



Kristine Nergaard
og Jørgen Svalund

Fagorganisering og organisasjonsgrader innen Samfunnsbedriftene

Fafo-rapport
2020:15

Kristine Nergaard og Jørgen Svalund

Fagorganisering og organisasjonsgrader innen Samfunnsbedriftene

Fafo-rapport 2020:15

Fafo-rapport 2020:15

© Fafo 2020

ISBN 978-82-324-0561-9

ISSN 2387-6859

Innhold

Forord	4
Sammendrag og drøfting	5
1 Innledning	8
2 Organisasjonsgraden	10
2.1 Data og metode.....	10
2.2 Organisasjonsgraden i det norske arbeidsmarkedet	12
2.3 Organisasjonsgraden i medlemsbedriftene	13
2.4 Samlet analyse	21
2.5 Avslutning	23
3 Organisasjonsarbeidet	25
3.1 Data og metode – spørreundersøkelsen	25
3.2 Organisasjonsgrad og utvikling i organisasjonsgraden	29
3.3 Organisering av medlemmer i virksomhetene	32
3.4 Avslutning	35
4 Partssamarbeid	36
4.1 Tariffavtaler og tillitsvalgte i den enkelte virksomhet.....	36
4.2 Formelle og uformelle former for samarbeid og fora for møter	39
4.3 Hvordan fungerer partssamarbeidet?	42
4.4 Avslutning	45
Referanser	47
Vedlegg	48

Forord

Denne rapporten tar for seg partsamarbeid og arbeidstakerorganisering i Samfunnsbedriftene (tidligere KS Bedrift). Prosjektet ble initiert av KS Bedrift i 2019 som del av partenes innsats for å styrke de kollektive institusjonene i den norske arbeidslivsmodellen. Sentrale problemstillinger er hvor høy organisasjonsgraden er i medlemsbedriftene, hvor stor variasjonen er, og om det er grupper eller områder der organisasjonsgraden kan styrkes. Vi ser videre på hvordan arbeidsgiver vurderer ulike aspekter ved partsamarbeidet.

Prosjektet startet opp høsten 2019. Underveis i prosjektperioden har KS Bedrift byttet navn til Samfunnsbedriftene, og vi bruker derfor denne betegnelsen i rapporten.

Vi takker Samfunnsbedriftene for muligheten til å gjennomføre prosjektet. Undersøkelsen er basert på en spørreundersøkelse blant medlemsbedriftene i Samfunnsbedriftene og analyse av registerdata. Takk til de bedriftene som tok seg tid til å svare på spørreskjemaet. Registerdata er stilt til disposisjon av SSB som takkes for tilrettelegging av data. Takk også til Steinar Qvenild Andersen, Barbro Nos og andre ved Samfunnsbedriftene for innspill og tilbakemeldinger til spørreskjemaet og et tidlig rapportutkast. Takk også til representanter fra fagforbundene som kom med innspill til undersøkelsen da denne ble presentert på møte sommeren 2019. Vi vil også takke Fafo-kollega Mona Bråten som har vært kvalitetssikrer, og informasjonsavdelingen ved Fafo som har stått for ferdigstilling av rapporten.

Kristine Nergaard og Jørgen Svalund
Juni 2020

Sammendrag og drøfting

I denne rapporten har vi sett på fagorganisering og partssamarbeid i medlemsbedriftene i arbeidsgiverorganisasjonen Samfunnsbedriftene. Samfunns-bedriftene er en frittstående arbeidsgiverorganisasjon med tilknytning til kommunal sektor. De fleste medlemmene i Samfunnsbedriftene er kommunale eller fylkeskommunale foretak, interkommunale foretak eller kommunalt eide aksjeselskaper. I tillegg er det enkelte medlemsbedrifter som er del av kommunal forvaltning eller er private eller ideelle foretak som leverer tjenester til kommunal sektor. Medlemmene finnes i ulike bransjer, men mange opererer innen energi, havn, renovasjon og avfall og brann og redning.

Formålet med undersøkelsen er å framskaffe kunnskap som kan bidra til arbeidet med å opprettholde og styrke organisasjonsgraden blant ansatte i de kollektive institusjonene og et godt partssamarbeid i norsk arbeidsliv generelt og innen Samfunnsbedriftene spesielt. Vi ser på hvor høy organisasjonsgraden er blant arbeidstakere i medlemsbedriftene i Samfunnsbedriftene. Her er vi særlig opptatt av om det er grupper som har lav organisasjonsgrad, og i hvilken grad Samfunnsbedriftene skiller seg fra andre sektorer når det gjelder hvem som organiserer seg, og hvem som forblir uorganisert. Vi undersøker så hva som kjennetegner organisasjonsgrad og rekrutteringsarbeid på virksomhetsnivå. Er det tradisjon for å organisere seg? Har organisasjonsgraden gått opp eller ned? Presenteres nye ansatte for de tillitsvalgte? Vi ser også på hvordan arbeidsgiverne innen Samfunnsbedriftene vurderer partssamarbeidet.

Datagrunnlaget er opplysninger om arbeidstakere fra a-ordningen påkoblet på informasjon om foretaket er medlem av Samfunnsbedriftene, og om arbeidstaker har skattefradrag for fagforeningskontingent eller ikke. Vi vet ikke hvor disse er organisert, kun om de har skattefradraget eller ikke. Disse dataene brukes for å anslå organisasjonsgraden. Vi har i tillegg gjennomført en spørreundersøkelse blant medlemsbedriftene i Samfunnsbedriftene (arbeidsgiverne). Her har vi spurt om erfaringer med organisering og partssamarbeid. I undersøkelsen har vi spurt virksomhetenes ledere om organisasjonsgraden i virksomheten og blant ulike grupper av arbeidstakere. Vi har også spurt lederne litt om hvordan arbeidstakerorganisasjonene arbeider med rekruttering i virksomhetene. Videre har vi undersøkt hvilke arenaer som brukes for partsamarbeid (samarbeid mellom arbeidsgiver og fagforeninger), hvilke saker som drøftes og som det forhandles om, og om lederne i Samfunnsbedriftene-virksomheter opplever partssamarbeidet som konstruktivt og nyttig. Om lag halvparten av bedriftene har svart på undersøkelsen.

Organisasjonsgraden

Våre data viser at 73 prosent av arbeidstakerne innen Samfunnsbedriftene er organisert. Dette er om lag på samme nivå som for kommunal sektor, litt lavere enn i staten og litt høyere enn i offentlig eide foretak for øvrig. I privat sektor er organisasjonsgraden vesentlig lavere. Organisasjonsgraden er betydelig lavere blant arbeidstakere under 25 år, de som er nye på arbeidsplassen, innvandrere med kort botid, de som har

små stillinger (under 15 timer i uka), og de som har høyere lederstillinger. Dette er grupper som kjennetegnes av lavere organisasjonsgrad også i andre bransjer. Organisasjonsgraden er høyest blant arbeidstakere mellom 55 og 64 år og blant de som har lang ansiennitet i virksomheten. Undersøkelsen viser videre at det ikke tar så veldig lang tid før yngre arbeidstakere og nyansatte blir organisert. Det er med andre ord fortsatt en sterk tradisjon for å være organisert blant arbeidstakere som har en stabil og varig ansettelse i en virksomhet som er organisert i Samfunnsbedriftene.

Organisasjonsarbeid og rekruttering

Flertallet av virksomhetene i Samfunnsbedriftene oppgir at organisasjonsgraden har vært stabil over tid; om lag 75 prosent av de som svarte, sier at organisasjonsgraden er stabil. Det er om lag like mange som sier at den har økt (litt) (10–11 prosent), som de som sier at den har gått noe ned (9 prosent). 23 prosent av avfallsvirksomhetene oppgir at organisasjonsgraden har økt den senere tiden. Dette er et område som per i dag har lavere organisasjonsgrad enn gjennomsnittet. Undersøkelsen blant arbeidsgiverne tyder likevel på at bransjen har styrket organisasjonsgraden over tid.

Vi spurte også medlemsbedriftene om noen grupper arbeidstakere skilte seg ut ved å være sjeldnere eller oftere organisert enn andre grupper i virksomheten. Ledere, ansatte i administrative stillinger og høyere utdannede trekkes oftest fram som grupper med lavere organisasjonsgrad enn andre grupper. I tillegg sier en del arbeidsgivere at nyansatte er en gruppe med lavere organisasjonsgrad enn andre. Fagarbeidere er den gruppen som løftes fram som å ha høyere organisasjonsgrad enn andre. Vurderingene samsvarte godt med det vi fant i registertallene.

Siden undersøkelsen kun omfatter arbeidsgiversiden, må vi ta høyde for at disse ikke kjenner til detaljene omkring organisasjonsarbeidet på arbeidstakersiden. Vi ba likevel om synspunkter på hvordan det rekrutteres. Flertallet av de som svarte på spørreundersøkelsen, bekrefter at det er tradisjon på deres bedrift for å være organisert, og store virksomheter oppgir dette oftere enn små. Det er likevel et mindretall som sier at et slikt utsagn ikke stemmer, og en del som sier verken–eller. På en god del av arbeidsplassene er det også vanlig at nye ansatte presenteres for tillitsvalgte, og at nye ansatte blir forsøkt rekruttert. Her er det likevel større variasjon. På hver fjerde bedrift avviser arbeidsgiver at det er vanlig at nye ansatte presenteres for tillitsvalgte, og kun 45 prosent sier at det stemmer svært godt / ganske godt at man har en slik rutine. Det er dermed rom for mer systematisk organisasjonsarbeid i Samfunnsbedriftene.

Partssamarbeidet

Alle medlemsbedriftene i Samfunnsbedriftene omfattes av tariffavtaler. Noen få små medlemsbedrifter oppgir at de ikke er bundet av tariffavtale, noe som tyder på at de kan ha misforstått spørsmålet, eller at den som svarer på undersøkelsen, ikke kjenner til formalitetene. Undersøkelsen viser videre at flertallet av virksomhetene har tillitsvalgte til stede på arbeidsplassene. Det er likevel en del små medlemsbedrifter som oppgir at det ikke er tillitsvalgte til stede i virksomheten. Disse utgjør imidlertid ikke noen stor andel av de sysselsatte innen området til Samfunnsbedriftene. Et flertall av virksomhetene – målt ved sysselsetting – har flere tariffparter og har medlemmer og tillitsvalgte fra flere arbeidstakerorganisasjoner. Dette betyr at hvis vi ser bort fra de aller minste virksomhetene, er Samfunnsbedriftene et område med kollektive institusjoner til stede i medlemsbedriftene.

Undersøkelsen viser at de kollektive institusjonene brukes. Partene møtes jevnlig i formelle møter, som i arbeidsmiljøutvalg, og de kommuniserer uformelt på regelmessig basis. Vi finner med andre ord et godt etablert apparat for partssamarbeidet. Lønn, arbeidstid, opplæring og ulike typer særavtaler står oftest på dagsordenen. Man diskuterer også temaer som angår omstillinger, og selskapsrettslige temaer som virksomhetsoverdragelser.

Arbeidsgiverne er i all hovedsak positivt innstilt til partssamarbeidet. De aller fleste oppfatter partssamarbeidet som konstruktivt og anser det som en fordel for dem som ledere. De fleste viser til at et slikt samarbeid bidrar til å løse konflikter og til en felles forståelse mellom ledelsen og de ansatte. Det er noe færre, men likevel et flertall, som krysser av for at partssamarbeidet har målbare effekter på sykefravær og effektiv drift. Et mindretall (23 prosent) mener partssamarbeidet forsinker omstillingsprosesser.

Utfordringer for partene i Samfunnsbedriftene

Alt i alt kan vi si at medlemmene i Samfunnsbedriftene opererer innenfor den norske arbeidslivsmodellen slik den gjerne framstilles ideelt, med institusjoner, kontakt og prosesser som fører ledelse og ansatte nærmere hverandre, og som gir utfall som er til fordel for begge parter. Dette betyr også at en svekkelse av modellen i form av fallende organisasjonsgrad vil påvirke et rammeverk som er viktig for virksomhetene.

Når det gjelder styrking av organisasjonsgraden, vil vi særlig framheve betydningen av å nå nyansatte arbeidstakere med et tilbud om medlemskap. Ved å nå fram til disse vil man også styrke organisasjonsgraden blant unge og blant arbeidstakere med kort botid i Norge. Det er også noen bransjer som har lavere organisasjonsgrad enn andre, blant annet virksomheter innen avfall. Dette kan ikke bare forklares med forskjeller i hvem som jobber i bransjen, eller med at bedriftene er store eller små, men tyder på at det kan være litt ulike tradisjoner for organisering innen Samfunnsbedriftene.

Selv om lederne i hovedsak bekrefter at det organiseres bra på arbeidsplassene i Samfunnsbedriftene, er det også rutiner som kan styrkes. Dette gjelder blant annet å sikre at nye ansatte presenteres for tillitsvalgte og får tilbud om å organisere seg raskt etter at de begynner å arbeide i virksomheten.

Organisasjonsgraden og partssamarbeidet i Samfunnsbedriftene har fortsatt mye til felles med det vi finner i tradisjonell offentlig sektor. Man kan anta at en god del av arbeidstakerne også har vært kommunalt ansatte tidligere. Sammenlignbare bransjer og arbeidstakere i privat sektor har lavere organisasjonsgrad, noe som viser at dagens høye organisasjonsgrad ikke er en selvfølge. Dette betyr at organisasjonsgraden i Samfunnsbedriftene også kan falle i årene framover, for eksempel hvis det blir større gjennomstrømning av arbeidstakere, hvis arbeidstakere som rekrutteres til bedriftene, i mindre grad ser fordeler ved det å være organisert, eller hvis partssamarbeidet ikke prioriteres.

1 Innledning

Denne rapporten tar for seg fagorganisering og partssamarbeid i virksomheter som er medlem i arbeidsgiverorganisasjonen Samfunnsbedriftene. Blant spørsmålene som reises, er hvor høy organisasjonsgraden er i dette området, om det er forskjeller i organisering mellom ulike grupper arbeidstakere, og hvordan arbeidsgiver vurderer arbeidstakernes organisering og partssamarbeidet. Organisasjonsgradene og oppslutningen om arbeidsmarkedets kollektive institusjoner er blitt satt på dagsordenen den senere tid. Både partene i arbeidslivet og politikerne har særlig uttrykt bekymring for at en nedgang i arbeidstakersidens organisering vil svekke den norske modellen for medbestemmelse, partssamarbeid og lønnsdannelse. Det er også tatt ulike initiativ for å kartlegge dette og søke etter grep som kan styrke organisasjonsgraden. De ulike hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden har iverksatt et samarbeid for å øke organisasjonsgraden. Dette er også tema i Arbeids- og pensjonspolitisk råd som er del av trepartssamarbeidet, og utviklingen i organisasjonsgraden har i tillegg vært tema i Stortinget.

Den organiserte arbeidsgiversiden har også uttrykt bekymring for hvordan en svekket organisasjonsgrad vil påvirke partssamarbeidet, lønnsdannelsen og de kollektive institusjonene. Dette gjelder også Samfunnsbedriftene som har tatt initiativ til denne undersøkelsen. Samfunnsbedriftene er en arbeidsgiverorganisasjon med om lag 500 medlemsbedrifter som i alt har 13 000 ansatte (SSB 2020). De aller fleste medlemsbedriftene vil være kommunale/fylkeskommunale foretak, inter-kommunale foretak eller kommunalt eide aksjeselskaper. Det er stor forskjell på størrelsen på virksomhetene, og de dekker mange ulike bransjer selv om mange finnes innen energi, havn, renovasjon og avfall samt brann og redning.

Den norske organisasjonsgraden er høy i en internasjonal sammenheng, men betydelig lavere enn det vi finner i de nordiske nabolandene (Nergaard 2020). Dette forklares vanligvis med at Norge har en statlig arbeidsledighetstrygd, mens Danmark, Finland og Sverige har såkalte a-kasser der fagforbundene spiller en viktig rolle i administrasjonen. Dette har gjort at mange arbeidstakere både er medlem av et forbund og den tilhørende a-kassen. De fleste europeiske land har hatt en større nedgang i organisasjonsgraden enn det vi finner i Norge. Her hadde vi en topp på 1990-tallet da organisasjonsgraden var 57 prosent, mens den i dag er på 49 prosent.

Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden varierer mye mellom bransjer og sektorer. Mens organisasjonsgraden har gått ned i privat sektor over tid, har offentlig sektor beholdt en høy organisasjonsgrad på om lag 80 prosent (se for eksempel Nergaard 2018). Avstanden mellom de to sektorene har dermed gradvis økt. Vi vet en god del om hva som påvirker organisasjonsgraden, blant annet individuelle kjennetegn (alder, utdanning), størrelsen på arbeidsplassen og om det er tillitsvalgte/tariffavtaler til stede. I offentlig sektor er det i all hovedsak tillitsvalgte til stede på arbeidsplassene, og små arbeidsplasser inngår i et hierarki, for eksempel en større etat, et direktorat eller en kommuneadministrasjon. Det vil likevel være forskjeller mellom offentlig og privat sektor som ikke kan forklares med slike kjennetegn, og som må begrunnes med ulike tradisjoner eller for eksempel at organisering er lite kontroversielt i offentlig sektor.

Mens forskjellene mellom privat og offentlig sektor er godt kjent og er et mønster vi gjenfinner i mange europeiske land, er det derimot lite kunnskap om hva som skjer når offentlige tjenester og offentlig virksomhet dereguleres, eller når private aktører utfører oppgaver for stat eller kommune. Over tid har det vokst fram en god del virksomheter i randsonen til offentlig sektor. Denne randsonen dekker fristilte statlige virksomheter (for eksempel post og jernbane), kommunal og statlig forretningsdrift (for eksempel e-verk), interkommunale virksomheter innen vann, avfall og renovasjon (VAR) og annen virksomhet med offentlig eierskap som er fristilt eller organisert, som tradisjonelt har vært organisert som egne foretak. Andre virksomheter har privat eier, men baserer driften på offentlig finansiering. Denne typen virksomheter deler kjennetegn både med offentlig sektor og privat sektor. En del har lange tradisjoner som en offentlig eid virksomhet, eventuelt også som del av offentlig forvaltning. Andre tilbyr tjenester som vi regner som rettigheter i velferdsstaten. Samtidig vil mange av virksomhetene i randsonen til offentlig sektor være mer markedsutsatt enn tradisjonell offentlig virksomhet, noe som kan bety at barrierene for å organisere seg er høyere, for eksempel fordi arbeidsgiver ikke ønsker tariffavtale.

Her er vi særlig opptatt av organisasjonsgraden og partssamarbeidet i medlemsbedrifter i Samfunnsbedriftene. Blant spørsmålene vi undersøker i rapporten, dreier mange seg om organisasjonsgrad:

- Hvor høy er organisasjonsgraden i Samfunnsbedriftene, og hvordan varierer organisasjonsgraden mellom ulike typer virksomheter og arbeidstakere? Her ser vi på kjennetegn ved arbeidstaker som alder, kjønn, utdanning og yrke, ansiennitet på arbeidsplassen og innvandringsbakgrunn og botid i Norge. Men vi ser også på bransje og størrelse på virksomheten.
- Hvordan er organisasjonsgraden i Samfunnsbedriftene sammenlignet med andre deler av arbeidsmarkedet? Er det samme mønster, eller skiller Samfunnsbedriftene seg ut? Her ser vi særlig på offentlig forvaltning (stat, kommuner og helseforetak), private bedrifter med tariffavtale og offentlig eide foretak utenom Samfunnsbedriftene.
- Hva kjennetegner organisering og organisasjonsgrad i ulike deler av Samfunnsbedriftene? Hvor store forskjeller er det mellom ulike deler av Samfunnsbedriftene? Hvor mye varierer organisasjonsgraden mellom ulike grupper? Hvordan har organisasjonsgraden utviklet seg over tid? Hvordan vurderer lederne det verve- og rekrutteringsarbeidet som fagforeningene gjør?
- Hva kjennetegner partssamarbeidet på virksomhetsnivå? Her ser vi på hvilke formelle kanaler for partsamarbeid som er etablert i virksomhetene, og undersøker også om det er vanlig å samarbeide uformelt. Hvilke temaer er gjenstand for drøftinger og forhandlinger gjennom samarbeid mellom ledelsen og tillitsvalgte i Samfunnsbedriftene-virksomheter? Opplever lederne i Samfunnsbedriftene at samarbeidet med tillitsvalgte er nyttig og konstruktivt generelt og på ulike viktige områder for virksomhetene?

Disse problemstillingene besvares ved hjelp av to typer data. Vi har for det første innhentet registerdata fra SSB som gjør at vi kan anslå organisasjonsgraden i Samfunnsbedriftene sine medlemsbedrifter og sammenligne denne med andre bransjer. Dette gjøres i kapittel 2, og disse dataene gir det beste anslaget på organisasjonsgrad. For å få bedre forståelse av hvordan organisasjonsgraden varierer innad i Samfunnsbedriftene, hvordan utviklingen har vært over tid, og hva som kjennetegner partssamarbeidet, har vi gjennomført en spørreundersøkelse blant medlemsbedriftene i Samfunnsbedriftene. Denne presenteres i kapittel 3 og 4.

2 Organisasjonsgraden

I dette kapitlet ser vi på organisasjonsgraden blant arbeidstakere i Samfunnsbedriftene sine medlemsbedrifter. Dette er bedrifter som befinner seg i skjæringspunktet mellom privat og offentlig sektor. De er stort sett kommunalt eid og leverer tjenester til det offentlige. Samtidig driver bedriftene i hovedsak ut fra samme økonomiske prinsipper som privat eide bedrifter. Det er derfor interessant å undersøke hvor høy organisasjonsgraden er i Samfunnsbedriftene. For det første – hvor høy er organisasjonsgraden, og hvordan plasserer denne seg i norsk arbeidsliv? Ser vi mest felles-trekk med ansatte i offentlig sektor, der organisasjonsgraden er høy? Eller må vi se til privat sektor, som har en langt lavere organisasjonsgrad? For det andre, varierer organisasjonsgraden innad i Samfunnsbedriftene? Samfunnsbedriftene har medlemmer i mange bransjer, som spenner fra offentlige tjenester som brann, elektrisitet og vannforsyning til revisjon, kultur og idrett. Dette er ganske ulike typer bransjer og tjenester, og bedriftene vil også rekruttere ulike typer arbeidstakere. Vi ser på hvor store variasjoner i organisasjonsgrad det er mellom ulike bransjer innad i Samfunnsbedriftene og mellom små og store arbeidsplasser. For det tredje – hvem organiserer seg, og hvem er uorganisert? Fra andre bransjer vet vi at alder og ansiennitet på arbeidsplassen spiller en stor rolle, men at det også er forskjeller etter yrke, utdanning og innvandringsbakgrunn. Vi ser på forskjeller i organisasjonsgrad mellom ulike grupper arbeidstakere og beskriver hva som kjennetegner de som ikke er organisert.

2.1 Data og metode

En kartlegging av organisasjonsgraden kan gjøres ved hjelp av spørreundersøkelser, ved å bruke opplysninger fra ulike offentlige registre over arbeidstakere eller ved å innhente opplysninger fra de relevante fagforbundene. Det vil være krevende å gjennomføre en spørreundersøkelse blant ansatte i medlemsbedrifter i Samfunnsbedriftene, blant annet fordi det ikke finnes noe felles register over ansatte med kontaktopplysninger. Data fra fagforbundene vil heller ikke gi presis nok informasjon for vårt formål. Vi har derfor valgt å gjøre kartleggingen ved å innhente registertall fra SSB og andre kilder over arbeidstakere og om de er organisert eller ikke. Dette gir et ganske presist anslag på organisasjonsgraden, men begrenser analysen til de opplysningene som finnes i registrene.

Datagrunnlaget

Datagrunnlaget er informasjon fra a-ordningen om arbeidsforhold (lønnstakere). Arbeidsgiver rapporterer inn informasjon om hvem som jobber i bedriften, på månedlig basis. Dette inkluderer informasjon om arbeidstid, ansiennitet i bedriften og yrke. I tillegg har vi informasjon om bedriftens næringskode (bransje) og antall ansatte. Vi har fått koblet på informasjon om arbeidstakernes utdanningsnivå, innvandringsbakgrunn, kjønn og alder. Dataene omfatter alle innregistrerte arbeidsforhold. Det betyr at noen svært små stillinger kommer med, for eksempel enkeltoppdrag. Vi har valgt å se bort fra arbeidstakere som har en avtalt arbeidstid på under fire timer i uka, og

tar utgangspunkt i ansatte per desember 2018. Dette er de nyeste dataene vi har tilgang til.

Vi har informasjon om hvorvidt arbeidstakere har skattefradrag for fagforeningskontingent. Dette kjennetegnet brukes for å bestemme om arbeidstakere er organisert eller ikke. For arbeidstakere med flere arbeidsforhold i løpet av året vil det være noe usikkerhet siden skattefradraget og medlemskapet kan være knyttet til et annet arbeidsforhold.¹ Vi betrakter imidlertid dette som en god indikator på om arbeidstaker er organisert eller ikke. Dataene forteller ikke hvilket fagforbund den ansatte er medlem av.

For å avgjøre om bedriften er medlem i Samfunnsbedriftene, er det koblet på et kjennetegn som angir om bedriften er en medlemsbedrift eller ikke. Disse dataene er hentet fra Samfunnsbedriftene. Vi har også informasjon om hvorvidt bedriften er medlem av Fellesordningen for AFP i privat sektor. Dette er en indikator på om bedrifter i privat sektor omfattes av tariffavtale eller ikke. Dataene fra Samfunnsbedriftene og Fellesordningen (bedriftsinformasjon) er overlevert SSB, som har foretatt koblingene. Data er utlevert til Fafo fra SSB i anonymisert form.

Hva kjennetegner medlemsbedrifter i Samfunnsbedriftene?

Ifølge våre data er det om lag 500 foretak og 774 virksomheter (arbeidsplasser) med 19 000 ansatte som er medlem i Samfunnsbedriftene per desember 2018. Når vi ser bort fra de minste arbeidsforholdene (under fire timer avtalt arbeidstid per uke)², står vi igjen med om lag 16 200 arbeidsforhold. Noen av disse vil være bistillinger. Dette betyr at noen foretak som er medlem i Samfunnsbedriftene, ikke gjenfinnes i dataene, men at antall ansatte er høyere enn det Samfunnsbedriftene rapporterer inn til SSB (statistikk over arbeidsgiverorganisasjoner, ca. 13 000 ansatte). Våre data inneholder kun et anonymisert løpenummer for foretak (medlemsbedriften), så vi kan ikke sjekke nærmere. Hvis foretaket er medlem, men har unntatt noen av sine underliggende enheter, fanges heller ikke dette opp av dataene.

Virksomhetene og lønnstakerne fordeler seg på bransjer som i tabell 2.1. De største bransjene er avfallshåndtering, brann og redning og ulike typer aktiviteter innen helse og omsorg. Vi gjør oppmerksom på at kodingen av bransje er basert på næringskoder og vil kunne avvike fra den inndelingen som praktiseres av Samfunnsbedriftene. Noen bransjer er også såpass små at vi har valgt å slå dem sammen eller gruppere dem under «øvrige». Eksempler er havn, som har under 400 arbeidstakere. En fordeling etter foretakets (den juridiske enheten) næringskode ville gitt et noe annet resultat og blant annet ført til at flere ble klassifisert som offentlig forvaltning. Dette skyldes at et foretak kan ha enheter (virksomheter) innen ulike bransjer.

¹ Dette vil variere mellom yrkesgrupper. Ingeniører vil for eksempel ofte beholde sitt medlemskap uavhengig av om det er klubb og tariffavtale på arbeidsplassen. For andre yrkesgrupper er medlemskapet knyttet sterkere til den enkelte jobb. Et bytte av jobb kan bety skifte av forbund eller at man går fra en arbeidsplass uten klubb til en arbeidsplass med klubb.

² Brann og redning har mesteparten av disse små stillingene som i hovedsak er personer som har dette som en bistilling.

Tabell 2.1 Virksomheter og ansatte i Samfunnsbedriftene sine medlemsbedrifter. Rapportert til a-ordningen desember 2018. Stillinger med avtalt arbeidstid på fire timer per uke eller mer.

	NACE (næringskode)	Antall virksomheter	Antall ansatte
Energi	NACE 35	120	1 848
Avfall	NACE 38	148	3 599
Vann og avløp	NACE 36 og NACE 37		
Brann/redning	NACE 84250	84	2 680
Helse og sosial omsorg	NACE 86, 87 og 88	113	2 893
Undervisning, kultur, idrett med mer	NACE 85 og NACE 89, 90, 91, 94 og 96	94	1 829
Offentlig administrasjon	NACE 84110, 84120, 84130	75	951
Øvrige (revisjon, næringsdrift, samferdsel m.m.)	Øvrige koder	140	2 113
I alt		774	16 216

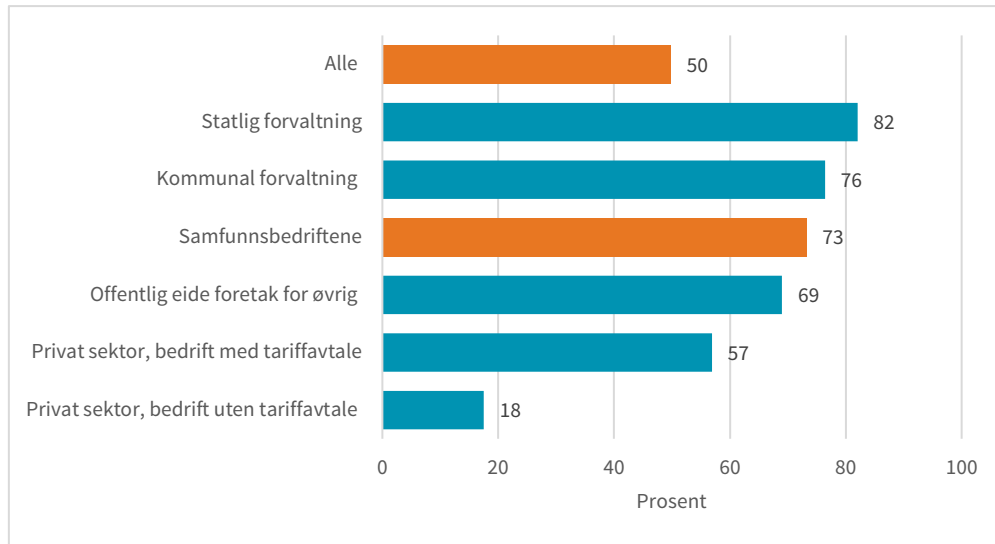
Se SSB (<https://www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/6>) for forklaring av kodene.

2.2 Organisasjonsgraden i det norske arbeidsmarkedet

Vi starter med å se på hvordan organisasjonsgraden i Samfunnsbedriftene sine medlemsbedrifter skiller seg fra andre sektorer i arbeidsmarkedet. Vi ser her på statlig forvaltning inkludert helseforetakene, kommunal forvaltning, virksomheter som er medlem i Samfunnsbedriftene, offentlig eide foretak for øvrig og privat sektor. Vi deler de sistnevnte i virksomheter med tariffavtale (AFP) og virksomheter uten tariffavtale.

Organisasjonsgraden i Samfunnsbedriftene er 73 prosent. Dette er høyt sammenlignet med gjennomsnittet for arbeidsmarkedet sett under ett, som har en organisasjonsgrad på 50 prosent. Organisasjonsgraden i Samfunnsbedriftene er lavere enn i statlig forvaltning/helseforetakene, som har en organisasjonsgrad på 82 prosent. Det er ikke vesentlige forskjeller mellom arbeidstakere i Samfunnsbedriftene (73 prosent), kommunal forvaltning (76 prosent) og offentlig eide selskaper for øvrig (69 prosent). Vi har delt privat sektor i to, bedrifter med og uten tariffavtale. I bedrifter med tariffavtale er organisasjonsgraden 57 prosent. Det vil si over gjennomsnittet for alle arbeidstakere, men lavere enn i Samfunnsbedriftene og offentlig sektor. I bedrifter uten tariffavtale er organisasjonsgraden lav – her er 17 prosent av arbeidstakerne organisert.

Figur 2.1 Organisasjonsgraden. Hovedarbeidsforhold med minst fire timers avtalt arbeidstid. 2018.

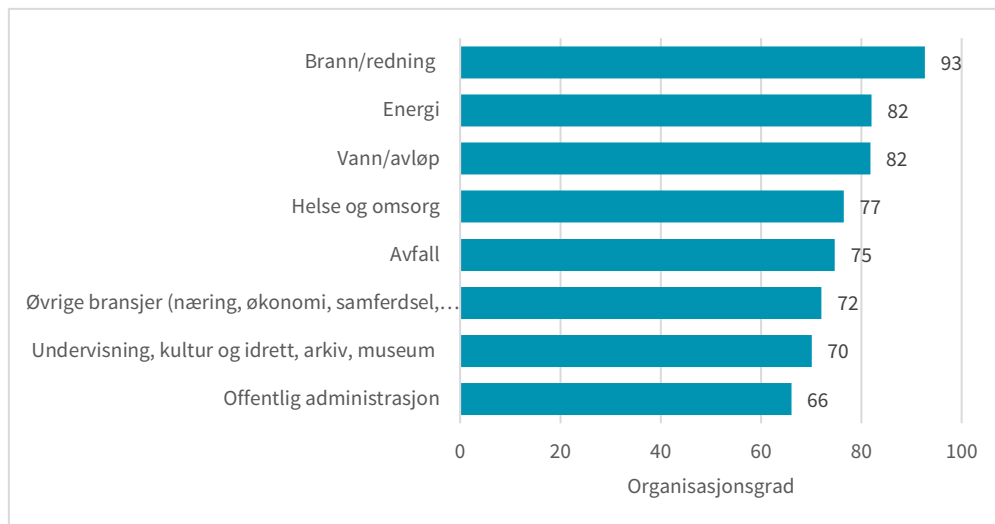


2.3 Organisasjonsgraden i medlemsbedriftene

Ulike delbransjer

Vi har delt inn bransjene i Samfunnsbedriftene i ni ulike bransjer, jamfør tabell 2.1. Disse varierer i størrelse fra knappe 400 (havn) til 2900 innen helse og omsorg. Når vi skal beregne organisasjonsgraden, ser vi kun på hovedstillinger. For personer i bistillinger (annen hovedstilling) vet vi ikke om fagforeningsmedlemskapet også er aktuelt for bistillingen eller ikke. Dette har uansett liten betydning for anslagene på organisasjonsgraden. Figur 2.2 viser at organisasjonsgraden varierer en god del, fra drøye 90 prosent innen brann og redning til 66 prosent blant arbeidstakere i det som er gruppert som offentlig administrasjon. Det er med andre ord 25 prosentpoeng forskjell mellom den bransjen som har lavest organisasjonsgrad, og den bransjen som har høyest organisasjonsgrad.

Figur 2.2 Organisasjonsgrad etter bransje. Arbeidstakere i medlemsbedrifter i Samfunnsbedriftene. Hovedarbeidsforhold med minst fire timers avtalt arbeidstid. 2018.

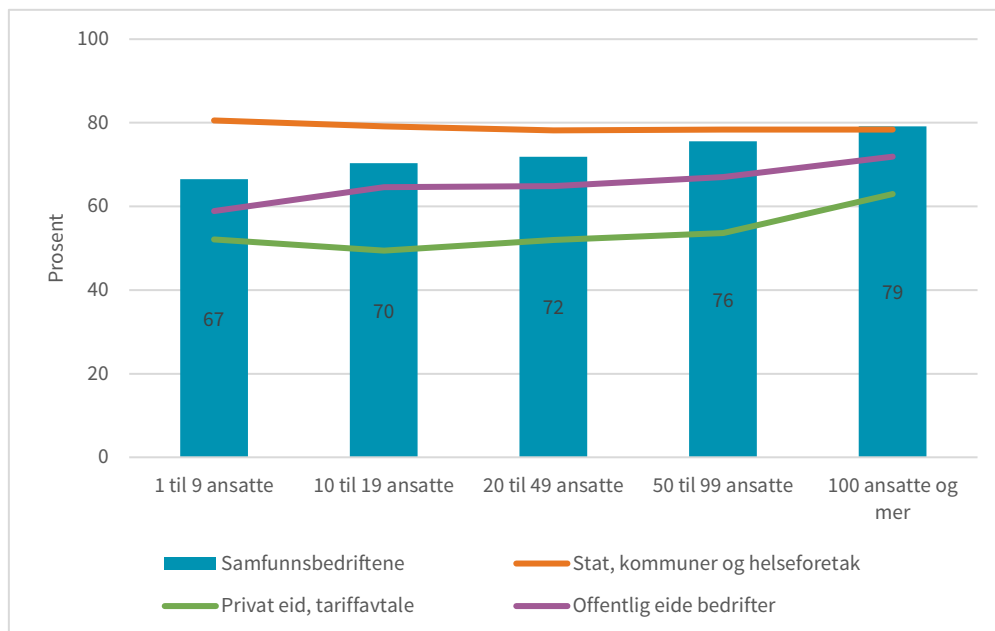


Små og store bedrifter

Hvis vi ser arbeidsmarkedet under ett, finner vi klare forskjeller i organisasjonsgrad mellom små og store bedrifter. Det fremmes flere forklaringer på dette. I små bedrifter er avstanden mellom ledelse og ansatte mindre, noe som kan gjøre at behovet for en fagforening blir mindre, eventuelt at det å organisere seg blir mer krevende vis-à-vis arbeidsgiver. Små bedrifter er også overrepresentert når det gjelder arbeidsplasser uten tariffavtale og uten tillitsvalgt til stede. Her vil terskelen for å organisere seg være høyere. Vi finner også mange små bedrifter i deler av servicesektoren, der det er mange unge arbeidstakere og høy turnover. Slike effekter gjelder i mye mindre grad for offentlig sektor. Her har størrelse på arbeidsplassen lite å si for organisasjonsgraden. Mulige forklaringer er en kultur for fagorganisering og et godt utbygget apparat av tillitsvalgte på ulike nivåer, noe som gjør at fagforeningene er mindre avhengige av å ha tillitsvalgte på hvert enkelt arbeidssted.

Hvordan ser så dette ut i Samfunnsbedriftene? Organisasjonsgraden blant arbeidstakerne stiger noe med størrelsen på virksomheten. I virksomheter med under ti ansatte er 67 prosent organisert. Dette øker til 76 prosent for virksomheter med 50 til 99 ansatte og 79 prosent for virksomheter med 100 ansatte og mer. I offentlig sektor (stat, kommuner og helseforetak) finner vi ikke en slik effekt av størrelsen på arbeidsplassen. Det er heller ingen klar størrelseeffekt for privat sektor når vi kun ser på virksomheter med tariffavtale. Unntaket er en litt høyere organisasjonsgrad blant ansatte i virksomheter med 100 ansatte og mer.

Figur 2.3 Organisasjonsgrad etter virksomhetens størrelse. Arbeidstakere i medlemsbedrifter i Samfunnsbedriftene 2018, offentlig forvaltning/helseforetak, bedrifter i privat sektor med tariffavtale og offentlig eide foretak. Hovedarbeidsforhold med minst fire timers avtalt arbeidstid, 2018.



Kjennetegn ved arbeidstakere

Organisasjonsgraden varierer mellom ulike grupper arbeidstakere. Fra andre studier (Nergaard 2018) vet vi at alder og ansiennitet på arbeidsplassen påvirker tilbøyeligheten til å organisere seg. Arbeidstakere med lang ansiennitet og arbeidstakere som har fylt 50 år, er oftest organisert. Studier viser at innvandrere sjeldnere er organisert

enn arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. Utdanning, kjønn og yrke er også med på å forklare forskjeller i organisasjonsgrad. Men her kan forskjeller i arbeidsstyrken mellom privat og offentlig sektor forklare mye av forskjellene.

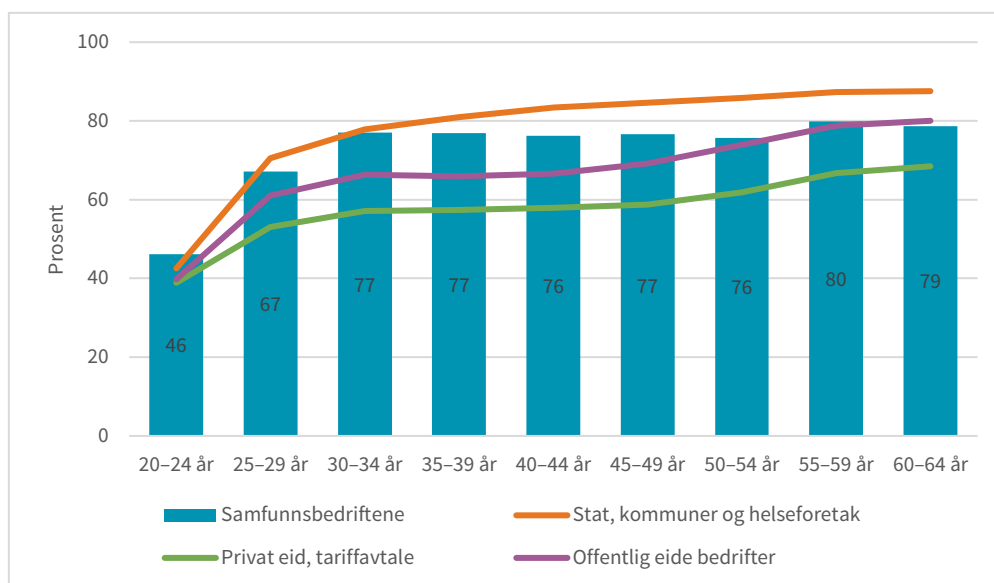
Her ser vi på hvordan organisasjonsgraden varierer mellom ulike grupper arbeidstakere i Samfunnsbedriftene sine medlemsbedrifter. Vi sammenligner med offentlig forvaltning/helseforetakene, privateide foretak med tariffavtale (privat sektor) og offentlig eide foretak unntatt Samfunnsbedriftene (offentlig eide foretak). I neste avsnitt gjennomfører vi en samlet analyse (regresjonsanalyse) der ulike kjennetegn ved arbeidstakerne sees i sammenheng. I en slik analyse tar vi hensyn til at eldre arbeidstakere ofte har lang ansiennitet, at yrke og utdanning henger sammen, og at menn og kvinner ofte befinner seg i ulike yrker.

Alder

Figur 2.4 viser at det er en viss effekt av alder på organisasjonsgraden i Samfunnsbedriftene. Unge arbeidstakere under 30 år er sjeldnere organisert enn øvrige, mens arbeidstakere i alderen 55 til 64 år har noe høyere organisasjonsgrad enn øvrige aldersgrupper. De som har fylt 65 år, er også sjeldnere organisert. I denne gruppen vil vi antakelig finne en del pensjonister som jobber litt.

Vi finner samme mønster i andre bransjer, de yngste er sjeldnest organisert, og aldersgruppene mellom 50/55 og 65 år har den høyeste organisasjonsgraden. Man kan merke seg at alderseffekten i privat sektor (tariffbundne bedrifter) og offentlig eide foretak er noe sterkere enn i Samfunnsbedriftene og offentlig sektor. I privat sektor (tariffbundne bedrifter) og i offentlig eide foretak ser vi at organisasjonsgraden øker for aldersgruppene mellom 50 og 64 år. Figuren viser også at organisasjonsgraden flater ut fra 30 år og oppover, og at det allerede i aldersgruppen 25–29 år er ganske høy organisasjonsgrad. Dette viser at yngre arbeidstakere i tariffbundne bedrifter ofte er organisert. Vi har sett bort fra arbeidstakere under 20 år fordi det er få av disse i Samfunnsbedriftene sine medlemsbedrifter. Generelt kan vi si at organisasjonsgraden blant de aller yngste er lav.

Figur 2.4 Organisasjonsgrad etter arbeidstakernes alder. Arbeidstakere i medlemsbedrifter i Samfunnsbedriftene 2018, offentlig forvaltning/helseforetak, bedrifter i privat sektor med tariffavtale og offentlig eide foretak. Hovedarbeidsforhold med minst fire timers avtalt arbeidstid. 2018.

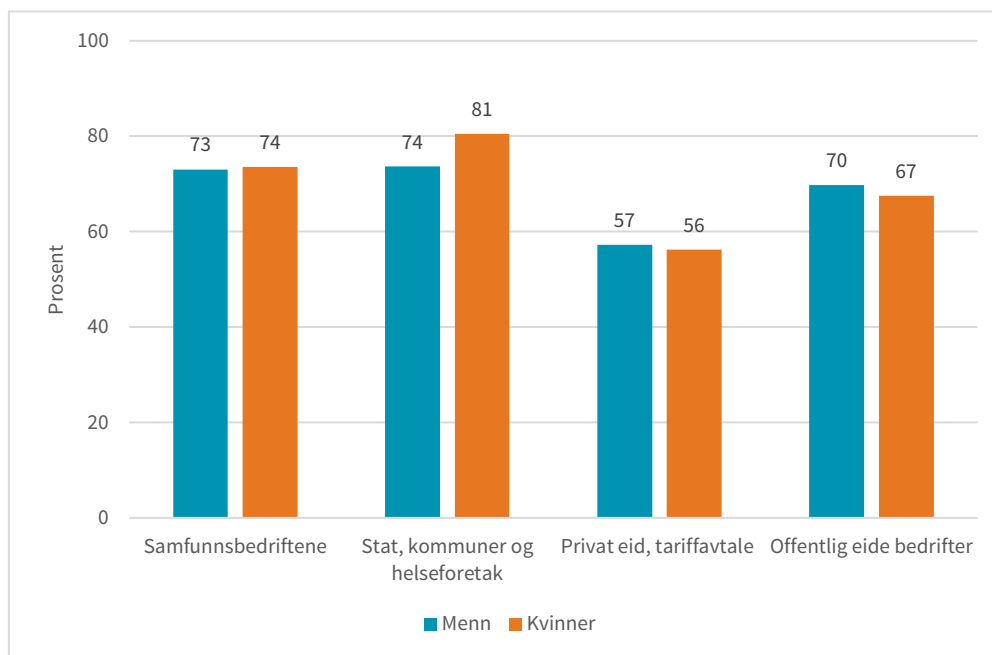


Kjønn

Tall for alle lønnstakere viser at organisasjonsgraden er langt høyere blant kvinner enn blant menn (Nergaard 2018). Dette har vært et kjennetegn for norsk arbeidsliv i mange år og forklares med at mange kvinner jobber i offentlig sektor. Ifølge våre tall er organisasjonsgraden 58 prosent blant kvinner og 43 prosent blant menn (vises ikke). Andre undersøkelser viser samme mønster. Samtidig reduseres kjønnsforskjellene kraftig når vi sammenligner kvinner og menn i samme sektor (Nergaard 2018).

I Samfunnsbedriftene er det ingen forskjell i organisasjonsgrad mellom kvinner (74 prosent) og menn (73 prosent). Det er kun små forskjeller i de andre sektorene. Et unntak er offentlig sektor der organisasjonsgraden blant kvinner er 81 prosent, mens den er 74 prosent for menn. En mulig forklaring er den sterke tradisjonen for organisering blant profesjoner innen helseyrker, sosial tjenesteyting og utdanning, der kvinner utgjør en stor andel av de ansatte.

Figur 2.5 Organisasjonsgrad etter arbeidstakernes kjønn. Arbeidstakere i medlemsbedrifter i Samfunnsbedriftene per 2018, offentlig forvaltning/helseforetak, bedrifter i privat sektor med tariffavtale og offentlig eide foretak. Hovedarbeidsforhold med minst fire timers avtalt arbeidstid. 2018.



Utdanning og yrke

Også når det gjelder utdanning og yrke, finner vi klare forskjeller i organisasjonsgrad når vi ser på arbeidsmarkedet under ett (Nergaard 2018). Ser vi kun på virksomheter i Samfunnsbedriftene, er derimot forskjellene ganske små (figur 2.6). Det er kun én gruppe som skiller seg ut med lavere organisasjonsgrad, det er arbeidstakere som har grunnskole eller videregående utdanning (ett år) som sin høyeste utdanning. Dette er en sammensatt gruppe og omfatter både voksne med lav utdanning og unge arbeidstakere som ennå ikke har fullført sin utdanning.³

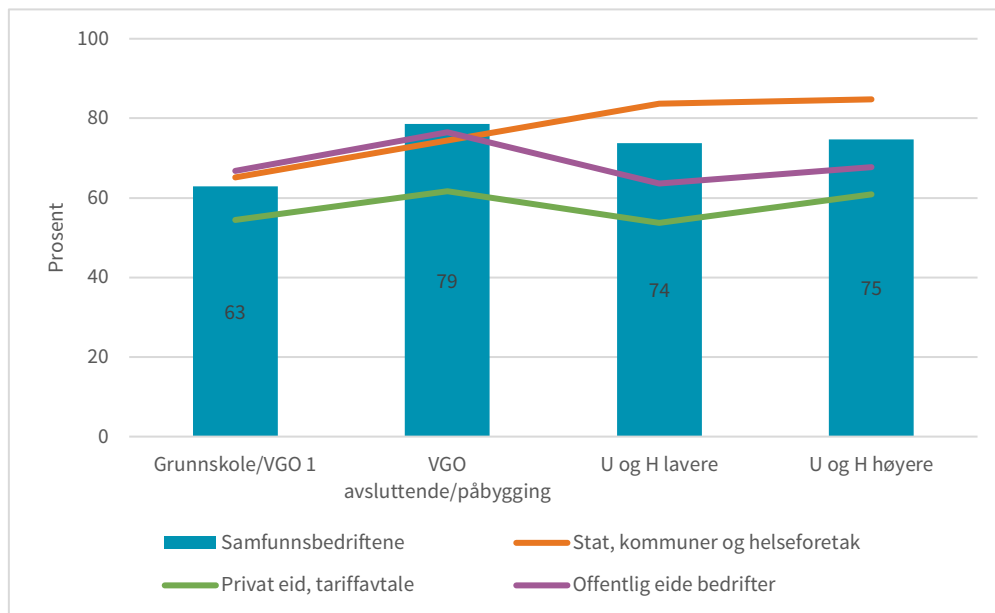
³ I dag kodes utdanning som høyeste fullførte utdanning. De som ikke fullfører videregående utdanning, vil dermed stå med grunnskole som sin høyeste utdanning. Dette gjelder alle som begynte på videregående skole etter Reform 94 (de som er født i 1977 eller senere).

Vi ser noenlunde samme mønster i de øvrige sektorene. Offentlig sektor skiller seg ut med at organisasjonsgraden øker med utdanningens lengde. I privat sektor og i offentlig eide foretak er arbeidstakere med slutført videregående utdanning blant de som har høyest organisasjonsgrad.

Vi ser også hvordan organisasjonsgraden varierer etter yrke. Yrke rapporteres inn til a-ordningen av arbeidsgiver og er basert på Standard for yrkesklassifisering⁴. I Samfunnsbedriftene er organisasjonsgraden høyest for yrker som krever høyere utdanning, og yrker som klassifiseres som håndverkeryrker eller operatøryrker inkludert sjåfør/transportyrker («arbeideryrker»). Vi finner lavest organisasjonsgrad i kontoryrker og i yrker som ikke krever spesielle kvalifikasjoner, for eksempel renholdere, kjøkkenassistenter og hjelpearbeidere innen industri og bygg.

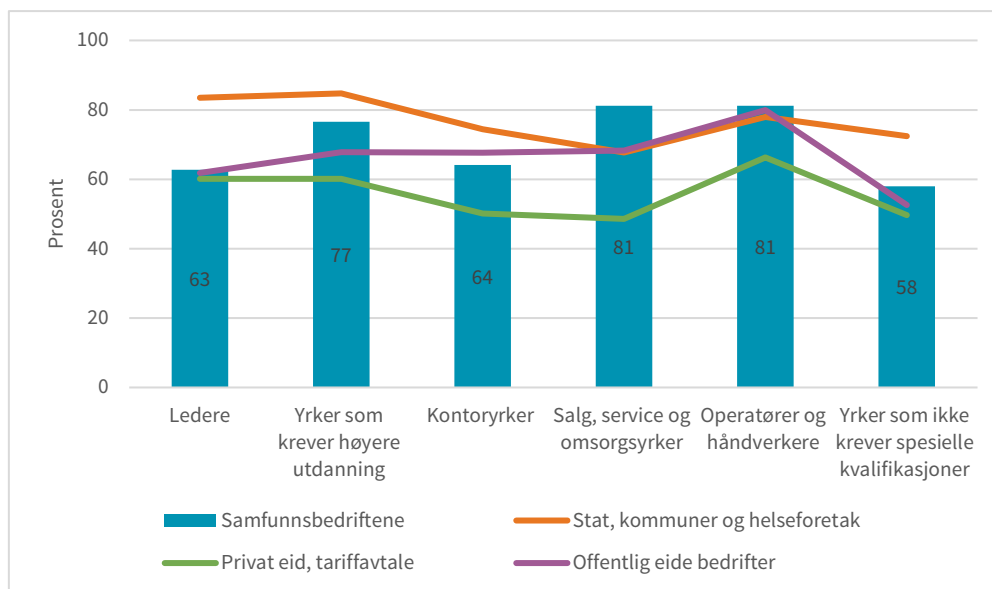
Privat sektor (tariffbundne bedrifter) og offentlig eide foretak (figur 2.7) har noenlunde samme fordeling som i Samfunnsbedriftene sine medlemsbedrifter. I offentlig sektor er derimot organisasjonsgraden høyest blant ledere og i yrker som krever høyere utdanning.

Figur 2.6 Organisasjonsgrad etter arbeidstakernes utdanningsnivå. Arbeidstakere i medlemsbedrifter i Samfunnsbedriftene 2018, offentlig forvaltning/helseforetak, bedrifter i privat sektor med tariffavtale og offentlig eide foretak. Hovedarbeidsforhold med minst fire timers avtalt arbeidstid. 2018.



⁴ <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/7>

Figur 2.7 Organisasjonsgrad etter arbeidstakernes yrke. Arbeidstakere i medlemsbedrifter i Samfunnsbedriftene 2018, offentlig forvaltning/helseforetak, bedrifter i privat sektor med tariffavtale og offentlig eide foretak. Hovedarbeidsforhold med minst fire timers avtalt arbeidstid. 2018.



Innvandringsbakgrunn og botid

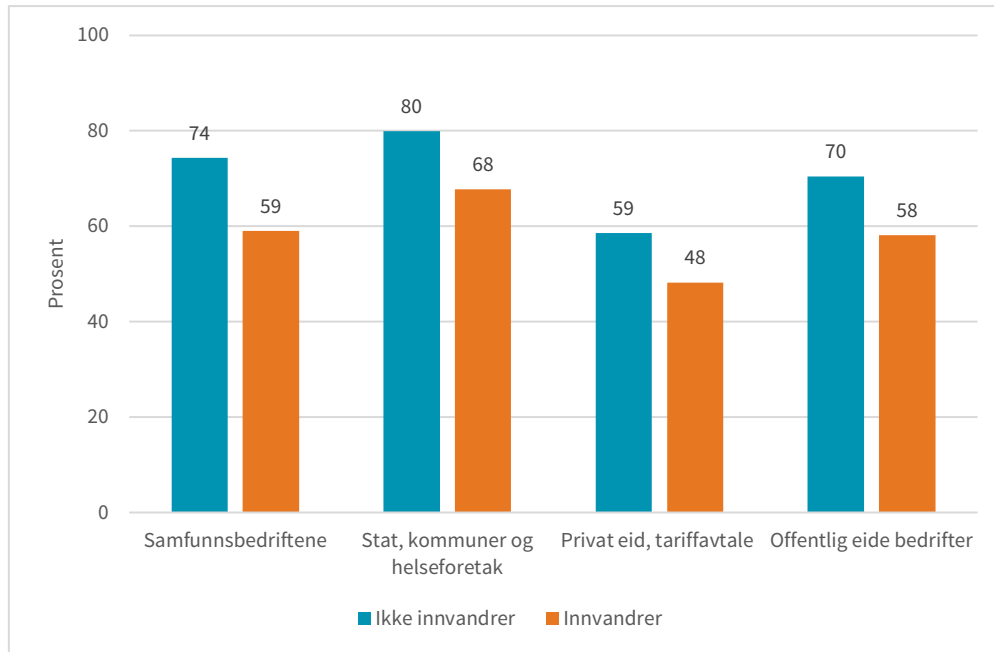
Fra andre undersøkelser vet vi at organisasjonsgraden er lavere blant arbeidstakere med innvandringsbakgrunn enn for gruppen som ikke har slik bakgrunn (Nergaard mfl. 2015). Det er flere mulige forklaringer på dette. Innvandrere arbeider oftere enn andre i sektorer med lav organisasjonsgrad og tariffavtaledekning, noe som reduserer sannsynligheten for at de blir organisert. Språkutfordringer og lite kjennskap til det kollektive arbeidslivet kan være en annen forklaring. De siste tiårene har vi også fått mange arbeidsinnvandrere som pendler til hjemlandet. Det er rimelig å anta at denne gruppen er mer krevende å nå for tillitsvalgte som skal rekruttere nye medlemmer.

Innen Samfunnsbedriftene er forskjellen i organisasjonsgrad mellom innvandrere og arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn 15 prosentpoeng (figur 2.8). Blant innvandrere er 59 prosent organisert, mens organisasjonsgraden er 74 prosent for arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. Andelen arbeidstakere med innvandringsbakgrunn er lav, kun 8 prosent av arbeidstakerne i medlemsbedriftene har innvandret til Norge. Den lavere organisasjonsgraden blant innvandrere har derfor liten effekt på samlet organisasjonsgrad i området til Samfunnsbedriftene.

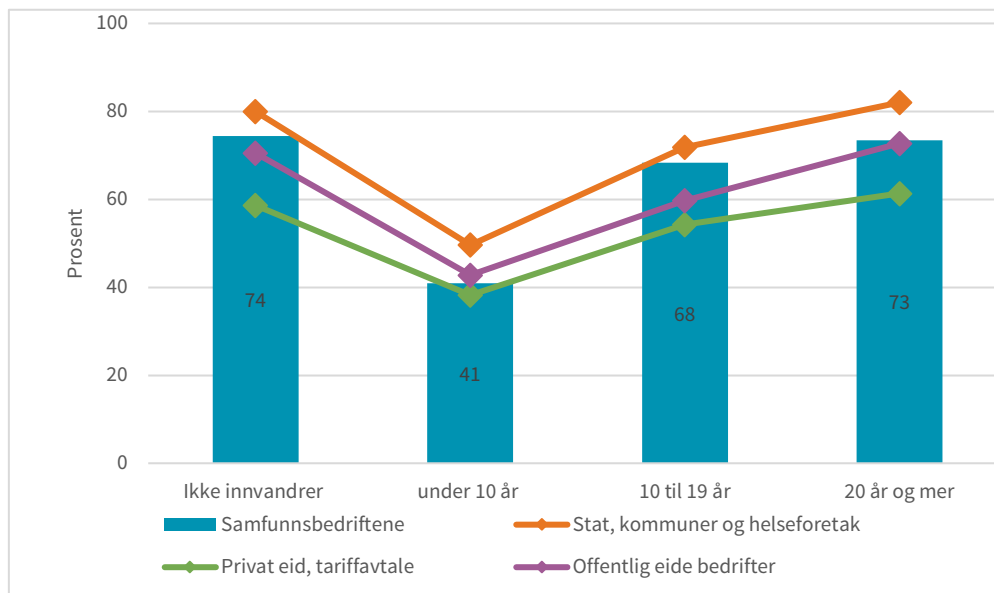
Vi finner noenlunde samme gap i organisasjonsgraden i andre bransjer. I offentlig sektor har innvandrere en organisasjonsgrad som er 12 prosentpoeng lavere enn for de som ikke har innvandringsbakgrunn. I privat sektor (tariffbundne bedrifter) er forskjellen 11 prosentpoeng, mens den er 12 prosentpoeng i offentlig eide foretak.

Botid i Norge har stor betydning for sannsynligheten for at innvandrere er organisert (Nergaard mfl. 2015). Figur 2.9 viser at det særlig er personer med kort botid som skiller seg ut med lav organisasjonsgrad. For de som har bodd i Norge i ti år eller mer, er forskjellen til gruppen uten innvandringsbakgrunn ganske liten, og innvandrere med 20 års botid eller mer er like ofte organisert som arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. Dette mønsteret er det samme i Samfunnsbedriftene som i de andre sektorene vi ser på.

Figur 2.8 Organisasjonsgrad etter arbeidstakernes innvandringsstatus. Arbeidstakere i medlemsbedrifter i Samfunnsbedriftene 2018, offentlig forvaltning/helseforetak, bedrifter i privat sektor med tariffavtale og offentlig eide foretak. Hovedarbeidsforhold med minst fire timers avtalt arbeidstid. 2018.



Figur 2.9 Organisasjonsgrad etter arbeidstakernes botid* i Norge. Arbeidstakere i medlemsbedrifter i Samfunnsbedriftene 2018, offentlig forvaltning/helseforetak, bedrifter i privat sektor med tariffavtale og offentlig eide foretak. Hovedarbeidsforhold med minst fire timers avtalt arbeidstid. 2018.



*Botid i antall år er her basert på gjennomsnittlig antall måneder avrundet til år, det vil si at 14 måneder avrundes til ett år, mens 19 måneder avrundes til to år.

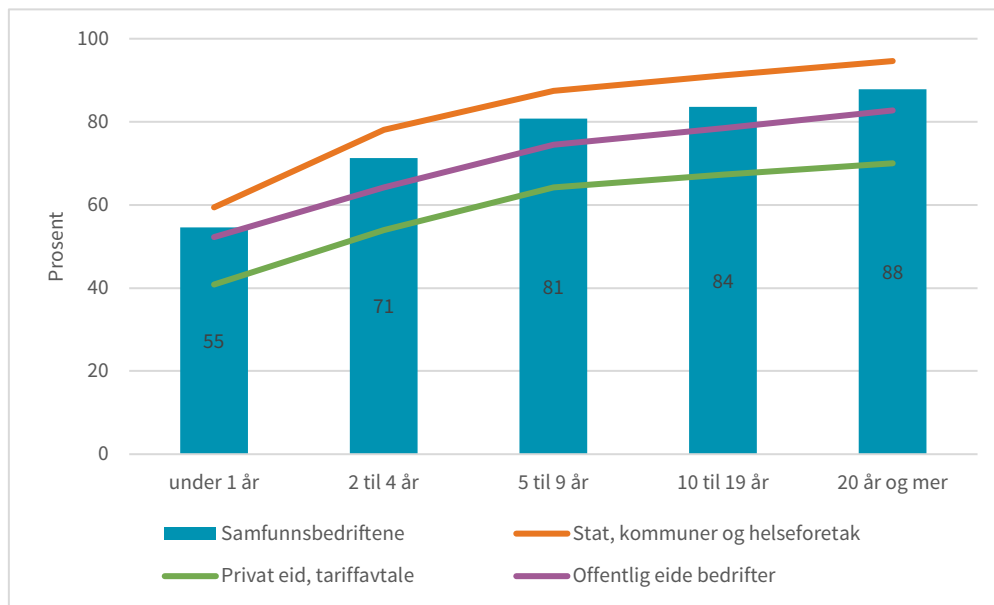
Ansiennitet i virksomheten

Organisasjonsgraden øker med ansiennitet på arbeidsplassen. For arbeidstakere i Samfunnsbedriftene sine medlemsbedrifter øker organisasjonsgraden fra 55 prosent (inntil ett års ansiennitet) til 88 prosent (20 års ansiennitet eller mer). Figur 2.10 viser

at organisasjonsgraden stiger raskt. Blant de som har vært ansatt i to til fire år, er organisasjonsgraden økt til 71 prosent (figur 2.10). Fra og med fem års ansiennitet er organisasjonsgraden ganske stabil innen Samfunnsbedriftene. Det ser dermed ut som om de fleste da har bestemt seg for om de vil være organisert eller ikke, og drøye 80 prosent av arbeidstakerne har valgt å være medlem.

Mønsteret er det samme for offentlig sektor, privat sektor (tariffbundne bedrifter) og for offentlig eide foretak. Det er også verdt å legge merke til den høye organisasjonsgraden blant arbeidstakere med lang ansiennitet – denne varierer fra 70 prosent (privat sektor) til 95 prosent (stat, kommuner og helseforetak).

Figur 2.10 Organisasjonsgrad etter arbeidstakernes ansiennitet* i virksomheten. Arbeidstakere i medlemsbedrifter i Samfunnsbedriftene 2018, offentlig forvaltning/helseforetak, bedrifter i privat sektor med tariffavtale og offentlig eide foretak. Hovedarbeidsforhold med minst fire timers avtalt arbeidstid. 2018.



*Ansiennitet i antall år er her basert på gjennomsnittlig antall måneder avrundet til år, det vil si at 14 måneder avrundes til ett år, mens 19 måneder avrundes til to år.

Arbeidstid

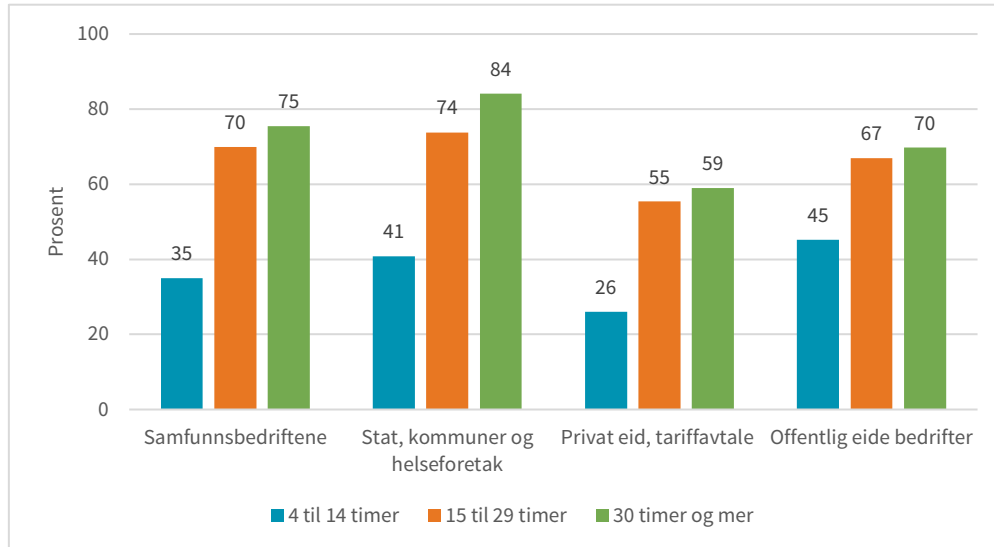
Stillingsstørrelse betraktes i internasjonal litteratur som et mål på atypisk/typisk ansettelse. I Norge har deltid i lang tid vært en vanlig tilknytning til arbeidsmarkedet for kvinner, og kvinners deltidsarbeid beskrives som normalisert, ikke atypisk i betydningen mer usikre jobber. Samtidig er det stort spenn i de deltidsstillingene vi finner i det norske arbeidsmarkedet per i dag, fra små deltidsstillinger eller tilkallingsvikarer til deltidsstillinger med ganske høye stillingsbrøker.

Figur 2.11 viser at det i Samfunnsbedriftene ikke er vesentlige forskjeller i organisasjonsgrad mellom de som jobber 15 til 29 timer (70 prosent), og de som jobber 30 timer eller mer (75 prosent). Arbeidstakere med små stillinger (4 til 14 timer) skiller seg derimot ut med lav organisasjonsgrad. Vi minner om at vi kun ser på hovedstillinger. Samtidig er det få ansatte med så små stillinger i Samfunnsbedriftene sine medlemsbedrifter – kun 4 prosent har en avtalt arbeidstid på under 15 timer.

Vi finner noenlunde samme mønster i de øvrige sektorene vi ser på. Arbeidstakere i små stillinger skiller seg ut ved vesentlig lavere organisasjonsgrad enn andre, mens

de som har større deltidsstillinger, har en organisasjonsgrad som ligger nær det vi finner for arbeidstakere med heltid / tilnærmet heltid (30 timer eller mer).

Figur 2.11 Organisasjonsgrad etter arbeidstakernes arbeidstid. Arbeidstakere i medlemsbedrifter i Samfunnsbedriftene 2018, offentlig forvaltning/helseforetak, bedrifter i privat sektor med tariffavtale og offentlig eide foretak. Hovedarbeidsforhold med minst fire timers avtalt arbeidstid. 2018.



2.4 Samlet analyse

Organisasjonsgraden innen Samfunnsbedriftene

Vi har ovenfor sett hvordan organisasjonsgraden blant arbeidstakere i medlemsbedriftene varierer etter ulike kjennetegn ved arbeidstakerne. Alder, ansiennitet på arbeidsplassen, botid for innvandrere, utdanning og yrke påvirker organisasjonsgraden. Det samme gjelder størrelsen på arbeidsplassen og i noen grad hvilken bransje virksomhetene tilhører. Samtidig henger ulike kjennetegn sammen. Unge har ofte kort ansiennitet, noen bransjer har flere små arbeidsplasser enn andre osv. Vi har derfor gjennomført en multivariat regresjonsanalyse der vi ser på disse kjennetegnene samlet. Slike analyser brukes for å si noe om sannsynligheten for et bestemt utfall (her er det å være organisert) gitt ulike kjennetegn. Vi kan dermed se på hvordan sannsynligheten for å være organisert varierer etter for eksempel ulike typer utdanning når vi også kontrollerer for andre kjennetegn (predikert eller anslått sannsynlighet for å være organisert). Resultatet av regresjonsanalysen viser effekten – i prosentpoeng – av å endre et kjennetegn når alt annet er likt. Vi trekker her fram hovedfunnene. Selve regresjonsanalysen er lagt ved som vedlegg.

- Arbeidstakere under 25 år er langt sjeldnere organisert enn de som har fylt 25 år. Det er også en liten økning i predikert organisasjonsgrad for arbeidstakere i alderen 55 til 64 år. Hvis vi ser bort fra de yngste arbeidstakerne, har alder liten betydning for organisering innen Samfunnsbedriftenes område.
- Det er ingen forskjell av betydning mellom kvinner og menn. Våre tall tyder på at kvinner har 2 prosentpoengs høyere sannsynlighet for å være organisert – alt annet likt – noe som er en svært liten forskjell.
- Arbeidstakere i lederyrker skiller seg ut ved å ha en markant lavere sannsynlighet

for å være organisert, mens arbeidstakere i profesjonsyrker oftere enn andre er organisert. Forskjellen i anslått organisasjonsgrad mellom disse to gruppene er på 28 prosentpoeng. Arbeidstakere i såkalte arbeideryrker (operatører, håndverkere, sjåførere) har også høyere sannsynlighet for å være organisert.

- Arbeidstakere med lang utdanning på høyere nivå er oftere organisert enn andre.
- For innvandrere har botid stor betydning for sannsynligheten for å være organisert. Dette gjelder også etter kontroller for andre kjennetegn ved arbeidstaker og arbeidsplass. Forskjellene mellom innvandrere og arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn forsvinner for de som har vært i Norge i ti år eller mer.
- Arbeidstakere med små stillinger (under 15 timer avtalt arbeidstid per uke) har en vesentlig lavere sannsynlighet for å være organisert enn de som har en heltidsstilling. Dette gjelder også når vi har kontrollert for alder og bransje. Arbeidstakere som har en avtalt arbeidstid på 15–29 timer per uke, har også litt lavere sannsynlighet for å være organisert enn de som jobber heltid, men ligner mye på heltidsansatte når det gjelder organisering.
- Analysene bekrefter at de som er nye på arbeidsplassen, sjeldnere enn andre er organisert. Men allerede etter fem år flater kurven ut. Det er særlig de helt nye (gruppen med inntil to års ansiennitet) som ikke er organisert.
- Arbeidstakere på små arbeidsplasser har litt lavere sannsynlighet for å være organisert enn andre. Effekten størrelsen på arbeidsplassene har på organisasjonsgrad, er liten, noe som viser at organisasjonene også når arbeidstakere på små arbeidsplasser.
- Vi har også sett om forskjellene i organisasjonsgrad mellom de ulike bransjene i Samfunnsbedriftene sitt område holder seg etter at vi har kontrollert for kjennetegn ved arbeidstakere og arbeidsplass. Anslått organisasjonsgrad varierer med om lag 28 prosentpoeng når vi sammenligner de to ytterpunktene: avfall (lav organisasjonsgrad) og brann og redning (høyest organisasjonsgrad). En annen bransje som skiller seg ut med høyere organisasjonsgrad enn gjennomsnittet, er energi-bransjen.

Skiller Samfunnsbedriftene seg fra andre sektorer?

Vi har gjennomført samme type analyse for tariffbundne bedrifter i alle sektorer. Formålet er å se hvordan organisasjonsgraden i Samfunnsbedriftene er når vi kontrollerer for kjennetegn ved arbeidstakerne og bedriftene. Med så mange personer som vi har her, vil selv små forskjeller være statistisk signifikante.⁵

I tabell 2.2 sammenlignes de ulike bransjene med offentlig eide foretak med unntak av de som er i Samfunnsbedriftene. Vi ser at arbeidstakere som jobber i en bedrift som er medlem i Samfunnsbedriftene, anslås å ha 8 prosentpoengs høyere sannsynlighet for å være organisert enn de som jobber i et offentlig eid foretak for øvrig, når alt annet er likt. I stat og kommune er sannsynligheten for å være organisert litt høyere enn i Samfunnsbedriftene, mens arbeidstakere i tariffbundne bedrifter i privat sektor har en anslått organisasjonsgrad som ligger 7 prosentpoeng lavere enn hos de som jobber i et offentlig eid foretak, 15 prosentpoeng lavere enn det vi finner i Samfunnsbedriftene (8,0 + 6,8), og 19 prosentpoeng under stat og kommune (12,3 + 6,8).

⁵ Dataene er heller ikke en utvalgsundersøkelse, men omfatter alle arbeidstakere. Dette gjør at vi ikke har den typen statistisk usikkerhet som er forbundet med utvalgsundersøkelser, og som man bruker signifikanstester for å undersøke.

Tabell 2.2 Lineær regresjon. Predikert sannsynlighet for å være organisert. Arbeidstakere i virksomheter med tariffavtale. 2018.

Sektor	B (ikke-standardisert koeffisient)	Standardfeil	Signifikansnivå
Samfunnsbedriftene	0,080	0,004	0,000
Statlig forvaltning	0,123	0,002	0,000
Kommunal forvaltning	0,123	0,002	0,000
Offentlig eide foretak	0		
Private bedrifter med tariffavtale	-0,068	0,001	0,000

Kontrollert for bedriftsstørrelse, kjønn, alder, utdanning, yrke, botid/innvandringsstatus, ansiennitet på arbeidsplassen og om arbeidsgiver er i utdanning eller ikke.

2.5 Avslutning

I dette kapitlet har vi brukt registerdata for å se på organisasjonsgraden blant arbeidstakere i Samfunnsbedriftene sine medlemsbedrifter per 2018. I tillegg til å se på hvor høy denne er, og hvordan organisasjonsgraden varierer mellom ulike typer arbeidstakere og bedrifter, har vi sett på om Samfunnsbedriftene-området skiller seg fra andre deler av arbeidsmarkedet.

- Organisasjonsgraden i Samfunnsbedriftene er høy. Vårt anslag er at 73 prosent av arbeidstakerne er organisert. Dette er litt lavere enn for offentlig forvaltning, men høyere enn i offentlig eide virksomheter for øvrig og for private bedrifter med tariffavtale. Denne beskrivelsen holder også etter kontroller for kjennetegn ved arbeidstakere og bedrifter (multivariat analyse).
- Vi finner noen grupper arbeidstakere som har lav organisasjonsgrad. Dette gjelder helt unge (under 25 år), de som er nye eller ganske nye på arbeidsplassen (under fem års ansiennitet), innvandrere med ganske kort botid i Norge og arbeidstakere som har små deltidsstillinger. Dette er grupper som skiller seg ut ved lav organisasjonsgrad også når vi ser på andre deler av arbeidsmarkedet. I tillegg finner vi en del uorganiserte blant arbeidstakere i høyere lederstillinger. Dette viser at det er behov for et kontinuerlig organiseringsarbeid for å fange opp disse gruppene.
- Arbeidstakere over 55 år og arbeidstakere med lang ansiennitet er oftest med i en fagforening. Her finner vi svært få uorganiserte. De som har en profesjonsutdanning innen helse, omsorg og undervisning, har også høy organisasjonsgrad. Arbeidstakere i det som betegnes som arbeideryrker (håndverkere, operatører, sjåfører), er en annen gruppe som oftere enn andre er organisert.
- Man kan merke seg at det er små effekter på organisering etter alder når vi ser bort fra de aller yngste. Effekten av ansiennitet flater også raskt ut fra fem år og framover. Effekten av å være innvanderer er størst for de med kort botid, og det er heller ikke noen sterk effekt på organisasjonsgrad av å ha en deltidsstilling på 15 timer eller mer. I hovedsak viser våre tall at den jevne arbeidstaker – som blir ansatt i en ordinær stilling i en virksomhet tilknyttet Samfunnsbedriftene – har stor sannsynlighet for å bli organisert uavhengig av hvem han eller hun er.
- Medlemsbedriftene i Samfunnsbedriftene skiller seg fra kommunal forvaltning på flere måter, inkludert at det ofte er mindre virksomheter, og at både arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver mangler den overbygningen som en kommune/fylkeskommune er. Dette kunne gjøre organisasjonsarbeidet mer krevende.

Likevel klarer organisasjonene i hovedsak å opprettholde en høy organisasjonsgrad. En forklaring kan være tradisjon og aksept for organisering i bransjen. Dette bidrar til at nye ansatte ganske raskt blir organisert.

- Vi ser også noen utfordringer for Samfunnsbedriftene og arbeidstakerorganisasjonene i området, for det første de gruppene som har lav organisasjonsgrad. Hvis endringer i arbeidsmarkedet framover gjør at det blir høyere gjennomstrømning (flere med kort ansiennitet) eller flere med innvandringsbakgrunn, vil organisasjonsgraden gå ned. Vi ser også at organisasjonsgraden er vesentlig lavere i privat sektor (tariffbundne bedrifter) og delvis også i offentlig eide foretak. Hvis medlemsbedriftene i Samfunnsbedriftene beveger seg i retning privat sektor når det gjelder konkurransesituasjon og drift, kan tradisjonen med organisering svekkes.

3 Organisasjonsarbeidet

I dette kapitlet ser vi på organisering på virksomhetsnivå innen Samfunnsbedriftene sine medlemsbedrifter. Blant spørsmålene som stilles, er: Hvor høy er organisasjonsgraden på virksomhetsnivå? Hva kjennetegner de organiserte arbeidstakerne i virksomhetene? Hvordan utvikler organisasjonsgraden seg? Vi er videre opptatt av sammenhengen mellom organisering og de lokale partsforholdene. Er det tillitsvalgte til stede på arbeidsplassene? For å kunne svare på disse spørsmålene har vi gjennomført en spørreundersøkelse, som også brukes i kapittel 4. Vi starter med en presentasjon av spørreundersøkelsen og hvordan den er gjennomført, og drøfter ulike metodiske vurderinger knyttet til denne.

3.1 Data og metode – spørreundersøkelsen

Samfunnsbedriftene er en arbeidsgiverorganisasjon for kommunalt eide bedrifter og bedrifter som leverer tjenester innen offentlig sektor, og arbeider for medlemmenes interesser i både arbeidsgiver- og næringspolitiske spørsmål. Organisasjonen har flere typer medlemskap. Undersøkelsen omfatter i tillegg til fullverdige medlemmer bedrifter med næringspolitisk medlemskap, som er et medlemskap for bedrifter som har tariffavtale i en annen arbeidsgiverorganisasjon, men som ønsker å delta på møteplasser og lignende i forbindelse med det næringspolitiske interessearbeidet Samfunnsbedriftene driver. Eksempel kan være der havna drives fra en kommunal etat, eller der kommunen driver en brann- og redningsetat eller renovasjonsetat. Disse bedriftene har sitt tarifforhold i kommunal sektor (KS eller Oslo kommune). Undersøkelsen er også sendt ut til i underkant av ti «assosierte» medlemmer. Dette er bedrifter som har sin tariffilknytning i privat sektor, men som ønsker å ha en sterkere tilknytning til kommunal sektor og/eller delta på de møteplassene som Samfunnsbedriftene har for sine medlemmer.

Spørreundersøkelsen var e-postbasert, det vil si at alle som var i utvalget, fikk en e-post med informasjon om undersøkelsen og en lenke som fører til en nettside hvor undersøkelsen besvares. Spørreskjemaet tar for det første for seg organisering i virksomhetene, hvor høy organisasjonsgraden er, hvordan den har utviklet seg i virksomhetene de senere år, og hvordan den varierer mellom ansattgrupper. For det andre har vi inkludert spørsmål knyttet til partssamarbeidet på bedriftsnivå, det vil si mellom virksomhetene og tillitsvalgte på lokalt nivå. Hvilke formelle arenaer finnes, og er det andre uformelle kanaler for samarbeid som også benyttes? Hvilke temaer tas opp, og hvordan vurderer bedriftene nytten av partssamarbeidet? Spørreskjemaet er lagt ved som vedlegg 2.

Gjennomføring, svarprosent, representativitet, frafall og vekting

Fafo mottok e-postadresser til daglige ledere i Samfunnsbedriftene-virksomheter fra Samfunnsbedriftene. Det viste seg etter at undersøkelsen ble satt i gang, at noen av virksomhetene var lagt ned, og noen hadde blitt tilbakeført til kommunalt eller fylkeskommunalt eierskap og derfor ikke var medlem i Samfunnsbedriftene lenger.

Nettoutvalget i undersøkelsen, det vil si de som skulle ha undersøkelsen, ble til slutt 537 virksomheter.

Undersøkelsen ble sendt ut i starten av februar 2020, med to påminnelser i løpet av måneden. Den ble avsluttet tidlig i mars 2020. Vi var opptatt av å ha et kort spørreskjema da det øker sannsynligheten for en høy svarprosent. I tillegg la Samfunnsbedriftene i forkant av utsendelsen ut informasjon der de informerte virksomheten om formålet med undersøkelsen og oppfordret dem til å svare på den.

Vi fikk fullstendige svar fra 246 virksomheter. I tillegg var det noen virksomheter som hadde begynt på, men ikke avsluttet undersøkelsen. Også svarene fra de som ikke har fullført hele undersøkelsen, benyttes i analysene, men frafallet på enkeltspørsmål innebærer at antallet respondenter er lavere på spørsmål som kommer sent i spørreskjemaet. Inkludert disse respondentene består undersøkelsen av svar fra 273 daglige ledere, noe som gir en svarprosent på 51. Dette anser vi som en relativt høy svarprosent.

I spørreundersøkelser er høy svarprosent viktig for god representativitet. Frafall vil være særlig problematisk dersom det er systematisk. Frafallet vil være systematisk dersom for eksempel de største virksomhetene eller virksomheter som ikke har tilfellsvalgte, i mindre grad svarer på undersøkelsen.

Vi har fått tilgang på en oversikt over antall ansatte i alle de ulike medlemsvirksomhetene i Samfunnsbedriftene per 10.01.2020. I tabell 3.1 sammenlignes den registerbaserte oversikten over alle medlemsbedriftene (populasjonen) i ulike størrelseskategorier med hvordan dette fordeler seg i spørreundersøkelsen. Tabellen viser at de minste virksomhetene er litt underrepresentert i undersøkelsen, mens de største virksomhetene er noe overrepresentert. Noen av medlemsvirksomhetene til Samfunnsbedriftene har svært få ansatte, enkelte endog ingen utenom daglig leder. For de minste virksomhetene er undersøkelsen derfor mindre relevant, noe som kan påvirke om lederne prioriterer å bruke tid på å svare. Vi vektet derfor tallene som legges fram i undersøkelsen, slik at resultatene i større grad er representative for medlemsmassen i Samfunnsbedriftene slik den fordeler seg etter størrelse.

Tabell 3.1 Antall ansatte blant medlemsvirksomheter i Samfunnsbedriftene. Alle virksomheter per 10.01.2020 og i spørreundersøkelsen. Prosent. N.

Antall ansatte	Alle virksomheter per 10.01.2020	Spørreundersøkelsen
Under 10 ansatte	41	34
10 til 24	31	28
25 til 49	15	21
Over 50	13	17
N	526	246

Organisering og partssamarbeid dreier seg om samarbeid mellom arbeidsgiver og de ansatte. I tabell 3.2 viser vi hvor stor andel av arbeidstakerne i Samfunnsbedriftene sine medlemsvirksomheter som arbeider i små og store virksomheter. Tallene er basert på informasjon fra Samfunnsbedriftene, ikke vår spørreundersøkelse. Tabell 3.1 viser at mens 41 prosent av virksomhetene har mindre enn ti ansatte, arbeider kun 6 prosent av de ansatte i disse virksomhetene (jf. tabell 3.2). Drøye halvparten av de ansatte arbeider i virksomheter med 50 ansatte eller mer. Disse virksomhetene utgjør imidlertid kun 17 prosent av medlemsbedriftene i Samfunnsbedriftene.

Tabell 3.2 Virksomheter etter størrelse og antall ansatte etter størrelse. Data fra Samfunnsbedriftene.

	Totalt antall ansatte i medlemsbedriftene til Samfunnsbedriftene per 10.01.2020	Andel av ansatte i Samfunnsbedriftene-virksomheter
Under 10 ansatte	853	6
10 til 24	2 608	19
25 til 49	2 675	19
50 ansatte eller mer	7 796	56
Totalt	13 932	100

I analysen og forståelsen av data er det viktig å huske på at flertallet av bedriftene er små, mens flertallet av arbeidstakerne arbeider i mellomstore eller større bedrifter. Siden det er såpass mange små virksomheter, vil undersøkelsen for eksempel kunne vise at en stor andel av virksomhetene i Samfunnsbedriftene ikke har tillitsvalgt til stede i sin virksomhet. Samtidig vil de fleste ansatte være i virksomheter som har tillitsvalgt i sin virksomhet. Ettersom vi i undersøkelsen er opptatt av forhold som involverer ansatte, som organiseringsgrad og rutiner for organisering, vil det i en del tilfeller være relevant og viktig å estimere resultater som får fram resultater for virksomhetene basert på antall ansatte heller enn kun for antall virksomheter. Vi har derfor laget en vekt som gjenspeiler virksomhetens størrelse målt ved antall ansatte. Der denne brukes i analysene, vil dette markeres med «etter sysselsetting i Samfunnsbedriftene-virksomhetene». Vekten er basert på opplysninger i spørreskjemaet om antall ansatte i virksomheten.

Bransje og selskapsform

I tabell 3.3 viser vi hvordan virksomhetene i vårt utvalg er fordelt etter bransje. Vi viser fordelingen i Samfunnsbedriftene («fasiten»), andel i undersøkelsen og fordelingen gitt sysselsetting i Samfunnsbedriftene-virksomhetene. De fleste virksomhetene hører til innen energi, avfall, havn og økonomi. I den høyre kolonnen ser vi hvordan fordelingen er når vi veier virksomhetene etter hvor stor andel av sysselsettingen de utgjør. Da ser vi at hovedtyngden av virksomhetene som har svart, gitt sysselsettingen i virksomhetene, er innen avfall, brann/redning og energi. Det er mange virksomheter innen økonomi og kompetanse, men det er få sysselsatte i disse virksomhetene, noe som gjenspeiles i tabellen.

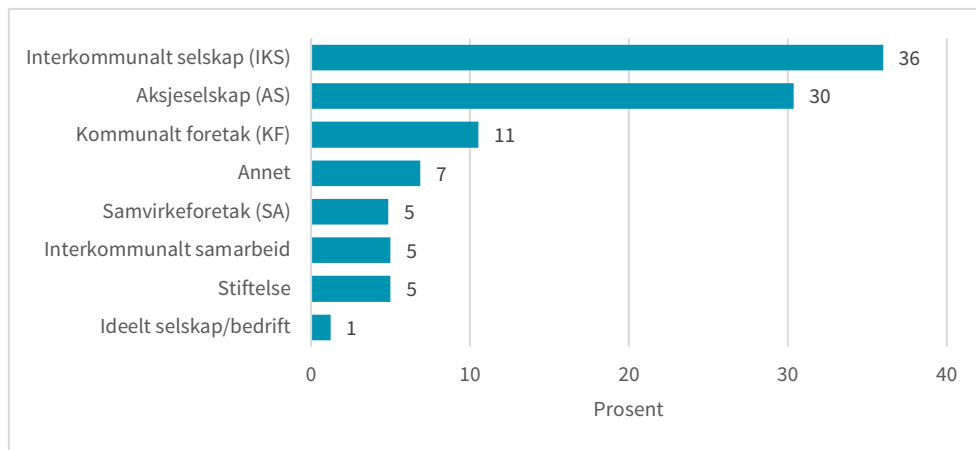
Tabell 3.3 Bransjefordeling. Samfunnsbedriftenes egen spørreundersøkelse og Fafos spørreundersøkelse. N = 245. Prosent.

	Samfunnsbedriftene	Andel i undersøkelsen	Andel etter sysselsetting
Energi	19	19	18
Avfall	19	16	22
Havn	12	10	5
Økonomi*	10	14	5
Kompetanse**	8	5	3
Næring***	7	6	1
Helse ****	6	6	6
Brann/redning	6	6	22
Arkiv/museum	3	4	4
Vann/avløp	3	4	6
Kultur*****	3	3	2
Samferdsel*****	3	2	1
Annet	1	1	3
Flere av disse bransjene	0	4	2
I alt	100	100	100

Note: * inkluderer økonomi, revisjon, pensjon, kontrollutvalg, ** inkluderer kompetanse, opplæring, *** inkluderer næring, eiendom, **** inkluderer helse, laboratorium, rehabilitering, omsorgstjenester, ***** inkluderer kultur, friluft, idrett, og ***** inkluderer parkering, transport.

I spørreskjemaet ble daglige ledere spurt om virksomhetens organisasjonsform. I figur 3.1 kommer de ulike alternativene og fordelingen blant alle virksomhetene fram. Nesten én av fire virksomheter er et interkommunalt selskap, mens 30 prosent er aksjeselskap. 7 prosent av de daglige lederne har svart «annet». De som svarte det, ble bedt om å oppgi hvilken organisasjonsform de har, og i denne sekkeposten befinner det seg virksomheter som oppgir at de er frivillige organisasjoner, interesseorganisasjoner, pensjonskasser og kommunale seksjoner/avdelinger mv.

Figur 3.1 Organisasjonsform, andel virksomheter i utvalget. N = 247.



Framstilling av data i analysene

Vi vil benytte de to vektene som er konstruert (frafallsvekten og sysselsettingsvekten) i presentasjonen av resultater fra undersøkelsen. Frafallsvekten benyttes hele tiden, det vil si at alle tall/andeler som presenteres, er veid for frafall. Noen ganger vil vi bruke vekten hvor vi justerer for sysselsetting, fordi dette gir et bedre bilde av hva et kjennetegn innebærer.

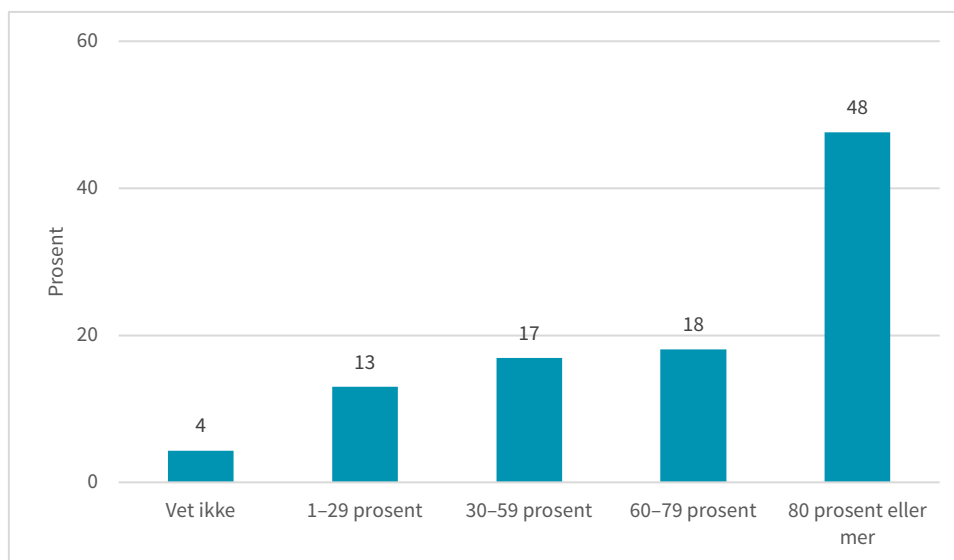
I en del tilfeller vil vi også se på hvordan svarene fordeler seg etter antall ansatte, organisasjonsform og/eller bransje. Det er imidlertid få respondenter i en del av bransjene i tabell 3.3, noe som gjør at det ikke er forsvarlig å presentere tall for disse. Vi har derfor slått sammen bransjer til en grovere inndeling. Også når det gjelder organisasjonsform, bruker vi en noe grovere inndeling i analysene med interkommunale selskaper, aksjeselskaper, kommunale foretak og «andre» som inneholder resten.

I rapporten kommenterer vi kun forskjeller som er signifikante på 95 prosent signifikansnivå, noe som innebærer at resultatene vi finner, vil være riktige for alle medlemsvirksomhetene i Samfunnsbedriftene 95 av 100 ganger.

3.2 Organisasjonsgrad og utvikling i organisasjonsgraden

I forrige avsnitt så vi at gjennomsnittlig organisasjonsgrad i Samfunnsbedriftene sitt område er 73 prosent (2018), men at dette varierte mellom bransjer og ulike typer arbeidstakere. Her ser vi på om dette varierer mellom bedrifter. I spørreundersøkelsen fikk daglig leder spørsmål om hvor stor andel av de ansatte som er organisert, og svaralternativene var «80 prosent eller mer», «60–79 prosent», «30–59 prosent», «1–29 prosent» og «vet ikke». Strengt tatt burde vi også hatt et svaralternativ for ingen organiserte. Selv om organisasjonsgraden generelt er høy, kan det hende at det ikke er noen organiserte, spesielt i de minste virksomhetene. Virksomhetene kunne unnlate å svare på spørsmål, men det er svært få som har gjort det på dette spørsmålet. Dersom det finnes virksomheter uten noen organiserte, har de antakelig svart «1–29 prosent» eller «vet ikke» (selv om de jo antar at de vet). Figur 3.2 viser at over halvparten av virksomhetene oppgir at 80 prosent eller flere er organisert i virksomheten, mens kun 13 prosent oppgir at under 30 prosent av arbeidstakerne er organisert.

Figur 3.2 Hvor stor andel av de ansatte er organisert? Prosent. N = 254.



I tabell 3.4 viser vi samme fordeling etter bransje. Vi har kun tatt med de største bransjene. Tabellen viser at mange av de ansatte i energibransjen er i bedrifter med høy organisasjonsgrad. Her er tre av fire arbeidstakere i virksomheter der daglig leder oppgir at minst 80 prosent av de ansatte er organisert. Motsatt viser tabellen at en betydelig del av lederne i virksomheter innen avfall (30 prosent) oppgir at under 30 prosent av arbeidstakerne er organisert, og 57 prosent av de ansatte er i en virksomhet der organisasjonsgraden er under 60 prosent. Også innen økonomi er det en del ledere som oppgir at organisasjonsgraden i virksomheten er relativt lav. Tabellen viser dermed at en del virksomheter innen avfallshåndtering og økonomi har lavere organisasjonsgrad enn det vi finner i de andre bransjene som Samfunnsbedriftene organiserer.

Tabell 3.4 Andel organiserte i den enkelte virksomhet. Etter hovedbransje. Prosent. N.

	1-29 prosent	30-59 prosent	60-79 prosent	80 prosent eller mer	Vet ikke	Totalt (N)
Energi	10	2	14	74	0	101 (46)
Avfall	30	27	14	27	3	99 (39)
Havn	0	22	26	52	0	101 (24)
Økonomi*	21	24	15	39	0	100 (34)

Note: * inkluderer økonomi, revisjon, pensjon, kontrollutvalg.

Vi har også sett nærmere på hvordan dette spørsmålet fordeler seg etter bedriftsstørrelse og etter ulike organisasjonsformer (AS, KF, IKS etc.), men vi fant ingen signifikante forskjeller.

Organisasjonsgraden i ulike arbeidstakergrupper

Vi har opptatt av hvordan organisasjonsgraden varierer blant ulike arbeidstakergrupper innad i virksomhetene. Er det forskjell etter kjennetegn som alder, om arbeidstakerne er faglærte, ufaglærte, ledere, eller om det er arbeidstakere med utenlandsk bakgrunn? Dette er allerede belyst av registerdata, men vi er interessert i hvordan lederne i virksomhetene opplever dette.

I undersøkelsen ble lederne forelagt en liste med ulike arbeidstakergrupper og bedt om å ta stilling til følgende spørsmål:

Er det forskjell i organisasjonsgraden mellom ulike grupper av arbeidstakere i din virksomhet?

For hver gruppe kunne lederne velge mellom svaralternativene «i større grad organisert», «ingen forskjell» eller «i mindre grad organisert». Respondentene kunne også svare «vet ikke». I noen virksomheter finnes ikke de gruppene arbeidstakere vi er opptatt av, derfor var «uaktuelt» også et svaralternativ. I tabell 3.5 er de som svarte uaktuelt, fjernet, slik at svarene er prosentuert på grunnlag av virksomheter som har de typene arbeidstakere det er spørsmål om.

Tabell 3.5 viser at ledere, ansatte i administrative stillinger og nyansatte / ansatte med kort ansiennitet i mindre grad er organisert, mens fagarbeidere og eldre arbeidstakere i større grad enn andre er organisert. Dette samsvarer godt med funnene fra kapittel 2.

Tabell 3.5 Den relative organisasjonsgraden til ulike arbeidstakergrupper på virksomhetsnivå. Prosent.

	I større grad organisert	Ingen forskjell	I mindre grad organisert	Vet ikke	N
Unge arbeidstakere	8	66	16	10	200
Eldre arbeidstakere	26	63	4	8	217
Arbeidstakere med utenlandsk bakgrunn	6	66	12	15	116
Arbeidstakere med høyere utdanning	16	55	21	8	213
Fagarbeidere (for eksempel brannmenn, redningsarbeidere, elektrikere)	23	64	3	11	160
Ufaglærte	10	71	13	7	150
Ansatte i administrative stillinger	15	54	25	6	205
Ledere	17	49	28	6	216
Nyansatte / ansatte med kort ansiennitet	6	58	25	11	195

I tabell 3.6 ser vi nærmere på om det er forskjeller mellom bransjene når det gjelder hvilke arbeidstakergrupper som – sett fra ledelsenes ståsted – skiller seg ut ved sjeldnere å være organisert. I energibransjen er det spesielt ufaglærte, ledere og arbeidstakere med høyere utdanning som sjeldnere er organisert. I avfallsbransjen er arbeidstakere med utenlandsk bakgrunn, ufaglærte og ansatte i administrative stillinger i mindre grad organisert i mange virksomheter. Innen økonomi er eldre arbeidstakere i mindre grad organisert i en stor andel virksomheter (ha in mente at N er lav).

Tabell 3.6 Andel i ulike arbeidstakergrupper som i mindre grad enn andre grupper i den enkelte virksomheten er organisert. Utvalgte bransjer. Prosent.

	Energi	Avfall	Økonomi*
Unge arbeidstakere	16	28	9
Eldre arbeidstakere	0	17	33
Arbeidstakere med utenlandsk bakgrunn	8	46	8
Arbeidstakere med høyere utdanning	22	35	4
Fagarbeidere**	0	40	0
Ufaglærte	28	28	7
Ansatte i administrative stillinger	22	32	4
Ledere	26	26	0
Nyansatte / ansatte med kort ansiennitet	15	29	8
N	39	36	25

Note: * inkluderer økonomi, revisjon, pensjon, kontrollutvalg. ** For eksempel brannmenn, redningsarbeidere, elektrikere.

Utviklingen i organisasjonsgrad over tid hos virksomhetene i Samfunnsbedriftene

Vi er også opptatt av hvordan organisasjonsgraden har utviklet seg over tid i virksomhetene i Samfunnsbedriftene. Opplever sektoren en fallende organisasjonsgrad, eller er organisasjonsgraden stabil eller økende? Dette er et interessant tema siden andre tall viser at organisasjonsgraden i offentlig sektor er stabil, mens den er på vei

ned i privat sektor (Nergaard 2018). Vi spurte derfor om hvordan andelen organiserte har utviklet seg i den enkelte virksomhet de siste to årene.

Svaralternativene kommer fram i tabell 3.7. Tabellen viser at organisasjonsgraden har vært stabil i tre av fire virksomheter, mens den har økt noe i 11 prosent og kraftig i 1 prosent av dem. Tabellen viser også tall for utvalgte bransjer. Det er særlig innen avfall at en god del ledere oppgir at organisasjonsgraden har økt noe. 4 prosent av virksomhetene innen havn oppgir at organisasjonsgraden har økt kraftig hos dem.

Tabell 3.7 Utvikling i organisasjonsgrad på virksomhetsnivå. I alt og i utvalgte hovedbransjer. Prosent. N.

	Den har økt kraftig	Den har økt noe	Den har vært stabil	Den har blitt noe redusert	Den har blitt kraftig redusert	Vet ikke	Totalt (N)
I alt	1	11	75	9	1	3	100 (246)
Bransje							
Energi	0	2	85	11	2	0	100 (46)
Avfall	0	23	58	15	3	3	101 (40)
Havn	4	13	78	4	0	0	99 (23)
Økonomi*	0	13	69	9	3	6	100 (32)

Note: * inkluderer økonomi, revisjon, pensjon, kontrollutvalg.

I tabell 3.7 ser vi på utviklingen i organisasjonsgrad blant alle virksomheter, store som små. Når vi i stedet bruker vekten for sysselsetting, finner vi at virksomheter som sysselsetter om lag 70 prosent av de ansatte innen Samfunnsbedriftene, vurderer organisasjonsgraden som stabil, mens 15 prosent oppgir at den har økt litt, og 10 prosent sier den har blitt noe redusert.

3.3 Organisering av medlemmer i virksomhetene

Medlemsbedriftene i Samfunnsbedriftene forholder seg til bransjer hvor mange virksomheter de senere tiårene har endret organisasjonsform. De er skilt ut fra kommuner eller fylkeskommuner og etablert som interkommunale selskaper, kommunale foretak mv. I noen av bransjene, som innen deler av avfallsbransjen, har økt konkurranse og nye virksomheter kommet til. Mange bransjer i norsk arbeidsliv kjennetegnes dessuten av et økende innslag av arbeidstakere med utenlandsk bakgrunn. Dette vil også gjelde Samfunnsbedriftene. Slike forhold kan påvirke hvor lett eller vanskelig det er for fagforeningene å organisere nye arbeidstakere. Endringer i hvordan bedrifter er organisert som selskaper, kan også påvirke hvordan slikt arbeid forankres. I kommunal sektor vil det være små arbeidsplasser uten tillitsvalgt, men det vil likevel være tillitsvalgte på høyere nivå i etaten eller virksomheten, og de ulike forbundene vil ha både hovedtillitsvalgt og fagforening i kommunen/fylkeskommunen. I kommunale/interkommunale foretak og andre typer selskaper i Samfunnsbedriftene vil det sjeldnere være virksomheter som har denne typen organisering i flere nivåer.

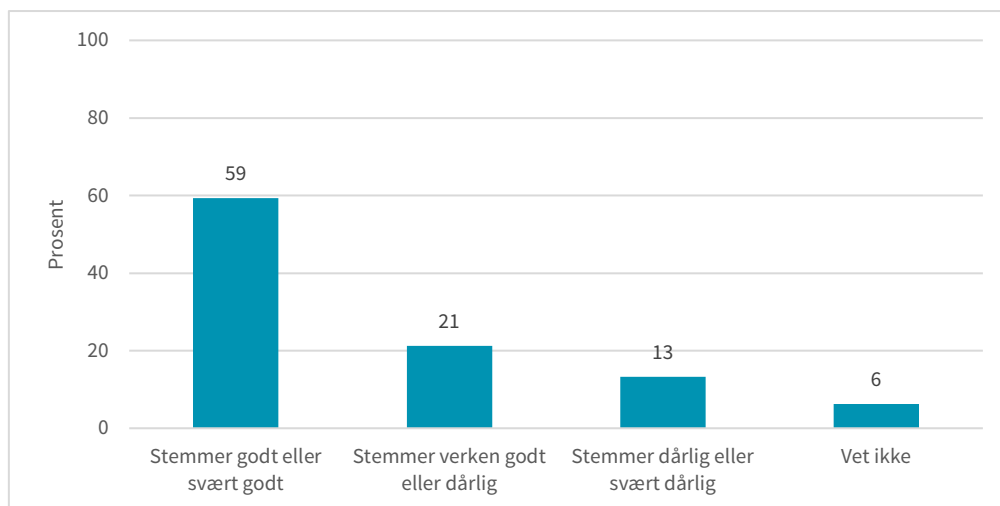
Tradisjon for organisering

I spørreundersøkelsen var vi opptatt av ulike forhold knyttet til rekruttering og verving av medlemmer til fagforeninger, og lederne ble derfor bedt om å ta stilling til en del ulike påstander. Vi spurte blant annet:

Er ditt inntrykk at det er tradisjon for å være organisert i den enkelte virksomhet?

Figur 3.3 viser at 59 prosent av lederne opplever at det stemmer godt eller svært godt, mens 19 prosent av lederne i virksomhetene enten ikke vet eller de opplever at det stemmer dårlig eller svært dårlig at det er en tradisjon for å være organisert i virksomheten.

Figur 3.3 Er ditt inntrykk at det er tradisjon i virksomheten for å være organisert? Prosent. N = 245.



Rutiner for rekrutteringsarbeid

Tradisjon for fagorganisering vil være viktig for hvordan organisasjonsgraden utvikler seg i en virksomhet, for eksempel ved at det har betydning for om nye medarbeidere organiserer seg. Lederne ble derfor bedt om å ta stilling til to utsagn som dreier seg om hvordan det arbeides med å rekruttere nye medlemmer til arbeidstakerorganisasjonene i virksomheten. Spørsmålet ble stilt på følgende måte:

Hvordan jobbes det med rekruttering/verving av medlemmer til fagforeninger i din virksomhet? Er ditt inntrykk at

- nyansatte raskt blir spurt om å bli medlem?
- virksomheten har rutiner som gjør at nye ansatte blir presentert for tillitsvalgte?

Vi finner at 45 prosent av lederne i virksomhetene oppgir at deres inntrykk er at nyansatte raskt blir spurt om å bli medlem i en fagforening, mens 17 prosent svarer at dette verken stemmer godt eller dårlig (tabell 3.8). En god del ledere oppgir at de ikke vet. Når vi kun ser på virksomheter som har tillitsvalgte til stede, viser tabellen at utsagnet stemmer godt eller svært godt i 52 prosent av disse virksomhetene.

Både kapittel 2 og tabell 3.3 viste at organisasjonsgraden er lavest blant nyansatte i virksomhetene. Et interessant spørsmål er derfor om man har rutiner som sikrer at nyansatte blir presentert for tillitsvalgte. Tabell 3.8 viser at 40 prosent av de intervjuede svarer at dette stemmer godt. Én av fire virksomheter har ikke slike rutiner. Det vil være vanskelig å ha rutiner som gjør at nyansatte blir presentert for tillitsvalgte i virksomheter som ikke har lokale tillitsvalgte. Når vi kun ser på virksomheter som har tillitsvalgte, finner vi at 18 prosent av lederne oppgir at slike rutiner ikke er til stede.

Tabell 3.8 Hvordan jobbes det med rekruttering/verving av medlemmer til fagforeninger i virksomheten? Er ditt inntrykk at ... Prosent. N.

		Stemmer godt eller svært godt	Stemmer verken godt eller dårlig	Stemmer dårlig eller svært dårlig	Vet ikke	N
... nyansatte raskt blir spurt om å bli medlem?	I alt	45	17	15	23	245
	Blant virksomheter med tillitsvalgt lokalt	52	15	5	21	167
... virksomheten har rutiner som gjør at nye ansatte blir presentert for tillitsvalgte?	I alt	40	23	24	12	245
	Blant virksomheter med tillitsvalgt lokalt	52	24	18	7	168

Konkurrerende fagforeninger

Vi ønsket å få synspunkter på om flere arbeidstakerorganisasjoner gjør at vervearbeidet kommer høyt på dagsordenen. I mange tilfeller vil det kunne være flere fagforeninger i en virksomhet. Noen ganger konkurrerer disse om medlemmer, andre ganger er det ikke et direkte konkurranseforhold mellom ulike organisasjoner. Virksomhetslederne ble bedt om å ta stilling til to utsagn som dreier seg om der det er flere fagforeninger til stede i virksomheten:

Hvordan jobbes det med rekruttering/verving av medlemmer til fagforeninger i din virksomhet? Er ditt inntrykk at ...

- det er konkurranse mellom flere forbund om medlemmene?
- det er stor variasjon i hvor aktive fagforeningene er i sitt vervearbeid?

Tabell 3.9 viser resultatene for dette blant virksomheter som har fagforeningsmedlemmer fra minst to ulike fagforeninger. Rundt halvparten av lederne i disse virksomhetene oppgir at det stemmer dårlig eller svært dårlig at det er konkurranse mellom flere forbund om medlemmene, mens kun 12 prosent sier at dette stemmer godt. Det kan dermed se ut som om organisasjonene har ganske avklarte organisasjonsgrenser. Mange av lederne oppgir at de ikke vet om det er stor variasjon i hvor aktive fagforeningene er i sitt vervearbeid, mens 30 prosent av lederne opplever at det stemmer godt eller svært godt at det er stor variasjon i fagforeningenes vervearbeid. Det vil i praksis bety at noen organisasjoner er klart mer aktive enn andre i sitt vervearbeid, for eksempel ved at de i større grad forsøker å få nyansatte til å organisere seg hos dem.

Tabell 3.9 Hvordan jobbes det med rekruttering/verving av medlemmer til fagforeninger i virksomheten? Blant virksomheter som har fagforeningsmedlemmer fra minst to ulike fagforeninger. Prosent. N.

Er ditt inntrykk at det er ...	Stemmer godt eller svært godt	Stemmer verken godt eller dårlig	Stemmer dårlig eller svært dårlig	Vet ikke	Totalt (N)
... konkurranse mellom flere forbund om medlemmene?	12	27	50	10	100 (173)
... stor variasjon i hvor aktive fagforeningene er i sitt vervearbeid?	30	32	11	26	100 (176)

3.4 Avslutning

I dette kapitlet har vi sett på organisering og verving av nye medlemmer innen Samfunnsbedriftene sine medlemsbedrifter.

Organisasjonsgrad

- Mange virksomheter har høy organisasjonsgrad. Over halvparten av virksomhetene oppgir at minst 80 prosent av arbeidstakerne i virksomheten er organisert. Kun 13 prosent oppgir at organisasjonsgraden er på under 30 prosent. Vi vektet også tallene slik at de gjenspeiler antall ansatte i virksomhetene, og resultatene var i hovedsak like. Dette bekrefter at organisasjonsgraden er høy.
- Ledere, ansatte i administrative stillinger og nyansatte / ansatte med kort ansiennitet skiller seg ut som grupper som i mindre grad enn andre er organisert. Fagarbeidere og eldre arbeidstakere er i større grad enn andre organisert.
- Flertallet av lederne oppgir at organisasjonsgraden har vært stabil de siste to årene. 12 prosent oppgir at organisasjonsgraden har økt, mens 10 prosent sier at den har gått ned.

Et aktivt organisasjonsarbeid?

- Det er fortsatt tradisjon for å være organisert i mange av medlemsbedriftene. Dette oppgis av 59 prosent av lederne. Kun et lite mindretall (13 prosent) er uenig i en slik påstand.
- Organisasjonene verver medlemmer, men tilbakemeldingene fra lederne tyder på at innsatsen varierer. Drøye halvparten av lederne i virksomheter med tillitsvalgt har inntrykk av at nyansatte raskt blir spurt om å bli medlem i en fagforening, mens 40 prosent svarer at det finnes rutiner som gjør at nyansatte blir presentert for tillitsvalgte i virksomheten. Én av fire ledere sier at slike rutiner mangler.
- Det er i hovedsak avklarte forhold og liten konkurranse mellom arbeidstakerorganisasjonene lokalt.

4 Partssamarbeid

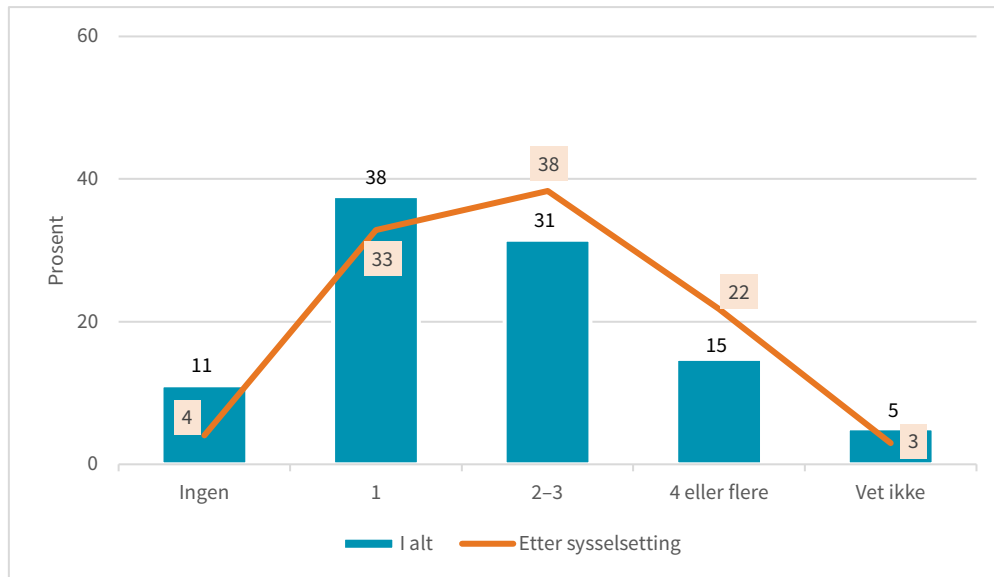
I dette kapitlet tar vi for oss partsamarbeidet hos medlemmer i Samfunnsbedriftene. For det første ser vi nærmere på partsrelasjonene i den enkelte virksomhet. Hvilke tariffavtaler er virksomheten part i, og hvor mange arbeidstakerorganisasjoner er til stede? Hvordan samhandler virksomhetene med fagforeningene og de tillitsvalgte? Hvilke formelle kanaler for samarbeid er til stede, og brukes uformelle kanaler for kontakt? Hvilke typer saker tas opp? Og, ikke minst, oppleves partsamarbeidet som nyttig, eller er det mer til ulempe for lederne i Samfunnsbedriftenes virksomheter?

4.1 Tariffavtaler og tillitsvalgte i den enkelte virksomhet

Alle ordinære medlemsbedrifter omfattes av Samfunnsbedriftenes tariffavtaler. Unntaket er noen få nettverksmedlemmer som er tariffilknyttet i et annet tariffområde. I undersøkelsen spurte vi virksomhetene om hvor mange arbeidstakerorganisasjoner som har tariffavtale med deres virksomhet. Figur 4.1 viser at 11 prosent av virksomhetene oppga at de ikke har tariffavtale med noen arbeidstakerorganisasjoner, 38 prosent har tariffavtale med én arbeidstaker-organisasjon, og 51 prosent har tariffavtale med mer enn én organisasjon, inkludert 20 prosent som oppgir at de har fire eller flere tariffparter. I prinsippet skulle ingen svare «ingen tariffavtale», men det var likevel noen som valgte dette svaralternativet. Det er først og fremst de minste virksomhetene som svarer at de ikke har en tariffavtale. Disse kan ha misforstått spørsmålet, for eksempel trodd at vi spurte om avtaler på bedriftsnivå. En annen forklaring er at den som svarer, ikke kjenner til at virksomheten omfattes av tariffavtale.

I figuren viser vi også fordelingen etter sysselsettingen i virksomhetene (oransje linje). Om lag 60 prosent av arbeidstakerne som dekkes av undersøkelsen, er i en virksomhet som har minst to tariffparter. Dette viser at det er ganske mange forbund til stede i tariffområdet til Samfunnsbedriftene, ikke minst i større virksomheter.

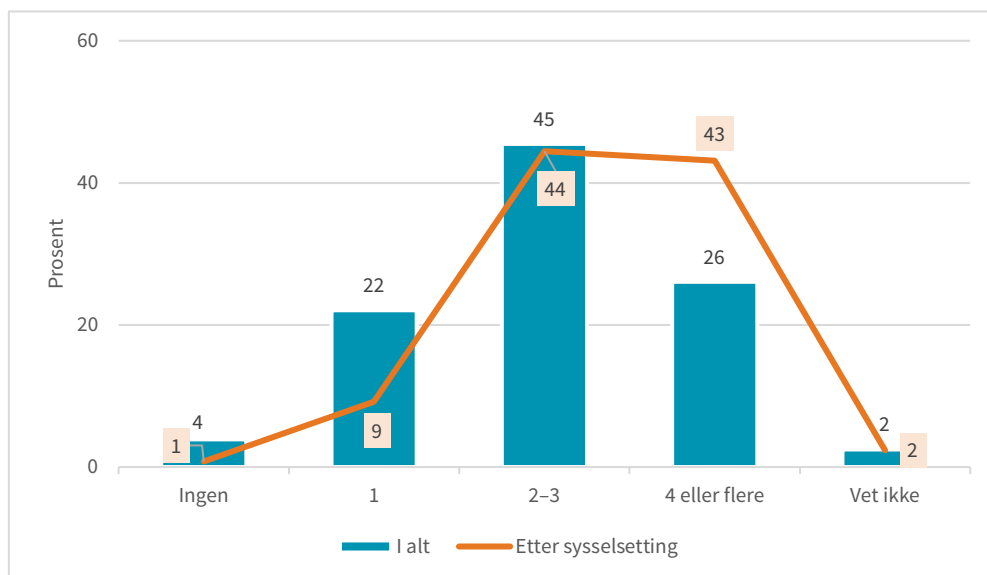
Figur 4.1 Antall arbeidstakerorganisasjoner den enkelte virksomhet har tariffavtale med. I alt og justert etter antall ansatte i virksomhetene. N = 261.



I spørreundersøkelsen spurte vi lederne om hvor mange arbeidstakerorganisasjoner som har medlemmer i virksomheten de leder (figur 4.2). Dette vil være et mål på bredden i det lokale organisasjonstilbudet til arbeidstakerne, men også på hvor mange ulike organisasjoner arbeidsgiver må forholde seg til. Ha in mente at det kan være vanskelig for ledere å ha oversikt over alle organisasjonene som har medlemmer. Dette vil særlig gjelde for forbund som har få medlemmer og ingen tillitsvalgte.

Flertallet av virksomhetene i Samfunnsbedriftene har to eller flere arbeidstakerorganisasjoner til stede i virksomheten, og én av fire har minst fire organisasjoner representert i virksomheten. I figur 4.2 presenterer vi også tall etter sysselsetting (oransje linje), og de viser at nesten ni av ti sysselsatte arbeider i en virksomhet som har minst to arbeidstakerorganisasjoner til stede.

Figur 4.2 Antall arbeidstakerorganisasjoner som har medlemmer i virksomheten. I alt og etter sysselsetting. N = 272.



Tabell 4.1 viser hvordan antallet arbeidstakerorganisasjoner varierer mellom små og store virksomheter. Antallet virksomheter i de ulike størrelseskategoriene er små, slik at forskjellene må være relativt store for at vi skal være sikre på at de ikke kun er et utslag av tilfeldigheter. Tabellen viser at de minste virksomhetene oftere enn andre har kun én arbeidstakerorganisasjon representert, mens de største i større grad må forholde seg til fire eller flere organisasjoner. Det er også noen blant de minste virksomhetene som oppgir at det ikke er noen arbeidstakerorganisasjoner som har medlemmer i virksomheten. Tallet er igjen usikkert, men stemmer ganske godt med det vi finner i registerdataene.

Tabell 4.1 Antall arbeidstakerorganisasjoner som har medlemmer i virksomheten. Etter antall ansatte. Prosent.

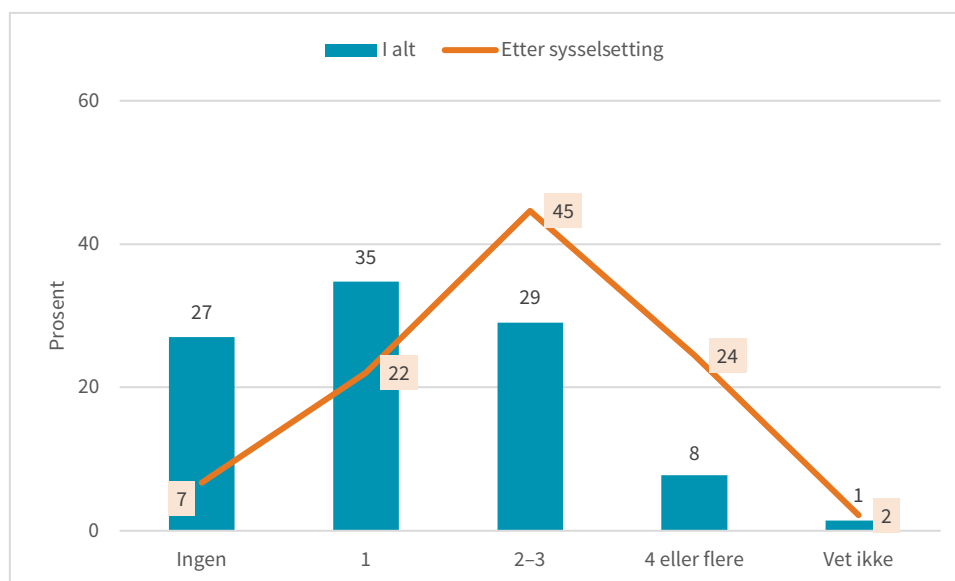
	Ingen	1	2-3	4 eller flere	Vet ikke	Totalt	N
Under 10 ansatte	9	36	44	10	2	100	101
10-24 ansatte	1	16	46	34	3	100	76
25-49 ansatte	0	13	55	29	3	100	38
Over 49 ansatte	0	3	41	53	3	100	39

Note: * inkluderer økonomi, revisjon, pensjon, kontrollutvalg.

Vi finner svært liten variasjon mellom ulike bransjer når det gjelder antallet arbeidstakerorganisasjoner med medlemmer i virksomheten.

Vi spurte også lederne om hvor mange arbeidstakerorganisasjoner som har tillitsvalgt representert i virksomheten (figur 4.3). I alt oppgir 27 prosent at det ikke er tillitsvalgt til stede. Disse virksomhetene representerer imidlertid kun 7 prosent av sysselsettingen (oransje linje). En god del av virksomhetene har mer enn én arbeidstakerorganisasjon med tillitsvalgte til stede. Dette gjelder 37 prosent av virksomhetene, og disse utgjør 69 prosent av sysselsettingen.

Figur 4.3 Antall arbeidstakerorganisasjoner med tillitsvalgt representert i virksomheten. I alt og som andel av sysselsettingen. N = 239.



4.2 Formelle og uformelle former for samarbeid og fora for møter

I spørreundersøkelsen fikk lederne spørsmål om virksomheten har ulike formelle fora for partssamarbeid på plass. Vi spurte om partsbaserte ordninger som reguleres i lovverket (arbeidsmiljøutvalg), ordninger som bygger på trepartssamarbeidet (AKAN), og ulike ordninger som er regulert i tariffavtaler, eller som partene har opprettet lokalt. Tabell 4.2 viser at 36 prosent av virksomhetene har arbeidsmiljøutvalg, og 46 prosent av virksomhetene har en «annen type kontaktutvalg» som vil fange opp utvalg der partene møtes for å behandle ulike saker. Av andre utvalg finner vi at 19 prosent har AKAN-utvalg, og at 8 prosent har medbestemmelsesutvalg. I alt har 63 prosent av virksomhetene minst én type utvalg der ledelse og representanter for ansatte møtes.

Tabell 4.2 viser videre at 70 prosent av de sysselsatte arbeider i virksomheter som har arbeidsmiljøutvalg, mens 63 prosent av de sysselsatte er i en virksomhet med annen type kontaktutvalg. Når vi måler etter sysselsetting, finner vi at 41 prosent av arbeidstakerne er i en virksomhet med AKAN-utvalg, noe som viser at dette er en type utvalg som særlig finnes på større arbeidsplasser.

Etter arbeidsmiljøloven skal alle bedrifter med 50 ansatte eller flere ha AMU (§ 7-1). Hvis vi bare ser på virksomheter med 50 ansatte eller mer, øker andelen virksomheter som oppgir at det er etablert et AMU, til 93 prosent av alle virksomheter. Det finnes også andre typer møteplasser for ledelse og tillitsvalgte. Det er få virksomheter som har konsernutvalg. Hvis vi kun ser på virksomheter som er del av et konsern (N = 80), har 17 prosent et slikt utvalg.

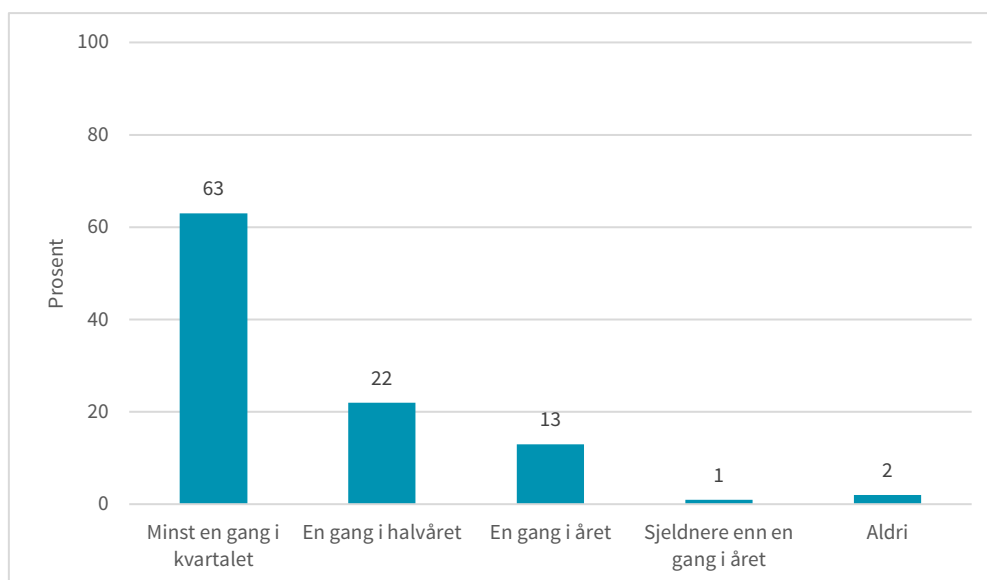
Tabell 4.2 Andel virksomheter som har ulike ordninger for medbestemmelse eller partssamarbeid. Som andel av virksomhetene og etter sysselsatte i virksomhetene. Prosent.

	Andel av virksomhetene som har utvalget	Andel av sysselsatte som arbeider i en virksomhet som har utvalget	N
Arbeidsmiljøutvalg (AMU)	36	70	245
Medbestemmelsesutvalg (MBU)	8	12	232
Attføringsutvalg	4	7	234
AKAN-utvalg	19	41	237
Konsernutvalg	6	7	231
Annen type kontaktutvalg der ledelsen og tillitsvalgte møtes	46	63	244

Møtehyppighet

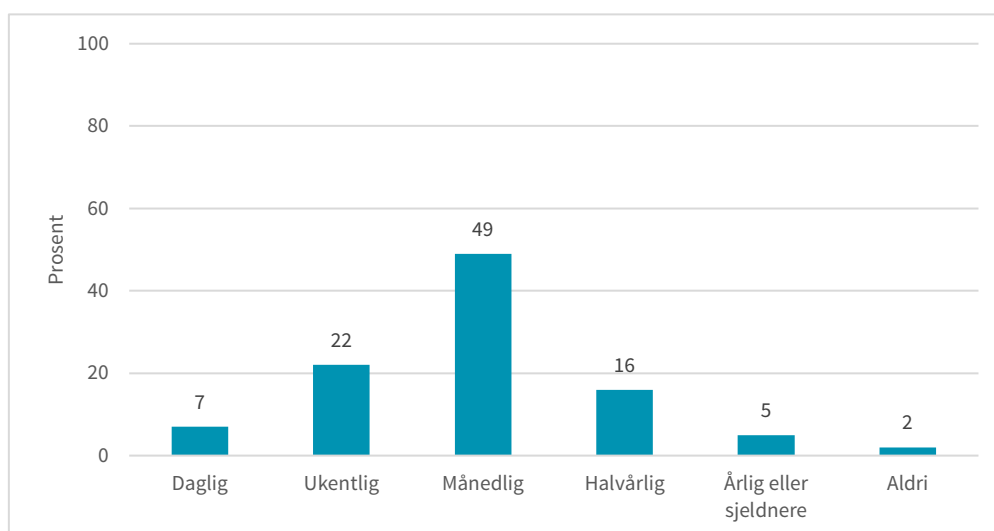
De lederne som svarte at de hadde en eller flere av disse formelle foraene/utvalgene, fikk så følgende spørsmål: «Omtrent hvor ofte er det møter i arbeidsmiljøutvalg, medbestemmelsesutvalg eller andre utvalg der ledelsen og tillitsvalgte deltar?» De aller fleste virksomhetene har møter i et eller flere av disse formelle foraene minst en gang i kvartalet, mens 22 prosent har en gang i halvåret (figur 4.4). Kun et svært lite mindretall – 3 prosent av virksomhetene – oppgir at de ikke har slike møter, inkludert de som sier «sjeldnere enn en gang i året».

Figur 4.4 Møtehyppighet, formelle fora hvor ledelse og tillitsvalgte deltar. Prosent. N = 155. I alt.



Vi vet fra tidligere forskning at partssamarbeid, kontakt mellom ledelse og tillitsvalgte, i mange tilfeller skjer uformelt, ved at ledere og tillitsvalgte snakker sammen når ulike problemstillinger dukker opp (Trygstad, Alsos, Hagen & Jensen 2015). Lederne fikk derfor også spørsmål om hvor ofte ledelsen har uformelle samtaler med tillitsvalgt(e) om temaer som angår de ansatte/medlemmene eller virksomheten. Resultatene, og svaralternativene på det spørsmålet, kommer fram i figur 4.5. 29 prosent av virksomhetene svarer at de har uformelle samtaler mellom ledelsen og tillitsvalgte ukentlig eller daglig. 49 prosent har slike samtaler månedlig, mens 7 prosent enten aldri har slik kontakt, eller har slik kontakt kun en gang i året eller sjeldnere. Vi kan dermed konkludere med at ledelsen i de fleste virksomhetene har relativt hyppig uformell kontakt med sine tillitsvalgte.

Figur 4.5 Uformelle samtaler mellom ledelse og tillitsvalgte. Hyppighet. Prosent. N = 174.



Vi har pekt på at ledelse og tillitsvalgte både bruker formelle og uformelle kanaler som en del av partssamarbeidet. Basert på spørsmålene om partssamarbeid gjennom

formelle og uformelle kanaler kan vi karakterisere virksomhetene ut fra hvor omfattende partsamarbeidet er. I tabell 4.3 har vi delt opp virksomhetene, slik at de som oppgir at de har formelle eller uformelle møter halvårlig eller oftere, får +/høyt, mens de som ikke har det, får -/lavt. Det er mulig for virksomhetene å ha ulik grad av hyppighet på de formelle og uformelle møtene, slik at det fordeler seg i en firefeltstabell slik vi ser i tabell 4.3. De aller fleste virksomhetene, 84 prosent, har mye samarbeid, både formelt og uformelt. Et lite mindretall – 12 prosent av virksomhetene – har uformell kontakt minst halvårlig, mens det sjeldnere er formell kontakt. Og endelig, mens 1 prosent av virksomhetene kun har formell kontakt, har 2 prosent verken formell eller uformell kontakt med sine tillitsvalgte.

Tabell 4.3 Partsamarbeid i Samfunnsbedriftene-virksomheter kategorisert etter forekomst av formelle og uformelle møter. Prosent. N = 133.

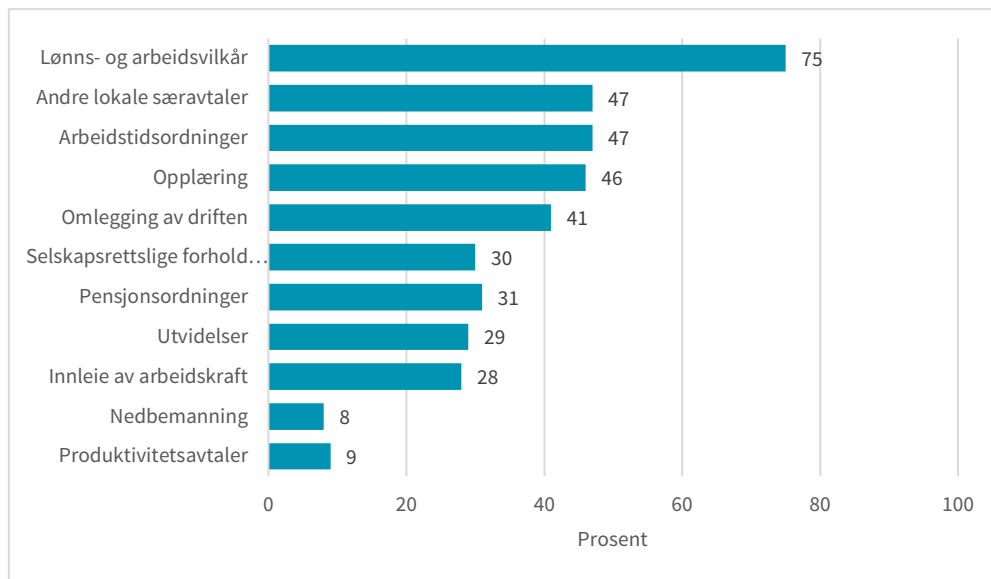
		Uformelt samarbeid	
Formelt samarbeid		84	1
		12	3

Basert på Trygstad mfl. 2015

Hva diskuteres?

Hvilke saker er det som diskuteres eller drøftes i disse møtene? I spørreundersøkelsen fikk lederne forelagt en liste med ulike temaer og spørsmål om virksomheten har drøftet eller forhandlet med fagforeningene om disse sakene i løpet av de siste to årene. Svaralternativene var «ja», «nei» og «vet ikke / ikke aktuelt». I figur 4.6 kommer andelen som svarte «ja», fram. Mange av virksomhetene har behandlet flere av disse forholdene de siste to årene. Lønns- og arbeidsvilkår er det forholdet som de aller fleste virksomheter har drøftet eller forhandlet. Også andre lokale særavtaler har vært en del av partsamarbeidet de siste to årene i en stor andel av virksomhetene, sammen med arbeidstidsordninger. 41 prosent av virksomhetene har de siste to årene diskutert omlegging av driften, mens i 30 prosent av virksomhetene har partene drøftet eller forhandlet om selskapsrettslige forhold som virksomhetsoverdragelse og hel eller delvis nedleggelse. Samtidig har nedbemanning bare vært diskutert i 13 prosent av virksomhetene.

Figur 4.6 Andel av virksomhetene som oppgir at de har drøftet eller forhandlet om ulike saker de siste to årene. Prosent. N = 235–237.



4.3 Hvordan fungerer partssamarbeidet?

Ansattes medvirkning og medbestemmelse kan begrunnes ved at dette er demokratisk – ansatte har rett til medvirkning og medbestemmelse når det gjelder forhold som angår deres arbeidshverdag (Kalleberg 1983; Pateman 1970). For det andre brukes effektivitetsargumenter som begrunnelse for partsamarbeid og medbestemmelse. Dersom arbeidstakerne eller deres representanter høres, tas det bedre og mer informerte beslutninger (Øyum, Finnestrand, Johnsen, Lund, Nilssen & Ravn 2010; Trygstad, Alsos, Bråten & Hagen 2019). Partsamarbeidet kan kanalisere uenigheter og konflikter til formelle eller uformelle organer og bidra til at disse finner en løsning. Organer for medbestemmelse kan også bidra til større forståelse blant ansatte for hva ledelsen oppfatter er nødvendige tiltak, omstillinger med videre (Trygstad mfl. 2019). Samtidig kan dette innskrenke arbeidsgivers styringsrett og/eller føre til at det tar lengre tid å fatte en beslutning.

Hva bidrar partssamarbeidet til?

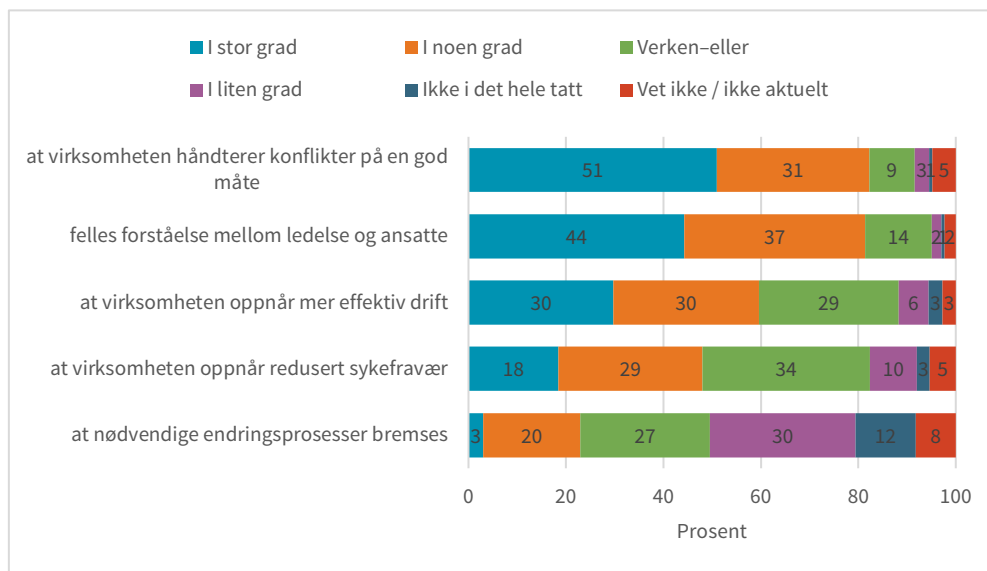
Vi ønsker å vite mer om hvordan partssamarbeidet vurderes av ledere i medlemsbedriftene i Samfunnsbedriftene. Vi stilte derfor en del spørsmål om ulike forhold ved partssamarbeidet. Bidrar partssamarbeidet til at konflikter håndteres bedre? Vokser det fram en felles forståelse mellom ledelse og arbeidstakerrepresentanter? Gir det fordeler for bedriften som lavere sykefravær eller mer effektiv drift? Eller bidrar dette til at nødvendige endringsprosesser forsinkes? Svaralternativene var «i stor grad», «i noen grad», «verken–eller», «i liten grad» og «ikke i det hele tatt».

En høy andel av lederne, 82 prosent, er i stor eller noen grad enig i at samarbeidet mellom tillitsvalgte og virksomhetens ledelse bidrar til at virksomheten håndterer konflikter på en god måte, og en omtrent like stor andel, 81 prosent, er i stor eller noen grad enig i at samarbeidet bidrar til felles forståelse mellom ledelse og ansatte. Andelen som i stor grad er enig i dette, ser ut til å være lavere, men forskjellen er ikke signifikant. Det er lavere oppslutning om at partssamarbeidet gir økt effektivitet eller lavere sykefravær. 60 prosent av lederne er i stor eller noen grad enig i at samarbeidet

mellom tillitsvalgte og virksomhetens ledelse bidrar til at virksomheten oppnår mer effektiv drift. Andelen som mener at samarbeidet bidrar til redusert sykefravær, er noe lavere. For alle spørsmålene gjelder det at det er svært få som uttrykker en klar skepsis ved å si seg helt eller delvis uenig i disse positivt betonte utsagnene.

Mens de fleste utsagnene var positivt betont, er det siste utsagnet negativt. Her spør vi om det er slik at lederne opplever at samarbeidet mellom tillitsvalgte og virksomhetens ledelse bidrar til at nødvendige endringsprosesser bremses. I 23 prosent av virksomhetene svarer lederen at de i stor eller noen grad er enig i en slik påstand, mens 42 prosent har virksomhetsledere som avviser dette.

Figur 4.7 I hvilken grad opplever du/dere at samarbeidet mellom tillitsvalgte og virksomhetens ledelse bidrar til ... Prosent. N = 224–225.



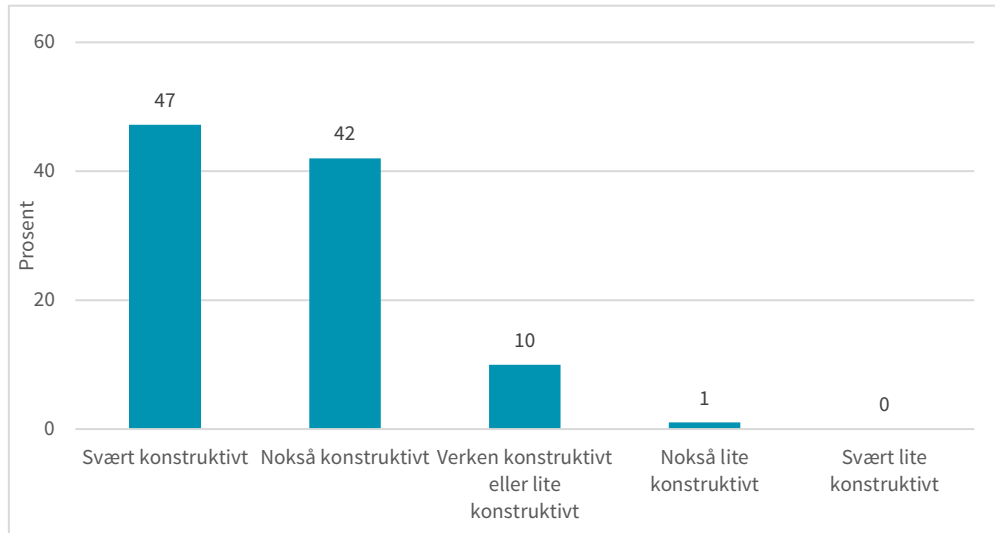
Mens de fleste lederne som svarte på undersøkelsen, opplever at samarbeid mellom tillitsvalgte og ledelsen bidrar til at virksomhetene håndterer konflikter på en god måte, og at det dannes en felles forståelse mellom ledelse og ansatte, viste figur 4.7 at det er litt større spredning i hvordan respondentene vurderer de andre utsagnene. Vi har undersøkt om vurderingene varierer etter bransje eller størrelsen på virksomhetene. Når det gjelder spørsmålene om virksomheten kan oppnå mer effektiv drift eller redusert sykefravær, finner vi ingen signifikante forskjeller. For utsagnet om at samarbeidet mellom tillitsvalgte og virksomhetens ledelse bidrar til at nødvendige endringsprosesser bremses, finner vi at noe færre ledere i havn er enig i at endringer bremses (6 prosent), sammenlignet med virksomheter innen energi (30 prosent).

Konstruktivt samarbeid?

Vi var opptatt av det generelle samarbeidet og tonen i dette. Vi spurte derfor virksomhetenes ledere om de, alt i alt, vil si at deres virksomhet har et konstruktivt eller lite konstruktivt samarbeid med de tillitsvalgte (figur 4.8). Figuren viser at partsamarbeidet oppleves som konstruktivt fra lederne. Nesten halvparten av lederne, også om vi måler det ved sysselsetting i bedriftene, opplever partssamarbeidet som svært konstruktivt, mens en nesten like stor andel opplever det som nokså konstruktivt. Et lite mindretall betegner samarbeidet med de tillitsvalgte som verken konstruktivt eller lite konstruktivt. Så godt som ingen av lederne i virksomhetene opplever partsamarbeidet som lite konstruktivt, og det var ikke noen som svarte at samarbeidet er

svært lite konstruktivt. Vi finner ingen forskjeller når det gjelder dette etter bransje eller størrelsen på virksomhetene.

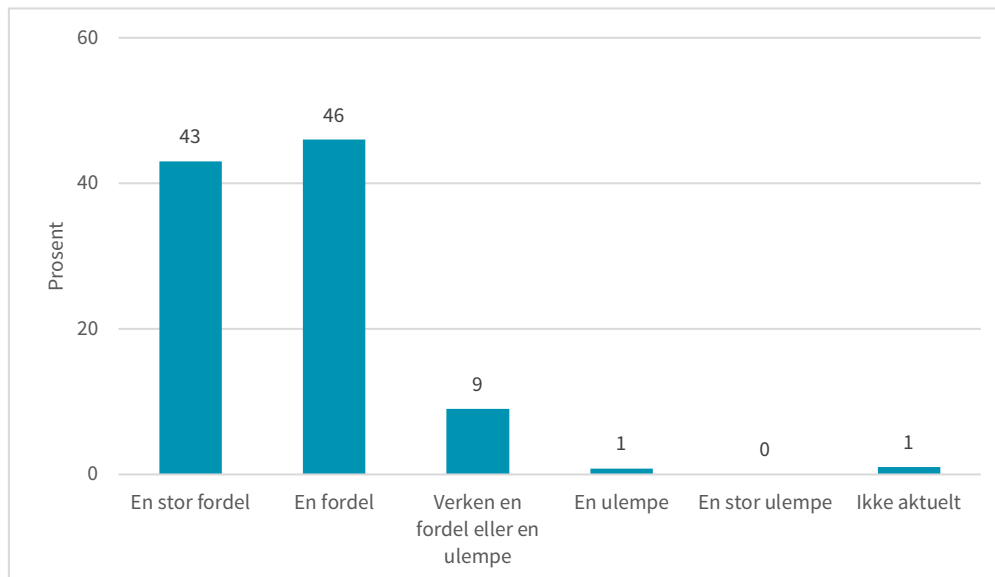
Figur 4.8 Alt i alt, vil du si at din virksomhet har et konstruktivt eller lite konstruktivt samarbeid med de tillitsvalgte? Prosent. N = 223.



Fordel eller ulempe?

Til slutt i spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål om ordningen med tillitsvalgte er en fordel eller en ulempe for dem som ledere alt i alt. Figur 4.9 viser at de fleste lederne i virksomhetene opplever det å ha tillitsvalgte som en fordel. Drøye 40 prosent anser det som en stor fordel, og om lag like mange velger svaralternativet «en fordel». Knappt noen ledere anser ordningen med tillitsvalgte som en ulempe. Vi finner ingen forskjeller mellom små og store virksomheter eller mellom virksomheter i ulike bransjer når det gjelder dette spørsmålet.

Figur 4.9 Alt i alt, anser du ordningen med tillitsvalgte som en fordel eller ulempe for deg som leder? Prosent. N = 225.



4.4 Avslutning

I kapitlet har vi sett nærmere på kollektive institusjoner og partssamarbeid hos Samfunnsbedriftens medlemsbedrifter. Hvilke institusjoner finnes? Hva samarbeides det om? Og hvordan vurderer lederne partssamarbeidet?

Tariffavtaler og tillitsvalgte i virksomhetene

- Bedriftsavtalen og den kommunale hovedtariffavtalen er de to største tariffavtalene blant virksomhetene i Samfunnsbedriftene.
- Alle medlemmer i Samfunnsbedriftene har minst én tariffavtale. Om lag halvparten av virksomhetene oppgir at de har tariffavtale med mer enn én organisasjon.
- Flertallet av virksomhetene har to eller flere arbeidstakerorganisasjoner til stede i virksomheten, og én av fire har minst fire organisasjoner representert. De minste virksomhetene har oftere kun én arbeidstakerorganisasjon representert, mens de største i større grad må forholde seg til fire eller flere organisasjoner.
- En fjerdedel av lederne oppgir at det ikke er tillitsvalgt til stede i deres virksomhet, men disse representerer kun 7 prosent av de sysselsatte. De fleste sysselsatte innen Samfunnsbedriftene arbeider dermed på en arbeidsplass med tillitsvalgt og tariffavtale.

Formell og uformell kontakt

- Flertallet av virksomhetene har formelle organer for partssamarbeid. I alt har 63 prosent av virksomhetene minst én type utvalg der ledelse og representanter for ansatte møtes.
- De aller fleste virksomhetene har jevnlig møter i sine formelle fora. Kun et lite mindretall oppgir at det ikke avholdes møter.
- Det store flertallet av lederne oppgir at det er uformelle samtaler mellom ledelsen og tillitsvalgte på jevnlig basis, det vil si daglig, ukentlig eller månedlig.
- Flertallet av virksomhetene kombinerer formell og uformell kontakt. Hovedinntrykket er dermed at medlemmene i Samfunnsbedriftene har et aktivt partssamarbeid.

Innholdet i partssamarbeidet

- Lønns- og arbeidsvilkår er den saken flest har drøftet eller forhandlet om de siste to årene. Andre temaer som ofte står på dagsordenen, er andre lokale særavtaler, arbeidstidsordninger og opplæring. Spørsmål om virksomhetenes organisering er også tema for partssamarbeidet.
- I 41 prosent av virksomhetene har partene de siste to årene diskutert omlegging av driften, mens i 30 prosent av dem har partene drøftet eller forhandlet om selskapsrettslige forhold som virksomhetsoverdragelse og hel eller delvis nedleggelse.
- I hovedsak vurderer lederne samarbeidet som positivt. Et stort flertall av lederne (82 prosent) opplever i stor eller noen grad at samarbeidet mellom tillitsvalgte og virksomhetens ledelse bidrar til at virksomheten håndterer konflikter på en god måte, og en like stor andel er enig i at samarbeidet bidrar til felles forståelse mellom ledelse og ansatte. Det er lavere oppslutning om at partssamarbeidet gir økt effektivitet eller lavere sykefravær, men også her er det mange som sier at dette i stor eller noen grad stemmer.

- Et mindretall (23 prosent) oppgir at samarbeidet mellom tillitsvalgte og virksomhetens ledelse bidrar til at nødvendige endringsprosesser bremses, mens 42 prosent av virksomhetsledere avviser en slik påstand.
- De fleste lederne opplever at ordningen med tillitsvalgte er en fordel for dem som ledere.

Referanser

- Kalleberg, R. (1983). Arbeidsmiljøreform som deltakerdemokratisering. I T. Bergh (red.), *Deltakerdemokratiet : teori og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Nergaard, K. (2018). *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 2016. Fafo-notat 2018:04*. Oslo: Fafo-notat 2018:04
- Øyum, L., Finnestrånd, H. O., Johnsen, E., Lund, R., Nilssen, T. & Ravn, J. E. (2010). *PALU. Utvikling og praktisering av den norske samarbeidsmodellen*. Trondheim: SINTEF
- Pateman, C. (1970). *Participation and Democratic Theory*. Cambridge: Cambridge University Press. doi:DOI: 10.1017/CBO9780511720444
- Trygstad, S. C., Alsos, K., Bråten, M. & Hagen, I. M. (2019). *Arbeidstakeres rett til medbestemmelse og medvirkning: En kunnskapsstatus*. Oslo: Fafo notat 2019: 23
- Trygstad, S. C., Alsos, K., Hagen, I. M. & Jensen, R. S. (2015). *Den norske modellen på virksomhetsnivå*. Oslo: Fafo-rapport 2015:18

Vedlegg

Tabell V.1 Lineær regresjon. Predikert sannsynlighet for å være organisert. Arbeidstakere i medlemsbedrifter i Samfunnsbedriftene. 2018. Variablene er kodet som 0/1.

	B (ikke-standardisert koeffisient)	Standardfeil	Signifikansnivå
Konstantledd	0,803	0,023	0,000
Bedriftsstørrelse			
1 til 9 ansatte	-0,069	0,012	0,000
10 til 19 ansatte	-0,011	0,010	0,253
20 til 49 ansatte			
50 til 99 ansatte	0,031	0,009	0,001
100 til 499 ansatte	0,005	0,010	0,619
Alder			
Under 20 år	-0,364	0,031	0,000
20 til 24 år	-0,148	0,019	0,000
25 til 29 år	-0,016	0,015	0,289
30 til 34 år	0,041	0,014	0,004
35 til 39 år	0,030	0,014	0,028
40 til 44 år	0,000		
45 til 49 år	0,022	0,012	0,076
50 til 54 år	0,019	0,012	0,128
55 til 59 år	0,055	0,013	0,000
60 til 64 år	0,056	0,014	0,000
65 år og mer	-0,029	0,021	0,171
Kjønn			
Mann	0,000		
Kvinne	0,020	0,008	0,012
Utdanning			
Grunnskole / VGO nivå 1	-0,022	0,012	0,053
VGO nivå 2 / påbygning	0,025	0,010	0,011
Universitets- og høyskoleutdanning (nivå 1, inntil 4 år)	0,000		
Universitets- og høyskoleutdanning (master eller mer)	0,066	0,013	0,000
Ukjent utdanning	-0,054	0,032	0,097
I utdanning 2018	-0,026	0,014	0,066

Yrke			
Yrke nivå 1 – ledere	-0,156	0,015	0,000
Yrke – profesjonsyrker innen helse, sosial og utdanning	0,124	0,017	0,000
Yrke nivå 2 – profesjonsyrker	-0,031	0,015	0,033
Yrke nivå 3 – høyskoleyrker	-0,026	0,013	0,038
Yrke nivå 4 – kontoryrker			
Yrke nivå 5 – salg, service og omsorgsykker	0,023	0,013	0,076
Yrke nivå 6–8, håndverkere, operatører m.m.	0,057	0,017	0,001
Yrke 9 – yrker som ikke krever spesielle kvalifikasjoner	0,007	0,014	0,621
Botid/innvandringsbakgrunn			
Ikke innvandrer	0		
Botid – inntil 2 år	-0,290	0,052	0,000
Botid 3–4 år	-0,237	0,050	0,000
Botid 5–9 år	-0,161	0,024	0,000
Botid 10–19 år	-0,028	0,020	0,163
Botid 20 år og mer	-0,032	0,024	0,185
Arbeidstid			
4–14 timer	-0,310	0,017	0,000
15–29 timer	-0,070	0,012	0,000
30 timer og mer	0		
Ansiennitet			
Til og med 2 år	-0,185	0,011	0,000
3 til 4 år	-0,083	0,010	0,000
5 til 9 år	-0,031	0,010	0,003
10 til 19 år	0,000		
20 år og mer	0,035	0,015	0,019
Sektor			
Energi	0,078	0,019	0,000
Avfall	-0,134	0,018	0,000
Vann og avløp			
Brann og redning	0,141	0,020	0,000
Havn	-0,007	0,026	0,799
Helse, sosial og velferd	0,040	0,021	0,055
Undervisning, kultur, idrett	-0,050	0,020	0,012
Offentlig administrasjon	-0,040	0,021	0,061
Annet (næring, økonomi m.m.)	0,018	0,019	0,341
	-0,026	0,014	0,066
R ² (adjusted)	0,190		
Antall personer	15 278		

Tabell V.2 Lineær regresjon. Predikert sannsynlighet for å være organisert. Arbeidstakere i virksomheter med tariffavtale. 2018. Variablene er kodet som 0/1.

	B (ikke-standardisert koeffisient)	Standardfeil	Signifikansnivå
Konstantledd	0,743	0,002	0,000
Bedriftsstørrelse			
1 til 9 ansatte	0,011	0,002	0,000
10 til 19 ansatte	0,000	0,001	0,759
20 til 49 ansatte	0		
50 til 99 ansatte	0,008	0,001	0,000
100 til 499 ansatte	0,029	0,001	0,000
500 og flere ansatte	0,052	0,001	0,000
Alder			
Under 20 år	-0,377	0,003	0,000
20 til 24 år	-0,166	0,002	0,000
25 til 29 år	-0,022	0,001	0,000
30 til 34 år	0,013	0,001	0,000
35 til 39 år	0,016	0,001	0,000
40 til 44 år	0		
45 til 49 år	0,020	0,001	0,000
50 til 54 år	0,035	0,001	0,000
55 til 59 år	0,061	0,001	0,000
60 til 64 år	0,070	0,002	0,000
65 år og mer	0		
Kjønn			
Mann	-0,009	0,002	0,000
Kvinne	0,052	0,001	0,000
Utdanning			
Grunnskole / VGO nivå 1	-0,053	0,001	0,000
VGO nivå 2 / påbygning	0,002	0,001	0,037
Universitets- og høyskoleutdanning (nivå 1, inntil 4 år)	0		
Universitets- og høyskoleutdanning (master eller mer)	0,037	0,001	0,000
Ukjent utdanning	-0,128	0,002	0,000
I utdanning 2018	0,011	0,001	0,000

Yrke			
Yrke nivå 1 – ledere	-0,189	0,002	0,000
Yrke – profesjonsyrker innen helse, sosial og utdanning	0,016	0,001	0,000
Yrke nivå 2 – profesjonsyrker	-0,077	0,001	0,000
Yrke nivå 3 – høyskoleyrker	-0,042	0,001	0,000
Yrke nivå 4 – kontoryrker	0		
Yrke nivå 5 – salg, service og omsorgsyrker	-0,039	0,001	0,000
Yrke nivå 6–8, håndverkere, operatører m.m.	0,094	0,002	0,000
Yrke 9 – yrker som ikke krever spesielle kvalifikasjoner	-0,020	0,002	0,000
Botid/innvandringsbakgrunn			
Ikke innvandrere	0		
Botid – inntil 2 år	-0,301	0,004	0,000
Botid 3–4 år	-0,206	0,004	0,000
Botid 5–9 år	-0,135	0,002	0,000
Botid 10–19 år	-0,061	0,002	0,000
Botid 20 år og mer	-0,029	0,002	0,000
Arbeidstid			
4–14 timer	-0,259	0,001	0,000
15–29 timer	-0,064	0,001	0,000
30 timer og mer			
Ansiennitet			
Til og med 2 år	-0,170	0,001	0,000
3 til 4 år	-0,070	0,001	0,000
5 til 9 år	-0,014	0,001	0,000
10 til 19 år			
20 år og mer	0,018	0,002	0,000
Sektor			
Samfunnsbedriftene	0,080	0,004	0,000
Statlig forvaltning / helseforetak	0,123	0,002	0,000
Kommunal forvaltning	0,123	0,002	0,000
Offentlig eide foretak	0		
Private bedrifter med tariffavtale	-0,068	0,001	0,000
R ² (adjusted)	0,193		
Antall personer	1 586 790		

Fagorganisering og organisasjonsgrader innen Samfunnsbedriftene

Denne rapporten tar for seg fagorganisering og partssamarbeid i virksomheter som er medlem i arbeidsgiverorganisasjonen Samfunnsbedriftene. Blant spørsmålene som stilles er hvor høy organisasjonsgraden er i dette området, om det er forskjeller i organisering mellom bransje og ulike grupper arbeidstakere og hvordan arbeidsgiver vurderer arbeidstakerens organisering og partssamarbeidet. Datagrunnlaget er en spørreundersøkelse blant medlemsbedriftene og analyse av registertall.



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

Fafo-rapport 2020:15
ID-nr.: 20750