

Kristine Nergaard og Torgeir Aarvaag Stokke

Arbeidslivets organisasjoner 2008/2009

Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning
og tillitsverv

Kristine Nergaard og Torgeir Aarvaag Stokke

Arbeidslivets organisasjoner 2008/2009

**Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning
og tillitsverv**

© Fafo 2010

ISBN 978-82-7422-780-4 (papirutgave)

ISBN 978-82-7422-781-1 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
1 Innledning	9
1.1 Metode og data	10
2 Organisasjonsgrad: hovedtall AKU 3. kvartal 2008.....	13
2.1 Kjennetegn ved arbeidstakerne	15
2.2 Kjennetegn ved arbeidsforholdet.....	17
2.3 Kjennetegn ved bedriften	18
3 De ulike hovedorganisasjonene – profiler.....	21
4 Tariffavtaledekning AKU	25
4.1 Tariffavtaledekning 2008.....	25
4.2 Tariffavtaledekning etter kjennetegn ved bedriften og arbeidstakeren	26
4.3. Tariffavtale og fagorganisering	28
4.4 Utvikling fra 1998 til 2008	29
5 Registertall – arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisering.....	31
5.1 Organisasjonsgraden	31
5.2 Arbeidsgivernes organisasjonsgrad	34
5.3 Tariffavtaledekningen	35
6 Organisasjonsgrad blant ikke-vestlige innvandrere	37
6.1 Organisasjonsgrad blant ikke-vestlige innvandrere 2005–2006	39
6.2 Ansettelsesforhold og organisasjonsgrad	43
7 Tillitsverv	47
7.1 Andel og antall tillitsvalgte	47
7.2 Hvem har verv?	50
7.3 Andel tillitsvalgte etter hovedorganisasjon og forbund	51
7.4 LO-forbundenes tillitsvalgte	52

8 Arbeidsplasser med og uten organisasjoner.....	55
8.1 Arbeidsplasser og bedrifter uten tillitsvalgt/fagforening	56
8.2 Uorganiserte arbeidstakere.....	60
9 Alltid uorganisert eller tidligere medlem?.....	63
Vedlegg til kapittel 7: Anslag på antall tillitsvalgte ut fra spørreundersøkelser	67

Forord

Tema for denne rapporten er organisering, tariffavtaledekning og tillitsvern blant arbeidstakere i norsk arbeidsliv. Blant spørsmålene som stilles er: Hvor høy er organisasjonsgraden på arbeidstakersiden, og hvordan har denne utviklet seg over tid? Hvor mange arbeidstakere dekkes av tariffavtale, og hvor i arbeidslivet befinner disse seg? Hvor mange har tillitsvern i sin fagorganisasjon, og hvordan skiller de tillitsvalgte seg fra andre organiserte? Hvor høy er organisasjonsgraden blant ikke-vestlige innvandrere sammenlignet med gjennomsnittet for arbeidslivet?

Ulike datakilder er benyttet. Registeropplysninger fra arbeidstakerorganisasjonene brukes for å si noe om organisasjonsgraden i Norge totalt og over tid. Tilsvarende opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene gir sammen med tall fra fellesordningene LO-NHO anslag for organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden. En tilleggsundersøkelse til arbeidskraftundersøkelsen 3. kvartal 2008 (AKU) gir oppdaterte tall for organisasjonsgrad, tariffavtaledekning og tillitsvern. Denne er i enkelte tilfeller supplert med registerbaserte opplysninger. Levekårsundersøkelsen 2006 og levekår blant innvandrere (2005/2006) gir grunnlag for å sammenligne organisasjonsgrad blant innvandrere med det vi finner i arbeidslivet sett under ett.

Rapporten viderefører analyser fra tidligere publikasjoner fra Fafo om temaene organisasjonsgrad og tariffavtaledekning, blant annet *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005* (Fafo-rapport 518) og artikkelen «Fagorganisering blant ikke-vestlige innvandrere» i Søkelys på arbeidsmarkedet nr 1 i 2002. Kapittel 2–4 bygger på Fafo-notat 2010:7, *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2008*.

Prosjektet er finansiert av Landsorganisasjonen i Norge. Takk til Anne Britt Djuve som har lest og kommentert kapittel 6 og til Sissel Trygstad for kommentarer på hele rapporten.

Oslo, desember 2010

Kristine Nergaard
Torgeir Aarvaag Stokke

Sammendrag

Arbeidslivets kollektive institusjoner som arbeidstakerorganisasjoner, arbeidsgiverorganisasjoner og tariffavtaler har tradisjonelt spilt en viktig rolle i norsk arbeidsliv. Samtidig er arbeidslivet i endring. Spørsmål som reises er om de kollektive ordningene svekkes, i hvor stor grad dette eventuelt skjer, og hvilke bransjer og arbeidstakergrupper dette omfatter. I denne rapporten tar vi for oss organisasjonsgraden på arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden, hvor mange arbeidstakere som dekkes av tariffavtale og hvor mange som befinner seg på arbeidsplasser med tillitsvalgte og fagforening til stede. I forlengelsen av dette ser vi på hvor mange arbeidstakere som har verv for sine organisasjoner. Vi ser også på om organisasjonsgraden blant ikke-vestlige innvandrere har endret seg fra 1996 til 2005/2006.

Datagrunnlaget er en tilleggsundersøkelse til AKU 3. kvartal 2008 og tilsvarende undersøkelser fra tidligere år, registerbasert medlemstall, tall fra AFP-ordningen i privat sektor og levekårsundersøkelsene blant ikke-vestlige innvandrere for 1996 og 2005/2006.

Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden

Den norske organisasjonsgraden – definert som andelen lønnstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon – har vært tilnærmet stabil de siste årene. I 2009 var 52 prosent av lønnstakerne medlem av en fagorganisasjon, mot 53 prosent i 2000. LO-forbundene organiserer i 2009 26,6 prosent av lønnstakerne, og har dermed drøye halvparten av alle organiserte lønnstakere. Unio er nest størst av hovedorganisasjonene, med 9,7 prosent av lønnstakerne. Det store flertallet av organiserte arbeidstakere tilhører forbund i en av de fire hovedorganisasjonene. Kun drøye 4 prosent av lønnstakerne er organisert i et frittstående forbund, og andelen har gått ned de siste ti årene.

I offentlig sektor er 80 prosent av lønnstakerne organisert (2008), mens andelen organiserte er 37 prosent i privat sektor. Den bransjevise organisasjonsgraden er høyest innen offentlig administrasjon, undervisning og offentlig forretningsdrift. Lavest organisasjonsgrad finner vi i varehandel og hotell- og restaurantdrift, der drøye 20 prosent av lønnstakerne oppgir medlemskap. De bransjene i privat sektor som har høyest organisasjonsgrad, er industri og finansiell tjenesteyting.

I privat sektor øker organisasjonsgraden med størrelsen på arbeidsplassen. Mens 20 prosent av lønnstakerne i de minste bedriftene er organisert, gjelder dette drøye

60 prosent i bedrifter med mer enn 200 ansatte. Noen slik forskjell finner vi ikke i offentlig sektor.

Organisasjonsgraden er lavest blant arbeidstakere med midlertidig ansettelse og blant dem som kombinerer en deltidsjobb med annen hovedaktivitet, for eksempel studier. Unge arbeidstakere er sjeldnere organisert enn eldre, og lang ansiennitet på arbeidsplassen øker sannsynligheten for medlemskap i en arbeidstakerorganisasjon.

Undersøkelsen viser at en tredel av de uorganiserte arbeidstakerne har vært medlem av en arbeidstakerorganisasjon på et tidligere tidspunkt. Ser vi kun på de som har kommet ut i arbeidslivet for alvor, er andelen drøye 40 prosent.

Organisasjonsgraden blant ikke-vestlige innvandrere undersøkes med utgangspunkt i Levekårsundersøkelsen blant innvandrere fra 2005/2006. Sett under ett har ikke-vestlige innvandrere en organisasjonsgrad som er 15 prosentpoeng lavere enn for lønnstakere generelt. Forskjellene er større i offentlig sektor enn i privat sektor, og det er særlig innvandrerkvinner i offentlig sektor som skiller seg ut ved en markant lavere organisasjonsgrad enn den tilsvarende gruppen blant lønnstakerne sett under ett. Over en tiårsperiode har gapet i organisasjonsgrad mellom de to gruppene blitt noe mindre.

Arbeidsgivernes organisasjonsgrad

Arbeidsgivernes organisasjonsgrad måles som andel lønnstakere i bedrifter som er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon, og beregnes kun for privat sektor. I dag er om lag to tredeler av lønnstakerne i privat sektor ansatt i en virksomhet som er organisert på arbeidsgiversiden. Arbeidsgivernes organisasjonsgrad har økt gradvis over tid, og økte også i 2008 og 2009. I offentlig sektor vil alle virksomheter være dekket av arbeidsgiverfunksjoner eller arbeidsgiverorganisasjoner.

Tariffavtaledekning

Tariffavtaledekningen måles som antall tariffdekkede arbeidstakere i forhold til antall arbeidstakere totalt. Rundt 70 prosent av alle lønnstakere dekkes av tariffavtale, og andelen er noenlunde stabil over tid. I offentlig sektor dekkes alle lønnstakere av tariffavtale. I privat sektor ligger andelen målt ved AKU rundt 60 prosent, 59 prosent i 2008. Registerbaserte tall gir et maksimumsanslag på cirka 55 prosent. AKU-tall omfatter sannsynligvis også arbeidstakere i en del mindre bedrifter som anvender (deler av) den relevante tariffavtalens lønns- og arbeidsvilkår, uten å være formelt bundet av gjeldende tariffavtale.

Arbeidsplasser med og uten organisasjoner

Om lag 70 prosent av lønnstakerne oppgir at det er tillitsvalgt eller fagforening til stede på deres arbeidsplass. Andelen som oppgir at det ikke er noen organisasjon til stede er høyest i privat sektor, og særlig blant ansatte i små bedrifter. I offentlig sektor oppgir det store flertallet at det er tillitsvalgte eller fagforeninger på deres arbeidsplass. Det samme er tilfellet i privat sektor når vi ser på bedrifter med mer enn 50 ansatte.

Om lag halvparten av de uorganiserte lønnstakerne i privat sektor befinner seg på arbeidsplasser uten fagforening eller tillitsvalgt, og andelen er størst innen tjenesteytende sektor.

Andel tillitsvalgte

I spørreundersøkelsen fra 2008 ble organiserte lønnstakere spurt om de hadde tillitsverv for sin fagforening/sitt forbund. 12 prosent av disse svarer at de har verv. Undersøkelsen sier ikke noe om hvilke typer verv dette er, jamfør at både verv i klubb, fagforening og andre tillitsverv kan være omfattet.

Andelen medlemmer med verv varierer ikke mellom ulike sektorer, og det er heller ikke vesentlig forskjell mellom bransjer. Kvinner og menn oppgir like ofte å ha tillitsverv, og det er heller ikke noen forskjell mellom medlemmer av LO-forbund og forbund tilknyttet andre hovedorganisasjoner. Deltidsansatte fagforeningsmedlemmer skiller seg ut ved sjeldnere å ha verv enn dem som arbeider heltid.

1 Innledning

Arbeidslivets kollektive institusjoner som arbeidstakerorganisasjoner, arbeidsgiverorganisasjoner og tariffavtaler har tradisjonelt spilt en viktig rolle i norsk arbeidsliv. Flere av dagens organisasjoner har eksistert i mer enn et århundre, og landets første landsdekkende tariffavtale hadde sitt hundreårsjubileum i 2007. Tariffavtalene regulerer også bredere enn lønn. På arbeidsplasser med tariffavtale og fagforening til stede, vil tillitsvalgte ha en rolle når det gjelder representasjon og medbestemmelse. Samtidig er norsk arbeidsliv i endring. Spørsmål som reises er derfor om de kollektive ordningene svekkes, i hvor stor grad dette eventuelt skjer, og hvilke bransjer og arbeidstakergrupper dette omfatter.

I denne rapporten tar vi for oss organisasjonsgraden på arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden, hvor mange arbeidstakere som dekkes av tariffavtale og hvor mange som befinner seg på arbeidsplasser med tillitsvalgte/fagforening til stede. Vi ser også på hvor i arbeidslivet vi finner sterke partsforhold i betydningen høy avtaledekning, høy organisasjonsgrad og mange arbeidsplasser med tillitsvalgte, og i hvilke deler av arbeidslivet disse institusjonene står svakt. I forlengelsen av dette ser vi på hvor mange arbeidstakere som har verv for sine fagforeninger/arbeidstakerorganisasjoner.

Vi analyserer forskjeller i organisasjonsgrad på arbeidstakersiden etter kjennetegn ved arbeidstakeren, arbeidsplassen og arbeidsforholdet. Vi ser også nærmere på organisasjonsgraden blant ikke-vestlige innvandrere – noe vi sist gjorde med utgangspunkt i data fra 1996/1997 – og spør om det fortsatt er forskjeller mellom den gruppen og sammenlignbare grupper i arbeidslivet.

Følgende forhold behandles i rapporten:

- Samlet organisasjonsgrad på arbeidstakersiden og antall yrkesaktive medlemmer totalt og etter hovedorganisasjon
- Samlet organisasjonsgrad på arbeidsgiversiden målt ved sysselsetting i organiserte bedrifter
- Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning etter kjennetegn ved arbeidstakeren, arbeidsforholdet og arbeidsplassen, målt ved arbeidskraftundersøkelsen 2008 (AKU 2008)
- Hovedorganisasjonenes medlemsprofiler: alder, kjønn, utdanning og bransje. Målt ved AKU 2008

- Hvor mange av de fagorganiserte har verv for sin organisasjon? Totalt og etter kjennetegn ved arbeidstakeren
- Hvor mange av de uorganiserte arbeidstakerne har alltid vært uorganiserte? Hvor mange har vært medlem på et tidligere tidspunkt?
- Hvor mange arbeidstakere jobber på arbeidsplasser uten tillitsvalgt eller fagforening? Hvor mange av de uorganiserte er på arbeidsplasser med et organisasjonstilbud?

1.1 Metode og data

I denne rapporten benytter vi ulike datakilder for oppslutning om arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisering. Vi presenterer *registerbaserte tall* for antall organiserte arbeidstakere totalt og etter hovedorganisasjon, og for organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv samlet. Registerbaserte tall gir det mest stabile anslaget på organisasjonsgraden totalt i det norske arbeidsmarkedet og tariffavtaledekningen i privat sektor, og er de vi anbefaler brukt når nivå og utvikling for den norske organisasjonsgraden skal presenteres. På samme måte benytter vi registerbaserte tall for å oppdatere opplysningene om arbeidsgiversidens organisasjonsgrad. Her kombinerer vi opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene med data om bedrifter tilknyttet AFP-ordningen for privat sektor. Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden beregnes som antall organiserte arbeidstakere (medlemmer) som andel av sysselsatte lønntakere. Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden beregnes som antall sysselsatte lønntakere i arbeidsgiverorganiserte bedrifter, som andel av alle sysselsatte lønntakere (begge begrenset til privat sektor).

De registerbaserte opplysningene om antall fagforeningsmedlemmer gir imidlertid ikke tall for organisasjonsgraden innen ulike bransjer, for kvinner og menn, yngre og eldre og for ulike utdanningsgrupper osv. Her er det nødvendig å benytte andre datakilder, i hovedsak spørreundersøkelser blant arbeidstakere. En sentral datakilde er arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 3. kvartal 2008, der lønntakerne fikk spørsmål om fagorganisering, om lønna fastsettes gjennom tariffavtale eller gjennom individuell avtale, om det er tillitsvalgte eller fagforening til stede på deres arbeidsplass, og om de har tillitsverv i sin organisasjon.

Spørsmålet om fagorganisering og tariffavtale er også stilt i AKU ved tidligere anledninger. I denne rapporten oppdaterer vi de viktigste tabellene og fordelingene, og presenterer tall for 2008. Opplysninger om næring, yrke, utdanning med videre er basert på de ordinære opplysningene i AKU, og følger dermed inndelingene som brukes i offentlig statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB). Inndelingen i bransjer, al-

dersgrupper med mer følger i hovedsak rapporten fra 2004/2005, det vil si at tallene kan sammenlignes med tidligere rapporter.¹

Spørsmålene om fagorganisering, tariffavtale og verv gikk til lønnstakere med direkte intervju i AKU, og de som deltok i sitt første og siste AKU-intervju (2/8 av AKU-utvalget) var ikke omfattet av undersøkelsen. SSB utarbeidet vektore til tilleggsundersøkelsen. Fafo har justert disse vektene noe for å korrigere for en overrepresentasjon i tilleggsundersøkelsen av arbeidstakere i offentlig sektor med høyere utdanning.

Vi benytter også andre spørreundersøkelser, blant annet tidligere tilleggsundersøkelser til AKU, der det er spurt om fagorganisering og tariffavtale. I kapitlet om fagorganisering blant innvandrere benyttes levekårsundersøkelsen blant innvandrere (2005/2006). I enkelte tilfeller trekker vi også på levekårsundersøkelsen for 2006, som er konsentrert om arbeidsmiljø, ikke minst gjelder dette kapitlet om organisasjonsgrad blant innvandrere.

Vi har også i enkelte tilfeller supplert data fra spørreundersøkelser (AKU) med registerbaserte opplysninger basert på arbeidstakeregisteret (AA-registeret) og på lønns- og trekkoppgaveregisteret (LTO), som har opplysninger om skattetrekk for fagforeningskontingent. Disse opplysningene kan blant annet brukes til å anslå organisasjonsgraden på bedriftsnivå etter bransje og bedriftsstørrelse.

¹ For undersøkelsen fra 1998: Nergaard, K. (1999), *Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998*. Oslo: Fafo-notat 1999:5. For undersøkelsene for 2004/2005: Nergaard, K. og T. Aa. Stokke (2006), *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005*. Oslo: Fafo-rapport 518.

2 Organisasjonsgrad: hovedtall AKU 3. kvartal 2008²

AKU 3. kvartal 2008 viser at 53,1 prosent av lønnstakerne er medlem av en fagorganisasjon, 46,8 prosent er uorganisert og 0,1 prosent svarer «vet ikke» på spørsmålet (tabell 2.1). Vi anslår antall organiserte arbeidstakere til 1 236 000 personer. Organisasjonsgraden anslått på basis av registerbaserte opplysninger er noe lavere, 51,4 prosent for 2008. Det er vanlig at spørreundersøkelser gir noe høyere organisasjonsgrad enn det registerbaserte beregninger gir.

Tabell 2.1 Organisasjonsgrad og antall lønnstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. AKU 3. kvartal 2008. N=8173.

	Organisasjonsgrad	Antall
Organisert	53,1	1236000
Ikke organisert	46,8	1089000
Usikker	0,1	3000
Total	100,0	2329000

Organisasjonsgraden varierer betraktelig mellom ulike bransjer og sektorer. I privat sektor er 38 prosent av arbeidstakerne organisert, i offentlig sektor er organisasjonsandelen dobbelt så høy – 80 prosent (tabell 2.2). Det er også klare forskjeller innad i privat sektor. Innen industri og bygg og anlegg er halvparten medlem av en arbeidstakerorganisasjon, og andelen er den samme som ved forrige undersøkelse (2004). I privat tjenesteyting er kun hver tredje arbeidstaker organisert, noe som er en liten nedgang fra undersøkelsen i 2004. Innen primærnæringene er antallet intervjuede såpass lavt at anslaget for organisasjonsgrad må tolkes svært forsiktig. Det er imidlertid klart at organisasjonsgraden er lav i denne delen av arbeidsmarkedet. Organisasjonsgraden er noe høyere i statlig sektor (helseforetakene inkludert) enn i kommunal/fylkeskom-

² Kapittel 2, 3 og 4 er tidligere publisert som: Nergaard, K. og T. Aa. Stokke (2010), *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2008*. Oslo: Fafo-notat 2010:7.

munal sektor.³ Siden 2004 er organisasjonsgraden i staten gått noe ned, mens det ikke er noen endring for ansatte i kommunal sektor.

Tabell 2.2 Andel organiserte (prosent) og antall organiserte etter sektor. AKU 3. kvartal 2008.

	Prosent	Antall personer	N
Privat sektor i alt	38	570000	5088
Primærnæringer	(14)	(3000)	81
Privat vareproduksjon	51	241000	1665
Privat tjenesteyting	33	326000	3340
Offentlig sektor i alt	80	655000	3075
Kommunal sektor	79	413000	1952
Statlig sektor (inkludert helseforetakene)	82	243000	1123
I alt	53	1225000	8163

(..) er usikre tall

Ifølge undersøkelsen har LO 49 prosent av de organiserte arbeidstakerne (tabell 2.3). Når det gjelder fordelingen mellom hovedorganisasjonene totalt, vil registertall gi et bedre bilde, jamfør at det alltid vil være en viss usikkerhet knyttet til utvalgsundersøkelser. Ifølge de registerbaserte tallene har LO 52 prosent av de organiserte arbeidstakerne i 2008 (kapittel 5). Ut fra det vi vet fra hovedorganisasjonenes medlemstall, kan vi også slå fast at undersøkelsen overdriver medlemstallet i Unio, og at det er for mange medlemmer av Utdanningsforbundet i undersøkelsen.

Tabell 2.3 Fordelingen av organiserte etter hovedorganisasjon. AKU 3. kvartal 2008. Prosent.

	Privat sektor	Offentlig sektor	Totalt
LO	57	42	49
YS	15	10	12
Unio	4	36	21
Akademikerne	10	9	9
Frittstående organisasjoner	14	3	8
Ukjent	0	0	0
Total	100	100	100
N	1998	2500	4498

³ Skillet mellom privat og offentlig sektor er basert på opplysninger fra den intervjuede på følgende spørsmål: «Er denne bedriften et personlig eid firma, et aksjeselskap, en organisasjon, eller en kommunal, fylkeskommunal eller statlig virksomhet?» Ansatte i fristilte statlige virksomheter som post, tele og jernbane vil i hovedsak si at de er ansatt i et aksjeselskap (noe som er korrekt). Helseforetakene (sykehusene) grupperes av SSB som statlig virksomhet.

LO dominerer i privat sektor – her oppgir 57 prosent av de organiserte arbeidstakerne å være medlem av et LO-forbund (tabell 2.3). Deretter kommer YS og frittstående organisasjoner. I offentlig sektor er LO og Unio størst.

2.1 Kjennetegn ved arbeidstakerne

Organisasjonsgraden er lavest blant yngre arbeidstakere (tabell 2.4). Lønnstakere under 25 år skiller seg særlig ut ved sjelden å være organisert, men et generelt trekk er at andelen organiserte øker med alder. Både i privat og offentlig sektor er organisasjonsgraden høyest for aldersgruppen 50–64 år.

Et trekk ved norsk arbeidsliv er at kvinner oftere er organisert enn menn. I 1998 var forskjellen i organisasjonsgrad mellom kvinner og menn på 5 prosentpoeng i kvinners favør. I 2008 er denne økt til 13 prosentpoeng.⁴ I privat sektor er kvinner noe sjeldnere organisert enn menn, i offentlig sektor er tendensen den motsatte. Kjønnsforskjellene i organisasjonsgrad er små når vi ser på privat og offentlig sektor hver for seg (3–4 prosent, og med ulikt fortegn). Forskjellen i organisasjonsgrad samlet kan dermed forklares med at en større andel av de kvinnelige lønnstakerne arbeider i offentlig sektor, der organisasjonsgraden er høy.

Organisasjonsgraden øker med utdanningens lengde. I privat sektor er det imidlertid kun de med lengst utdanning (fem år på universitet/høgskole eller mer) som skiller seg ut ved markant høyere organisasjonsgrad. I offentlig sektor skiller høgskole- og universitetsutdannede både med kortere og lengre utdanning seg noe ut, men mindre markant. Den klare utdanningseffekten i arbeidslivet sett under ett kan dermed delvis forklares med at utdanningsgruppene er overrepresentert i offentlig sektor. Men både i privat og offentlig sektor finner vi noe høyere organisasjonsgrad blant arbeidstakere med høyere utdanning sammenlignet med gruppen som har grunnskole eller videregående skole som sin høyeste utdanning.

Grupperingen av utdanning etter utdanningens nivå er endret siden undersøkelsen i 2004. Den nye inndelingen tar utgangspunkt i fullført utdanning, og fører blant annet til at unge i videregående utdanning blir plassert på grunnskolenivå inntil denne utdanningen er fullført. Endringen har også visse effekter for andelen som kodes som å ha fullført utdanning på høyere nivå, lavere grad.⁵ Omleggingen gjør at det er noe

⁴ Levekårsundersøkelsen 2009 (LKU 2009) gir en forskjell på 10 prosentpoeng i organisasjonsgrad mellom kvinner og menn. Vi finner samme forskjell i det registerbaserte datasettet (AA/LKU 2007).

⁵ Endringene får størst effekt for yngre arbeidstakere, og har mindre effekt når vi inkluderer kategorien VGO nivå 1 (ikke kun fullført videregående skole, som er tre år). Se for eksempel SSBs forklaring på endringen: http://www.ssb.no/vis/magasinet/slik_lever_vi/art-2006-09-14-01.html

usikkert å sammenligne organisasjonsgrad etter utdanning mellom 2004 og 2008. Ser vi kun på hovedkategoriene med og uten høyere utdanning, kan det se ut som om organisasjonsgraden har gått litt ned blant dem med utdanning til og med videregående skole. Blant dem med utdanning på høyere nivå var to av tre organisert begge år.

Det er også forskjeller mellom yrkesgrupper i hvilken grad de er organisert. I privat sektor er organisasjonsgraden høyest innen operatør-/håndverkeryrker. Nesten halv-

Tabell 2.4 Organisasjonsgrad etter alder, kjønn, utdanning og yrke. Privat sektor, offentlig sektor og total. AKU 3. kvartal 2008. Prosent.

	Privat sektor N=5088	Offentlig sektor N=3075	Total N=8163
I alt	38	80	53
Alder			
16–24 år	22	38	25
25–29 år	33	75	45
30–34 år	34	81	50
35–39 år	43	84	56
40–49 år	44	84	59
50–64 år	49	89	67
65 år og mer	(41)	(72)	55
Kjønn			
Kvinner	37	81	60
Menn	39	77	47
Utdanning			
Grunnskole	29	59	35
VGO nivå 1	41	88	58
VGO nivå 2	41	75	50
U & H, lavere nivå	39	87	65
U & H, høyere nivå	54	84	69
Til og med VGO	37	74	46
Høyere utdanning	43	86	66
Yrke			
Lederyrker/akademikeryrker	41	87	62
Høgskoleyrker	42	88	63
Kontor- og kundeserviceyrker	32	76	42
Salg, service, omsorg	27	69	45
Operatør/håndverkeryrker	47	77	48
Yrker uten krav til utdanning	29	(65)	40

(..) er usikre tall

parten av dem som har slike yrker, er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. Yrker innen salg, service og omsorg skiller seg ut ved lavere organisasjonsgrad enn andre både i privat og offentlig sektor. Her finner vi blant annet pleie- og omsorgspersonale uten høyere utdanning, butikkmedarbeidere, hotell- og restaurantpersonale mv. Også arbeidstakere i yrker som ikke stiller noen spesielle krav til utdanning, skiller seg ut ved lav organisasjonsgrad. I offentlig sektor er organisasjonsgraden svært høy blant arbeidstakere i yrker som krever høyere utdanning (akademikeryrker og høgskoleyrker), inkludert ledere. Her er nesten 90 prosent organisert.⁶

2.2 Kjennetegn ved arbeidsforholdet

Tidligere undersøkelser, inkludert undersøkelsen fra 2004, viser at organisasjonsgraden øker jo fastere arbeidstakeren er knyttet til arbeidsmarkedet og til sitt nåværende arbeidsforhold.

Deltidsansatte skiller seg ut ved lavere organisasjonsgrad enn arbeidstakere som arbeider heltid (tabell 2.5). Det er også klar forskjell mellom dem som arbeider kort deltid (under 20 timer i uka) og dem som arbeider lang deltid (20 timer og mer). En god del av dem som arbeider deltid er elever/studenter med deltidsarbeid ved siden av studiene. Å ha annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid er sannsynligvis det kjennetegnet som i størst grad skiller ut en gruppe arbeidstakere med løs tilknytning til arbeidsmarkedet. Ser vi bort fra denne gruppen deltidsansatte, blir også forskjellene i organisasjonsgrad ut fra arbeidstid langt mindre. Da er for eksempel 72 prosent av dem som arbeider kort deltid i offentlig sektor organisert. Deltidsansatte som oppgir at de i hovedsak har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid, for eksempel studier og skolegang, er langt sjeldnere organisert. I denne gruppen er organisasjonsgraden 22 prosent sett under ett. Det ser imidlertid ikke ut som om det er blitt vanskeligere å nå denne gruppen siden forrige undersøkelse med tall fra 2004. Da var organisasjonsgraden 19 prosent. Selv om dette kan tyde på at det har vært en liten økning i organisasjonsgraden, er tallene usikre, og vi nøyer oss med å konkludere at organisasjonsgraden er stabilt lav for denne typen arbeidstakere.

Midlertidig ansatte er langt sjeldnere organisert enn fast ansatte. Det er også en klar effekt på organisasjonsgrad av det å ha vært ansatt lenge hos sin arbeidsgiver. Mens 71 prosent av dem som har ti års ansiennitet eller mer er organisert, gjelder dette kun 36 prosent av dem som har vært mindre enn ett år på arbeidsplassen. Her må man imidlertid ta med i betraktningen at de som har lang ansiennitet, i gjennomsnitt vil være eldre og også arbeide i større og mer stabile bedrifter enn andre arbeidstakere.

⁶ Yrke kodes etter standard for yrkesklassifisering (STYRK).

Tabell 2.5 Organisasjonsgrad etter trekk ved arbeidsforholdet. Arbeidstid, hovedtilknytning, ansettelsesform og ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver. Privat sektor, offentlig sektor og total. AKU 3. kvartal 2008. Prosent.

	Privat sektor N=5083	Offentlig sektor N=3067	Total N=8150
I alt	38	80	53
Arbeidstid			
Heltid	41	85	55
Lang deltid	34	77	56
Kort deltid	21	58	36
Hovedtilknytning			
Yrkesaktiv	40	84	56
Hovedsakelig ikke yrkesaktiv	17	36	22
Arbeidstid/hovedtilknytning			
Heltid	41	85	55
Lang deltid/hovedsakelig yrkesaktiv	36	80	60
Kort deltid/hovedsakelig yrkesaktiv	35	72	57
Hovedsakelig ikke yrkesaktiv	17	36	22
Ansettelsesform			
Fast ansatt	40	85	55
Midlertidig ansatt	21	49	36
Ansiennitet hos arbeidsgiver			
Under ett år	27	60	36
1–2 år	32	66	41
3–4 år	37	78	49
5–9 år	41	82	58
10 år og mer	54	93	71

2.3 Kjennetegn ved bedriften

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

Tabell 2.6 viser at det er store forskjeller i organisasjonsgrad mellom ulike bransjer og næringer. Organisasjonsgraden er høyest innen undervisning og forskning, der 82 prosent av lønnstakerne oppgir at de er organisert. Men også andre bransjer som domineres av offentlig virksomhet, har høy organisasjonsgrad. Det kan se ut som om

Tabell 2.6 Organisasjonsgrad etter næring. AKU 3. kvartal 2008 og AKU 2. kvartal 2004. Prosent.

	2008		2004	
	Prosent	N	Prosent	N
I alt	53	8160	55	10 019
Næring*				
Undervisning og forskning	82	854	79	1056
Offentlig administrasjon	80	697	86	791
Helse- og veterinærtjenester	77	946	80	1147
Offentlig forretningsdrift, jernbane og post	72	239	77	350
Sosial tjenesteyting	67	805	67	1043
Finansiell tjenesteyting	59	190	67	225
Olje/industri	58	1132	55	1352
Privat transport	44	413	53	475
Bygg og anlegg, el og kraft	37	533	42	673
Forretningsmessig tjenesteyting	29	773	33	811
Annen privat, personlig tjenesteyting	27	186	33	271
Engroshandel	23	356	25	441
Detaljhandel/motorkjøretøyer	23	768	21	973
Hotell- og restaurantvirksomhet	20	187	15	279
Primærnæringer	(14)	81	22	132

* Grunnlag er SSBs Standard for næringsgruppering (SN2002) og opplysningene om privat eller offentlig eier. Virksomhet med offentlig eier innen NACE A til K er kodet som offentlig forretningsdrift. I tillegg er alle innen post (NACE 641) og jernbane (NACE 601) kodet som offentlig forretningsdrift. Dette gjør at vi vil få med noen få som burde vært kodet som privat sektor. Forskning og utredning (NACE 730) er slått sammen med undervisning. Annen privat personlig tjenesteyting består av NACE 90 – 99 med privat eier.

noen av disse bransjene har hatt en viss nedgang i organisasjonsgraden siden 2004 (unntaket er undervisning). En bransje der organisasjonsgraden har gått ned, er finansiell tjenesteyting (bank og forsikring). Det samme gjelder privat transport og bygg og anlegg. Innen industri og oljeutvinning har organisasjonsgraden økt noe sammenlignet med tallene fra 2004. Ser vi undersøkelsen fra 2004 og 2005⁷ under ett, er inntrykket en stabil organisasjonsgrad for industrien, noe som kan tyde på at undersøkelsen for 2004 ga et for lavt anslag for denne bransjen.

Den laveste organisasjonsgraden finner vi i hotell- og restaurantvirksomhet, der kun 20 prosent av lønnstakerne oppgir at de er organisert.⁸ Denne bransjen hadde enda lavere organisasjonsgrad i 2004-undersøkelsen, men dette kan skyldes tilfeldigheter

⁷ Det ble stilt spørsmål om organisering i AKU 2005 (3. kvartal). Her ble imidlertid spørsmålene kun stilt til ansatte i privat sektor.

⁸ Vi ser bort fra organisasjonsgraden for primærnæringene, der antall intervjuer er lavt og tallet svært usikkert, men kan konkludere med at dette er en bransje med lav organisasjonsgrad

knyttet til undersøkelsen i 2004. Ser vi flere undersøkelser under ett (2001, 2005 og 2008), ligger organisasjonsgraden for bransjen på rundt 20 prosent. I detaljhandelen ligger organisasjonsgraden i 2008 på 23 prosent, mot 21 prosent i forrige undersøkelse (2004). Forskjellen her er ikke større enn at det kan skyldes tilfeldig variasjon i undersøkelsene, og hovedinntrykket er at organisasjonsgraden innen detaljhandel ligger ganske stabilt et sted mellom 20–25 prosent på 2000-tallet.

I privat sektor varierer organisasjonsgraden med bedriftsstørrelse. Jo større bedriften er, jo høyere er organisasjonsgraden (tabell 2.7). I bedrifter med under fem ansatte er fire av fem arbeidstakere uorganisert. I bedrifter med mer 200 ansatte og mer, er over 60 prosent av de ansatte organisert. For offentlig sektor finner vi ikke noen slik størrelseeffekt av betydning.

Tabell 2.7 Organisasjonsgrad etter bedriftsstørrelse. Privat sektor, offentlig sektor og samlet. AKU 3. kvartal 2008. Prosent.

	Privat sektor N=4935	Offentlig sektor N=2883	Totalt N=7818
I alt	39	82	54
Bedriftsstørrelse			
1–4 ansatte	20	(69)	26
5–9 ansatte	22	76	32
10–19 ansatte	28	79	43
20–49 ansatte	39	83	57
50–100 ansatte	47	84	62
100–199 ansatte	55	83	64
200 ansatte eller flere	61	82	71

(..) er usikre tall

3 De ulike hovedorganisasjonene – profiler

Hvilke ulikheter og likheter vi finner mellom hovedorganisasjonene når det gjelder medlemsprofil?⁹ Her ser vi på dette med utgangspunkt i AKU 2008. I og med at vi har å gjøre med en spørreundersøkelse, vil anslagene være omfattet av usikkerhet, det vil si at vi både kan anslå tall som ligger noe for høyt og noe for lavt. Det er likevel mest sannsynlig at det reelle tallet ikke vil avvike vesentlig fra det en spørreundersøkelse av denne typen gir.¹⁰

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

LO og YS har hovedtyngden av medlemmene blant arbeidstakere uten høyere utdanning. Ifølge undersøkelsen har 16 prosent av LOs medlemmer høyere utdanning – noe som tilsier at LO har 95 000–100 000 medlemmer med utdanning på høyskole- eller universitetsnivå. Dette er i all hovedsak grupper med til og med fire års utdanning på høyere nivå (lavere høyskole- og universitetsnivå). Andelen medlemmer med høyere utdanning er noe større i YS (25 prosent). Unio og Akademikerne har rettet seg inn mot arbeidstakere med høyskole eller universitetsutdanning, og har naturlig nok stort sett kun medlemmer med høyere utdanning.

⁹ Vi har spurt om hvilken organisasjon/hvilket forbund arbeidstakeren er medlem av. Svarene er gått igjennom og åpenbare feilsvar er korrigert. Vi har tatt som utgangspunkt at respondenten svarer korrekt på spørsmålet om forbund, men enkelte åpenbare misforståelser er korrigert. Vi har for eksempel kontrollert om svarene virker fornuftig ut fra sektor, bransje, yrke og utdanning. For dem som svarte «vet ikke» på forbundsnavn, har vi lagt til grunn svarene på et spørsmål om hvilken hovedorganisasjon de er tilknyttet. De fleste oppgir navnet på sitt forbund. Vår vurdering er at denne måten å spørre på gir svar av god kvalitet, dvs. at arbeidstakerne i hovedsak oppgir riktig forbund. Erfaringsmessig gir det større andel feilsvar når man spør om hovedorganisasjon enn når man spør om forbund, og der vi i etterkant koder disse etter hvilken hovedorganisasjon forbundet er tilknyttet.

¹⁰ Vi har allerede pekt på at undersøkelsen overdriver Unios andel av de organiserte (og medlemstall), og at dette særlig skyldes at vi har for mange i undersøkelsen som oppgir at de er medlem av Utdanningsforbundet. Dette skyldes antakelig at arbeidstakere i offentlig sektor med høyere utdanning har vært mer villig til å svare på undersøkelsen enn andre.

I tabell 3.1 sammenligner vi også organiserte arbeidstakere med dem som ikke er medlem av noen arbeidstakerorganisasjon. Det mest markante skillet mellom organiserte og uorganiserte arbeidstakere er aldersprofilen (der hovedorganisasjonene ligner hverandre) og fordelingen på sektor. Organisasjonsmedlemmene er eldre enn de uorganiserte, og befinner seg sjeldnere enn disse i privat tjenesteyting: Én av tre uorganiserte arbeidstakere er under 30 år – mot 16 prosent av organiserte arbeidstakere. Drøyt 60 prosent av de uorganiserte arbeider i privat tjenesteyting, sammenlignet med 27 prosent av organiserte arbeidstakerne. Vi kan også legge merke til at drøyt halvparten av de organiserte arbeidstakerne er ansatt i offentlig sektor.

Tabell 3.1 Medlemmene i ulike hovedorganisasjoner og frittstående forbund, organiserte arbeidstakere i alt og uorganiserte arbeidstakere fordelt etter kjønn, alder, utdanning og hovedsektor. AKU 3. kvartal 2008. Prosent.

	LO	YS	Unio	Akade- mikerne	Fritt- stående	Organi- serte i alt	Ikke orga- nisert
Kjønn							
Kvinner	51	57	77	40	31	55	42
Menn	49	43	23	60	69	45	58
Total	100	100	100	100	100	100	100
Alder							
Under 30 år	18	8	16	16	15	16	36
30–39 år	20	22	29	33	24	24	24
40–49 år	26	31	21	28	28	26	20
50 år og mer	35	38	34	23	33	34	20
Total	100	100	100	100	100	100	100
Gjennomsnittsalder	43 år	45 år	43 år	41 år	43 år	43 år	37 år
Utdanning							
Grunnskole/VGS 1	42	28	2	0	10	25	38
VGS 2	42	47	7	5	32	31	36
U & H lavere nivå	14	22	80	19	54	33	20
U & H høyere nivå	2	3	11	76	4	11	6
Total	100	100	100	100	100	100	100
Sektor							
Privat vareproduksjon	27	12	0	17	42	20	23
Privat tjenesteyting	27	46	8	32	36	27	61
Offentlig sektor	46	42	92	52	22	54	15
Total	100	100	100	100	100	100	100
N	2166	558	989	399	373	4485	3608

Et spørsmål som også kan stilles i forbindelse med undersøkelsen i 2008, er om LO har styrket eller svekket rekrutteringen av grupper med høyere utdanning siden forrige undersøkelse. Andelen medlemmer med høyere utdanning var 16 prosent i 2008, mot 14 prosent i 2004. Forskjellen er ikke statistisk signifikant, det vil si at vi ikke kan utelukke at forskjellen er tilfeldig. Men siden LO også har økt antall medlemmer i perioden, er det rimelig å anta at antallet medlemmer med høyere utdanning har økt noe over de siste fire årene.

Hovedorganisasjonene er ulikt representert i ulike bransjer og næringer. Tradisjonelt har LO stått sterkt i privat sektor, mens organisasjoner utenfor LO har hatt en sterk posisjon innen de såkalte velferdsprofesjonene, og dermed også i offentlig sektor. I tabell 3.2 ser vi på hvordan de organiserte lønnstakerne fordeler seg mellom LO og andre organisasjoner etter bransje og sektor.

LO-forbundene dominerer innen bygg og anlegg, detaljhandel og offentlig forretningsdrift. Det samme gjelder sosial- og omsorgstjenester. Det er også et flertall

Tabell 3.2 Organiserte lønnstakere fordelt på hovedorganisasjon (LO og andre). Etter bransje. AKU 3. kvartal 2008. Prosent.

	LO	Andre organisasjoner	Total	N
Bransje				
Olje/industri	62	38	100	655
Bygg og anlegg, el og kraft	81	19	100	196
Engroshandel	55	45	100	87
Detaljhandel/motorkjøretøyer	79	21	100	171
Hotell og restaurant	(78)	-	100	40
Privat transport	57	43	100	192
Finansiell tjenesteyting	-	90	100	116
Forretningsmessig tjenesteyting	36	64	100	221
Offentlig forretningsdrift inkl. jernbane og post	76	24	100	182
Offentlig administrasjon	44	56	100	556
Undervisning og forskning	18	82	100	713
Helse- og veterinærtjenester	37	63	100	744
Sosial tjenesteyting	68	32	100	546
Annen privat, personlig tjenesteyting	(48)	(52)	100	53
Sektor				
Privat sektor	56	44	100	1922
Offentlig sektor	41	59	100	2463

(..) er usikre tall

LO-medlemmer innen industri og oljeutvinning (62 prosent) og privat transport (57 prosent), men her er det også en betydelig andel organiserte utenfor LO. Forbund utenfor LO dominerer klart innen finansiell tjenesteyting. Det samme gjelder undervisning og forskning. Også innen forretningsmessig tjenesteyting og helse finner vi et flertall av de organiserte utenfor LO. Begge disse sistnevnte er bransjer med mange arbeidstakere med høyere utdanning.

I privat sektor sett under ett organiserer LO-forbundene et flertall av arbeidstakerne, mens situasjonen er den motsatte i offentlig sektor, der om lag 60 prosent av de organiserte er i forbund utenfor LO.

4 Tariffavtaledekning AKU

4.1 Tariffavtaledekning 2008

Vi spurte lønnsstakerne i privat sektor hvordan lønn og arbeidsvilkår blir fastsatt:

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

Spørsmålet er det samme som er blitt stilt ved flere tidligere anledninger, blant annet i AKU 1998, AKU 2004 og AKU 2005. I 2008 oppgir 58 prosent av lønnsstakerne i privat sektor at lønna helt eller delvis fastsettes gjennom tariffavtale, 38 prosent oppgir at lønns- og arbeidsvilkår kun reguleres gjennom privat avtale, ytterligere to prosent sier at det ikke finnes noen avtale, og én prosent svarer «annet» (tabell 4.1). Vi antar at de tre sistnevnte kategoriene (i alt 40 prosent når tallene summeres og desimalene tas med) kan grupperes som «bare privat avtale». Ytterligere to prosent svarer «vet ikke».¹¹

Svarene for 2008 gir samme andel arbeidstakere i privat sektor med tariffavtale som i 2004. Også da oppga 58 prosent at lønna helt eller delvis ble fastsatt ved tariffavtale, mens 37 prosent svarte kun gjennom individuell avtale. Det ser dermed ut som om tariffavtaledekningen i privat sektor har vært stabil i perioden.¹²

Tabell 4.1 Tariffavtaledekning, privat sektor. AKU 3. kvartal 2008. N=5038. Prosent og antall personer.

	Prosent	Antall
Tariffavtale	58	853 000
Kun privat avtale	38	568 000
Ingen avtale	2	23 000
Annet	1	11 000
Vet ikke	2	28 000
I alt	100	1484000

¹¹ Mange av disse er nye på arbeidsplassen eller løst tilknyttet arbeidsgiver/arbeidsmarked.

¹² Levekårsundersøkelsen 2009 gir en dekningsgrad for privat sektor på 55 prosent. Tilsvarende undersøkelse for 2006 ga en andel på 54 prosent.

Som påpekt i tidligere analyser er andelen arbeidstakere som oppgir at lønna fastsettes gjennom tariffavtale, høyere enn vi ville forvente ut fra andre (registerbaserte) datakilder. Dette kan forklares ved misforståelser eller manglende kunnskap blant arbeidstakerne om hvordan lønna fastsettes. Det kan også være slik at tariffavtalene (eller de lønnsatser som fastsettes i tariffavtalene) benyttes i bedrifter som ikke formelt er bundet av disse avtalene. I slike tilfeller vil arbeidsgiver antakelig henvise til at man følger «tariffavtale», noe som gjør at de ansatte også vil svare dette når de får spørsmålet i spørreundersøkelser av vår type. Vi antar at dette i særlig grad gjelder mindre bedrifter i varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet og bygg- og anleggsbransjen.

Vi har ikke spurt om tariffavtale i offentlig sektor, siden nær alle ansatte her vil være dekket av avtale.¹³

4.2 Tariffavtaledekning etter kjennetegn ved bedriften og arbeidstakeren

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

Det er betydelige forskjeller i tariffavtaledekning mellom ulike næringer (tabell 4.2). Forretningsmessig tjenesteyting skiller seg særlig ut ved lav tariffavtaledekning. Her oppgir kun en drøy tredel av arbeidstakerne at lønna fastsettes gjennom tariffavtale. I de delene av privat sektor som ligger nær offentlig virksomhet (helse, sosial omsorg og undervisning), oppgir to av tre ansatte at lønns- og arbeidsvilkår fastsettes gjennom tariffavtale. Dette er noe lavere enn ved forrige undersøkelse (2004). Tariffavtaledekningen er også høy innen transport, finansiell tjenesteyting og industri (inkludert oljeutvinning). I disse bransjene oppgir mellom 64 og 71 prosent av arbeidstakerne at lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis fastsettes gjennom tariffavtale. Det er likevel

¹³ Dette fenomenet er drøftet med utgangspunkt i en spørreundersøkelse blant bedrifter i Nergaard, K. og T. Aa. Stokke (2005) «Organisasjoner og tariffavtaler» i H. Torp (red.), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk. Det er særlig blant små bedrifter innen detaljhandel, hotell- og restaurantvirksomhet og bygg- og anlegg at arbeidsgiver oppgir at de dekkes av tariffavtale selv om det ikke er noen organiserte på arbeidsplassen.

overraskende små forskjeller mellom bransjer med middels høy organisasjonsgrad og lav organisasjonsgrad. For eksempel oppgir 61 prosent av arbeidstakerne i detaljhandel og 58 prosent av arbeidstakerne i hotell- og restaurantvirksomhet at lønna fastsettes gjennom tariffavtale. Dette er sannsynligvis for høyt, jamfør diskusjonen i forrige avsnitt, der vi peker på at denne typen spørreundersøkelser tenderer til å overdrive andel arbeidstakere som dekkes av tariffavtale.

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

Tabell 4.2 Andel arbeidstakere med tariffavtale etter næring og bedriftsstørrelse. Privat sektor. AKU 3. kvartal 2008. Prosent.

	Prosent	N
Privat sektor i alt	59*	4953
Næring		
Finansiell tjenesteyting	71	190
Olje/industri	70	1117
Privat eiet undervisning, forskning, sosial omsorg og helse	68	395
Privat transport	64	401
Detaljhandel/motorkjøretøyer	61	741
Bygg og anlegg, el og kraft	60	522
Hotell- og restaurantvirksomhet	58	174
Annen privat, personlig tjenesteyting	51	178
Engroshandel	45	350
Forretningsmessig tjenesteyting	37	756
Bedriftsstørrelse		
1–5 ansatte	32	521
6–9 ansatte	47	823
10–19 ansatte	58	752
20–49 ansatte	63	871
50–99 ansatte	62	517
100–199 ansatte	69	425
Over 200 ansatte	73	908

* Her ser vi bort fra vet-ikke-gruppen, dvs. at vi antar at denne gruppen fordeler seg om lag som de øvrige. Dette gjør at andelen arbeidstakere som svarer at lønna helt eller delvis fastsettes ved tariffavtale, øker fra 58 prosent til 59 prosent.

Det er arbeidstakere med høyere utdanning og arbeidstakere som er ansatt i lederyrker eller yrker som krever akademisk utdanning, som sjeldnest sier at lønns- og arbeidsvilkår fastsettes ved tariffavtale (tabell 4.3). Blant operatører og yrker innen salg, om-

sorg og service og blant ansatte i yrker som ikke krever utdanning, sier to tredeler av arbeidstakerne at lønna fastsettes gjennom tariffavtale. Med unntak av de med høyest utdanning og lederjobber, er det ganske moderate forskjeller mellom ulike grupper når det gjelder andelen arbeidstakere som oppgir at lønna fastsettes ved tariffavtale. Det er kun mindre forskjeller fra forrige undersøkelse.

Tabell 4.3 Andel arbeidstakere med tariffavtale etter utdanning og yrke. Privat sektor. AKU 3. kvartal 2008. Prosent.

	Prosent	N
Utdanning		
Grunnskole	63	1124
VGS nivå 1	61	582
VGS nivå 2	61	1950
U & H lavere nivå	52	965
U & H høyere nivå	42	334
Yrke		
Lederyrker/akademikeryrker	39	788
Høgskoleyrker	54	1133
Kontor og kundeservice	60	430
Salg, service, omsorg	63	1036
Operatør/håndverkeryrker	68	1383
Yrker uten krav til utdanning	64	184

4.3. Tariffavtale og fagorganisering

Det er ikke noen automatikk mellom det å være organisert og det å dekkes av tariffavtale i norsk arbeidsliv. Tariffavtalene vil i hovedsak gjelde alle arbeidstakere innen dens virkeområde, uavhengig av om disse er organisert eller ikke (ufravikelighet), det vil si at både organiserte og uorganiserte vil dekkes av en tariffavtale som er gjort gjeldende på en bedrift/virksomhet. Samtidig vil det være organiserte som ikke dekkes av tariffavtale. I noen tilfeller skyldes dette at bedriften har for få organiserte til at fagforbundet kan kreve tariffavtale gjort gjeldende. I andre tilfeller vil dette være arbeidstakere som ikke etterspør tariffavtale, men som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon for å få tilgang til individuelle medlemsgoder eller fordi de ønsker å være del av et yrkesfaglig fellesskap.

I tabell 4.4 ser vi at nesten halvparten (46 prosent) av de uorganiserte lønnstakerne i privat sektor oppgir at de dekkes av tariffavtale. Blant dem som befinner seg

på arbeidsplasser med tillitsvalgt/fagforening til stede, er andelen som oppgir at de omfattes av tariffavtale betydelig høyere (64 prosent). Men vi kan også legge merke til at tariffavtalene synes å nå utover det området vi i utgangspunktet venter å finne dem (organiserte arbeidsplasser eller organiserte arbeidstakere). Selv blant arbeidstakere som verken er organisert selv eller har en organisasjon på arbeidsplassen, oppgir en tredel at lønn og arbeidsvilkår fastsettes av tariffavtale. Denne andelen er sannsynligvis langt høyere enn det vi hadde funnet gitt at vi hadde sett på (og hatt opplysninger om) forekomsten av formelt bindende tariffavtaler. Med andre ord, dette vil delvis være situasjoner der (deler av) tariffavtalenes bestemmelser gjøres gjeldende uten at bedriften formelt er bundet av tariffavtale.

Den andre gruppen som er av interesse er organiserte som ikke omfattes av tariffavtale. Et klart flertall av de sistnevnte befinner seg i typiske funksjonæryrker (yrker som krever høyere utdanning eller lederyrker), blant annet innen industri og forretningsmessig tjenesteyting. Blant mindretallet i arbeideryrker eller serviceyrker finner vi mange i små bedrifter, noe som støtter en antakelse om at vi her har å gjøre med situasjoner der et fagforbund ikke har tilstrekkelig antall eller andel medlemmer eller av andre årsaker ikke har funnet det formålstjenelig å kreve tariffavtale.

Tabell 4.4 Andel arbeidstakere med tariffavtale etter fagorganisering. Privat sektor. AKU 3. kvartal 2008. Prosent.

	Tariffavtale	Individuell		N
		lønn	I alt	
Organisert	79	21	100	1987
Ikke organisert	46	54	100	2962
- Tillitsvalgt på arbeidsplassen	64	36	100	1385
- Ikke tillitsvalgt på arbeidsplassen	32	68	100	1346
I alt	59	41	100	4949

4.4 Utvikling fra 1998 til 2008

Spørsmålet om tariffavtaledekning ble første gang stilt i AKU 2. kvartal 1998. Det finnes ikke tall for 2001, men spørsmålet er stilt i 2004, 2005 og 2008. I 1998 oppga 63 prosent av lønnsstakerne i privat sektor at lønna fastsettes ved tariffavtale, i 2004 var andelen 60 prosent. I 2005 oppga 59 prosent av arbeidstakerne i privat sektor at de var dekket av tariffavtale. Det samme fant vi i 2008. Det er særlig innen privat vareproduksjon at andelen arbeidstakere med tariffavtale har gått ned fra undersøkelsen i 1998 til 2008. For perioden 2004 til 2008 er inntrykket stabilitet (tabell 4.4), se også neste kapittel, der vi ser på tariffavtaledekning ut fra registerbaserte tall (avsnitt 5.3).

Tabell 4.5 Tariffavtaledekning etter sektor. AKU 2. kvartal 1998, AKU 2. kvartal 2004, AKU 3. kvartal 2005 og AKU 3. kvartal 2008. Prosent.

	Prosentandel med tariffavtale			
	1998	2004	2005	2008
Privat sektor	63	60	59	59
Privat vareproduksjon (inkludert primærnæringer)	71	63	64	65
Privat tjenesteyting	58	58	56	55
Offentlig sektor (settes til 100)	100	100	100	100
Total	77	74	73	74

5 Registertall – arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisering

Både organisasjonsgraden og tariffavtaledekningen kan måles ut fra forskjellige kilder. Erfaringsvis er registertall godt egnet til å måle den samlede organisasjonsgraden eller avtaledekningen, samt å vise utviklingen over tid. Andre datakilder vil kunne utfylle dette, men er også spesielt egnet for nedbrytninger etter kjennetegn ved arbeidstakere og arbeidsforhold. Kildene for arbeidstakersidens organisasjonsgrader og tariffavtaledekning er altså to, avhengig av formålet. Her presenteres registertall, mens analysene i kapittel 2–4 er basert på spørreundersøkelser.

5.1 Organisasjonsgraden

Organisasjonsgrad uttrykker forholdet mellom antall organiserte og antall organiserbare. For arbeidstakerorganisasjonene operasjonaliseres dette til forholdet mellom antall organiserte lønntakere og antall yrkesaktive lønntakere i arbeidsstyrken. Antall organiserte arbeidstakere finner vi med utgangspunkt i organisasjonenes statistikk over samlet medlemstall (tabell 5.1).

Det er utviklet kriterier for hvordan organisasjonenes medlemstall skal bearbejdes, slik at bare yrkesaktive lønntakere telles. Formålet er å ta grupper som elev- og studentmedlemmer, pensjonister, selvstendig næringsdrivende og arbeidsledige ut av beregningsgrunnlaget. Dette arbeidet er ikke ukomplisert, og det finnes grupper som det kan diskuteres om er yrkesaktive lønntakere eller ikke. Ett eksempel er studenter som organiserer seg i forbindelse med et deltidsarbeid, et annet er personer som er midlertidig ute av arbeidsmarkedet på grunn av permisjon eller lignende. I det første tilfellet har vi av hensyn til konsistens mellom organisasjonene valgt å ta identifiserbare studentmedlemmer ut av beregningsgrunnlaget, mens deltidsarbeidende som har et vanlig medlemskap derimot er med. Det andre tilfellet omfatter medlemskategorier som det ikke alltid er like lett å identifisere, og derfor er det ikke gjort noe forsøk på å trekke dem ut av beregningsgrunnlaget. Våre anslag på forholdet mellom yrkesaktive lønntakere og summen av andre medlemskategorier i hovedorganisasjonene er gjengitt i tabell 5.1.

Tabell 5.1 Samlet medlemstall og andel yrkesaktive medlemmer, 31. desember 2009.

	Samlet medlemstall	Yrkesaktive lønnstakere som andel av medlemsmassen, %
LO	865500	71,0
Unio	288044	77,6
YS	217600	73,3
Akademikerne	148189	71,4
Frittstående forbund	117131	81,3

Vi bruker *alle* lønnstakere i arbeidsstyrken, uavhengig av arbeidstid og ansettelsesform, som uttrykk for potensielle medlemmer. Det er tilstrekkelig å oppgi at man har arbeidet noen få timer i «referanseuken» for å bli registrert som sysselsatt i AKU, det vil si at også personer med små arbeidsforhold registreres som sysselsatte.¹⁴ Det siste valget har også sammenheng med standarder etablert i andre land, og gjør at organisasjonsgrader blir sammenlignbare. Det er likevel åpenbart at arbeidstid, ansettelsesform og andre kjennetegn ved arbeidstakerne har betydning for organisasjonstilbøyeligheten. Data fra spørreundersøkelser egner seg imidlertid bedre enn medlemsstatistikk til å belyse slike forhold.

Organisasjonsgraden i Norge siden 1972 (starten på AKU) er framstilt i figur 5.1. Utviklingen viser for det første en i hovedsak stabil organisasjonsgrad i Norge i denne perioden, likevel er det et visst fall mot slutten av perioden. For det andre tapte LO andeler til de andre organisasjonene fra cirka 1980 og ut perioden.

Forløpere til YS og AF er i figur 5.1 gruppert sammen med frittstående forbund. Organisasjonsgraden er målt ved utgangen av året, for 1998 og 1999 er medlemstallene i AF, Akademikerne og frittstående forbund imidlertid målt 1. januar påfølgende år for å fange opp forbundsoverganger.

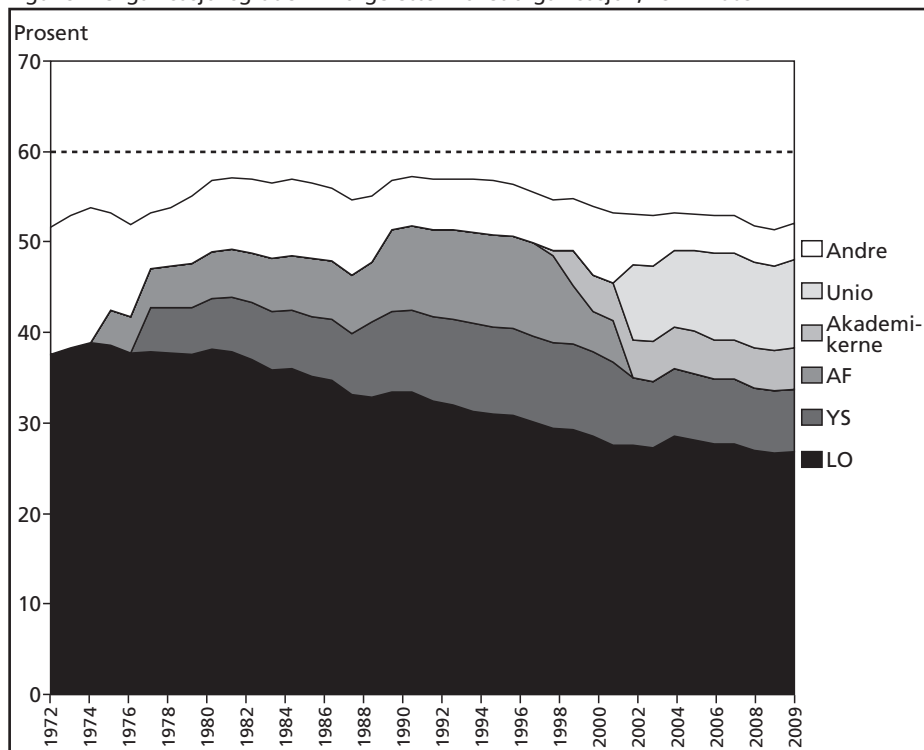
Tabell 5.2 gir et mer detaljert bilde av utviklingen det siste tiåret. Tabellen viser at LOs relative oppslutning går svakt tilbake, med unntak av veksten i 2003 (dannelsen av Fagforbundet). Av de andre organisasjonene har YS stagnert og til dels falt i perioden. Akademikerne holder seg stabile, mens Unio vokser svakt. Det kan også nevnes at over 92 prosent av de organiserte lønnstakerne er å finne i en hovedorganisasjon. Siden etableringen av AF og YS på 1970-tallet, har oppslutningen om frittstående forbund gått jevnt tilbake. Situasjonen de siste årene markerer det laveste oppslutningsnivået noen sinne for frittstående forbund.

Organisasjonsgraden stiger fra 2008 til 2009. Dette har sammenheng med at sysselsettingen går ned mens organisasjonenes medlemstall går noe opp. Fallet i sysselsetting rammer nok i større grad mer marginal arbeidskraft (deltid, midlertidig

¹⁴ Arbeidstakere som er midlertidig borte fra arbeidet, for eksempel på grunn av sykdom, ferie eller avspasering, registreres også som sysselsatte i AKU.

ansatte, innleide) enn heltids fast ansatte. Samtidig har marginal arbeidskraft lavere organisasjonstilbøyelighet enn andre.

Figur 5.1 Organisasjonsgraden i Norge etter hovedorganisasjon, 1972–2009.



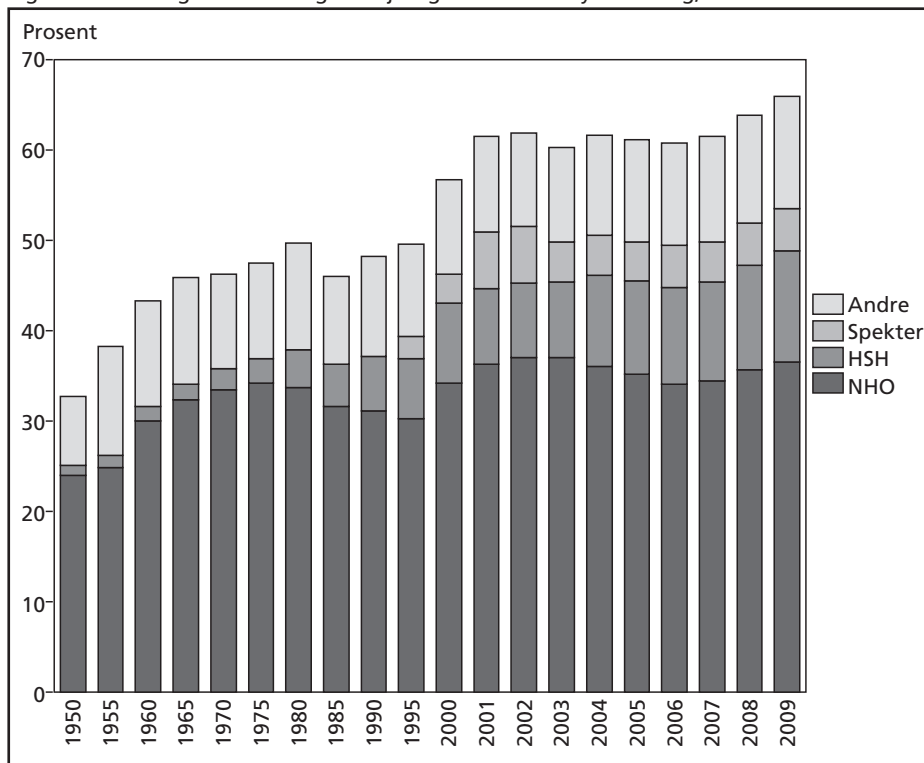
Tabell 5.2 Organisasjonsgraden i Norge etter hovedorganisasjon, 2000–2008.

	Samlet	LO	YS	AF	Akade- mikerne	Unio	Fritt- stående
2000	53,2	27,6	9,2	4,5	4,1		7,8
2001	53,1	27,5	7,5		4,2	8,3	5,6
2002	52,9	27,2	7,4		4,4	8,4	5,5
2003	53,2	28,6	7,4		4,6	8,5	4,1
2004	53,0	28,1	7,2		4,8	8,8	4,0
2005	52,9	27,7	7,2		4,2	9,6	4,1
2006	52,9	27,7	7,1		4,3	9,7	4,1
2007	51,8	27,0	6,9		4,3	9,5	4,0
2008	51,4	26,7	6,9		4,4	9,4	4,0
2009	52,0	26,6	6,9		4,6	9,7	4,1

5.2 Arbeidsgivernes organisasjonsgrad

Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden kan måles på ulikt vis. Vi har tatt utgangspunkt i den sysselsettingen som arbeidsgiverorganisasjonene representerer gjennom landsforeninger og lignende og direkte-medlemskap. Statlig og kommunal sektor anses å være fullt ut dekket av arbeidsgiverfunksjoner eller -organisasjoner, og er ikke med i figur 5.2. Ellers dekker figuren organisasjonsgraden for perioden 1950–2009. Merk at perioden 2000–2009 er dekket hvert år, mens det er søyler for hvert femte år tidligere. Noe av veksten i arbeidsgivernes organisasjonsgrad skyldes selvsagt Spekter (Navo), som kommer inn i statistikken i 1995 (stiftet 1993) med nærmest 100 prosent dekning i sine områder. Vi har ikke tatt med helseforetakene, men resten av Spekter regnes med til privat sektor. Uansett er det ingen tvil om at organisasjonene på arbeidsgiversiden vokser både absolutt og i forhold til sysselsettingen. HSH og Spekter vokser jevnt, NHO vokser særlig på slutten av perioden, noe også andre mindre organisasjoner gjør.

Figur 5.2 Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad målt ved sysselsetting, 1950–2009.



5.3 Tariffavtaledekningen

Tariffavtaledekningen måles som antall tariffdekkede arbeidstakere i forhold til antall arbeidstakere totalt. I offentlig sektor antas det allment at arbeidsgiver må praktisere tariffavtaler overfor både organiserte og uorganiserte arbeidstakere. Det følger med andre ord ulovfestede forvaltningsrettslige likebehandlingsnormer av tariffavtalene i offentlig sektor, og tariffavtaledekningen der settes til 100 prosent. I privat sektor må som generell regel en tariffavtale settes i funksjon i den enkelte virksomhet basert på krav fra de organiserte ansatte i virksomheten.¹⁵

Vi kan måle tariffavtaledekningen i privat sektor på flere måter, her begrenser vi oss til de to metodene som ser ut til å gi mest pålitelige tall. For det første kan syssetsettingstall fra LO-NHO-kontorets register over virksomheter med avtalefestet pensjon (AFP) suppleres med andre AFP-ordninger i privat sektor og opplysninger om en del tariffdekkede grupper som ikke har AFP. Dette vil gi et høyeste anslag på tariffdekningen, siden alle ansatte i en AFP-virksomhet er dekket av AFP uansett om den enkelte er tariffdekket eller ikke. Denne metoden er benevnt «Registerbaserte tall» i tabell 5.3. Vi antar at metoden gir et øvre anslag på tariffavtaledekningen i privat sektor, siden man kan være AFP-dekket i en bedrift uten å være tariffdekket. Motsatt vil for eksempel de som er dekket av et allmenngjøringsvedtak som ikke inneholder AFP ikke komme med (slik utelatelse er vanlig praksis).

Den andre metoden er å spørre de ansatte (for eksempel i AKU) om deres lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis er regulert gjennom en tariffavtale, eller om de kun reguleres gjennom en individuell avtale mellom respondenten og hans/hennes arbeidsgiver. Denne metoden gir noe høyere tall enn den første. Vi antar at den første metoden er best når det gjelder å gi et øvre anslag på den samlede tariffavtaledekningen, mens survey-metoden er egnet til å si mye om de tariffdekkedes ansettelsesforhold, arbeidstid, arbeidsplasser og andre forhold.

¹⁵ Se for eksempel Utvalget for tariffforhandlingssystemet, NOU 2001: 14, kapittel 7.

Tabell 5.3 Ulike mål på tariffavtaledekningen 2005–2009.

	2005 AKU*	2005 Registerbaserte tall	2008 AKU*	2009 Registerbaserte tall
Privat sektor	59	55	59	52
Privat vareproduksjon	64		65	
Privat tjenesteytende sektor	56		55	
Offentlig sektor	100	100	100	100
Total	73	70	74	69

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

6 Organisasjonsgrad blant ikke-vestlige innvandrere

Spørreundersøkelser blant arbeidstakere, som for eksempel AKU, omfatter i prinsippet alle lønnstakere som er bosatt i landet. Undersøkelsene gir likevel ikke mulighet for å se på om arbeidstakere med innvandrerbakgrunn skiller seg ut fra gjennomsnittet av norske arbeidstakere når det gjelder fagorganisering fordi vi ikke har opplysninger om nasjonal bakgrunn. Det gjennomføres imidlertid egne levekårsundersøkelser blant innvandrerbefolkningen, den siste fra 2005/2006 (LKU-I 2005/ 2006). Disse er lagt opp slik at man kan sammenligne levekår for den ikke-vestlige innvandrerbefolkningen med funn i de generelle levekårsundersøkelsene som omfatter alle som er bosatt i Norge. Levekårsundersøkelsen fra 2006 (LKU 2006) er konsentrert om arbeidsmiljø, og omfatter også spørsmål om medlemskap i fagforening/arbeidstakerorganisasjon. Det er dermed mulig å sammenligne de to undersøkelsene for å se hvordan innvandrerbefolkningen skiller seg fra befolkningen sett under ett når det gjelder organisasjonsgrad. Levekårsundersøkelsene gir noe høyere organisasjonsgrad enn AKU, og vi vurderer sistnevnte til å være et bedre redskap for å måle organisasjonsgraden. Levekårsundersøkelsen 2006 er imidlertid mer lik den undersøkelsen som er gjennomført blant innvandrere, og benyttes derfor som sammenligningsgrunnlag i denne drøftingen. Vi anbefaler imidlertid leserne å bruke tall basert på AKU eller registerbaserte tall i de tilfeller der man skal beskrive organisasjonsgraden i arbeidslivet mer generelt (kapittel 2 og kapittel 5).

SSB definerte på daværende tidspunkt innvandrerbefolkningen som «personer født i utlandet eller født i Norge med to utenlandsfødte foreldre»¹⁶. I denne rapporten benytter vi begrepet innvandrer/innvandrerbefolkningen om disse gruppene, selv om SSB nå har gått over til å bruke andre betegnelser. Levekårsundersøkelsen blant innvandrere omfatter ikke alle innvandrere til Norge, men består av et utvalg blant de ti «ikke vestlige» landene som har flest innvandrere i Norge.¹⁷ Undersøkelsen omfat-

¹⁶ SSB bruker nå følgende begreper: «Innvandrere er personer som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre og som på et tidspunkt har innvandret til Norge. Norskfødte med innvandrerforeldre er født i Norge, men har to foreldre som er innvandrere.» SSB bruker i dag ikke begrepet ikke-vestlig, men undersøkelsen i 2005/2006 omfattet det som da ble betegnet som «ikke-vestlige innvandrere».

¹⁷ Følgende land omfattes: Serbia og Montenegro, Tyrkia, Bosnia-Hercegovina, Somalia, Sri Lanka, Irak, Iran, Pakistan, Vietnam og Chile. Innvandrere fra disse landene utgjør om lag halvparten av innvandrere

ter dermed *ikke* de store gruppene arbeidstakere med bakgrunn fra Polen, de baltiske landene og øvrige EU-land i Øst- og Sentral-Europa. Innvandrere med mindre enn to års botid i Norge omfattes ikke av undersøkelsen. SSB har beskrevet metode, svarprosent med videre i en egen dokumentasjonsrapport, og vi går ikke nærmere inn på dette her, men henviser til SSBs dokumentasjon.¹⁸

Vi er interessert i organisasjonsgrader, og avgrenser derfor beskrivelsen til lønns- takere. Spørsmålet om sysselsettingsandeler blant innvandrerbefolkningen er drøf- tet i andre arbeider, blant annet i SSBs rapport *Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006*.¹⁹ En rekke forhold vedrørende innvandrernes arbeidsmiljø er også diskutert i en rapport fra NOA/STAMI²⁰ og Fafo har undersøkt hvilke tiltak bedriftene har satt i verk for å fremme mangfold og likestilling på arbeidsplassene.²¹ Her ser vi på følgende problemstillinger:

- Hvor høy er organisasjonsgraden blant ikke-vestlige innvandrere, og hvor mye skiller denne seg fra det vi finner blant lønnstakere generelt?
- Hvordan varierer organisasjonsgraden blant innvandrere etter kjønn, alder, yrke, bransje, bedriftsstørrelse og sektor?
- Er forskjellene i organisasjonsgrad stabile, eller minsker de når vi sammenligner grupper med samme type tilknytning til arbeidslivet/arbeidsplassen? Med andre ord, kan forskjellene forklares med at innvandrere har en mindre fast tilknytning til arbeidslivet enn det lønnstakerne har sett under ett?

fra Øst-Europa (eksklusive EU/EØS-landene), Asia, Afrika, Oseania unntatt Australia og New Zealand og Latin-Amerika.

¹⁸ Gulløy, E. (2008), *Levekår blant innvandrere 2005/2006. Dokumentasjonsrapport*. Notat 2008/5. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

¹⁹ Blom, S. og K. Henriksen, red. (2008), *Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006*. Rapport 2008/5. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

²⁰ NOA (2009), *Arbeidsmiljø blant innvandrere*. STAMI-rapport nr 6.

²¹ Tronstad, K.R. (2010), *Mangfold og likestilling i arbeidslivet. Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte*. Oslo: Fafo-rapport 2010:39

6.1 Organisasjonsgrad blant ikke-vestlige innvandrere 2005–2006

Organisasjonsgraden blant innvandrere er 41 prosent i 2005/2006 (tabell 6.1). Dette er 15 prosentpoeng lavere enn for lønnstakerne sett under ett (målt ved LKU 2006). Sammenlignet med forrige undersøkelse (1996) synes det å ha vært en viss tilnærming i organisasjonsgrad mellom de to gruppene. Den gangen var det en forskjell på 20 prosentpoeng mellom innvandrere (36 prosent) og lønnstakerne sett under ett (56 prosent).²²

Blant innvandrere var litt flere menn enn kvinner organisert i 2005/2006. Forskjellen på 3 prosentpoeng er imidlertid ikke statistisk signifikant. For lønnstakerne sett under ett er organisasjonsgraden betydelig høyere blant kvinner enn blant menn, noe som bidrar til at det særlig er kvinner i innvandrerbefolkningen som skiller seg ut med en lavere organisasjonsgrad enn det vi finner i arbeidslivet generelt. Dette til tross, organisasjonsgraden blant innvandrerkvinner har økt i tiårsperioden fra 1996, mens det ikke er noen vesentlig endring blant innvandrer menn (forskjellen på 3 prosentpoeng er ikke statistisk signifikant).

Tabell 6.1 Organisasjonsgrad. Ikke-vestlige innvandrere og lønnstakerne sett under ett.

	LKU innvandrere 2005/2006	LKU befolkningen 2006	LKU innvandrere 1996	LKU befolkningen 1996
Organisasjonsgrad				
I alt	41	57	36	56
Kvinner	39	65	29	55
Menn	42	52	39	56
N				
I alt	1632	4648	1178	2171
Kvinner	626	2261	396	1049
Menn	1006	2387	782	1122

Vi vet at innvandrere er overrepresentert i visse yrker og sektorer i arbeidslivet. Dette vil også påvirke sannsynligheten for å være organisert. Hvis for eksempel innvandrere oftere befinner seg i bransjer der arbeidstakerorganisasjonene står svakt, vil dette bidra til en lavere organisasjonsgrad for innvandrergruppen sett under ett.

²² Det ble gjennomført tilsvarende undersøkelser i 1996 (Levekår blant innvandrere) og 1996 (Levekårsundersøkelse med vekt på arbeidsmiljø). Også disse ble brukt for å se på organisasjonsgraden blant innvandrere, se for eksempel: Nergaard, K. og E. Svendsen (2002), «Fagorganisering blant ikke-vestlige innvandrere.» I: *Søkelys på arbeidsmarkedet*, nr 1.

I tabell 6.2 ser vi på hvordan organisasjonsgraden varierer etter sektor, næring og yrke. Vi minner om at vi betrakter AKU som en bedre undersøkelse enn levekårsundersøkelsen når det gjelder å si noe om hvordan organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv varierer mellom ulike grupper arbeidstakere generelt. Når man ønsker å sammenligne med levekårsundersøkelsen blant innvandrere, er det imidlertid mest hensiktsmessig å bruke LKU 2006, som er mest sammenlignbar med undersøkelsene blant innvandrere.

Som vi har vist tidligere, er det store forskjeller i organisasjonsgrad mellom privat og offentlig sektor, og mellom privat vareproduksjon og privat tjenesteyting. Organisasjonsgraden er høyest i offentlig sektor, og lavest i privat tjenesteyting. Det samme mønstret gjenfinnes vi blant innvandrere i arbeidslivet. I alle de tre sektorene er likevel organisasjonsgraden blant innvandrere lavere enn det vi finner for lønntakere sett under ett. Forskjellene i organisasjonsgrad mellom innvandrerbefolkningen og befolkningen sett under ett er størst for ansatte i offentlig sektor. Her er forskjellen i organisasjonsgrad mellom innvandrere og lønntakerne sett under ett på 27 prosentpoeng, mens den i privat sektor er 8 prosentpoeng, noe som må betraktes som ganske lite. Vi finner en forskjell på 9 prosentpoeng innen vareproduksjon og på 6 prosentpoeng innen tjenesteyting. Dette tyder på at det i privat sektor ikke er vesentlige forskjeller i organisasjonsgrad mellom lønntakere med innvandrerbakgrunn – som definert i SSBs levekårsundersøkelse blant ikke-vestlige innvandrere – og for lønntakerne sett under ett.

Ser vi nærmere på de bransjene der flertallet av innvandrerne arbeider, kommer likevel noen forskjeller fram. Forskjellene i organisasjonsgrad er større innen industri/olje enn for privat vareproduksjon sett under ett. Dette kan nok forklares med at en ganske liten andel av de innvandrergruppene som omfattes av denne undersøkelsen, arbeider i bransjer som bygg og anlegg og landbruk (der organisasjonsgraden er lavere enn i industrien). Innen detaljhandel er derimot forskjellene mellom de to gruppene små, mens tallene for hotell- og restaurantvirksomhet må tolkes forsiktig. Alt tyder på at levekårsundersøkelsen 2006 gir et for høyt anslag for organisasjonsgraden generelt (32 prosent), jamfør at andre undersøkelser anslår en organisasjonsgrad for denne sektoren på rundt 20 prosent. Det mest slående er likevel den relativt lave organisasjonsprosenten blant innvandrere i helse, sosial tjenesteyting og undervisning, siden dette er sektorer i norsk arbeidsliv som generelt har høy organisasjonsgrad.

Innvandrere i ledende yrker/yrker som krever akademisk utdanning skiller seg ikke fra lønntakerne sett under ett når det gjelder organisasjonsgrad, og forskjellen er også liten blant høyskoleyrker. Det er heller ingen forskjell hvis vi ser på butikkyrker m.v. – der er organisasjonsgraden lav både blant innvandrere og generelt. Vi finner en markant lavere organisasjonsgrad blant innvandrere enn blant arbeidstakere sett under ett i yrker som ikke krever noen spesiell utdanning og blant hjelpepleiere, omsorgsarbeidere

m.v.²³ Det kan se ut som om faktorer som drar opp organisasjonsgraden i arbeidslivet generelt, ikke har samme effekt for innvandrere i arbeidslivet. En forklaring kan være at innvandrerne sjeldnere enn gjennomsnittet har langvarige og faste ansettelser, noe vi kommer tilbake til i figur 6.1.

Tabell 6.2 Organisasjonsgrad blant ikke-vestlige innvandrere 2005/2006 (LKU-I) og blant lønns-
takere sett under ett (LKU 2006).

	Organisasjonsgrad		N	
	LKU-I	LKU 2006	LKU-I	LKU 2006
Sektor				
Privat vareproduksjon	43	52	255	963
Privat tjenesteyting	31	37	747	1891
Privat sektor i alt	34	42	1002	2854
Offentlig sektor	56	83	510	1741
Næring (utvalgte bransjer)				
Olje/industri	45	62	212	612
Detaljhandel/motor	24	28	208	420
Hotell og restaurant	18	32	139	99
Transport	48	57	160	292
Forretningsmessig tjenesteyting	29	35	184	482
Undervisning/forskning	56	83	121	501
Helse/sosial	57	76	327	959
Yrke				
Leder, yrker som krever høyere grads utdanning	56	57	108	1141
Høgskoleyrker	59	65	210	1204
Kontoryrker	42	51	102	314
Hjelpepleier/omsorgsarbeider (STYRK 52)	42	66	311	656
Butikkmedarbeider m.v. (STYRK 51)	18	23	148	302
Operatører, håndverkere med mer	43	54	357	791
Yrker uten spesielle krav til utdanning	31	52	301	171

I tabell 6.3 viser vi organisasjonsgraden etter kjønn og alder. Vi ser at organisasjonsgraden øker med alder både blant innvandrerbefolkningen og for lønns-
takere generelt. Forskjellen målt i prosentpoeng mellom de yngste (aldersgruppen 20–29 år) og de
eldste (50–59 år) i innvandrergruppen skiller seg ikke vesentlig fra det vi finner i ar-

²³ Se standard for yrkesklassifisering, gruppe 9 og gruppe 52.

beidslivet generelt. Vi ser også at forskjellene mellom de to utvalgene blir mindre når vi sammenligner lønnstakere i samme alder. Mens det for alle lønnstakere er en forskjell i organisasjonsgrad på 16 prosentpoeng, er for eksempel forskjellen for aldersgruppen 40–49 år kun 7 prosentpoeng. Også i privat sektor blir forskjellen mellom de to utvalgene enda mindre både når vi ser på sammenlignbare aldersgrupper. Blant ansatte i offentlig sektor forsvinner derimot ikke forskjellene mellom innvandrerbefolkningen og lønnstakerne sett under ett når vi ser på sammenlignbare aldersgrupper.

I privat sektor er menn noe oftere organisert enn kvinner, både blant innvandrere og generelt. Forskjellen mellom kjønnene er for begge utvalg 4–5 prosentpoeng. I offentlig sektor ser vi at innvandremenn langt hyppigere er organisert enn innvandrerkvinner, mens det for befolkningen generelt ikke er noen kjønnsforskjeller. Innvandrerkvinner i offentlig sektor er dermed den gruppen som skiller seg ut ved spesielt lav organisasjonsgrad sammenlignet med det vi finner i arbeidsmarkedet sett under ett.

Tabell 6.3 Organisasjonsgrad etter alder og kjønn. Ikke-vestlige innvandrere 2005/2006 (LKU-I) og lønnstakere i alt 2006 (LKU 2006). Prosent og antall intervjuer (N).

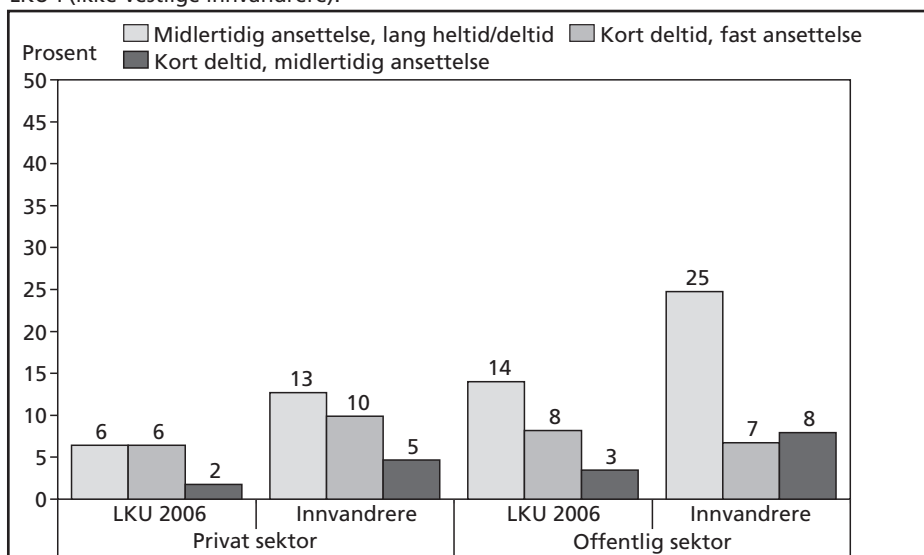
	Organisasjonsgrad			N		
	Alle	Privat sektor	Offentlig sektor	Alle	Privat sektor	Offentlig sektor
Alder						
Innvandrere						
20-29 år	31	27	46	474	345	102
30-39 år	40	35	49	480	289	160
40-49 år	53	45	65	431	232	182
50-59 år	63	(52)	(74)	140	65	72
Lønnstakere i alt						
20-29 år	39	29	70	747	535	203
30-39 år	54	40	84	1160	753	395
40-49 år	60	45	85	1172	696	471
50-59 år	69	56	88	1070	597	469
Kjønn						
Innvandrere						
Menn	42	35	65	1006	692	251
Kvinner	39	31	48	626	310	292
Lønnstakere i alt						
Menn	52	44	82	2387	1853	523
Kvinner	62	39	83	2261	1013	1218

6.2 Ansettelsesforhold og organisasjonsgrad

Innvandrere skiller seg ikke bare fra lønntakerne sett under ett ved å være overrepresentert i visse bransjer og yrker. Andelen midlertidig ansatte og andelen som på andre måter har en mindre fast tilknytning til arbeidslivet/arbeidsgiver, er høyere i innvandrerbefolkningen enn blant lønntakerne sett under ett. Sammenlignet med AKU er det færre spørsmål i levekårsundersøkelsene (LKU-I og LKU 2006) som kan brukes for å lage gode indikatorer på hvor godt etablert arbeidstakeren er på arbeidsplassen eller i arbeidsmarkedet. Det er for eksempel ingen spørsmål om ansiennitet på arbeidsplassen, og vi vet heller ikke om arbeidstakeren oppfatter seg som hovedsakelig yrkesaktiv eller om han eller hun er student med ekstrajobb (jf. diskusjonen om sammenhengen mellom tilknytning til arbeidsmarkedet og organisasjonsgrad i kapittel 2).

Vi ser først på om det er slik at innvandrere er overrepresentert blant arbeidstakere med midlertidig ansettelse eller små stillinger. I figur 6.1 viser vi andelen arbeidstakere (privat og offentlig sektor) som enten har midlertidig ansettelse, arbeider kort deltid (under 20 timer) eller begge deler. Fra andre studier vet vi at dette er tilknytningsforhold til arbeidslivet som går sammen med lav organisasjonsgrad. Andelen av innvandrerne som er i slike arbeidsforhold er langt høyere enn det vi finner for arbeidslivet generelt. Det er for eksempel dobbelt så høy andel innvandrere som har midlertidige stillinger sammenlignet med arbeidslivet sett under ett. I alt har 28 prosent av innvandrerne ansatt i privat sektor enten kort deltid eller midlertidig ansettelse, sammenlignet med

Figur 6.1 Andel midlertidig ansatte og ansatte med kort deltid. LKU 2006 (alle lønntakere) og LKU-I (ikke-vestlige innvandrere).



14 prosent av lønnstakerne samlet. I offentlig sektor er andelene 40 prosent blant innvandrere og 25 prosent blant lønnstakerne sett under ett.

I tabell 6.4 sammenligner vi arbeidstakere som har fast tilknytning til arbeidslivet, her definert som lønnstakere med fast ansettelse og som arbeider 20 timer eller mer i uka. Forskjellene mellom de to gruppene (innvandrere og lønnstakere samlet) reduseres når vi kun ser på dem som har den mest faste tilknytningen til arbeidslivet. Effekten av dette er sterkest for offentlig sektor, noe som tyder på at en av forklaringene på lav organisasjonsgrad blant ikke-vestlige innvandrere er at mange er midlertidig ansatt (inkludert arbeidsmarkedstiltak) eller i små jobber. Selv om vi ikke har mulighet for å kontrollere for det her, er det rimelig å anta at innvanderne også i gjennomsnitt har kortere ansiennitet på sin arbeidsplass enn det vi finner for lønnstakerne sett under ett.

Tabell 6.4 Organisasjonsgrad etter tilknytning til arbeidsmarkedet: Alle og fast ansatte som arbeider 20 timer og mer i uka. I alt og etter sektor. Ikke-vestlige innvandrere 2005/2006 (LKU-I) og alle lønnstakere (LKU 2006). Prosent.

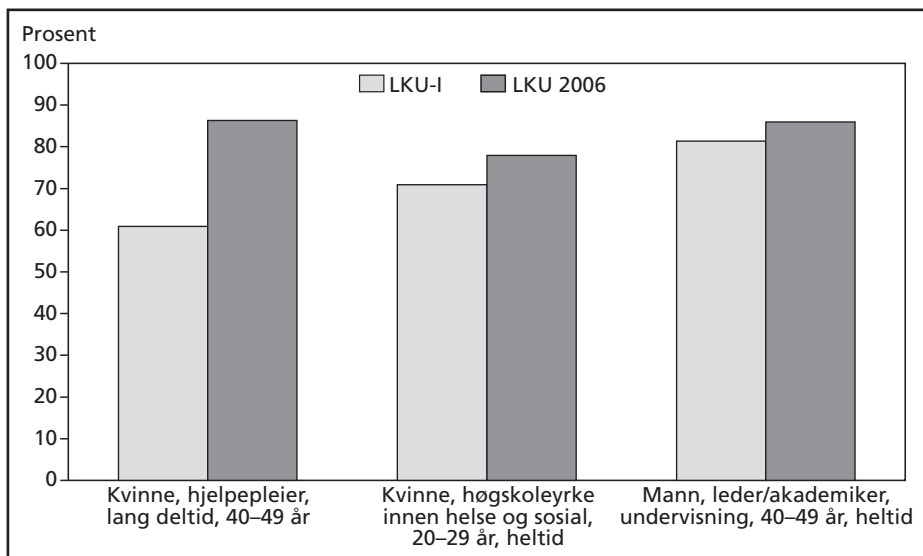
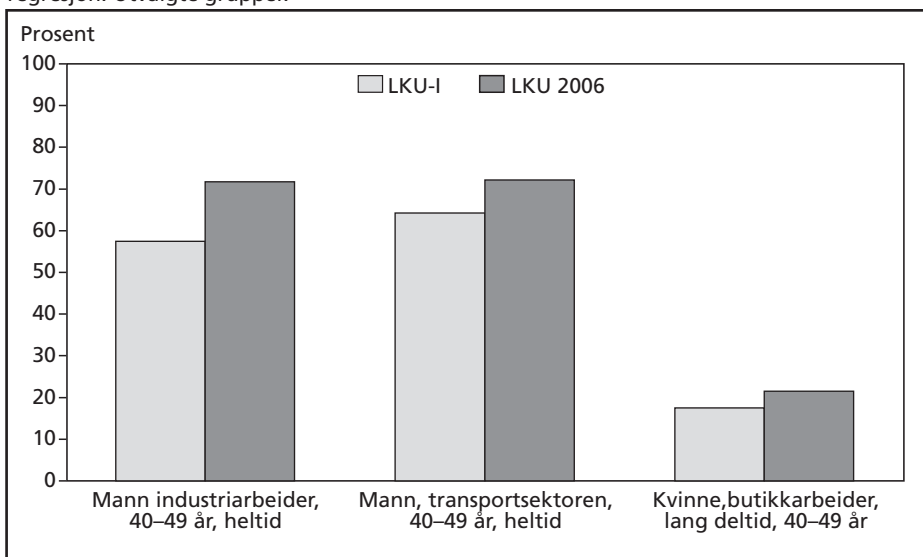
	Alle		Fast ansatte i heltid eller lang deltid	
	LKU-I	LKU 2006	LKU-I	LKU 2006
Privat vareproduksjon	43	52	47	54
Privat tjenesteyting	31	37	37	40
Offentlig sektor	56	83	71	89
I alt	41	57	49	59

Vi har også gjennomført en multivariat analyse (logistisk regresjon) der vi ser på sannsynligheten for å være organisert etter å ha kontrollert for bransje, yrke, bedriftstørrelse (over/under ti ansatte), alder og kjønn. Ved hjelp av denne kan vi anslå en sannsynlighet for å være organisert blant henholdsvis ikke-vestlige innvandrere og lønnstakere generelt, gitt at man ellers har samme bakgrunn (alder, kjønn osv). I figur 6.2 og 6.3 har vi plukket ut noen typiske arbeidstakergrupper; mannlig industriarbeider i fast stilling, kvinnelig hjelpepleier/omsorgsarbeider på lang deltid, kvinne i butikkyrke med lang deltid osv. Spørsmålet er dermed: Hvor store forskjeller er det i sannsynligheten for å være organisert når vi sammenligner personer med *ellers* mest mulig lik bakgrunn?

Vi ser at det er størst forskjell i sannsynlighet for å være organisert blant industriarbeidere (menn) og hjelpepleiere/omsorgsarbeidere (kvinner). Det er langt mindre forskjeller når vi ser på kvinner med høgskoleutdanning innen helse- og sosialsektoren (typisk sykepleier) og menn i lederyrker/akademiske yrker i utdanningssektoren (typisk lektor eller universitetsansatt). Også for grupper innen tjenesteyting gir modellen vår noe lavere sannsynlighet for å være organisert blant innvandrere enn blant lønnstakere generelt. Forskjellene er imidlertid ganske små når vi ser på grupper som deler de

samme kjennetegnene når det gjelder yrke, bransje, arbeidstid, fast eller midlertidig ansettelse osv.

Figur 6.2 og 6.3 Anslått sannsynlighet for å være organisert blant ikke-vestlige innvandrere 2005/2006 (LKU-I) og blant lønntakere i alt (LKU 2006). Beregnet på grunnlag av logistisk regresjon. Utvalgte grupper.



7 Tillitsverv

I AKU 2008 ble de organiserte arbeidstakerne stilt spørsmål om de har tillitsverv i sin fagforening eller sitt fagforbund.²⁴ Hensikten med spørsmålet var å gi et anslag på hvem og hvor mange som har verv som tillitsvalgt på arbeidsplassen, i klubben eller i andre organer i sin arbeidstakerorganisasjon (fagforening, avdeling osv.). Selv om vi ikke kan se bort fra at respondenten tar med andre verv, for eksempel de som kun er verneombud eller medlem av arbeidsmiljøutvalg, vurderer vi det slik at spørsmålet i hovedsak fanger opp det vi er ute etter – verv i klubb, fagforening og fagforbund på lokalt og sentralt nivå.

I dette kapitlet ser vi på følgende spørsmål:

- Hvor stor andel av de organiserte har tillitsverv, og hvor mange tillitsvalgte dreier dette seg om?
- Hvor store forskjeller i andel organiserte med tillitsverv finner vi mellom ulike sektorer og bransjer? Og er det slik at sannsynligheten for å ha verv er størst blant organiserte i små bedrifter?
- Hvem er de tillitsvalgte? Hvor store forskjeller er det mellom menn og kvinner, yngre og eldre, og etter ansiennitet på arbeidsplassen når det gjelder andelen som har tillitsverv?
- Hvilke forskjeller finner vi mellom de ulike hovedorganisasjonene i sannsynligheten for å ha verv?
- Hvor mange tillitsvalgte er det i LO-forbundene, og hva kjennetegner disse når det gjelder kjønn og alder?

7.1 Andel og antall tillitsvalgte

I alt oppgir 12 prosent av de organiserte arbeidstakerne at de har tillitsverv i sin fagforening/fagorganisasjon. Dette gir et anslag på om lag 150 000 fagorganiserte med

²⁴ «Har du tillitsverv i din fagforening eller ditt fagforbund nå?»

tillitsverv i norsk arbeidsliv (tabell 7.1). Anslaget på antall personer er antakelig noe i overkant, jamfør at registerbaserte tall gir en litt lavere organisasjonsgrad og dermed noe lavere antall fagorganiserte lønntakere enn det spørreundersøkelser gjør. Tar vi utgangspunkt i antall organiserte som beregnet ut fra registerbaserte tall og antar at rundt 12 prosent av disse har verv, får vi et anslag på antall tillitsvalgte på drøye 140 000.

Tallet kan synes høyt, men andre undersøkelser av norsk arbeidsliv (se vedlegg 1) gir høyere andel med verv blant de organiserte. I Sverige oppgir 12 prosent av LO-medlemmene at de har verv i en undersøkelse fra 2007 basert på den svenske arbeidskraftundersøkelsen.²⁵ Den svenske undersøkelsen har for øvrig flere spørsmål om tillitsverv og viser blant annet at det er en god del medlemmer uten verv som oppgir at de kan tenke seg verv, og at «for mye å gjøre på fritida» er den viktigste årsaken til å svare nei på spørsmålet om man kunne være interessert i å påta seg et verv.

Tabell 7.1 Andel organiserte arbeidstakere med tillitsverv i sin fagforening eller fagorganisasjon. AKU 2008. N= 4583.

	Prosent	Antall personer
Verv	12	151000
Ikke verv	88	109400
Total	100	1225000

Tabell 7.2 viser at andelen organiserte med tillitsverv ikke varierer vesentlig mellom sektorene i arbeidslivet. I privat sektor oppgir 12 prosent av de organiserte at de har verv, i offentlig sektor er andelen 13 prosent. Andelen som har tillitsverv er høyest innen offentlig administrasjon og lavest innen forretningsmessig tjenesteyting og helsetjenester. Men utover dette er forskjellene små mellom ulike bransjer, og det kan se ut som om det er vanlig at 10–14 prosent av de organiserte har verv uavhengig av bransje.

Tabell 7.3 viser at medlemmer i de største bedriftene (100 ansatte og mer) sjeldnest har verv. Dette er ikke overraskende, siden antallet verv som skal fylles ikke øker proporsjonalt med antall medlemmer i en klubb eller fagforening. I offentlig sektor er det ansatte på de minste arbeidsplassene som oftest har verv, i privat sektor gjelder dette de som arbeider i bedrifter med mellom 20 og 99 ansatte. En mulig forklaring på dette er et mer utbygd tillitsvalgtsystem i offentlig sektor (flere verv), kombinert med at også mindre arbeidsplasser har flere organisasjoner til stede – og dermed blir det mange verv som skal fylles sammenlignet med hva vi finner i privat sektor.

²⁵ LO - Landsorganisationen i Sverige (2007), *Röster om facket och jobbet. Facklig aktivitet och fackligt arbete*. Rapport 3 av 7.

Tabell 7.2 Andel organiserte arbeidstakere med tillitsvern i sin fagforening eller fagorganisasjon etter sektor og bransje. AKU 2008.

	Andel organiserte med verv	N
Privat sektor	12	2026
Privat vareproduksjon	11	866
Privat tjenesteyting	12	1145
Offentlig sektor	13	4551
Kommunal sektor	13	1580
Statlig sektor	11	945
Bransje*		
Offentlig administrasjon	16	568
Undervisning og forskning	14	718
Sosial- og omsorgstjeneste	13	555
Privat transport	12	192
Offentlig forretningsdrift, jernbane og post	12	182
Detaljhandel/motorkjøretøyer	12	177
Olje/industri	12	667
Bygg og anlegg, el og kraft	10	199
Finansiell tjenesteyting	9	117
Helse- og veterinærtjenester	9	754
Forretningsmessig tjenesteyting	8	224

* Bransjer med få intervjuede (lav N) er ikke tatt med.

Tabell 7.3 Andel organiserte arbeidstakere med tillitsvern i sin fagforening eller fagorganisasjon etter bedriftstørrelse. AKU 2008. Prosent og antall intervjuer (N).

	Privat sektor	N	Offentlig sektor	N
Under 20 ansatte	13	538	17	511
20-99 ansatte	16	616	13	950
100 ansatte og mer	8	831	11	943
Total	12	1985	13	2404

7.2 Hvem har verv?

Hvem er så de tillitsvalgte i norsk arbeidsliv? Er dette de godt voksne medlemmene, eller fyller også yngre arbeidstakere disse posisjonene? Har kvinner like ofte verv som menn? Er det å ha tillitsverv først og fremst forebeholdt arbeidstakere med lang ansiennitet og heltidsstillinger? Tabell 7.4 viser at de aller yngste medlemmene sjeldnest har verv. Forskjellene mellom de ulike alderskategoriene i spennet fra 30 til 64 år er ikke statistisk signifikante, og kan derfor være tilfeldige. Det er dermed ikke noen vesentlig alderseffekt. Forskjellen mellom kvinner og menn som er på knappe 2 prosentpoeng er heller ikke signifikant.

Arbeidstakere som er nye på arbeidsplassen skiller seg ut ved sjeldnere enn andre å ha verv. Mens 7 prosent av de nyansatte oppgir å ha verv, er andelen mer enn dobbelt så høy blant dem som har vært på arbeidsplassen i mer enn fem år. Vi minner om at vi her kun ser på dem som er fagorganiserte. Deltidsstilling er det forholdet som i sterkest grad påvirker sannsynligheten for å ha verv negativt, også blant organiserte arbeidstakere.

Tabell 7.4 Andel organiserte med verv i fagforening eller fagforbund. AKU 2008. Prosent.

	Andel som har verv	N
Alder		
16–24 år	8	241
25–29 år	10	333
30–34 år	14	442
35–39 år	14	621
40–49 år	11	1247
50–64 år	13	1581
Kjønn		
Kvinner	11	2506
Menn	13	2045
Arbeidstid		
Heltid	14	3506
Lang deltid	9	708
Kort deltid	4	331
Ansiennitet hos arbeidsgiver		
Under ett år	7	784
1–2 år	10	356
3–4 år	11	419
5–9 år	16	859
10 år og mer	13	2115

Mens 14 prosent av organiserte i heltidsstilling oppgir å være tillitsvalgt, gjelder det samme kun 4 prosent av dem som har en avtalt arbeidstid på under 20 timer i uka.

Vi presenterer ikke egne tall for privat og offentlig sektor for de ovennevnte kjennetegnene, siden dette ville ført til at mange av kategoriene blir små og tallene usikre. Generelt kan vi si at mønsteret stort sett er det samme for privat og offentlig sektor. Det kan likevel se ut som om organiserte i offentlig sektor raskere ender opp som tillitsvalgte enn det organiserte i privat sektor gjør. I offentlig sektor har dessuten menn noe høyere sannsynlighet for å være tillitsvalgte enn kvinner. En forklaring på dette kan være den høye deltidsandelen blant fagorganiserte kvinner i offentlig sektor (38 prosent av kvinnelige fagforeningsmedlemmer i offentlig sektor arbeider deltid, mot 29 prosent av de fagorganiserte kvinnene i privat sektor).

7.3 Andel tillitsvalgte etter hovedorganisasjon og forbund

Det er ingen forskjeller mellom hovedorganisasjonene når det gjelder hvor stor andel av medlemmene som har verv. I LO, YS og Unio oppgir 12–13 prosent av medlemmene at de har et tillitsverv i sin organisasjon (tabell 7.5). Det samme gjelder frittstående forbund. I Akademikerne ligger andelen litt lavere, men forskjellen er så liten at den kan være tilfeldig.

Det vil imidlertid være forskjeller mellom enkeltforbund i hvor mange av medlemmene som har verv. Antall intervjuer blir riktignok lite når vi ser på enkeltforbund, noe som gjør at det er vanskelig å si noe om andre enn de største forbundene. Vi nøyer oss derfor med å si noe om hvilke forbund som har mange tillitsvalgte blant medlemmene, og hvilke som har få. Store forbund der mange av medlemmene oppgir at de har verv, er Utdanningsforbundet (Unio), og HK, NTL og FO i LO. Medlemmene i Fagforbundet og Norsk Sykepleierforbund oppgir sjeldnere enn gjennomsnittet at de har verv, det samme gjelder medlemmene i Fellesforbundet. Dette kan skyldes ulikheter ved arbeidsplassene der vi finner medlemmene; alle de sistnevnte forbundene har en god del medlemmer på store arbeidsplasser der én tillitsvalgt eller et klubbstyre vil kunne representere mange medlemmer. Der man har små klubber/arbeidsplasser – og medlemmene spredt på mange arbeidsplasser – noe for eksempel HK og FO ofte vil ha, vil man også måtte ha mange tillitsvalgte.

Tabell 7.5 Andel medlemmer med tillitsverv i fagforening eller forbund. Etter hovedorganisasjon. AKU 2008.

	Ja	Nei	I alt	N
LO	12	88	100	2083
YS	13	87	100	548
Unio	13	87	100	983
Akademikerne	10	90	100	399
Frittstående	13	87	100	369
I alt	12	88	100	4550

7.4 LO-forbundenes tillitsvalgte

Et spørsmål som har vært reist er hvor mange tillitsvalgte LO-forbundene har. Når 12 prosent av LOs medlemmer oppgir at de har tillitsverv, innebærer dette cirka 76 000 tillitsvalgte. Det vil være usikkerhet rundt et slikt tall, og vår vurdering er at antallet heller er for høyt enn for lavt, jamfør at det ikke er urimelig å anta at de med verv vil være litt mer interessert i å delta i denne typen spørreundersøkelser enn andre medlemmer, slik at andel tillitsvalgte dermed overdrives noe. Et «best guess»-estimat basert på en viss nedjustering av andelen med verv er 70 000 – 76 000 tillitsvalgte (se tabell 7.6). Ønsker man et mer forsiktig anslag der man i større grad tar hensyn til usikkerheten i spørreundersøkelser, kan man beregne et konfidensintervall som her vil løpe fra 65 000 – 82 000 tillitsvalgte.²⁶ Vi minner om at undersøkelsen ikke sier noe om hvilke typer verv medlemmene har, og at dette vil spenne fra ordinære verv i klubb eller fagforening til ansattrepresentanter i styreverv og verneombud. I en lignende undersøkelse fra Sverige utgjorde verneombud («skyddsombud») 29 prosent av alle verv (se note 25 og vedlegg 1 side 67–68). Det finnes ikke noen informasjon i vår undersøkelse om hvor mange av de tillitsvalgte som har verv i klubb/fagforening/avdeling, og hvor mange som «kun» er verneombud eller lignende. Men det er rimelig å anta at en del av dem som har svart «ja» på spørsmålet om verv, vil være verneombud eller lignende. Dette innebærer at antallet som har verv i klubb eller fagforening/avdeling vil være noe lavere enn tallene som oppgis i dette kapitlet. En nærmere tallfesting er ikke mulig ut fra vårt datamateriale.

²⁶ Andre datakilder (registerbaserte opplysninger basert på AA-registeret og LTO-registeret) viser at det er rundt 33 000 bedrifter (fysiske arbeidsplasser) med 4 eller flere organiserte innen LOs mest typiske medlemsgrupper (grunnskole/videregående opplæring), og rundt 9000 bedrifter med 10 eller flere organiserte innen de nevnte utdanningsgruppene. Selv om en god del bedrifter med få medlemmer ikke vil ha tillitsvalgt eller kun en kontaktperson, illustrerer dette likevel at det er mange verv å fylle.

Man skal være forsiktig med si for mye om hvem de tillitsvalgte i LO-forbundene er ut fra en spørreundersøkelse av denne typen, jmfør at antall intervjuer blir lavt og tallene usikre når vi kun ser på dem som oppgir å være tillitsvalgt i et LO-forbund (255 intervjuer). Noe kan man likevel si. Gjennomsnittsalderen blant LOs tillitsvalgte i utvalget er 44 år, og det er litt flere menn enn kvinner blant de LO-tillitsvalgte. Begrenser vi oss til heltidsansatte, er det likevel ikke noe som tyder på at menn har større sannsynlighet for å ha verv enn det kvinner har. Deltidsansettelse bidrar imidlertid til at sannsynligheten for at et medlem skal ende opp med tillitsverv blir lavere, noe som særlig berører kvinner. De tillitsvalgte i LO er – på samme måte som LO-medlemmene – noenlunde likt fordelt på privat og offentlig sektor, og fordeler seg likt på små/mellomstore arbeidsplasser (under 50 ansatte) og på arbeidsplasser med mer enn 50 ansatte. De kjenner også arbeidsplassen sin godt, halvparten har vært ansatt i ti år eller mer, og tre firedeler har minst fem års ansiennitet hos sin nåværende arbeidsgiver.

Tabell 7.6 Antall tillitsvalgte i LOs forbund. Anslag basert på AKU 2008 (andel medlemmer med verv) og registerbaserte anslag (2008) på antall medlemmer i LO.

		Kommentar
Antall medlemmer	622 000	Registerbaserte tall 2008
Andel tillitsvalgte blant LOs medlemmer	12,3 prosent	Tallet er mer sannsynlig lavere enn høyere
Anslag på antall tillitsvalgte i LO	70 000 – 76 000	Basert på at andelen medlemmer med verv ligger mellom 11,3 og 12,3 prosent, dvs. justert noe ned
Konservativt estimat	65 000 – 82 000	Konfidensintervall lagt til grunn, samt at vi har justert ned anslaget vi tar utgangspunkt i med 0,5 prosentpoeng

8 Arbeidsplasser med og uten organisasjoner

Norge er et land med middels høy organisasjonsgrad i en internasjonal sammenheng, men med store variasjoner i organisasjonens oppslutning mellom bransjer og mellom små og store bedrifter.²⁷ Vi vet at mange av de uorganiserte i privat sektor befinner seg på små arbeidsplasser i bransjer med lav organisasjonsgrad eller uten fagorganisasjoner til stede. Her er det også mange bedrifter som ikke dekkes av tariffavtaler, noe som nok gjør terskelen for å fagorganisere seg høy. En tilleggsutfordring er at en del av disse bransjene også har høy turnover og mange som kun har arbeidsforholdet som en ekstrajobb.

I AKU 2008 spurte vi arbeidstakerne om det finnes tillitsvalgt eller fagforening til stede på arbeidsplassen. I tillegg til dette spørsmålet, finnes et registerbasert datamateriale der vi kan gi anslag på organisasjonsgraden på bedrifts- eller bransjenivå. Disse dataene er fra 2007, de er basert på Arbeidstakerregisteret og har i tillegg opplysninger fra Lønns- og trekkoppgaverregisteret om arbeidstakeren har skattefradrag for fagforeningskontingent eller ikke.²⁸

Her ser vi på følgende spørsmål:

- Hvor mange arbeidstakere befinner seg på arbeidsplasser uten fagforening/tillitsvalgt eller der organisasjonsgraden er lav?
- Hvor mange av de uorganiserte i arbeidslivet jobber på arbeidsplasser der det ikke er organisasjoner til stede?
- Hva kjennetegner de delene av arbeidslivet der mange arbeidstakere befinner seg på arbeidsplasser uten kollektive partsforhold?

²⁷ En sammenligning mellom de nordiske landene finnes i Nergaard, K. (2010), *Fagorganisering i Norden. Status og utviklingstrekk*. Oslo: Fafo-notat 2010:25

²⁸ For en nærmere beskrivelse og vurdering av dette datamaterialet: Nergaard, K. (2009), *Hvem har ikke AFP? En analyse med basis i registerbaserte data*. Oslo: Fafo-notat 2009:20.

8.1 Arbeidsplasser og bedrifter uten tillitsvalgt/fagforening

I AKU 2008 ble det inkludert et spørsmål om det er tillitsvalgt eller fagforening til stede i bedriften eller på arbeidsplassen.²⁹ Spørsmålet ble stilt til både uorganiserte og organiserte, og formålet var å undersøke om det er et tillitsvalgtapparat til stede på arbeidsplassen. Dette vil gi en indikasjon på rekrutteringspotensial; finnes det en klubb å være medlem i, og er det noen som kan spørre nyansatte om de ønsker å organisere seg? Tall for hvor mange arbeidstakere som befinner seg på arbeidsplasser uten organisasjoner til stede vil dessuten gi innsikt i de kollektive institusjonenes potensial for å regulere lønns- og arbeidsvilkår mer generelt.

Sju av ti lønntakere oppgir at det er tillitsvalgt eller fagforening på deres arbeidsplass, mens en firedel svarer nei. Fem prosent er usikre (tabell 8.1). I offentlig sektor er det få som befinner seg på arbeidsplasser uten tillitsvalgt til stede, noe som stemmer godt med hva vi forventer ut fra den høye organisasjonsgraden i denne delen av norsk arbeidsliv. I privat sektor oppgir 58 prosent av lønntakerne at de er på en arbeidsplass med tillitsvalgt, men det er forskjeller mellom ulike deler av privat sektor. I privat vareproduksjon (industri og bygg og anlegg) oppgir 70 prosent at det er tillitsvalgt(e) til stede, mens dette gjelder kun halvparten av de ansatte i privat tjenesteyting. I sistnevnte sektor er det også høyest andel som svarer at de ikke er sikker.

Tabell 8.1 Finnes det en eller flere fagforeninger eller tillitsvalgte på din arbeidsplass eller i din bedrift? AKU 2008. Prosent.

	Ja	Nei	Vet ikke	Total	N
I alt	69	26	5	100	8171
Privat sektor i alt	58	35	7		5095
Privat vareproduksjon (unntatt primærnæringene)	70	26	4	100	1668
Privat tjenesteyting	52	39	8	100	3343
Offentlig sektor	89	8	3	100	3078
Kommunal sektor	87	9	3	100	1954
Statlig sektor	93	6	1	100	1124

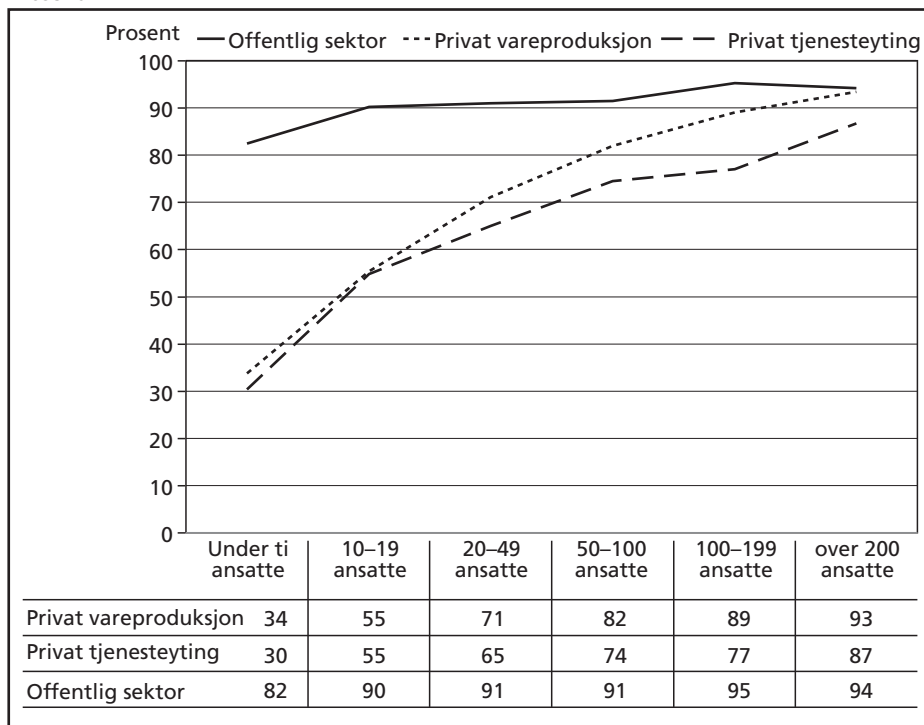
De som ikke vet om det er noen fagforening/tillitsvalgt til stede på deres arbeidsplass, er i hovedsak nyansatte arbeidstakere, mange med en løsere tilknytning til arbeidsplassen i form av midlertidig ansettelse eller ved at de har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid. Det er ikke urimelig å anta at disse vil fordele seg om lag som andre arbeidstakere

²⁹ «Finnes det en eller flere fagforeninger eller tillitsvalgte på din arbeidsplass eller i din bedrift?»

flest innen sin sektor eller i bedrifter/arbeidsplasser av samme størrelse. Vi ser derfor bort fra «vet ikke»-gruppen i de påfølgende analysene.

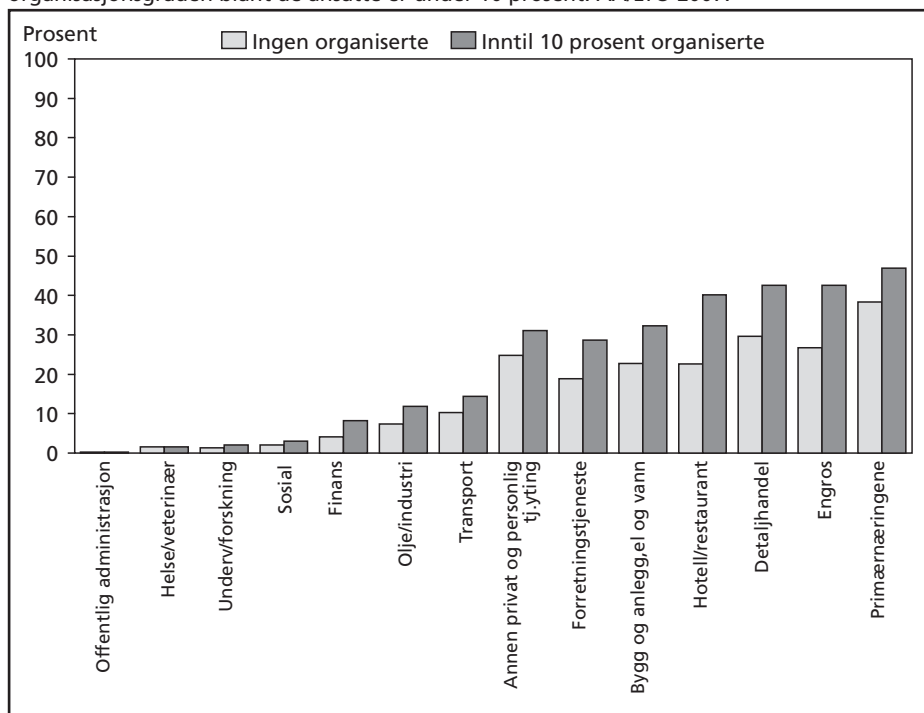
I figur 8.1 viser vi andelen lønnstakere i små og store bedrifter som oppgir at det er tillitsvalgt/fagforening til stede på deres arbeidsplass. I privat sektor er andelen som har tillitsvalgt/fagforening til stede lav i de minste bedriftene/arbeidsplassene, og øker gradvis med bedriftsstørrelse. I offentlig sektor er det kun på de aller minste arbeidsplassene (under ti ansatte) at vi finner en del arbeidstakere som oppgir at det ikke er noen tillitsvalgt på deres arbeidsplass. Vi ser også at forskjellene mellom privat vareproduksjon og privat tjenesteyting langt på vei forsvinner når vi sammenligner bedrifter av samme størrelse. I hovedsak har store norske arbeidsplasser kollektive institusjoner i form av fagforening/tillitsvalgte. Det er noe mer vanlig at store bedrifter innen privat tjenesteyting ikke har noen fagforening/tillitsvalgte. Dette er ikke overraskende, siden vi vet at det er bransjer i privat tjenesteyting, hovedsakelig innen forretningsmessig tjenesteyting, uten tradisjon for kollektive partsforhold som tariffavtale eller klubb.

Figur 8.1 Andel arbeidstakere som oppgir at det er tillitsvalgt/fagforening til stede på din arbeidsplass/bedrift? Etter bedriftsstørrelse og sektor. Vet-ikke-gruppen tatt ut. AKU 2008. Prosent.



Det er også mulig å illustrere spennet mellom bransjer og bedriftstyper ved å se på hvor stor andel av arbeidstakerne som befinner seg på bedrifter der ingen av de ansatte (eller svært få) er organisert. For å vise dette benytter vi et datasett basert på registerdata, der vi kan kalkulere organisasjonsgraden i bedriften basert på opplysninger om antall ansatte i alt og antall ansatte som betaler fagforeningskontingent. Figur 8.2 viser hvor stor andel av lønnstakerne i ulike bransjer som arbeider i bedrifter der ingen ansatte er organisert og der under 10 prosent er organisert. I bransjer som varehandel (både detalj- og engros handel), primærnæringene og hotell- og restaurantvirksomhet befinner rundt 40 prosent av lønnstakerne seg i bedrifter der under 10 prosent av de ansatte er organisert. Også i bransjer som forretningsmessig tjenesteyting, bygg- og anleggsvirksomhet og annen personlig tjenesteyting finner vi om lag en tredel av alle lønnstakere i bedrifter med lav organisasjonsgrad.

Figur 8.2 Andel arbeidstakere som arbeider i bedrifter uten organiserte og i bedrifter der organisasjonsgraden blant de ansatte er under 10 prosent. AA/LTO 2007.

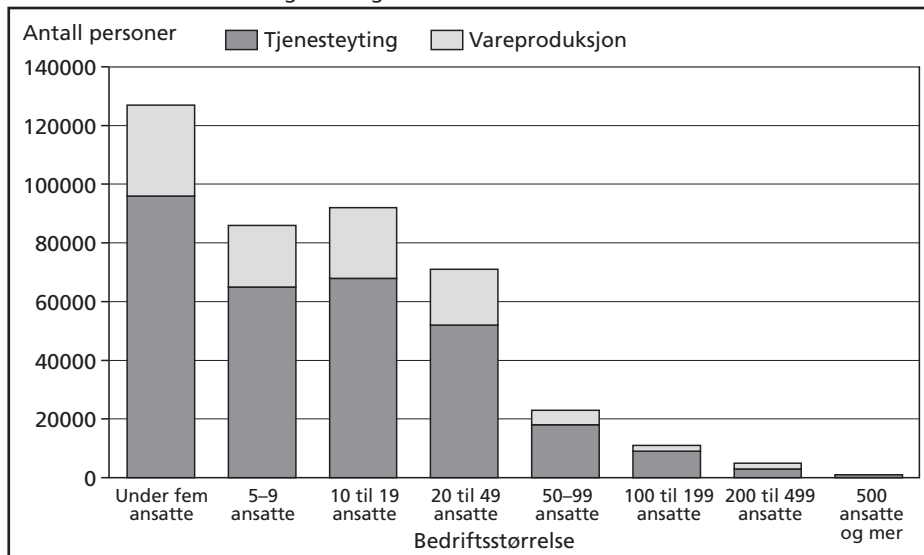


Bransjene i figur 8.2 er av ulik størrelse. Selv om mange innen primærnæringene befinner seg på arbeidsplasser med få eller ingen organiserte, utgjør disse likevel en liten del av norsk arbeidsliv, siden det er få ansatte i disse næringene. Varehandel er, på den annen side, en bransje med mange ansatte. For å få et utfyllende bilde av hvor i arbeidslivet

vi finner arbeidstakere på arbeidsplasser/i bedrifter med svake kollektive partsforhold, ser vi på antall personer som arbeider i bedrifter der ingen eller mindre enn 10 prosent av de ansatte er organisert. I alt arbeider drøye 400 000 arbeidstakere i bedrifter der ingen eller svært få av de ansatte er organisert (figur 8.3).

Arbeidsplasser med få eller ingen organiserte er kun et fenomen som eksisterer i privat sektor, jamfør at arbeidsplasser i offentlig sektor gjennomgående har høy organisasjonsgrad. I privat sektor arbeider derimot en drøy firedel av lønntakerne på arbeidsplasser der ingen eller mindre enn 10 prosent av arbeidstakerne er organisert. Figur 8.3 viser at ansatte i små bedrifter i tjenesteytende sektor dominerer blant dem som befinner seg i bedrifter med lav organisasjonsgrad/ingen organiserte. Mer enn halvparten av dem som befinner seg i et slikt arbeidsforhold, arbeider i små bedrifter innen privat tjenesteyting (under 20 ansatte). Tar vi med små bedrifter innen industri, bygg og anlegg m.v., står små bedrifter i privat sektor for rundt 70 prosent av alle lønntakere som er i en bedrift uten organisasjoner til stede.

Figur 8.3 Antall lønntakere som arbeider i bedrifter der ingen eller under 10 prosent av lønntakerne er medlem av en fagforening, AALTO 2007. Etter bedriftsstørrelse. Privat sektor.



8.2 Uorganiserte arbeidstakere

En drøy million arbeidstakere i norsk arbeidsliv er ikke medlem av noen arbeidstakerorganisasjon. Mange av disse befinner seg på arbeidsplasser med organisasjoner, men er ikke medlem fordi de ikke er spurt eller kjenner til muligheten, fordi de har en løs tilknytning til arbeidsplassen og ikke vet om de vil få eller ønsker videre ansettelse, fordi de ikke er aktuelle for organisasjonen ut fra utdanning eller stilling, fordi de selv oppfatter organisasjonen som lite aktuell eller fordi de ikke ønsker eller ikke ser behov for å være organisert. Men mange befinner seg også på arbeidsplasser uten noen lokal fagforening/lokalt organisasjonstilbud til stede. Med utgangspunkt i data fra 2004 så vi på hva som kjennetegnet de uorganiserte arbeidstakerne i norsk arbeidsliv, og fant at mange enten er på arbeidsplasser uten noe organisasjonsapparat til stede, eller at de er nye på arbeidsplassen og/eller løst tilknyttet.³⁰ For denne gruppen er det er dermed vanskelig å si at det å være uorganisert kan betraktes som et bevisst ønske om å stå utenfor et organisasjonstilbud, det vil si at de aktivt velger å være «gratispassasjerer». Utfordringen for organisasjonene er vel så mye å nå de delene av arbeidslivet der man ikke har noe lokalt apparat, inkludert bedrifter uten tariffavtale.

Vi gjentar ikke her de detaljerte analysene fra materialet i 2004, som tegnet et bilde av rekrutteringsutfordringer og rekrutteringspotensial i ulike bransjer/sektorer. Men med utgangspunkt i spørsmålene fra AKU 2008 presenterer vi oppdaterte tall for hvor mange av de uorganiserte arbeidstakerne som befinner seg på arbeidsplasser uten organisasjoner til stede. I 2008 ble også de organiserte arbeidstakerne spurt om det var fagforening/tillitsvalgt til stede på arbeidsplassen. Dette gjør at vi kan tegne et mer helhetlig bilde av arbeidstakerne både etter egen organisering og om det er et apparat på arbeidsplassen. Vi minner om at selv om det er tillitsvalgt/fagforening til stede, betyr likevel ikke dette at den enkelte arbeidstaker oppfatter et slikt tilbud som relevant for deres gruppe.

I tabell 8.2 har vi gruppert arbeidstakerne i fire grupper: a) organiserte på arbeidsplasser med tillitsvalgt/fagforening til stede, b) organiserte på arbeidsplass uten et slikt apparat, c) uorganiserte på arbeidsplasser med fagforening/tillitsvalgt og d) uorganiserte på arbeidsplasser uten noe apparat. For organisasjonene vil disse gruppene innebære ulike utfordringer, ikke minst når det gjelder å nå de uorganiserte. Uorganiserte arbeidstakere på organiserte arbeidsplasser kan nås ved bedre rekrutteringsstrategier i klubbene, og en del vil også melde seg inn når de har fått fast ansettelse eller er blitt kjent med arbeidsplassen og organisasjonstilbudet. Utfordringene er større når det

³⁰ Nergaard, K. og T. Aa. Stokke (2006), *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005*. Oslo: Fafo-rapport 518.

gjelder å nå arbeidstakere på uorganiserte arbeidsplasser. Her må vanligvis en ekstern organisasjonsmedarbeider inn for å verve medlemmer og kreve tariffavtale.

Tabell 8.2 viser alle lønnstakerne (totalt og etter sektor) fordelt på de fire kategoriene. Det tradisjonelle medlemmet – en fagorganisert arbeidstaker på en arbeidsplass med organisasjoner til stede – utgjør 47 prosent av alle lønnstakere, og andelen varierer fra 75 prosent i offentlig sektor til 26 prosent i privat tjenesteyting. I alle sektorer finner vi også en mindre andel organiserte som oppgir at det ikke er noen tillitsvalgt/fagforening på deres arbeidsplass.

Uorganiserte på organiserte arbeidsplasser utgjør en drøy firedel (26 prosent) av alle lønnstakere, og er en større gruppe i privat sektor enn i offentlig sektor. Om lag 30 prosent av lønnstakerne i privat sektor faller i denne kategorien, som nok ligger nærmest det som i en del tilfeller betegnes som gratispassasjerer. En betydelig andel av disse er i funksjonæryrker (kontor, administrasjon, ledelse, profesjonsyrker), og mange av disse har også individuell lønn. Arbeidstakere med kort ansiennitet på arbeidsplassen og midlertidig ansettelse er overrepresentert i kategorien – særlig framtrede er dette i offentlig sektor.

Uorganiserte på arbeidsplasser uten fagforening/tillitsvalgt, det vil si på arbeidsplasser der det antakelig ikke er noen som rekrutterer, utgjør en femtedel av alle norske lønnstakere. I privat sektor sett under ett er denne gruppen like stor som gruppen

Tabell 8.2 Lønnstakerne fordelt på egen organisering (ja/nei) og kjennetegn ved arbeidsplassen (fagforening/tillitsvalgt til stede eller ikke). Totalt og etter sektor. AKU 2008.

	Tillitsvalgt/fagforening	Ikke	I alt
Total			
Organisert	47	8	55
Ikke organisert	26	19	45
I alt	73	27	100
Privat vareproduksjon			
Organisert	43	9	52
Ikke organisert	30	18	48
I alt	73	27	100
Privat tjenesteyting			
Organisert	26	9	35
Ikke organisert	31	34	65
I alt	57	43	100
Offentlig sektor			
Organisert	75	6	81
Ikke organisert	17	2	19
I alt	92	8	100

av uorganiserte på arbeidsplasser med organisasjoner til stede. Fenomenet er særlig framtrede i privat tjenesteyting, der denne gruppen utgjør en drøy tredel av alle lønnstakere og mer enn halvparten av de uorganiserte. Ansatte på små arbeidsplasser er overrepresentert, jamfør også figur 8.2 og 8.3 ovenfor. I offentlig sektor befinner knapt nok noen av de uorganiserte seg på arbeidsplasser uten tillitsvalgt, noe som ikke er overraskende, tatt i betraktning den høye organisasjonsgraden innen denne sektoren.

9 Alltid uorganisert eller tidligere medlem?

Noen arbeidstakere vil forbli uorganisert gjennom hele sin yrkeskarriere, for eksempel fordi de er motstandere av fagorganisering, fordi de opplever at de ikke har behov for en organisasjon i ryggen, eller fordi de arbeider i yrker eller bransjer der det ikke er vanlig å være organisert. For andre vil valget om å organisere seg avhenge av hvilken type jobb man har, eller om man er på en organisert arbeidsplass eller ikke. Det er flere årsaker til at det er interessant å undersøke hvor mange av de uorganiserte som tidligere har vært medlemmer. For arbeidstakerorganisasjoner som fokuserer på rekruttering, vil et relevant spørsmål være hvor mange medlemmer som forsvinner ut, for eksempel i forbindelse med jobbskifter. Mer generelt vil dette gi et bilde av i hvilken grad mange har erfaring fra det organiserte arbeidslivet i betydningen at de har vært medlemmer av en arbeidstakerorganisasjon, og hvor mange som aldri har vært organisert.

I en undersøkelse blant yngre arbeidstakere med høyere utdanning³¹ stilte vi uorganiserte i denne gruppen spørsmål om de tidligere hadde vært medlem av noen fagforening eller arbeidstakerorganisasjon. Rundt 40 prosent av de uorganiserte oppga at de tidligere hadde vært organisert. Det samme spørsmålet ble stilt i AKU 2008, som dekker alle lønnstakere uavhengig av alder og utdanning. Her oppgir 34 prosent av de uorganiserte at de har vært organisert på et tidligere tidspunkt. Blant arbeidstakere på 40 år og mer har halvparten av de uorganiserte et medlemskap bak seg. I aldersgruppen 30–39 år gjelder dette 37 prosent av de uorganiserte arbeidstakerne. Det er med andre ord et betydelig antall uorganiserte arbeidstakere som har forlatt sin organisasjon av en eller annen årsak.

³¹ Nergaard, K. og J. Svalund (2009), *Fagorganisering blant arbeidstakere med høyere utdanning*. Oslo: Fafo-rapport 2009:22.

Tabell 9.1 Andel av de uorganiserte arbeidstakerne som tidligere har vært medlem av en fagforening eller arbeidstakerorganisasjon. I alt og etter alder. AKU 2008.

	Ja	Nei	Total	N
I alt	34	66	100	3569
16-24 år	5	95	100	716
25-29 år	29	71	100	383
30-39 år	37	63	100	869
35-39 år	41	59	100	462
40-49 år	53	47	100	821
50 år og mer	49	51	100	780

Vi spurte de tidligere organiserte i hvilken hovedorganisasjon de hadde vært medlem. Knappe to tredeler sier LO, og 12 prosent sier YS. Det er forholdsvis få som har forlatt forbund i AF, Akademikerne og Unio. En mulig forklaring er at profesjonsbaserte forbund lettere klarer å holde på medlemmene når disse bytter arbeidsplass. Her må man også ta høyde for at noen vil ha glemt hvilken organisasjon de var medlem av, og derfor svarer feil.

Tabell 9.2 Hvor var du medlem? Uorganiserte som tidligere har vært medlem av en arbeidstakerorganisasjon. AKU 2008.

	Prosent
LO	65
YS	12
Unio	3
AF	3
Akademikerne	4
Frittstående	7
Ukjent/vet ikke	8
Total	100
N	1280

Bortsett fra at sannsynligheten for å ha vært organisert på et tidligere tidspunkt øker med alderen, er det få forhold som skiller de som har vært organisert tidligere fra uorganiserte som aldri har vært organisert. Det er en tendens til at de som befinner seg i bransjer og yrker med høy organisasjonsgrad (industriarbeidere, arbeidstakere med høyere utdanning), oftere har vært organisert på et tidligere tidspunkt enn for eksempel de som arbeider i serviceyrker uten krav til høyere utdanning. Man kunne ventet at andelen tidligere organiserte er høyest på arbeidsplasser uten fagforeninger

til stede, jamfør at en del medlemmer melder seg ut når de skifter til en arbeidsplass uten noe organisasjonstilbud. Vi finner imidlertid ikke noen slik sammenheng. Både på organiserte og ikke organiserte arbeidsplasser har én av tre av de uorganiserte vært organisert på et tidligere tidspunkt.

Sett under ett finner vi at en tredel av lønnstakerne aldri har vært organisert (tabell 8.3), mens 16 prosent er tidligere medlemmer som i dag er uorganisert. Ser vi kun på arbeidstakere over 25 år som betegner seg som hovedsakelig yrkesaktive – det vil si gruppen som kan betraktes som å ha inntatt arbeidslivet for alvor – finner vi at andelen som aldri har vært organisert synker til 24 prosent. På dette området er det mulig å sammenligne med eldre data. Tre surveyundersøkelser fra 1980-tallet rettet mot arbeidstakere som var hovedsakelig yrkesaktive, ga 24–25 prosent som aldri hadde vært organisert og 14–16 som hadde vært organisert, men som var uorganisert på spørretidspunktet. Tall for hovedsakelig yrkesaktive i AKU 2008 (uten filter på alder) ga tilsvarende 28 og 16 prosent.³² Både tidligere undersøkelser og undersøkelsen fra 2008 tyder dermed på at drøye 35 prosent av de uorganiserte arbeidstakere (hovedsakelig ikke yrkesaktive unntatt) har et medlemskap bak seg.

Tabell 9.3 Lønnstakerne etter erfaring med å være organisert. Alle og hovedsakelig yrkesaktive lønnstakere i alderen 25 år og mer. Prosent av alle lønnstakere/lønnstakere i alderen 25 år og mer. AKU 2008.

	Alle	25 år og mer, hovedsakelig yrkesaktiv
Organisert nå	53	59
Organisert tidligere, uorganisert nå	16	17
Aldri organisert	31	24
I alt	100	100

De organiserte arbeidstakerne ble også spurt om de hadde vært medlem i et annet fagforbund eller arbeidstakerorganisasjon. Med spørsmålet ønsket vi å finne reelle overganger, og ikke for eksempel dem som hadde fått nytt forbund på grunn av forbundssammenslåinger. Det er imidlertid rimelig å anta at noen også har oppgitt forbund som har inngått i en fusjon, der resultatet er deres nåværende organisasjon.³³ En drøy firedel av de organiserte oppgir at de har vært medlem av et annet forbund tidligere. Vi kan anta at anslaget er noe for høyt.

³² Stokke, T. Aa. (1991), *Medlemsbevegelser i LO*. Oslo: Fafo-rapport 112.

³³ På spørsmål fra de intervjuede skulle intervjuerne forklare følgende: «Vi tenker her ikke på om ditt forbund tidligere har hatt ett annet navn eller er blitt del av ditt nåværende forbund gjennom en sammenslåing.» Teksten ble imidlertid ikke lest opp som del av det generelle spørsmålet alle fikk.

Andelen som har byttet organisasjon er høyest blant LOs og YS' medlemmer, og lavest blant medlemmene i forbund innen Unio og Akademikerne. Dette er ikke overraskende, siden LO og YS i hovedsak organiserer etter bransje, mens Unio og Akademikerne først og fremst har utdannings-/profesjonsbaserte forbund som medlemmer. Det er en del overganger mellom forbund i LO og YS, men flertallet som oppgir å ha skiftet forbund, har skiftet mellom to LO-forbund. Gruppene blir imidlertid for små, og usikkerheten omkring kvaliteten på opplysningene for store, til at det er hensiktsmessig å analysere bevegelsene mellom forbund mer detaljert.³⁴ Hovedinntrykket er likevel at det er betydelige overganger mellom forbund, noe som også innebærer at rekrutteringsarbeidet ikke kun dreier seg om å nå uorganiserte som kommer nye inn i arbeidsmarkedet, men også å nå arbeidstakere som for eksempel har vært uorganisert i en periode, eventuelt også de som kan overtales til å skifte organisasjon. For forbund i LO og YS vil rekruttering også omfatte verveaktiviteter blant dem som skifter jobb eller av andre årsaker er åpne for en overgang fra en organisasjon til en annen.

³⁴ Erfaringsmessig er det større usikkerhet om svarene når vi spør etter hovedorganisasjon enn når vi spør etter forbund, jf. at et mindretall ikke vet hvilken hovedorganisasjon deres forbund tilhører.

Vedlegg til kapittel 7: Anslag på antall tillitsvalgte ut fra spørreundersøkelser

Hvor hensiktsmessig er det å bruke spørreundersøkelser for å si noe om hvor mange tillitsvalgte det er i norsk arbeidsliv? I utgangspunktet kan vi anta at undersøkelser basert på tillegsspørsmål i AKU antakelig gir en ganske korrekt andel med verv, siden AKU omfatter alle grupper i arbeidslivet. Dermed unngår vi – iallfall i større grad enn i andre spørreundersøkelser – at de mest etablerte i arbeidslivet er overrepresentert fordi disse har større svarvillighet. Andre undersøkelser som Fafo har gjennomført i den senere tid gir en høyere andel tillitsvalgte blant de organiserte (for eksempel varslerundersøkelsen og undersøkelsen om kontroll og overvåkning i arbeidslivet). Vi vet at disse undersøkelsene har en skjevhet i betydningen at de minst etablerte arbeidstakerne er underrepresentert, noe som også kan føre til høyere andel medlemmer med verv. En tilsvarende undersøkelse fra Sverige (*Röstar om facket och jobben*, se fotnote 23) finner at 12 prosent av de svenske LO-medlemmene har verv, det vil si som i vår undersøkelse. Det kan også bemerkes at i Fafos medlemsundersøkelser blant Utdanningsforbundets medlemmer (den siste fra 2007) oppgir 14 prosent at de har verv, noe som samsvarer ganske godt med våre tall for offentlig sektor. Det er dermed grunn til å tro at tallene gir et rimelig godt inntrykk av hvor stor andel av medlemmene som har en eller annen form for verv.

Hvilke verv fanger vi så opp? Vi spurte som følger: «Har du tillitsverv i din fagforening eller ditt fagforbund nå?» Spørsmålet skiller ikke mellom små og store verv, mellom verv etter tariffavtale/hovedavtale og organisatoriske verv, eller mellom verv på sentralt og lokalt nivå. Arbeidstakere kan i tillegg ha andre verv på arbeidsplassen, for eksempel verneombud, medlem i AMU, representant for de ansatte i bedriftens styre osv. Vi er usikre på i hvilken grad disse vervene vil falle utenfor vårt spørsmål, slik respondenten forstår det. I den svenske undersøkelsen ble man spurt følgende spørsmål: «Har Du något förtroendeuppdrag i Din fackförening?», for deretter å få et oppfølgingsspørsmål om hvilken type verv dette var. Svenske LO-medlemmer inkluderte for eksempel verv som verneombud når de ble stilt spørsmål om «förtroendeuppdrag». Vi vet ikke om norske LO-medlemmer gjør det samme, men det er ikke urimelig å anta at noen oppfatter dette som et verv de har for sin fagforening.

Andre nyere undersøkelser blant lønnstakere gjennomført av Fafo (varslerundersøkelsen, undersøkelsen om kontroll og overvåkning i arbeidslivet) tyder på at et sted mel-

lom 10 og 20 prosent av de fagforeningstillitsvalgte kombinerer verv som verneombud eller i AMU med verv i fagforening/klubb. Flertallet av dem som er verneombud eller sitter i AMU, svarer at de ikke har verv i sin fagforening/arbeidstakerorganisasjon.

Arbeidslivets organisasjoner 2008/2009

Tema for rapporten er arbeidslivets organisasjoner i Norge. Data er hentet fra AKU 2008, og fra ulike registre. Forhold som diskuteres er utviklingen av organisasjonsgraden på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, og hvor stor andel av lønnstakerne som dekkes av tariffavtale. Vi ser også på hvor stor andel av de organiserte arbeidstakerne som har verv for sin fagforening eller sitt fagforbund. Med utgangspunkt i levekårsundersøkelsene fra 2006 sammenlignes organisasjonsgraden blant ikke-vestlige innvandrere med situasjonen blant lønnstakerne sett under ett.



Fafo

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

Fafo-rapport 2010:47
ISBN 978-82-7422-780-4
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20191