggsundersøkelsen, noe som betyr at vi har svar fra 6981 lønnstakere. SSB har laget egne vekter for undersøkelsen. Vektene korrigerer for skjevheter i utvalget og blåser samtidig utvalget opp til et befolkningsestimat, det vil si at vi kan anslå hvor mange personer i arbeidsstyrken som har et bestemt kjennetegn (for eksempel fem ukers ferie).

Arbeidstakere under 60 år og arbeidstakere på 60 år og mer fikk noe ulike spørsmål, i og med at ferieordningen er ulik for de to gruppene (en ekstra ferieuke for de som fyller 60 år før 1. september eller er eldre enn 60 år). Følgende spørsmål ble stilt:

Lønnstakere født 1. september 1945 eller senere:

- Hva slags ferieordning har du i ditt nåværende arbeidsforhold? Se bort fra årlige variasjoner på grunn av overføring av ferie, manglende opptjening, ulønnet ferie eller avspasering. Har du fem ukers ferie, fire uker og en dag (GRODAGEN) eller annen ordning.

² Denne typen spørsmål stilles kun til dem som har direkte intervju (dvs at et familiemedlem kan besvare spørsmålene hvis intervjuobjektet selv ikke kan nås).

Lønnstakere født før 1. september 1945:

- Hva slags ferieordning har du i ditt nåværende arbeidsforhold? Se bort fra årlige variasjoner på grunn av overføring av ferie, manglende opptjening, ulønnet ferie eller avspasering. Har du seks ukers ferie, fem uker og en dag (GRODAGEN) eller annen ordning.

De som (på eget initiativ) avga svar som falt inn under kategoriene «bestemmer selv», «kortvarig arbeidsforhold/ikke relevant», ble kodet som dette av SSB. Svar som ikke faller inn under disse kategoriene ble notert ned, slik at vi kunne gå igjennom disse i ettertid. Spørreskjemaet er lagt ved som vedlegg 1.

Vi stilte også spørsmål om arbeidstakeren får lønn og arbeidsvilkår fastsatt ved tariffavtale eller gjennom individuell avtale, om arbeidstakeren er medlem av en arbeidstakerorganisasjon/fagforening, og om det er organisasjoner tilstede på arbeidsplassen. Formålet med disse spørsmålene er å kartlegge hvilke kollektive partsforhold som kjennetegner arbeidsforholdet. Arbeidstakere med avtale/kollektive partsforhold vil høyst sannsynlig ha fem ukers ferie. Et sentralt spørsmål er utbredelsen av ulike typer ferieordninger blant dem som ikke omfattes av kollektive avtaler. Vi vil forvente at også en god del arbeidstakere uten tariffavtale har fem ukers ferie. Informasjon om de kollektive partsforholdene på arbeidsplassen vil derfor være nyttig i diskusjonen om hvordan ferieordningene fordeler seg i norsk arbeidsliv, og kan være til hjelp for å tolke (og eventuelt justere) svarene på spørsmålet om ferieordning.

4 Svarene

I dette avsnittet går vi igjennom svarene på spørsmålet om ferieordning, og drøfter kvalitet, koding av åpne svarkategorier og problematikk knyttet til manglende opplysninger. Tabell 1 viser svarfordelingen på spørsmålet om hvilken ferieordning arbeidstakeren har. Tallene er ikke vektet, og gir dermed ikke uttrykk for hvordan fordelingen vil være blant arbeidstakerne i privat sektor. Tabellen brukes kun som et første utgangspunkt for en diskusjon om svarfordeling og svarenes kvalitet.

Vi ser at et stort flertall av dem som har svart på spørsmålet, har oppgitt fem (seks) uker eller fire (fem) uker og én dag. Det er også en god del i de andre svarkategoriene, det vil si «annen ordning» eller svar som SSBs intervjuere har kodet som «kortvarige arbeidsforhold/ ikke relevant» eller «bestemmer selv». De som svarte «annen ordning», ble bedt om å angi hva slags ordning dette var (10–11 prosent av alle). Fafo har gått igjennom og kodet disse svarene. Annet-kategorien spenner vidt. En del oppgir for eksempel seks ukers ferie, fem uker og ekstra fri i jula osv. Andre sier at ferie tas ut etter avtale, at man bestemmer selv eller at man kun har feriejobb. En god del arbeidstakere med visse typer skift/turnusordninger innen transport (skipsfart/ferjer) og i Nordsjøen angir at ferien inngår som en del av deres turnusordning.

Tabell 1 Svarfordeling på spørsmål 1A og spørsmål 1B: Hva slags ferieordning har du i ditt nåværende arbeidsforhold? Uvektede tall. AKU 3. kvartal 2005

	Spm 1A Født 1.9.1945 og senere (under 60 år)	Spm 1B Født før 1.9.1945 (60 år og mer)	Alle
Fem uker (seks uker)	4322	268	4590
Fire uker og en dag (fem uker og en dag)	694	38	732
Annen ordning	687	46	733
Kortvarig arbeidsforhold/ ikke relevant	278	8	286
Bestemmer selv	436	65	501
Vet ikke	139	-	139
Total	6556	425	6981

Vi har etter beste evne gruppert de åpne svarene («annen ordning») inn under de øvrige svarkategoriene, inkludert «bestemmer selv» og «kortvarig arbeidsforhold/ikke relevant». Arbeidstakere med skift/turnusordninger ble plassert i kategorien fem uker (dette vil i all hovedsak være bransjer med nærmere 100 prosent tariffavtaledekning og fem ukers ferie). Svar som ikke lar seg plassere, blir kodet som manglende opplysninger og gruppert sammen med vet-ikke-kategorien. Enkelte arbeidstakere oppgir også vesentlig mindre ferie enn det som er lovfestet. Vi antar at dette skyldes misforståelser (for eksempel at dette er det arbeidstakeren tar ut i år, eventuelt hvor mye som tas ut som sommerferie). Vi har valgt å kode dette som manglende opplysninger. En liten gruppe oppgir mellom 22 og 24 dager (dvs mer enn

lovfestet, men mindre enn fem uker). Vi har valgt å gruppere disse sammen med 21 dagers ferie ut fra logikken om at en eventuell endring av lovverket vil ha en effekt for disse.

Gruppen som oppgir å ha lengre ferie enn fem uker kodes sammen med fem uker, jamfør at disse har mer ferie, som minst tilsvarer den generelle avtalefestede ordningen. Det er ikke mange (og noen få har oppgitt så lang ferie at dette neppe er snakk om ordinær betalt ferie). Drøye 20 000 lønnstakere oppgir at de har lengre ferie enn fem uker. Datamaterialet er for lite til at vi kan si noe mer om hvilke typer arbeidstakere og bransjer dette er.

I tabell 2 ser vi hvordan utvalget fordeler seg på ulike svarkategorier etter at de åpne svarene er kodet og datamaterialet er vektet. I underkant av 70 prosent svarer fem uker eller mer, mens elleve prosent svarer at de har 21 dagers ferie (fire uker og godagen). De øvrige (20 prosent) fordeler seg på ulike kategorier som ikke gir oss informasjon om hva slags type ferieordning det dreier seg om: de som sier at ferispørsmålet ikke er relevant fordi arbeidsforholdet kun er kortvarig (6 prosent), de som sier at de bestemmer selv (9 prosent) og de som svarer vet ikke (5 prosent). Selv om formelle bestemmelser om feriens lengde kan synes lite relevant for disse arbeidstakerne, vil de omfattes av feriebestemmelsene – blant annet i betydningen at feriepengene beregnes på grunnlag av enten 21 dager eller fem uker. Svarene som er avgitt gir imidlertid ikke informasjon om hvilken av de to nevnte ordningene som ligger til grunn i arbeidsforholdet. Nedenfor drøftes det hvordan usikkerheten knyttet til disse svarene kan håndteres.

Tabell 2 Type ferieordning. De som har oppgitt andre alternativer er kodet. Vektete tall. AKU 3. kvartal 2005

	Prosent	Antall lønnstakere
Fem uker (seks uker)	69	974 000
Fire uker og en dag (fem uker og en dag)	11	153 000
Ikke relevant/kortvarig arbeidsforhold	6	78 000
Bestemmer selv	9	131 000
Vet ikke	5	67 000
Total	100	1 404 000
N	6556	

Ikke relevant/kun liten jobb

Seks prosent av lønnstakerne i privat sektor (78 000 personer) har svart at de kun har en liten jobb og at det ikke er relevant med ferie. Denne typen arbeidstakere vil normalt tjene opp feriepengene (og spørsmålet om ferieordning vil i prinsippet være aktuelt), men det er ikke urimelig at et spørsmål av denne typen treffer dårlig, i og med at arbeidstakeren ofte ikke vil ha ferie i betydningen fri fra sin nåværende jobb.

Vi har sett på hva som kjennetegner dem som blir klassifisert i denne svarkategorien. Om lag halvparten er klassifisert som hovedsakelig ikke yrkesaktive, to tredeler er midlertidig ansatt og en tredel har ikke avtale om arbeidstid (her vil man også finne en del arbeidstake-

re i yrker som tilsier at arbeidet er selvstendig eller av ledende art). Dette er med andre ord arbeidstakere som har en ganske løs tilknytning til sin arbeidsplass.³

Bestemmer selv (etter avtale osv)

En del arbeidstakere har avgitt svar som tyder på at de bestemmer ferie selv. Igjen kan man stille spørsmål på hva dette betyr: At arbeidstakeren selv bestemmer hvor mye ferie han/hun skal ha – for eksempel ut fra en vurdering av arbeidssituasjonen, hvor mye man har lagt ned av innsats i løpet av året osv? Eller at det er opp til arbeidstakeren å ta ut mer ferie uten lønn (ev. som avspasering)?

131 000 arbeidstakere havner i denne gruppen. To tredeler kan klassifiseres i de gruppene vi nevnte ovenfor (midlertidig ansatt, hovedsakelig ikke yrkesaktiv, uten avtale om arbeidstid). Det kan dermed synes å være litt tilfeldig om man havner i denne gruppen (bestemmer selv) eller om man svarer liten jobb/kun tilfeldig arbeidsforhold. Det å angi at man bestemmer selv er også knyttet til å arbeide i svært små bedrifter (fem ansatte eller færre – ofte en eller to ansatte). En liten andel er også i yrker som tilsier at de selv har betydelig innflytelse over sin egen arbeidssituasjon (administrative ledere, akademiske yrker). Det bør likevel bemerkes at flertallet av ledere/akademikere har avtale om arbeidstid (og ferie).

Vet ikke/opplysninger som ikke lar seg kode

Arbeidstakere som oppgir at de har annen hovedaktivitet og/eller midlertidig ansatte er overrepresentert i denne kategorien. Men det er også andre som svarer vet ikke eller gir svar som vi ikke kan gruppere inn under noen av de overnevnte kategoriene. I alt blir fem prosent av utvalget kodet med manglende opplysninger. Det vil alltid være en viss andel som svarer vet ikke på denne typen spørsmål, og vi anser ikke andelen her som unormalt høy.

Strategi for håndtering av manglende opplysninger

Samlet sett har vi en betydelig gruppe arbeidstakere som svarer at de bestemmer ferie selv, liten jobb, vet ikke etc (275 000 personer, ca 20 prosent av lønnsstakerne i privat sektor). Halvparten av disse er løst tilknyttet arbeidsmarkedet/arbeidsplassen i betydningen at de har midlertidig stilling og/eller har annen hovedaktivitet enn jobben.

³ Jf. at kun et mindretall av midlertidig ansatte oppgir å ha en kontrakt som løper utover inneværende år, dvs 6–9 måneder fram i tid.

Et flertall av alle som har en løs tilknytning til arbeidsmarkedet eller arbeidsgiver, tenderer til å gi denne typen svar (kun 22 prosent av de drøye 200 000 arbeidstakerne som enten er midlertidig ansatt eller oppgir at de har annen hovedaktivitet har brukt ett av de to standardsvarene 5 uker eller 21 dager), resten fordeler seg på svaralternativer som antyder at spørsmålet ikke treffer så godt. En viktig forklaring er nok at dette i stor grad er arbeidstakere som ikke er så lenge (eller jobber så regelmessig) i et arbeidsforhold at man både tjener opp og avvikler ferie i samme jobb.

Vi har vurdert tre ulike strategier for håndtering av denne gruppen. For det første kun å se på dem som har svart, og betrakte disse som representative for arbeidsmarkedet samlet. For det andre å erstatte manglende opplysninger med opplysninger basert på øvrig informasjon som vi har om de aktuelle arbeidstakerne. Dette kan gjøres ved å basere seg på fordelingen/svarene fra arbeidstakere i samme type bransjer/bedrifter som ligner dem vi mangler opplysninger om. En tredje strategi er å ta ytterligere hensyn til usikkerheten i datamaterialet ved å presentere resultatene som intervaller med et minsteanslag og et maksimumsanslag. I alle disse ligger en gjennomsnittsbetraktning til grunn, gruppen som ikke har svart vil, mest sannsynlig ikke skille seg fra øvrige arbeidstakere i tilsvarende bransjer/bedrifter. I de to sistnevnte alternativene utnytter vi imidlertid mer av den informasjonen vi har om arbeidstakeren, enn om vi kun forutsetter at frafallet er tilfeldig.

Vi har valgt å erstatte de manglende opplysningene med opplysninger basert på hva arbeidstakere i lignende bedrifter svarer. Ved å gjøre dette har vi forutsatt at ferieordning (21 dager vs fem uker) først og fremst varierer etter kjennetegn ved den bedriften som arbeidstakeren er ansatt i, nærmere bestemt bransje, bedriftsstørrelse og kollektive partsforhold.⁴ Resonnementet er også basert på at vi først og fremst er opptatt av hvilken ferieordning som ligger til grunn for beregning av feriepenger for gruppen som svarer «bestemmer selv», «kun liten jobb» mv. Dermed er det av mindre interesse om denne typen arbeidstakere faktisk tar ut ferie i betydningen at de har fri fra den jobben de har på intervjudtidspunktet. Vi antar imidlertid at bedriften beregner feriepenger på samme måte for alle sine arbeidstakere, det vil si at løst tilknyttede ikke diskrimineres/forskjellsbehandles på dette området.⁵

Vi vil også diskutere fordelingen ut fra mulige svakheter i våre data og de resonnementer og forutsetninger som er gjort ovenfor. En slik diskusjon vil først og fremst gjøres i forbindelse med anslaget på hvor mange arbeidstakere som har henholdsvis 21 dagers ferie eller (minst) fem ukers ferie.

⁴ 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 type kollektive partsforhold til grunn. Metoden gir noenlunde samme fordeling som om vi kun hadde basert anslaget blant dem som ikke har svart på en gjennomsnittlig svarfordeling blant arbeidstakere med samme bakgrunnsvariabler. Førstnevnte metode gjør imidlertid dataanalysen enklere fordi hver enhet (respondent) blir tilordnet en verdi. 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 arbeidskraftundersøkelsene*. SSB Notater 1993/34.

⁵ Vi har ikke opplysninger om løst og fast tilknyttede i samme bedrift, men sammenligner arbeidstakere i bedrifter som ligner med hverandre.

5 Hvor mange har 21 dagers ferie?

Vi mangler opplysninger om ferieordning for en gruppe av betydelig størrelse (ca 20 prosent av utvalget). Samtidig vet vi en god del om hvor i arbeidslivet disse befinner seg. Her presenterer vi først et anslag basert på en forutsetning om at ferieordningen til de grupper der informasjonen mangler, tilsvarer den arbeidstakere i lignende arbeidsforhold har. Dette kan betraktes som «best guess», basert på en gjennomsnittsbetraktning. Vi presenterer deretter to alternative anslag med utgangspunkt i det vi betrakter som (de mest relevante) mulige svakheter/skjevheter forbundet med en slik gjennomsnittsbetraktning. Samlet gir dette et intervall for andelen arbeidstakere i privat sektor med 21 dagers ferie. Dette intervallet vil også bli brukt i de påfølgende beskrivelser, hvor vi ser på hvordan ferieordning fordeler seg i ulike bransjer, etter bedriftsstørrelse, mellom menn og kvinner, ulike yrkesgrupper (kapittel 6), og når vi ser på hvor store forskjeller det er avhengig av ulike kollektive partsforhold på arbeidsplassen (kapittel 7).

Alternativ A – best guess

Vi tar utgangspunkt i de svarene som respondentene har avgitt. En betydelig andel – blant annet et stort flertall av dem som har en løs tilknytning til arbeidsmarkedet – har imidlertid avgitt svar som ikke kan brukes for å si noe om hvilken ferieordning som ligger til grunn for arbeidsforholdet. Men det er også en viss andel blant de øvrige arbeidstakerne som har svart «vet ikke» eller at dette er noe de bestemmer selv. Vi har argumentert for at ferieordning – forstått som den ordningen som ligger til grunn for trekk av feriepengene m.v. – vanligvis vil være den samme for alle arbeidstakere på en bedrift. Dermed legger vi til grunn at disse gruppene ligner arbeidstakere med samme bedriftsbakgrunn (næring, bedriftsstørrelse og kollektive partsforhold).

Tabell 3 Ferieordning og anslag på andel/antall arbeidstakere med 21 dagers ferie. Korrigert for frafall. AKU 3. kvartal 2005. N=6986

	Prosent	Antall personer
Fem uker	85	1 190 000
21 dager	15	217 000
Total	100	1 405 000
Konfidensintervall for andel arbeidstakere med 21 dagers ferie	14,3 – 16,5	201 000 – 232 000

Med dette som utgangspunkt anslår vi at 15 prosent av arbeidstakerne i privat sektor har 21 dagers ferie, og at 85 prosent har fem ukers ferie eller mer.⁶ Det er om lag 1 400 000 arbeidstakere som oppgir at de er ansatt i privat sektor. Med dette som utgangspunkt kan man anslå at om lag 200 000 – 230 000 arbeidstakere i privat sektor har 21 dagers ferie.

Alternativ B – justere ut fra opplysninger om kollektive partsforhold

Vi har i datamaterialet en type tilleggsinformasjon som kan brukes til å justere opplysningene om ferieordning. Landsdekkende tariffavtaler vil i all hovedsak (om ikke alltid) ha bestemmelser om fem ukers ferie. Denne typen avtaler – som enten er inngått av en arbeidsgiverorganisasjon eller ved at en landsdekkende arbeidstakerorganisasjon inngår tariffavtale med en uorganisert arbeidsgiver – er den dominerende typen tariffavtale i norsk arbeidsliv.⁷

Tabell 4 viser fordelingen av ferieordning ut fra type kollektive partsforhold (mangelfulle opplysninger er erstattet som beskrevet ovenfor). Variabelen kollektive partsforhold er gruppert i fire kategorier etter om det er organisasjoner tilstede på arbeidsplassen eller ikke, og avhengig av om arbeidstakeren omfattes av tariffavtale eller individuell avtale. I tillegg har vi en kategori for uorganiserte arbeidstakere som ikke vet om det er organisasjoner tilstede på arbeidsplassen.

Tabell 4 Ferieordning etter type kollektive partsforhold. Korrigert for frafall. AKU 3. kvartal 2005

	Prosent			Antall personer			N
	5 uker	21 dager	Total	5 uker	21 dager	Total	
Tariffavtale og organisasjoner tilstede*	89	11	100	589 000	74 000	663 000	3387
Ikke tariffavtale, men organisasjoner tilstede*	87	13	100	230 000	33 000	263 000	1312
Tariffavtale, men ikke organisasjoner tilstede	75	25	100	84 000	29 000	113 000	547
Ikke tariffavtale og ikke organisasjoner tilstede	78	22	100	196 000	57 000	253 000	1235
Usikker	79	21	100	88 000	24 000	111 000	460
Total	85	15	100	1 187 000	217 000	1 404 000	6986

* Vi ser her på dem som oppgir at de enten er organisert selv eller som sier at andre på arbeidsplassen er med i en arbeidstakerorganisasjon/fagforening.

⁶ Se note 4 for valg av metode. Vi har også gjort beregninger basert på rene gjennomsnittsbetraktninger, dvs at andelen med 21 dagers ferie er den samme for dem som har svart og dem som ikke har svart innen hver gruppe (bransje og bedriftsstørrelse). Også denne beregningsmetoden gir en andel på 15 prosent (med 21 dagers ferie) av lønntakerne i privat sektor.

⁷ I kapittel 7 foretar vi en generell gjennomgang av sammenhengen mellom ulike typer kollektive partsforhold og ferie.

Vi vil vente at arbeidstakere (på arbeidsplasser) med tariffavtale i all hovedsak har fem ukers ferie eller mer, det vil si har utvidet ferie gjennom sine avtaler.⁸ Vi ser imidlertid at elleve prosent av dem med tariffavtale og som samtidig sier at det er organisasjoner tilstede på arbeidsplassen, oppgir at de har 21 dagers ferie. Det samme mønsteret ser vi i gruppen som sier at egen lønn fastsettes individuelt, men at det er organisasjoner tilstede på arbeidsplassen. Denne siste kombinasjonen er imidlertid ikke like problematisk ut fra hva vi ville forvente.

Man kan ikke utelukke at en mindre andel arbeidstakere vil være omfattet av tariffavtale uten at ordningen med tariffestet ferie (fem uker eller mer) er gjort gjeldende. Dette kan være avtaler som for eksempel inngås av lokale husforeninger som ikke er tilsluttet landsdekkende arbeidstakerorganisasjoner. Men ut fra den kjennskap vi har til norsk arbeidsliv, er det ikke grunn til å tro at dette vil være en stor gruppe.

Ut fra dette kan det argumenteres for at undersøkelsen overdriver andelen arbeidstakere med 21 dagers ferie for arbeidstakere som dekkes av tariffavtale. Hvis vi antar at alle i den nevnte kategorien har svart feil på spørsmålet (og egentlig har fem ukers ferie), vil andelen med 21 dagers ferie reduseres til ti prosent av lønnstakerne i privat sektor. Å korrigere anslaget gjennom å redusere denne gruppen med to tredeler (og dermed akseptere at noen enten har svart feil på spørsmålet om tariffavtale/organisasjoner, eller at enkelte avtaler ikke vil ha bestemmelser om ekstra ferie), gir tolv prosent lønnstakere med 21 dagers ferie i privat sektor.

På basis av dette kan et realistisk anslag på en minste andel som omfattes av 21 dagers ferie (kun lovens minimum) settes til tolv prosent av lønnstakerne i privat sektor – eller om lag 170 000 lønnstakere.

Alternativ C – 21 dagers ferie vil være overrepresentert i arbeidsforhold der feriespørsmålet oppfattes som lite relevant

Et det så noe i datamaterialet som tyder på at vi kan underdrive andelen som har 21 dagers ferie? Vi mangler opplysninger om ferieordning for en ganske høy andel av arbeidstakerne i en del kategorier. Dette gjelder særlig blant dem som arbeider på arbeidsplasser uten organisasjoner tilstede, og blant dem som er usikre på om det er organisasjoner tilstede på arbeidsplassen (se tabell 5). Dette dreier seg om til sammen 160 000 – 170 000 personer (kursivert i tabell 5).

⁸ Vi vet fra andre undersøkelser at denne typen spørsmål tenderer til å overdrive andelen arbeidstakere som oppgir at lønns- og arbeidsvilkårene fastsettes ved tariffavtale. Én forklaring er at en del bestemmelser i landsdekkende tariffavtaler blir lagt til grunn også i bedrifter som ikke formelt er bundet av tariffavtalen. Kombinasjonen tariffavtale og organisasjoner tilstede på arbeidsplassen gir imidlertid et mer robust mål på tariffavtale. Dette drøftes nærmere i kapittel 7.

Tabell 5 Andel og antall arbeidstakere som har gitt mangelfulle opplysninger om ferieordning. Aku 3.kvartal 2005

	Andel	Antall
Tariffavtale og organisasjoner tilstede	11	73 000
Ikke tariffavtale men organisasjoner tilstede	15	40 000
<i>Tariffavtale og ikke organisasjoner tilstede</i>	28	32 000
<i>Ikke tariffavtale og ikke organisasjoner tilstede</i>	31	79 000
<i>Usikker</i>	49	55 000
Total	20	277 000

Flertallet av disse arbeidstakerne arbeider i små bedrifter og i bransjer uten sterke tradisjoner for kollektive avtaler. At frafallet er såpass høyt i enkelte kategorier, vil også føre til større usikkerhet når vi skal estimere svarfordeling ut fra gjennomsnittsbetraktninger/metoden hvor vi finner en mest mulig lik respondent. Vi argumenterer for at det er mest sannsynlig at andelen med 21 dagers ferie blir underdrevet blant dem som er usikre på/uklare omkring sin ferieordning samtidig som de arbeider i bedrifter uten etablerte kollektive partsforhold.

Gjennom de estimer vi gjorde ovenfor (se tabell 4), la vi til grunn at 28 prosent av lønnsstakerne i disse tre kategoriene har 21 dagers ferie, mens de øvrige (72 prosent) har en ordning med fem ukers ferie i sitt ansettelsesforhold. Antar vi derimot at 50 prosent av disse arbeidstakerne kun har lovens minstebestemmelser for ferie, vil andelen med 21 dagers ferie være 18 prosent av lønnsstakerne (250 000 – 260 000 lønnsstakere i privat sektor).

Intervall

Vi har drøftet omfanget av ferieordninger gitt ulike forutsetninger for fortolkning av data-materialet. Legger vi til grunn at lønnsstakerne har svart korrekt, og at de som ikke vet (eller ikke angir hvilken ferieordning de har) fordeler seg som gjennomsnittet av det øvrige arbeidsmarkedet, anslår vi at 14–16 prosent av lønnsstakerne i privat sektor har 21 dagers ferie. Vi har drøftet to usikkerhetsfaktorer knyttet til dette – at det er for mange med tariffavtale/ partsforhold på arbeidsplassen som oppgir å ha 21 dagers ferie, og at vi ikke fanger opp utbredelsen av 21 dagers ferie blant dem som er usikre eller oppfatter at spørsmålet om feriens lengde er lite relevant. Disse forbeholdene trekker i hver sin retning.

Samlet betyr dette at vårt anslag er at 12–18 prosent av lønnsstakerne i privat sektor – eller mellom 160 000 og 260 000 lønnsstakere – vil bli omfattet av en eventuell endring av ferielovens bestemmelser fra 21 dager til fem ukers lønnet ferie.

Tabell 6 Anslag på andel og antall arbeidstakere med 21 dagers ferie. Intervall som tar hensyn til usikkerhet omkring anslagene. AKU 3. kvartal 2005

	Forsiktig	Nøytralt	Høyt
Prosent	12 %	14–16 %	18 %
Antall	160 000 – 170 000	200 000 – 230 000	250 000 – 260 000

Antall personer versus årsverk

Opplysningene ovenfor er basert på antall personer (lønnstakere). Gjennomsnittlig arbeidstid er noe lavere blant dem som oppgir at de bestemmer selv/kun har liten jobb sammenlignet med dem som oppgir å ha fem uker eller 21 dager. Det ville gitt kun mindre endringer i fordelingen mellom de to ferieordningene (anslaget på andel med 21 dagers ferie) om vi hadde beregnet fordelingen ut fra ukeverk (årsverk) sammenlignet med antall personer. Et grovt anslag basert på oppgitte timeverk i AKU tilsier at andelen med 21 dagers ferie blir redusert svakt (med 0,5 prosentpoeng), gitt at vi regner timeverk i stedet for antall personer.

Noe annet som spiller inn, er biarbeidsforhold. Man kan anta at det i en tilfeldig uke vil være mellom 50 000 og 60 000 arbeidstakere som har et biarbeidsforhold (som lønnstaker) i privat sektor. Mange av disse arbeidsforholdene vil være små og tilfeldige, og vi vet ikke noe om hvordan de fordeler seg når det gjelder ferieordning. Det er likevel ikke urimelig å anta at 21 dagers ferie er overrepresentert i slike biarbeidsforhold, og effekten av dem vil dermed være den motsatte av det vi drøftet ovenfor, det vil si at en marginalt større andel av timeverkene totalt knyttes til arbeidsforhold med 21 dagers ferie.

Totaleffekten av de to forholdene som er drøftet her vil være så liten at det ikke påvirker de anslagene vi har gjort ovenfor. Samlet sett vil vi derfor argumentere for å benytte prosentanslagene (og intervallet) fra tabell 6. Ønsker man å forholde seg til årsverk – og ikke personer, kan man ta utgangspunkt i for eksempel nasjonalregnskapets årsverkstall i stedet for tall for antall lønnstakere.

6 Ferieordning etter bransje, bedriftsstørrelse og kjennetegn ved arbeidstakerne

Hvor i arbeidslivet er det så vi finner arbeidstakere med 21 dagers ferie? Vi ser på hvordan ulike typer ferieordninger fordeler seg mellom næringer, etter bedriftsstørrelse, yrke og kjønn. Her benytter vi samme resonnering som i forrige kapittel, det vil si at vi presenterer anslagene innenfor et intervall som også tar hensyn til de forholdene som vi vurderer som mest usikre.

I figur 1 ser vi på hvordan lønnsstakere i ulike bransjer innen privat sektor fordeler seg når det gjelder ferieordning. Andelen med 21 dagers ferie er høyest innen deler av privat tjenesteyting, blant annet hotell- og restaurantdrift og detaljhandel (inkludert næringsgruppen som omfatter bilverksteder, bensinstasjoner, handel med kjøretøyer m.v.). Her er også usikkerheten om anslagene høyest, noe som kan forklares med at det er en betydelig andel som ikke har gitt opplysninger om hvor lang ferie de har. Innen bransjer som finansiell tjenesteyting, innen helse, undervisning m.v. (kun virksomhet som ikke er del av offentlig forvaltning), engroshandel og industri er andelen som sier fem uker høyest. Det er få med 21 dagers ferie.

Det er også en klar sammenheng mellom bedriftsstørrelse og ferieordning (figur 2). I de største bedriftene er andelen som har fem ukers ferie høy, og usikkerheten om anslaget er heller ikke stor. Ansatte i bedrifter med mer enn 50 ansatte har i all hovedsak fem ukers ferie. I små bedrifter er andelen med 21 dagers ferie betydelig (anslått til mellom en firedel og en tredel av arbeidstakerne i bedrifter med under fem ansatte). Her er det også større usikkerhet omkring anslagene, hovedsakelig fordi mange ikke har oppgitt hvilken ferieordning de har.

Arbeidstakere med lederyrker/akademikeryrker og yrker som krever høgskoleutdanning har oftest fem ukers ferie (figur 3). Vi anslår at rundt 90 prosent av disse arbeidstakerne har fem ukers ferie eller mer. Dette henger sammen med at denne typen arbeidstakere er overrepresentert i større bedrifter og i bransjer der fem ukers ferie dominerer.

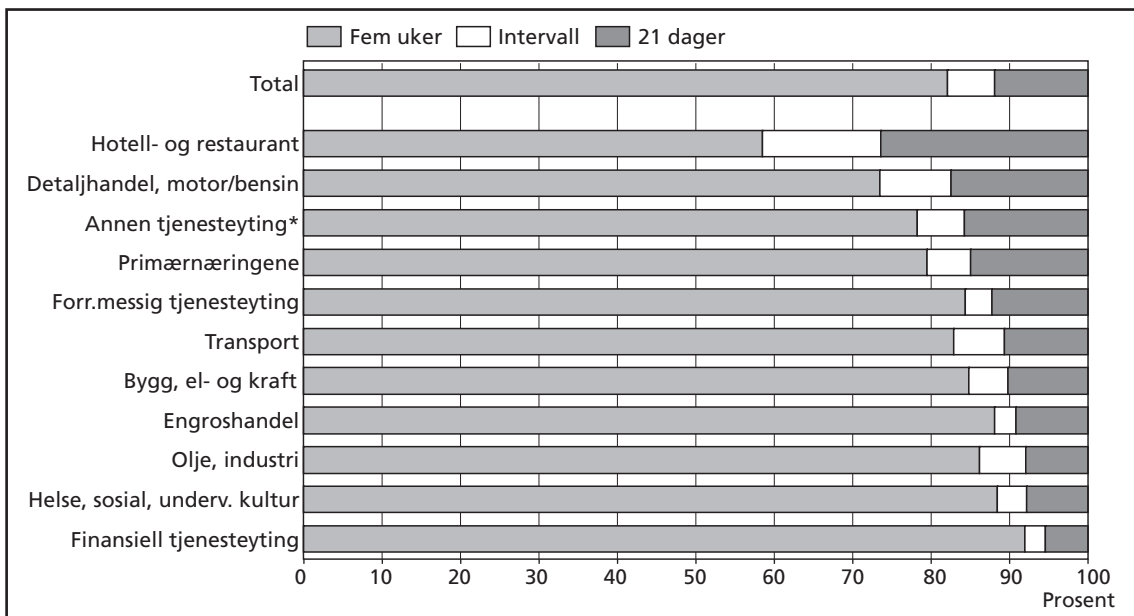
Samlet sett er det ikke forskjeller i ferieordning mellom menn og kvinner (figur 4). Den ganske høye andelen med 21 dagers ferie innen kvinnedominerte bransjer som detaljhandel og hotell- og restaurantvirksomhet, veies opp av at menn dominerer blant dem som har 21 dagers ferie i bransjer som industri og bygg og anlegg.

Som en oppsummering kan vi si at arbeidstakere med 21 dagers ferie har følgende kjennetegn:

- Ansatte i små og mellomstore bedrifter. Tre av fire arbeider i bedrifter med under 50 ansatte, og 40 prosent i små bedrifter (under 10 ansatte). Ansatte innen detaljhandel og hotell- og restaurantdrift er overrepresentert i forhold til andre bransjer (men utgjør kun en tredel av dem med 21 dagers ferie).
- Knappe 40 prosent er kvinner – dette tilsvarer kvinneandelen i privat sektor.

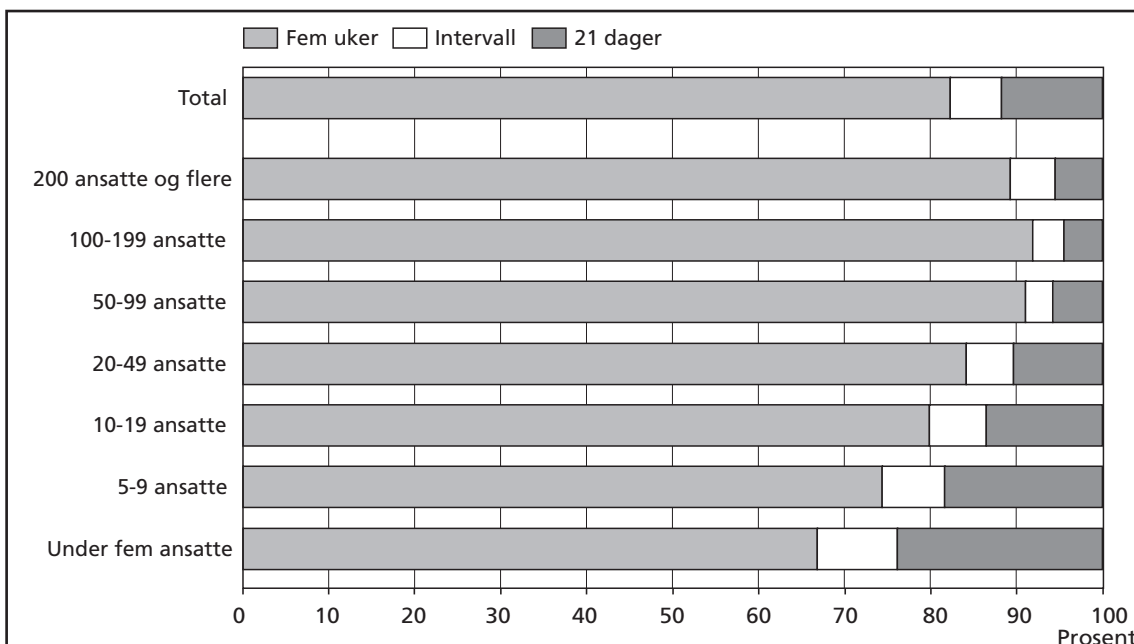
- Arbeidstakere i lederyrker, i akademiske yrker og i yrker som krever høgskoleutdanning, har oftest fem ukers ferie. Yrker innen salg/service og yrker uten krav til utdanning er overrepresentert blant dem med 21 dagers ferie.

Figur 1 Ferieordning etter bransje. Lønnstakere i privat sektor. Tallene er korrigert for frafall. Intervallet illustrerer spennet i våre anslag på hvor mange som har 21 dagers ferie. AKU 3. kvartal 2005.

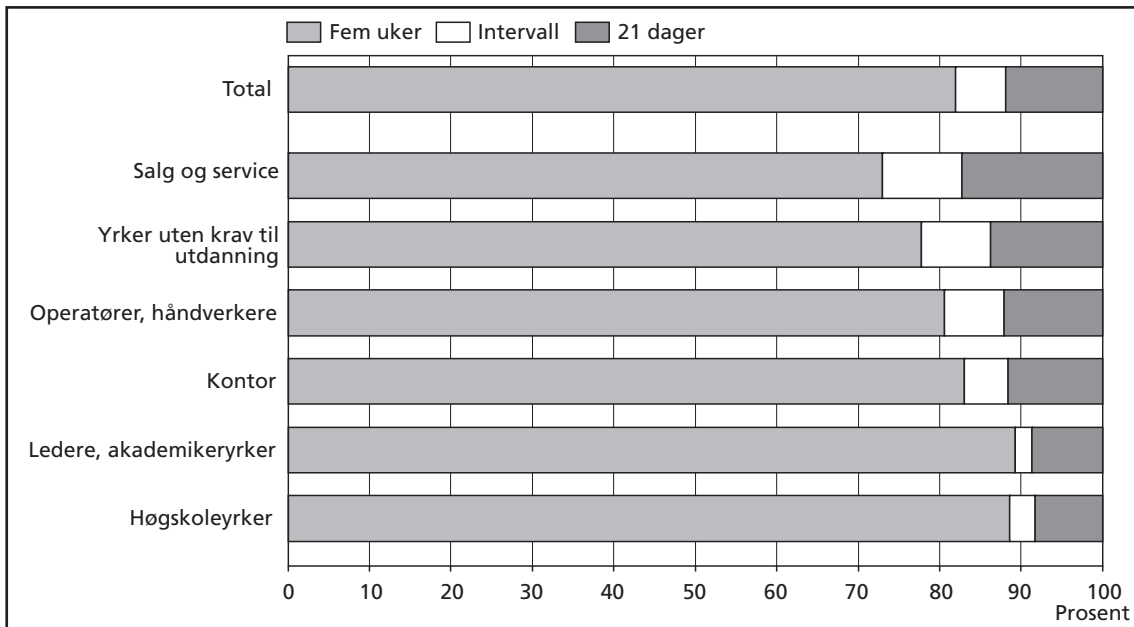


* Annen tjenesteyting består av bransjene NACE 74.5–74.8 og NACE 93.

Figur 2 Ferieordning etter bedriftsstørrelse. Lønnstakere i privat sektor. Tallene er korrigert for frafall. Intervallet illustrerer spennet i våre anslag på hvor mange som har 21 dagers ferie. AKU 3. kvartal 2005.

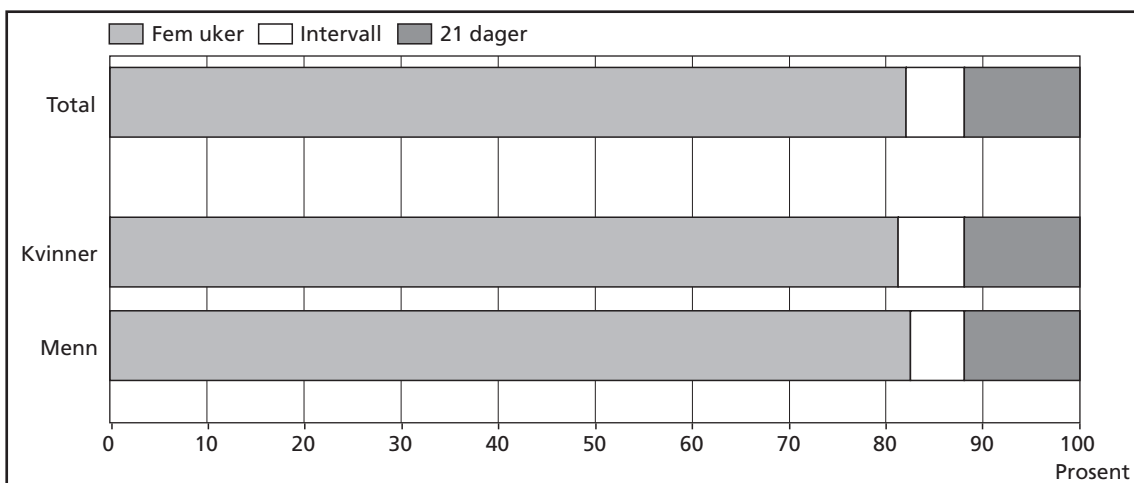


Figur 3 Ferieordning etter yrke. Lønnstakere i privat sektor. Tallene er korrigert for frafall. Intervallet illustrerer spennet i våre anslag på hvor mange som har 21 dagers ferie. AKU 3. kvartal 2005.



Yrke er basert på SSBs standard for yrkesklassifisering (STYRK).

Figur 4 Ferieordning etter kjønn. Lønnstakere i privat sektor. Tallene er korrigert for frafall. Intervallet illustrerer spennet i våre anslag på hvor mange som har 21 dagers ferie. AKU 3. kvartal 2005.



7 Kollektive partsforhold og ferieordning

Den femte ferieuken ble innført som en avtalefestet ordning ved lønnsoppgjøret i 2000. Dermed ble det etablert en forskjell mellom avtalebaserte og lovfestede rettigheter angående lengden på ferie. Arbeidsgivere som er bundet av tariffavtale er (nesten uten unntak) forpliktet til å innføre den femte ferieuken (med lønn) – iallfall til de arbeidstakergruppene som omfattes av avtalene. Arbeidsgivere uten kollektive partsforhold står på sin side fritt til om de vil gjøre dette eller ikke. Ut fra dette ville vi forvente at det er klare forskjeller i ferieordninger mellom arbeidstakere med og uten tariffavtale, eventuelt mellom arbeidstakere på arbeidsplasser med og uten kollektive partsforhold. Samtidig er det ikke urimelig å anta at tariffestede ordninger som den femte ferieuken (og i sin tid redusert ukentlig arbeidstid fra 40 til 37,5 timer) sprer seg også til bedrifter uten tariffavtale, blant annet fordi mange bedrifter med og uten tariffavtale konkurrerer om samme typen arbeidskraft. Problemstillingen er allerede nevnt i forbindelse med drøftingen av hvor mange arbeidstakere som omfattes av ulike ferieordninger (kapittel 5). Her går vi nærmere inn på sammenhengen mellom ulike typer kollektive partsforhold og ferieordninger.

Gruppering av kollektive partsforhold

Vi har tre spørsmål som ligger til grunn for en gruppering av arbeidstakerne, ut fra hvilke typer kollektive partsforhold som finnes på arbeidsplassen/i arbeidsforholdet (se vedlegg for formuleringen av spørsmålene).

- Fastsettes lønns- og arbeidsvilkår gjennom tariffavtale eller gjennom individuell avtale?
- Er arbeidstakeren organisert eller ikke?
- Hvis arbeidstakeren ikke er organisert selv, er andre på arbeidsplassen med i en fagforening eller i arbeidstakerorganisasjoner?

Disse opplysningene gjør at vi kan gruppere arbeidstakere avhengig av om lønna fastsettes individuelt eller gjennom kollektiv avtale, og etter om de befinner seg på en arbeidsplass med organisasjoner tilstede (organisert selv eller har kolleger som er organisert) eller ikke. Det siste skillet kan være vel så sentralt som det første i forbindelse med spørsmål som ferieordning.

I privat sektor vil en god del arbeidstakere få fastsatt sin lønn individuelt, altså ikke ved tariffavtale. Dette vil først og fremst være funksjonærer, hvorav mange vil være uten tariffavtale, mens andre er dekket av tariffavtaler uten materielle lønnsbestemmelser. Hvis slike arbeidstakere svarer at det finnes organisasjoner på arbeidsplassen, er det også en indikasjon på at det finnes tariffavtale for andre grupper. Det er rimelig å anta at bedrifter har samme ferieordning for ulike grupper, i alle fall er det rimelig å anta at funksjonærgrupper ikke har

kortere ferie enn arbeidergrupper. Slik sett kan vi anta at ferieordning varierer mer etter spørsmålet om det er organisasjoner tilstede enn etter spørsmålet om tariffavtale.

En gruppe som også er interessant i forbindelse med diskusjonen om ulike ferieordninger, er arbeidstakere som oppgir at de er dekket av tariffavtale, men som samtidig oppgir at det ikke er organisasjoner tilstede på arbeidsplassen. Dette vil i noen tilfeller være arbeidsplasser som er bundet av tariffavtale selv om det ikke er fagforening tilstede lokalt. Men vi tror også at dette fenomenet gjenspeiler at en del arbeidsgivere følger bestemmelser i en aktuell landsdekkende tariffavtale – for eksempel når det gjelder lønnsnivå – selv om bedriften ikke formelt er part i gjeldende avtale. Et slikt fenomen finner vi blant annet innen detaljhandel og hotell- og restaurantvirksomhet. I slike tilfeller er det et åpent spørsmål om bedriften også følger tariffavtale når det gjelder andre bestemmelser enn lønn, for eksempel når det gjelder fem ukers ferie.⁹

Arbeidstakerne i privat sektor fordeler seg på ulike kollektive partsforhold som gjengitt i tabell 7.

Tabell 7 Lønnstakerne i privat sektor etter tariffavtale/individuell lønnsfastsettelse og etter om det er organisasjoner tilstede på arbeidsplassen. Prosent og antall lønnstakere. AKU 3. kvartal 2005

	Organisasjoner tilstede (inkludert organisert selv)	Ingen organisasjoner tilstede	Usikker på om det finnes organisasjoner tilstede	Total
Tariffavtale	48 % 663 000	8 % 113 000	3 % 42 000	59 % 818 000
Individuell lønnsfastsettelse	19 % 263 000	18 % 253 000	4 % 53 000	41 % 569 000
Total	67 % 927 000	26 % 366 000	7 % 95 000	% 1 001 387 000

Kollektive partsforhold og ferieordning

Figur 5 viser hvordan ulike grupper har svart på spørsmålet om ferieordning. Også her har vi inkludert et intervall som viser usikkerheten i våre anslag.¹⁰

Flere funn kan være verdt å trekke fram. Det klareste skillet i ferieordning synes å gå mellom dem som er på arbeidsplasser med organisasjoner tilstede (et mål som kan betraktes som en indikator på om grupper på bedriften dekkes av tariffavtale), og dem som er på arbeidsplasser uten organisasjoner/organiserte arbeidstakere, det vil si mellom de to øverste

⁹ Dette fenomenet er blant annet drøftet i Nergaard, K og T. Aa. Stokke (2005): «Organisasjoner og tariffavtaler» i Hege Torp (red.): *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Gyldendal Akademisk, og i Nergaard, K. og T. Aa. Stokke (2006): *Organisasjonsgrader og tariffavtaledækning i norsk arbeidsliv 2004/2005*. Fafo-notat under publisering.

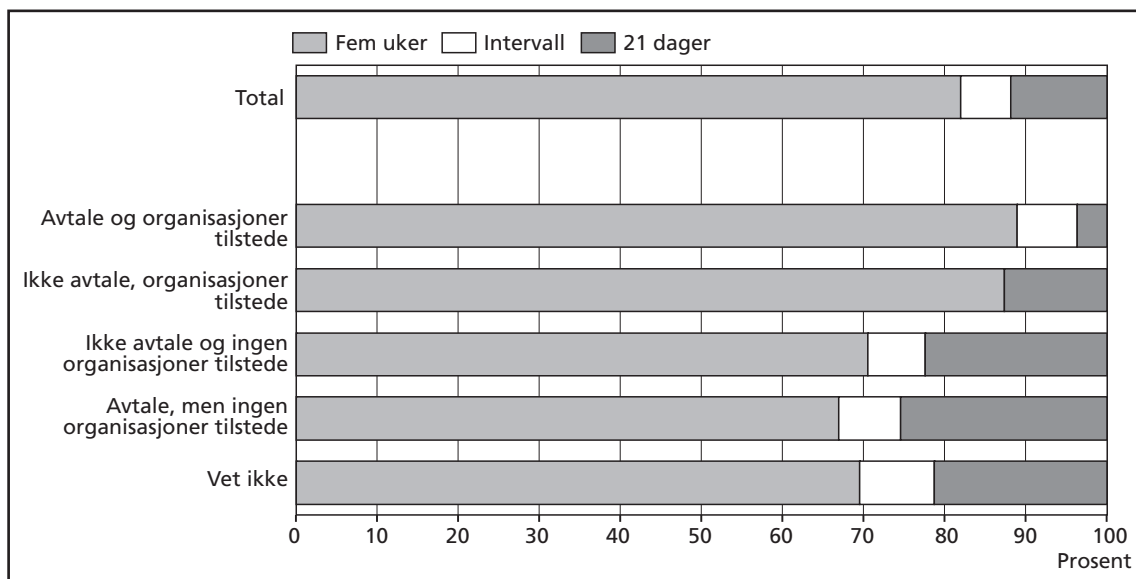
¹⁰ Kjennetegn ved kollektive partsforhold ligger delvis til grunn for den intervallbetraktningen som er gjort i kapittel 5. Det er ikke gjort noen korrigering av svarene for gruppen som oppgir at det er organisasjoner tilstede på arbeidsplassen samtidig som de selv får sin lønn fastsatt gjennom individuell avtale.

og de to (tre) nederste undergruppene i figur 5. Mellom disse gruppene er det en forskjell på cirka 20 prosentpoeng i andelen som oppgir å ha fem ukers ferie. Dette er en større forskjell enn mellom arbeidstakere med og uten tariffavtale (jf. forskjellen i figur 5 mellom dem med og uten tariffavtale på arbeidsplasser med organisasjoner tilstede og tilsvarende for arbeidstakere på arbeidsplasser uten organisasjoner). Det kan dermed synes som om tilstedeværelsen av organisasjoner er en indikator på om bedriften følger tariffavtale (og dermed tenderer til å utvide for eksempel feriebestemmelsene til alle yrkesgrupper).

Videre er det verdt å merke seg at et flertall også blant dem som oppgir at lønna fastsettes individuelt og/eller befinner seg i bedrifter uten kollektive partsforhold, oppgir å ha fem ukers ferie. Denne ordningen synes dermed å ha fått feste også i bedrifter uten kollektive partsforhold.

Andelen som oppgir å ha 21 dagers ferie er høyest blant gruppen som oppgir å være dekket av tariffavtale samtidig som det ikke er organisasjoner tilstede. Dette kan tyde på at vi her delvis ser et fenomen der deler av avtalenes bestemmelser legges til grunn (for eksempel lønnsatser), men der ikke (alle) øvrige avtaleregulerte bestemmelser gjelder.

Figur 5 Ferieordning etter type kollektive partsforhold. Privat sektor. Tallene er korrigert for frafall. Intervallet illustrer spennet i våre anslag på hvor mange som har 21 dagers ferie. AKU 3. kvartal 2005.

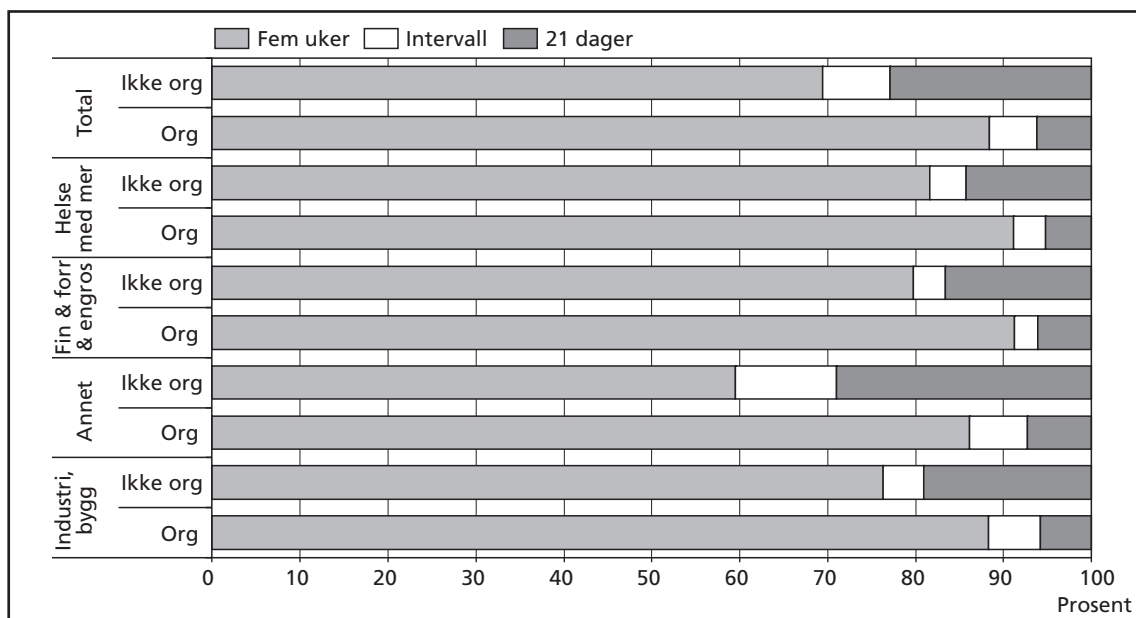


Er det så bransjevise forskjeller i hvordan tilstedeværelsen av kollektive partsforhold påvirker utbredelsen av fem ukers ferie? Figur 6 viser forskjellen i andel arbeidstakere med fem ukers ferie avhengig av om de arbeider i bedrifter med organisasjoner tilstede eller ikke (jf. at vi betrakter dette som en stabil indikator på om det er tariffavtale på bedriften eller ikke).

Effekten av om det er organisasjoner tilstede på det å oppgi fem ukers ferie, anslås i utgangspunktet til elleve prosent. Vi argumenterer imidlertid for at andelen med 21 dagers ferie kan være overdrevet blant ansatte i bedrifter med etablerte kollektive partsforhold og underdrevet blant en del arbeidstakere i bedrifter uten disse institusjonene. Gitt den usikkerheten vi har valgt å legge inn i våre anslag, får vi en maksimal forskjell på 25 prosent totalt i andelen med 21 dagers ferie.

Denne effekten er størst innen deler av privat tjenesteproduksjon (gruppen som er merket «annet» i figur 6 og som består av detaljhandel, hotell- og restaurantdrift, transport og enkelte andre bransjer inkludert primærnæringene), og mindre i øvrige deler av privat sektor (figur 6). Også om en ser bort fra intervallbetraktningene, vil de nevnte bransjene skille seg ut med den største forskjellen i ferieordning mellom organiserte og ikke organiserte arbeidsplasser. En mulig forklaring er at de tariffdekkende bedriftene er mindre dominerende innen deler av tjenesteyting, noe som kan føre til at denne typen tariffestede ordninger sprer seg mindre raskt til den uorganiserte delen av arbeidslivet.

Figur 6 Ferieordning etter type kollektive partsforhold (organisasjoner tilstede vs ikke organisasjoner tilstede) og bransjegruppe. Privat sektor. Tallene er korrigert for frafall. Intervallet illustrerer spennet i våre anslag på hvor mange som har 21 dagers ferie. AKU 3. kvartal 2005.



Helse med mer: Helse, sosial, undervisning, kultur

Fin & forr & engros: Finansiell og forretningsmessig tjenesteyting og engroshandel

Annet: Detaljhandel, motorkjøretøyer drivstoff, hotell- og restaurantdrift, transport, diverse tjenesteyting (NACE 90-99) og primærnæring

Industri, bygg: Industri, olje/gass, bygg og anlegg, elektrisitet m.v. (NACE 10-45)

Vedlegg: Spørreskjema (tillegg til AKU 3. kv. 2005)

I tillegg har vi noen spørsmål om ferieordninger i det norske arbeidslivet. Det er frivillig å delta, men for at statistikken skal bli så pålitelig som mulig, håper vi du vil svare på spørsmålene.

Er det greit at jeg stiller deg noen få spørsmål, det vil kun ta ett minutt?

1. Ja → Fer1A hvis IO født før 1. september 1946 eller senere og Fer1B ellers
2. Nei → Spm 120

Fer1A Vi er interessert i hva slag ferieordning du har i nåværende hovedarbeidsforhold. Se bort fra årlig variasjon på grunn av overføring av ferie, manglende opptjening, ulønnet ferie eller avspasering. Har du fem ukers ferie, fire uker og en dag (GRODAGEN), eller annen ordning?

1. Fem uker → Fer3
2. Fire uker og en dag → Fer3
3. Annen ordning → Fer2A
4. KORTVARIG ARBEIDSFORHOLD / IKKE RELEVANT → Fer3
5. BESTEMMER SELV → Fer3
6. VET IKKE → Fer3

Fer2A Hvis annen ordning (3), hva er dette?

..... → Fer3

Fer1B Vi er interessert i hva slag ferieordning du har i nåværende hovedarbeidsforhold. Se bort fra årlig variasjon på grunn av overføring av ferie, manglende opptjening, ulønnet ferie eller avspasering. Har du seks ukers ferie, fem uker og en dag (GRODAGEN), eller annen ordning?

1. Seks uker → Fer3
2. Fem uker og en dag → Fer3
3. Annen ordning → Fer2B
4. KORTVARIG ARBEIDSFORHOLD / IKKE RELEVANT → Fer3
5. BESTEMMER SELV → Fer3

6. VET IKKE → Fer3

Fer2B Hvis annen ordning (3), hva er dette?
..... → Fer3

Fer3 Er du medlem i noe fagforbund eller arbeidstakerorganisasjon?

- 1. Ja → Fer5
- 2. Nei → Fer4

Fer4 Er noen på din arbeidsplass organisert i en fagforening eller arbeidstakerorganisasjon?

- 1. Ja → Fer5
- 2. Nei → Fer5

Fer5 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 → Spm120
- 2. KUN INDIVIDUELL AVTALE / KONTRAKT → Spm120
- 3. KOMBINASJON AV TARIFFAVTALE/OVERENSKOMST OG INDIVIDUELL AVTALE/KONTRAKT → Spm120
- 4. HAR INGEN AVTALE I DET HELE TATT → Spm120
- 5. ANNET → Spm120

Hvor lang er ferien?

I notatet analyseres data om hvilke typer ferieordninger lønntakere i privat sektor har. Formålet er å anslå hvor mange som har ferie etter ferielovens minimumsbestemmelser (21 dager), og hvor mange som har lengre ferie (som regel fem uker eller mer).

Analysen viser at mellom 12 og 18 prosent av arbeidstakerne i privat sektor har 21 dagers ferie. Andelen arbeidstakere med bare 21 dagers ferie er størst i små bedrifter og innen detaljhandel og hotell- og restaurantvirksomhet. Det er ingen forskjeller mellom menn og kvinner. Arbeidstakere med yrker som krever høyere utdanning oppgir oftest å ha fem ukers ferie. Et klart flertall blant arbeidstakere på arbeidsplasser uten kollektive partsforhold oppgir å ha fem ukers ferie. Fem ukers ferie – som ble innført avtaleveien – har dermed spredt seg til store deler av privat sektor.