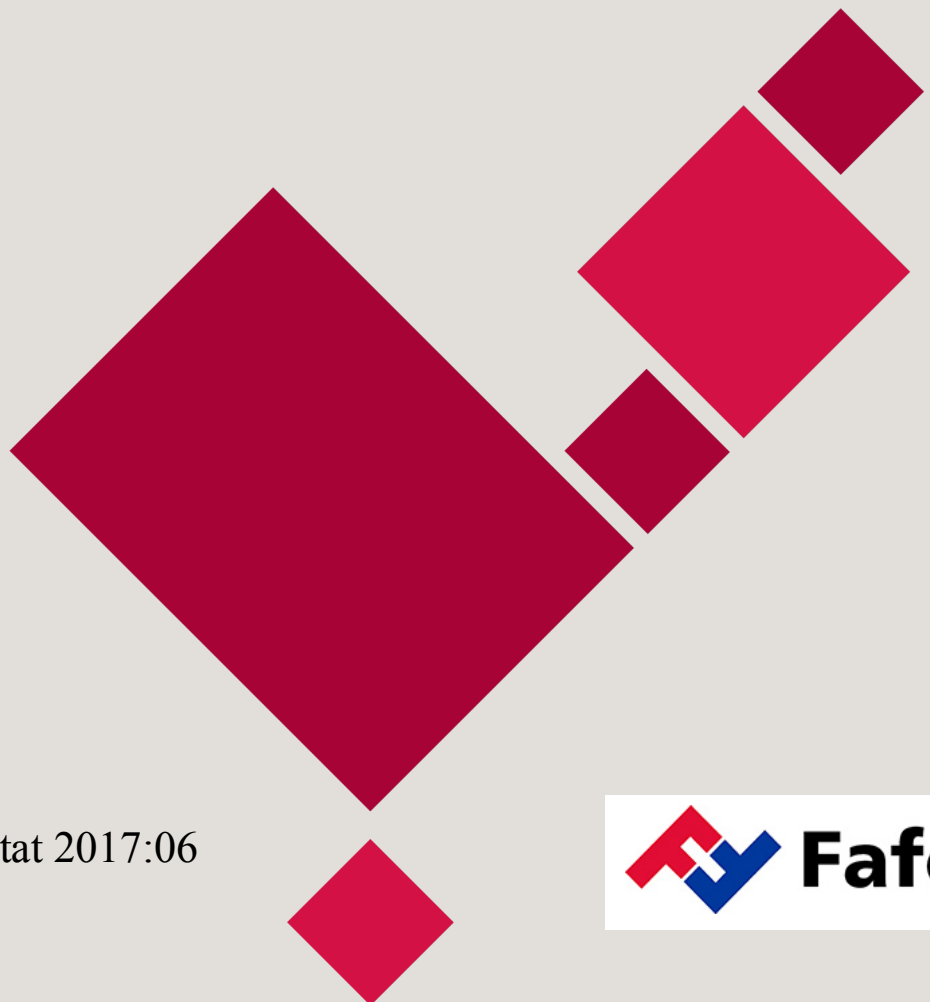


Organisering av uorganiserte

Arild H. Steen, Kristine Nergaard og Ida Drange



Forord

Et utvalg nedsatt av hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden har bedt Fafo og AFI om å lage et kunnskapsgrunnlag for arbeidet med å styrke organisasjonsgraden i Norge. Bakgrunnen er en tendens til en fallende organisasjonsgrad, spesielt i privat sektor. AFI og Fafo har utnyttet sine respektive dagrunnlag og samarbeidet om analysene og tekstproduksjonen.

Kristine Nergaard har hatt hovedansvaret for analysene av SSB-data. Hun har også analysert Arbeidslivsbarometer-data og har hatt ansvaret for oppblåsing til antall arbeidstakere. Ida Drange har hatt hovedansvaret for regresjonsanalysene av Arbeidslivsbarometer-data. Arild H. Steen har bidratt til analysene og vært prosjektleder. Alle har bidratt til teksten.

Arbeidsforskningsinstituttet, Høgskolen i Oslo og Akershus

Desember 2017

Arild H. Steen

Innhold

FORORD	2
SAMMENDRAG	5
1. INNLEDNING	6
OM DATAGRUNNLAGET	6
OM ANALYSENE	7
2. DE UORGANISERTE – HVEM OG HVOR MANGE?	8
ANTALL OG ANDEL UORGANISERTE	8
ANTALL UORGANISERTE ETTER BRANSJE OG UTDANNING	9
FAST/LØS TILKNYTNING	11
KOLLEKTIVE PARTSFORHOLD OG SMÅ ARBEIDSPLASSE	14
UORGANISERTE I OFFENTLIG SEKTOR	19
3. HVEM KAN TENKE SEG Å BLI FAGORGANISERT?	21
DATA.....	21
RESULTATER	21
REGRESJONSANALYSE.....	23
4. ANTALL ORGANISERBARE	26
5. ER DET HOLDNINGENE DET ER NOE «GALT» MED?	31
6. STRATEGIER	36
AVSLUTNINGSVIS	39
APPENDIX	40

Tabelliste

Tabell 1 Organisasjonsgrad og antall uorganiserte. AKU 2013, 2014 og 2016 og LKU 2013 og 2016. ...	8
Tabell 2 Organisasjonsgrad etter bransje og utdanning. AKU 2013, 2014 og 2016. Lønnstakere 20 til 54 år.....	9
Tabell 3 Antall uorganiserte etter sektor og fullført utdanning. Beregnet med utgangspunkt i AKU 2013, 2014 og 2016. Estimer basert på SSBs oppblåsingsvekter. N=7545 (20 til 54 år) og N=8641 (alle).....	10
Tabell 4 Organisasjonsgrad etter bransje og tilknytning til arbeidsplassen. AKU 2013, 2014 og 2016. Alle aldersgrupper.	12
Tabell 5 Antall uorganiserte etter sektor og tilknytning. Beregnet med utgangspunkt i AKU 2013, 2014 og 2016. Estimer basert på SSBs oppblåsingsvekter.....	13
Tabell 6 Organisasjonsgrad etter type kollektive partsforhold (fagforening på arbeidsplassen og om arbeidstakeren omfattes av tariffavtale eller har individuell lønn). LKU 2013 og 2016. Privat sektor (N=8980).	15
Tabell 7 Organisasjonsgrad etter størrelse på arbeidsplassen. LKU 2013 og 2016.	15
Tabell 8 Uorganiserte etter kollektive partsforhold. LKU 2013 og 2016. Privat sektor. Estimer	17

Tabell 9 Fire grupper uorganiserte. Kjennetegn (kollektive partsforhold fra LKU), ganget opp med sysselsatte i AKU.	18
Tabell 10 Interesse for fagorganisering blant uorganiserte etter bransje	21
Tabell 11 Fagforeningsinteresse blant uorganiserte fordelt etter bransje og utdanning.....	22
Tabell 12 Fagforeningsinteresse blant uorganiserte fordelt etter bransje og alder.....	23
Tabell 13 Regresjonstabell med fagforeningsinteresse som avhengig variabel.....	25
Tabell 14 Andel uorganiserte som er interessert i medlemskap etter alder, utdanning og om arbeidstakeren dekkes av tariffavtale. AB 2014 – 2017. N= 3750. Unntatt arbeidstakere med stillinger på under 10 timer.	26
Tabell 15 Andel uorganiserte som er interessert i medlemskap etter bransje og om arbeidstakeren dekkes av tariffavtale. Unntatt arbeidstakere med stillinger på under 10 timer. AB 2014 – 2017. N= 3750.	26
Tabell 16 Andel som er positive til fagbevegelsens rolle i arbeidslivet (enige i minst 4 av 6 påstander, se fotnote 6). AB 2014 til 2017.....	35

Figurliste

Figur 1 Uorganiserte i privat sektor etter hvilke kollektive institusjoner de har på arbeidsplassen/i arbeidsforholdet. Alle aldre. LKU 2013 og 2016. N= 5046.	16
Figur 2 Organisasjonsgrad etter ansiennitet på arbeidsplassen. Offentlig sektor. AKU 2013, 2014 og 2016. N= 8748.	19
Figur 3 Anslag på antall uorganiserte som kan være interessert i å organisere seg. Etter bransje og om arbeidstakeren dekkes av tariffavtale/ikke. Basert på AKU, LKU og AB. Arbeidstakere 20 til 66 år.....	28
Figur 4 Anslag på antall uorganiserte som kan være interessert i å organisere seg. Etter utdanningsnivå og om arbeidstakeren dekkes av tariffavtale/ikke. Basert på AKU, LKU og AB. Arbeidstakere 20 til 66 år.....	29
Figur 5 Anslag på antall uorganiserte som kan være interessert i å organisere seg. Etter alder og sektor. Basert på AKU, LKU og AB. Arbeidstakere 20 til 66 år.	30
Figur 6 Enighet i positive påstander om fagforeninger. Arbeidslivsbarometeret 2009-2017. N 2009=1001, N 2010-2017= 2675-4755.....	31
Figur 7 Enighet i negative påstander om fagforeninger. Arbeidslivsbarometeret 2009-2017. N 2009=1001, N 2010-2017= 2675-4755.....	31
Figur 8 Vurdering av fagforeningenes betydning. Arbeidslivsbarometeret 2010-2013 og 2016-2017. N 2010-2017= 2675-4755.....	32
Figur 9 Andel som er positive til fagbevegelsens rolle i arbeidslivet (enige i minst 4 av 6 påstander, se fotnote 6). AB 2013 til 2017. N=6665.....	34
Figur 10 Andel som ønsker å forhandle selv (1 og 2) og andel som ønsker at fagforeningen skal forhandle (4 og 5) på en skala fra 1 til 5. Arbeidslivsbarometeret 2016 til 2017. N=5519	35

Sammendrag

Et utvalg nedsatt av hovedorganisasjonene LO, YS, Unio og Akademikerne har bedt Fafo og AFI om å lage et kunnskapsgrunnlag for å styrke organisasjonsgraden i Norge. Bakgrunnen er en tendens til en fallende organisasjonsgrad, spesielt i privat sektor. Vi har brukt data fra Arbeidslivsbarometeret som AFI lager årlig for YS samt SSB data fra Arbeidskraftundersøkelsene og Levekårsundersøkelsene.

Det er 1,140 million uorganiserte arbeidstakere i Norge. De fleste (1 million) jobber i privat sektor og flertallet er uten utdanning på høyere nivå. Organisasjonsgraden er lavest blant arbeidstakere med en svak tilknytning til arbeidsmarkedet. En av fire uorganiserte jobber på arbeidsplasser hvor det er fagforening og tariffavtale.

4 av 10 uorganiserte oppgir at de er interessert (svarer absolutt eller kanskje) i å fagorganisere seg. De yngre (under 36 år) uttrykker i større grad interesse for fagorganisering. De yngre uttrykker ikke sterkere preferanse for å forhandle egen lønn enn arbeidstakere generelt. De med lav lønn generelt og spesielt kombinert med høy utdanning, uttrykker sterk interesse.

Fagorganiseringsinteressen finner vi i alle bransjer. Sterkest i undervisning og helse- og sosialtjenester.

Holdningene til fagorganisering er stort sett stabile i siste 10 års periode. Enigheten i positive påstander om fagforeninger ligger mellom 65 og 75 prosent. Enighet om negative påstander ligger mellom 10 og 30 prosent. Drøyt halvparten av lederne er positive til fagforeningenes rolle. Positive holdninger er sterkest blant ledere i offentlig sektor.

Aktuelle strategier for å øke organisasjonsgraden kan være å målrette innsatsen mot uorganiserte på arbeidsplasser hvor det er fagforeninger, dvs de som er enkle og nå. Dernest bør man satse på de unge. Blant de unge er potensialet og interessen størst

De strukturelle endringene i arbeidsmarkedet vil også i årene som kommer bidra til press på organisasjonsgraden i privat sektor som vil særlig være utfordrende for forbund som ikke organiserer spesifikke utdanningsgrupper. Gratispassasjerbegrunnelsen er en viktig begrunnelse for å være uorganisert. Tiltak som svekker denne begrunnelsen vil være viktig. Det er også et ansvar for myndigheter og arbeidsgivere.

1. Innledning

Notatet belyser følgende spørsmål:

- Hvem er de uorganiserte?
- Hvilke holdninger har de uorganiserte til fagforeninger og det å organisere seg?
- Hvor finner vi de organiserbare uorganiserte?
- Er det mulig å differensiere gruppen for å identifisere de som har de minste barrierene ifht organisering?
- Hvor finner vi de mest organiserbare?

Om datagrunnlaget

Den norske organisasjonsgraden måles vanligvis ved bruk av organisasjonens medlemstall. Disse tallene gir et godt inntrykk av utviklingen i organisasjonsgraden, men kan ikke brukes for å analysere hva som kjennetegner organiserte og uorganiserte. Fafo har siden 1995 brukt tilleggsundersøkelser til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) og levekårsundersøkelsene (LKU, undersøkelsene om arbeidsmiljø) for å beskrive organisasjonsgraden nærmere. Vi kan dermed bruke disse undersøkelsene for å beskrive hvem de uorganiserte er, hvor de jobber, hva som kjennetegner arbeidsplassene og hvor mange de er. Vi ser her på hva to datasett sier om de uorganiserte, og legger flere årganger til grunn for å få større utvalg og dermed muligheter for å se på undergrupper.

- AKU. Et gjennomsnitt av arbeidskraftundersøkelsene (AKU) 2013, 2015 og 2016. Det er stilt spørsmål om fagorganisering i undersøkelsene per 4. kvartal
- LKU. Et gjennomsnitt av levekårsundersøkelsen (LKU) 2013 og 2016.

Begge disse undersøkelsene legger den internasjonale standarddefinisjonen av sysselsetting til grunn, dvs. at arbeidstakere som arbeider minst en time i intervjuuken (eller er borte fra sånt arbeid) klassifiseres som sysselsatt. I AKU finnes det også vekter som blåser opp resultatene til antall personer i arbeidsstyrken. De to undersøkelsene er undersøkelser med mange intervjuer og god representativitet, men har ikke spørsmål om holdninger til fagorganisering og lønnsfastsettelse.

AFI har gjennom de siste 9 årene utarbeidet Arbeidslivsbarometeret (AB) for YS. Her stilles et representativt utvalg arbeidstakere spørsmål om fagorganisering, preferanser når det gjelder lønnsfastsettelse og arbeidsforhold. På denne måten får vi kunnskap om de uorganiserte som ikke fremkommer i AKU. Spesielt verdifullt er holdning til fagorganisering. AB har et stort utvalg (ca. 3000 respondenter årlig) som gir gode muligheter for å bryte data ned i mindre enheter, som for eksempel utdanningsgrupper og bransjer. Utvalget er trukket tilfeldig fra Kantar (Gallup) sitt web-panel som består av 60.000 respondenter. Undersøkelsen har vist stor stabilitet på variabler som det kan forventes er stabile. Utvalget i AB har vist en «riktig» fordeling på partipreferanse, men utvalget er noe skjevt ved at det har en overrepresentasjon av sysselsatte med en sterk tilknytning til arbeidslivet. Dette gir seg utslag i en for høy andel organiserte, og for lav andel uorganiserte. Det betyr også at de uorganiserte

trolig har en sterkere/mer permanent tilknytning til arbeidslivet enn hva som gjelder for alle sysselsatte. Slik sett kan nettopp disse uorganiserte være mer aktuelle for organisering enn hva som er tilfelle i hele populasjonen.

Begge datakildene har styrker og svakheter når det gjelder analyse av spørsmålet om hvordan øke organisasjonsgraden ved å nå flere uorganiserte. Ved å kombinere kildene kan vi imidlertid belyse dette spørsmålet bedre.

Om analysene

Vi har to (tre) ulike datasett som analyseres dels gjennom beskrivende (deskriptiv) statistikk, dels gjennom multivariate analyser der vi ser flere variabler i sammenheng. Vi har to avhengige variabler eller grupper som vi er interessert i:

- Uorganiserte i alt
- Uorganiserte som er positive til organisering (subjektivt organiserbare)

Vi beskriver først de uorganiserte og deretter de uorganiserte de som potensielt kan tenke seg å bli medlemmer etter kjennetegn ved arbeidstakeren og arbeidsplassen. Her ser vi på kjennetegn som kjønn, bransje, utdanning, virksomhetsstørrelse og om det er tariffavtale og/eller fagforening på arbeidsplassen. Vi vil i tillegg være opptatt av strukturelle forhold som gjør det lett eller krevende å organisere nye medlemmer. Et viktig kjennetegn er om det er kollektive partsforhold på arbeidsplassen.

For organisasjonene i arbeidslivet er det også viktig med informasjon om hvor mange uorganiserte det er i ulike kategorier og grupper. Slik informasjon vil være sentral i utviklingen av strategier. Vi vet for eksempel at det er få uorganiserte i offentlig sektor og mange i privat sektor. AKU har vektorer som blåser opp undersøkelsen til antall personer i befolkningen. Vi legger derfor denne undersøkelsen til grunn for å se på antall uorganiserte i en gruppe, og bruker opplysningene fra AB for å si noe om hvor stor andel i samme gruppe som er interessert i å organisere seg.

Vi beskriver tendensene i materialet i form av tabeller. Vi foretar også multivariate analyser i form av logistiske regresjonsanalyser hvor vi forsøker å finne ut hvilken betydning de ulike individuelle og organisatoriske kjennetegnene har for sannsynligheten for å være uorganisert, og for å være organiserbar uorganisert. Det siste er nyttig fordi slike kjennetegn virker sammen. Betydningen av kjønn kan f.eks. delvis forklares ved at flere kvinner jobber i offentlig sektor, og betydningen av alder kan ha sammenheng med at unge oftere enn andre jobber i bransjer med svake partsforhold (ikke tariffavtale/fagforening på arbeidsplassen). Sannsynligheter oppgis i form av oddsratioer der vi sammenligner sannsynligheten for ett utfall med en referansekategori. Dersom ratioen er 1 er sannsynligheten lik referansekategorien. Dersom den er 2 så er sannsynligheten dobbelt så stor (odds to til én) osv.

Rapporten er bygget opp som følger:

- Først presenterer vi data om de uorganiserte basert på AKU og LKU.
- Deretter viser vi hvem som kan tenke seg å bli fagorganisert ved hjelp av AB (organiserbare).
- Vi ser så de to (tre) datakildene i sammenheng for å si noe om hvor mange organiserbare det er i ulike bransjer og grupper.

2. De uorganiserte – hvem og hvor mange?

Antall og andel uorganiserte

Ulike undersøker viser at den norske organisasjonsgraden er om lag 50 prosent. Anslag basert på organisasjonenes medlemstall sammenholdt med antall lønnstakere i det norske arbeidsmarkedet gir et tall litt under 50 prosent, mens representative spørreundersøkelser viser at i overkant av 50 prosent av arbeidstakeren er organiserte. Det er vanlig at spørreundersøkelser gir noe høyere andel organiserte fordi det er en viss skjevhet i slike undersøkelser i retning det «etablerte» arbeidslivet. Undersøkelser som lar respondenten selv klassifisere seg som yrkesaktiv/ikke yrkesaktiv gir betydelig høyere organisasjonsgrad enn dette. Vi ser her på hva to datasett sier om de uorganiserte, og legger flere årganger til grunn for å få større utvalg og dermed muligheter for å se på undergrupper.

- AKU. Et gjennomsnitt av arbeidskraftundersøkelsene (AKU) 2013, 2015 og 2016. Det er stilt spørsmål om fagorganisering i undersøkelsene per 4. kvartal i form av tilleggsundersøkelser¹.
- LKU. Et gjennomsnitt av levekårsundersøkelsen (LKU) 2013 og 2016.

Tabell 1 viser at det er om lag 1 139 000 uorganisert lønnstakere, og at 910 000 av disse er i aldersgruppen 20 til 54 år, det er denne aldersgruppen vi mener det er mest realistisk å nå med et ordinært medlemskap. Dette inkluderer også grupper som det er vanskeligere å nå, som for eksempel studenter/elever med små deltidsstillinger med mer.

Tabell 1 Organisasjonsgrad og antall uorganiserte. AKU 2013, 2014 og 2016 og LKU 2013 og 2016².

	Organisert	Ikke organisert	Anslag – antall organiserte
AKU gjennomsnitt 2013, 2014 og 2016	53	47	1 139 000
AKU 20 til 54 år	51	49	910 000
LKU gjennomsnitt 2013 og 2016	55	45	
LKU 20 til 54 år	54	46	

Man kan argumentere for at en analyse av rekrutteringspotensial for fagforeningene både krever innsikt i hvem de organiserte er og hvem de uorganiserte er. Høy organisasjonsgrad i en gruppe/bransje innebærer at det er sterke «dra-krefter» i retning medlemskap i en fagforening. Det bør derfor være lett å organisere. Samtidig betyr dette at mange av de organiserbare allerede er organisert. I vedlegget viser vi organisasjonsgrad og antall uorganiserte etter ulike kjennetegn ved arbeidstakeren. Vi oppsummerer også hovedfunn fra en multivariat analyse (logistisk regresjon) av hva som påvirker sannsynligheten for å være organisert.

¹ Undersøkelsene beskrives nærmere i Kristine Nergaard (2016). Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014 Fafo-notat 2016:07

² Data er hentet fra Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2013 og 2016. Data er tilrettelagt og stilt til disposisjon i anonymisert av NSD. Verken SSB eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller de tolkningene som er gjort.

Antall uorganiserte etter bransje og utdanning

Vi vil beskrive de uorganiserte etter følgende bransjeinndeling³:

- Industri, olje, bygg, el og kraft, primærnæringene
- Servicenæringer i privat sektor (handel, transport, overnatting og servering og forretningsmessig tjenesteyting som omfatter renhold, vakt, arbeidsutleie m.m.)
- Rådgivning, medier, finans, IKT m.m.
- Helse, sosial, undervisning, kultur m.m. i privat regi
- Offentlig sektor (de fire første er privat sektor)

Tallene er basert på et gjennomsnitt for 2013, 2014 og 2016. Organisasjonsgraden varierer mellom disse bransjene. Det vil si at det både er store forskjeller i hvor mange uorganiserte det er, og i hvor selekterte de uorganiserte er i betydningen om de tilhører flertallet av arbeidstakerne i sin bransje eller om de er et lite mindretall. I offentlig sektor er 79 prosent organisert, og andelen er høyst blant arbeidstakere med høyere utdanning.

Tabell 2 Organisasjonsgrad etter bransje og utdanning. AKU 2013, 2014 og 2016. Lønnstakere 20 til 54 år.

	Total	Til og med VGO	U og H - minst to år
Industri, olje, bygg m.m.	45	44	48
Privat service	29	29	28
Finans, rådgivning, IKT m.m.	38	28	42
Helse, undervisning, kultur m.m. i privat sektor	45	34	56
Privat sektor i alt	38	35	42
Offentlig sektor	79	72	83
I alt	51	43	62

³ Inndelingen er som følger (de fire første omfatter kun privat sektor inkludert offentlig eide foretak):

1 Industri, olje, bygg, el og kraft, primærnæringene: NACE 01 - 43

2 Servicenæringer i privat sektor (handel, transport, overnatting og servering og forretningsmessig tjenesteyting): NACE 45 - 56, NACE 77- 82 og NACE 94 - 97.

3 Rådgivning, medier, finans, IKT m.m.: NACE 58 - 75, NACE 99

4 Helse, sosial, undervisning, kultur m.m. i privat regi: NACE 84 - 93

5 Offentlig sektor (de fire første er privat sektor): kommunal, fylkeskommunal og statlig eier (egenoppgitt opplysninger, helseforetakene regnes som del av staten).

Tabell 3 Antall uorganiserte etter sektor og fullført utdanning. Beregnet med utgangspunkt i AKU 2013, 2014 og 2016. Estimater basert på SSBs oppblåsningsvekter. N=7545 (20 til 54 år) og N=8641 (alle).

	I alt	Til og med VGO/påbygning	U og H (minst 2 år)
	Alle aldre		
Vareproduksjon: Industri, olje, bygg, el og kraft, primær	261000	206000	55000
Privat service. Handel, transport, overnatting, servering, vakt, renhold m.m.	437000	357000	80000
Rådgivning: Finans, medier, rådgivning, IKT- m.m.	174000	72000	102000
Privat omsorg: Helse, sosial tjenesteyting, undervisning, kultur m.m. i privat regi	98000	63000	35000
Privat sektor i alt	970000	698000	272000
Offentlig sektor	168000	91000	77000
I alt	1138000	790000	348000
	20 til 54 år		
Vareproduksjon: Industri, olje, bygg, el og kraft, primær	209000	162000	47000
Privat service. Handel, transport, overnatting, servering, vakt, renhold m.m.	345000	271000	73000
Rådgivning: Finans, medier, rådgivning, IKT- m.m.	146000	57000	90000
Privat omsorg: Helse, sosial tjenesteyting, undervisning, kultur m.m. i privat regi	77000	45000	32000
Privat sektor i alt	777000	535000	242000
Offentlig sektor	133000	66000	67000
I alt	909000	601000	308000

Tabell 2 viser at organisasjonsgraden er dobbelt så høy i offentlig sektor (79 prosent) som i privat sektor (38 prosent). Det er også betydelig forskjeller mellom ulike deler av privat sektor, med lavest organisasjonsgrad innen privat service. Samlet sett har arbeidstakere med høyere utdanning høyere organisasjonsgrad enn de som har utdanning på grunnskole- eller videregående skole nivå. Det er særlig innen rådgivning og innen helse m.m. i privat regi, at det er forskjeller i organisasjonsgrad mellom utdanningsgruppene.

Den første kolonnen i tabell 3 viser antall uorganiserte fordelt etter bransje for henholdsvis alle aldre og for de mellom 20 til 54 år. Den andre kolonnen viser antall uorganiserte blant personer med VGO som sitt høyere utdanningsnivå fordelt etter bransje og alder, og den tredje kolonnen viser de samme tallene for personer med høyere utdanning av minst to års varighet. Antallet uorganiserte varierer en god del mellom alderskategorier, bransjer og utdanningslengde. Tabell 3 viser at det er om lag 1,14 millioner uorganiserte lønnstakere i det norske arbeidsmarkedet (alle aldre). Flertallet av disse – nesten 1 million - er lønnstakere i privat sektor mens det er om lag 168 000 uorganiserte i offentlig sektor. Drøye 70 prosent av disse arbeider i kommunal sektor. Vi finner mange uorganiserte innen privat service, og flertallet av disse er uten utdanning på høyere nivå. Det er også et betydelig antall uorganiserte innen vareproduksjon og i bransjer som finans, medier, rådgivning m.m. I vedleggtabell 1 er det tall for organisasjonsgrad og antall uorganiserte etter en mer detaljert inndeling i bransjer.

Vi ser også på antall uorganiserte i alderen 20 til 54 år. Man kan argumentere for at dette er de gruppene som det er mest relevant å satse på for fagforbundene, jf. at de aller yngste vanligvis har små jobber og de eldste uorganiserte langt på vei har avgjort at de er lite interessert i å være medlem. I aldersgruppene 20-54 år er det om lag 900 000 uorganiserte, hvorav 777 000 i privat sektor. Av disse har 69 prosent utdanning på grunnskolenivå eller videregående opplæring.

Fast/løs tilknytning

For å forstå mer om hvem de uorganiserte er, deler vi de uorganiserte inn etter hvor tett tilknytning de har til arbeidsmarkedet/arbeidsgiver. Vi vet at tilbøyeligheten til å organisere seg øker når en arbeidstaker har fast og forutsigbar tilknytning til arbeidsplassen. Det er også rimelig å anta at arbeidstakere med en løs arbeidsmarkedstilknytning må møtes på en annen måte i en rekrutteringsprosess enn grupper med fast tilknytning til arbeidsplassen. Vi skiller ut tre grupper:

- Fast tilknyttet (fast ansatt, minst ett års ansiennitet, lang deltid eller heltid)
- Mellomkategori (kort deltid, dvs. under 20 timer i uka, midlertidig ansatt eller fast ansatt med ansiennitet under ett år)
- Løst tilknyttet (studenter og andre som kombinerer annen hovedaktivitet⁴ med deltidsstilling)

I alle grupper er organisasjonsgraden høyest blant de med fast tilknytning og lavest blant de med løs tilknytning (se vedleggtabell 2 for flere detaljer). I offentlig sektor oppgir hele 88 prosent av de med fast tilknytning at de er medlem av en fagforening. I privat sektor er organisasjonsgraden i samme gruppe betydelig lavere – 43 prosent. Det er et gjennomgående trekk at organisasjonsgraden er lavere i grupper med en løsere tilknytning til arbeidslivet. Dette gjelder både privat og offentlig sektor. Det betyr at i disse gruppene er det en god del uorganiserte, men det betyr også at dette er grupper som er mer krevende å nå.

⁴ Dette kan være arbeidsledige, hjemmearbeidende, uføretrygdede eller alderspensjonister med deltidsstilling. Som oftest er dette personer som arbeider kort deltid (under 20 timer).

Tabell 4 Organisasjonsgrad etter bransje og tilknytning til arbeidsplassen. AKU 2013, 2014 og 2016.
Alle aldersgrupper.

	Tilknytning		
	Fast	Mellomkategori	Løs
Industri, olje, bygg m.m.	49	32	12
Privat service	34	24	14
Finans, rådgivning, IKT m.m.	42	32	24
Helse, undervisning, kultur m.m. i privat sektor	53	36	25
Privat sektor i alt	43	29	17
Offentlig sektor	88	63	46
N	18508	4155	1535

Tabell 5 Antall uorganiserte etter sektor og tilknytning. Beregnet med utgangspunkt i AKU 2013, 2014 og 2016. Estimater basert på SSBs oppblåsingsvekter.

	Fast tilknyttet	Mellomkategori (kort deltid, midlertidig ansatt eller nyansatt)	Løst tilknyttet (student etc.)
	Alle N= 10948.		
Vareproduksjon: Industri, olje, bygg, el og kraft, primær	209000	42000	9000
Privat service. Handel, transport, overnatting, servering, vakt, renhold m.m.	260000	90000	86000
Rådgivning: Finans, medier, rådgivning, IKT- m.m.	138000	28000	9000
Privat omsorg og kultur: Helse, sosial tjenesteyting, undervisning, kultur m.m. i privat regi	54000	24000	19000
Privat sektor i alt	662000	182000	122000
Offentlig sektor	76000	62000	31000
I alt	738000	245000	153000
	20 til 54 år N=8619		
Vareproduksjon: Industri, olje, bygg, el og kraft, primær	173000	33000	-
Privat service. Handel, transport, overnatting, servering, vakt, renhold m.m.	219000	75000	51000
Rådgivning: Finans, medier, rådgivning, IKT- m.m.	116000	25000	-
Privat omsorg og kultur: Helse, sosial tjenesteyting, undervisning, kultur m.m. i privat regi	46000	21000	10000
Privat sektor i alt	554000	152000	70000
Offentlig sektor	62000	49000	21000
I alt	616000	203000	91000

Tabell 4 og 5 viser:

- Vareproduksjon og privat service har størst antall uorganiserte. Vi finner 63% av de uorganiserte i disse to sektorene.
- I offentlig sektor er det ganske få uorganiserte blant de fast tilknyttede. Flertallet av de uorganiserte er på vei inn i jobb i det offentlige (nye, midlertidig ansatte etc.). Noen har kanskje ikke

tenkt å forbli i sektoren (for eksempel studenter med ekstrajobb). I all hovedsak vil spørsmålet om organisering i offentlig sektor dreie seg om å nå nye ansatte i samme grad som i dag. Et strategisk spørsmål for fagforbundene er om man også skal forsøke å nå de som har løs tilknytning, for eksempel ekstravakter og vikarer.

- I vareproduksjon og det vi har kalt rådgivning (finans, konsulent, IKT osv.) er det ganske få blant de uorganiserte som har en løs tilknytning til arbeidsmarkedet. Dette kan forklares med at man her løser arbeidsgiver fleksibilitetsutfordringene på andre måter enn ved midlertidig ansettelse og ekstrahjelp. I dette segmentet vil en styrking av organisasjonsgraden i hovedsak dreie seg om å nå arbeidstakere med fast tilknytning.
- I privat service finner vi mange uorganiserte med løs tilknytning, men også mange med en fastere tilknytning. Dette betyr at antallet som det er rimelig å kunne nå ved ordinære rekrutteringstiltak er lavere enn man kunne vente ut fra det høye antallet uorganiserte. Antall uorganiserte er likevel høyt også blant arbeidstakere med fast tilknytning til arbeidsplassen.
- Innen helse, sosial, utdanning, kultur, idrett, frivillige organisasjoner m.m. i privat regi er antallet uorganiserte lavere enn i de andre delene av privat sektor. Også her finner vi at ganske mange har en løsere tilknytning til arbeidsmarkedet. Flertallet av de uorganiserte finnes blant de som har en fast tilknytning. Et forhold som er verdt å reflektere over, er at dette delvis dreier seg om yrkesgrupper som er godt organisert i offentlig sektor. Det er dermed trekk ved organisasjons- og arbeidsforhold i offentlig sektor som bidrar til høy organisering, men som ikke overføres til noenlunde samme yrkesgrupper i privat sektor.

Arbeidslivsbarometeret viser (som vi kommer tilbake til) at drøye 40 prosent av de uorganiserte er motivert for medlemskap. Hvis vi ganger opp, kan man anta at dette dreier seg om drøyt 400 000 lønntakere – av knappe 1 million uorganiserte (738 000 + 245 000), jf. at Arbeidslivsbarometeret i hovedsak er representativt for den mer etablerte delen av arbeidsstyrken. Konsentrerer man seg om aldersgruppen 20 til 54 år, er antallet uorganiserte drøye 800 000 (616 000 + 203 000).

Kollektive partsforhold og små arbeidsplasser

Organisasjonsgraden varierer mye etter tilstedeværelsen av kollektiv partsforhold, for eksempel om det er fagforening/tillitsvalgt på arbeidsplassen og/eller om arbeidstakeren er dekket av tariffavtale. Dette er først og fremst et tema for privat sektor. I offentlig sektor dekkes alle av tariffavtale og det er nesten ingen arbeidsplasser uten en eller flere tillitsvalgte. I Levekårsundersøkelsen (LKU) spørres det om det er fagforening/tillitsvalgt på arbeidsplassen. Dette behøver ikke være tillitsvalgt for egen fagforening/en fagforening man anser som relevant å være medlem i.

Tabell 6 viser organisasjonsgraden etter kollektive partsforhold på arbeidsplassen. Tabellen er basert på informasjon fra LKU og viser at 67 prosent av lønntakerne i privat sektor oppgir å være organisert når de er dekket av tariffavtale og befinner seg på en arbeidsplass med fagforening til stede. Der det verken er fagforening eller tariffavtale, er organisasjonsgraden 13 prosent. Vi kan også se på hvordan dette gir forskjellig utgangspunkt for privat og offentlig sektor. Forskjellen i organisasjonsgraden mellom privat og offentlig sektor reduseres fra 40 prosentpoeng (alle) til 17 prosent (arbeidsplasser med

fagforening og arbeidstakere med tariffavtale) når vi sammenligner grupper med samme type partsforhold.

Tabell 6 Organisasjonsgrad etter type kollektive partsforhold (fagforening på arbeidsplassen og om arbeidstakeren omfattes av tariffavtale eller har individuell lønn). LKU 2013 og 2016. Privat sektor (N=8980).

	Tariffavtale	Ikke tariffavtale	Alle
Privat sektor - fagforening på arbeidsplassen	67	38	57
Privat sektor - ikke fagforening på arbeidsplassen	17	13	14
Alle i privat sektor.	59	25	43
Offentlig sektor – fagforening på arbeidsplassen	84	-	84
Offentlig sektor i alt	83	-	83

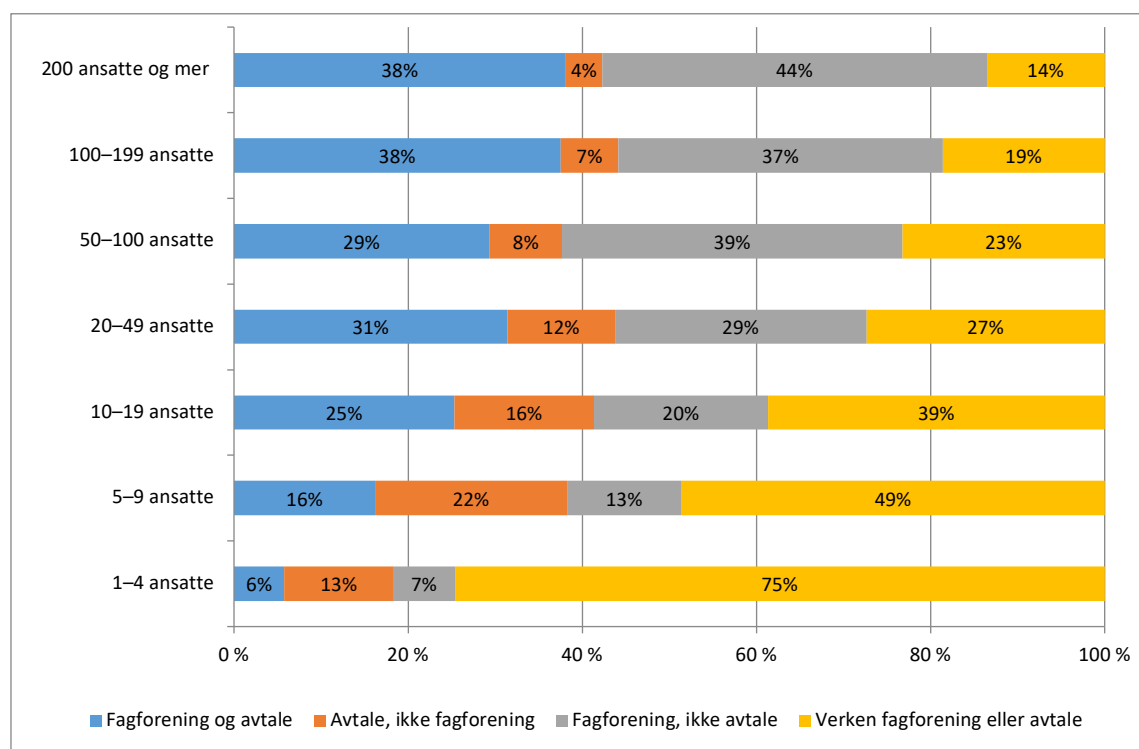
Bedriftsstørrelse påvirker både organisasjonsgrad og om arbeidstakerne/arbeidsplassen har tariffavtale og fagforening (tabell 6). Organisasjonsgraden i privat sektor varierer fra 22 prosent i de minste bedriftene til 61 prosent i de største. I offentlig sektor har arbeidsplassens størrelse lite å si. Effekten av bedriftsstørrelse blir mye mindre når vi kun ser på arbeidstakere i privat sektor som oppgir at de har fagforening på arbeidsplassen og at de omfattes av tariffavtale.

Tabell 7 Organisasjonsgrad etter størrelse på arbeidsplassen. LKU 2013 og 2016.

	Privat sektor		Offentlig sektor
	Alle	Tariffavtale og fagforening til stede	
1–4 ansatte	22	62	69
5–9 ansatte	25	54	75
10–19 ansatte	31	57	80
20–49 ansatte	40	62	80
50–100 ansatte	45	69	80
100–199 ansatte	56	74	83
200 ansatte og mer	61	77	86
N	9618	3896	5887

En viktig forklaring på at det er vanskelig å nå fram til arbeidstakere på små arbeidsplasser er at det ikke er noen kollektive institusjoner der (tillitsvalgte, klubb, tariffavtale). Om lag 80 prosent av de uorganiserte på små arbeidsplasser (under 10 ansatte) oppgir at det ikke er fagforening på arbeidsplassen (tall fra LKU). Blant uorganiserte på arbeidsplasser med minst 50 ansatte må vi i hovedsak se etter andre forklaringer. Her oppgir drøye 70 prosent at det er fagforening på arbeidsplassen. Figur 1

viser at de som vil organisere arbeidstakere på de minste virksomhetene i privat sektor vil møte arbeidsplasser uten kollektive partsforhold. På større arbeidsplasser er det sjelden å finne uorganiserte som ikke har en fagforening tilstede på arbeidsplassen. Det er imidlertid mange uorganiserte som sier at de ikke selv dekkes av tariffavtale. Dette vil være typisk for funksjonærer/ledere med individuell lønnsfastsettelse i større bedrifter. Det er også en god del uorganiserte som oppgir at deres lønns- og arbeidsvilkår fastsettes av tariffavtale selv om det ikke er fagforening på arbeidsplassen. I noen slike tilfeller vil arbeidsgiver følge tariffavtalen uten formelt å være bundet av den. I andre tilfeller vil arbeidsgiver være bundet av en tariffavtale som er inngått på et høyere nivå i en virksomhet. Arbeidstakere innen handel, overnatting og servering og bygg er overrepresentert blant de som oppgir at arbeidsgiver følger tariffavtalene selv om det ikke er fagforening på arbeidsplassen. Her vet vi at en del arbeidstakere oppgir at de dekkes av tariffavtale, selv om arbeidsgiver formelt ikke er bundet av avtale.



Figur 1 Uorganiserte i privat sektor etter hvilke kollektive institusjoner de har på arbeidsplassen/i arbeidsforholdet. Alle aldre. LKU 2013 og 2016. N= 5046.

Vi kan også bruke anslagene fra LKU (se inndelingen i figur 1) for å estimere antall uorganiserte på arbeidsplasser med og uten kollektive partsforhold. Vi gjør dette ved å legge fordelingene målt ved LKU til grunn for en antatt fordeling blant uorganiserte i privat sektor målt ved AKU (og dermed multipliserer vi også opp til et befolkningsanslag). Vi har gjort denne beregningen for de fire hovedkategoriene av bransjer i privat sektor (tabell 7). Vi minner om at dette er anslag basert på to ulike spørreundersøkelser, og dermed beheftet med større usikkerhet enn om vi kun hadde lagt en undersøkelse til grunn. Anslagene gir likevel en god pekepinn på hvordan kartet ser ut for forbund som skal styrke organisasjonsgraden. I tabell 8 oppsummerer vi kjennetegn ved uorganiserte arbeidstakere i de fire kategoriene ovenfor. Slike kjennetegn kan si noe om hvor lett eller vanskelig det er å organisere bedre i ulike segmenter og kategorier.

Tabell 8 Uorganiserte etter kollektive partsforhold. LKU 2013 og 2016. Privat sektor. Estimater

	Fagforening og tariffavtale	Kun tariffavtale, ikke fagforening	Kun fagforening, ikke tariffavtale	Verken fagforening eller tariffavtale	I alt
	Alle i privat sektor				
Vareproduksjon	70000	30000	84000	76000	260000
Privat service	111000	74000	91000	160000	436000
Rådgivning m.m.	30000	-	49000	87000	174000
Privat omsorg, undervisning og kultur m.m.	34000	18000	18000	28000	98000
I alt	244000	128000	243000	355000	970000
	20 til 54 år, privat sektor, fast/middels fast tilknytning				
Vareproduksjon	56000	24000	65000	58000	203000
Privat service	73000	52000	64000	103000	292000
Rådgivning m.m.	26000	-	40000	68000	140000
Privat omsorg, undervisning og kultur m.m.	22000	11000	12000	19000	64000
I alt	178000	94000	179000	250000	701000

Tabell 9 Fire grupper uorganiserte. Kjennetegn (kollektive partsforhold fra LKU), ganget opp med sysselsatte i AKU.

	Organisasjonsgrad	Antall uorganiserte	Kjennetegn ved arbeidstaker og arbeidsplasser.
Fagforening og tariffavtale	67 %	244 000 (25 %)	Halvparten i funksjonærer, halvparten i arbeideryrker. 2/3 i bedrifter med mer enn 20 ansatte – drøye 40 prosent i bedrifter med mer enn 50 ansatte. Er i gjennomsnitt yngre enn de organiserte.
Kun tariffavtale, ikke fagforening	16 %	128 000 (15 %)	50 % er i arbeideryrker /serviceyrker Nesten halvparten er ansatt i bedrifter med under 10 ansatte (små bedrifter som følger tariffen eller som er bundet av avtale som inngås høyere opp?)
Individuell lønn på arbeidsplass med fagforening	38 %	243 000 (23 %)	80 % er ledere eller funksjonærer, det vil si grupper som ikke omfattes ikke av arbeideroverenskomstene.
Verken fagforening eller tariffavtale	13 %	355 000 (37 %)	54 % i bedrifter med under 10 ansatte, drøye 70 prosent i under 20 ansatte. Dette fenomenet finnes knapt nok i bedrifter med over 50 ansatte

Det er om lag 1 million uorganiserte i privat sektor:

- En av fire er på arbeidsplasser der det er fagforening og tariffavtale, men arbeidstakeren er uorganisert. Alt annet likt, er dette gruppen som det vil være lettest å nå, men en del kan være vanskelig å organisere fordi de har hatt anledning til å vurdere fordeler og ulemper ved fagforeningsmedlemskap. Andelen organiserbare kan være lav noe vi kommer tilbake til senere i notatet. Vi finner en god del av de uorganiserte på større arbeidsplasser, og det er både arbeidere og funksjonærer blant de uorganiserte. De uorganiserte er yngre enn gjennomsnittet, noe som tyder på at det er en del som ennå ikke er spurt eller som venter med medlemskap til de vet om de blir i jobben/bransjen.
- En drøy tredjedel av de uorganiserte befinner seg på arbeidsplasser uten fagforening og tariffavtale. Dette er den gruppen som er mest krevende å nå. I tillegg til at arbeidsplassene er små, vil utfordringen for en del forbund ikke bare være å verve medlemmer men også å bygge klubb og kreve tariffavtale. Dette gjelder særlig for arbeiderforbundene. Mange av arbeidsplassene er små, noe som innebærer at man må nå ut på mange arbeidsplasser for øke organisasjonsgraden.
- En av seks uorganiserte er på en arbeidsplass uten fagforening, samtidig som de oppgir at de omfattes av tariffavtale. Dette er først og fremst noe som forekommer innen privat service. Man kan anta at dette enten er virksomheter med tariffavtale eller virksomheter som har valgt å følge hele/deler av tariffavtalen. Det kan bety at veien til organisering ikke er så lang verken

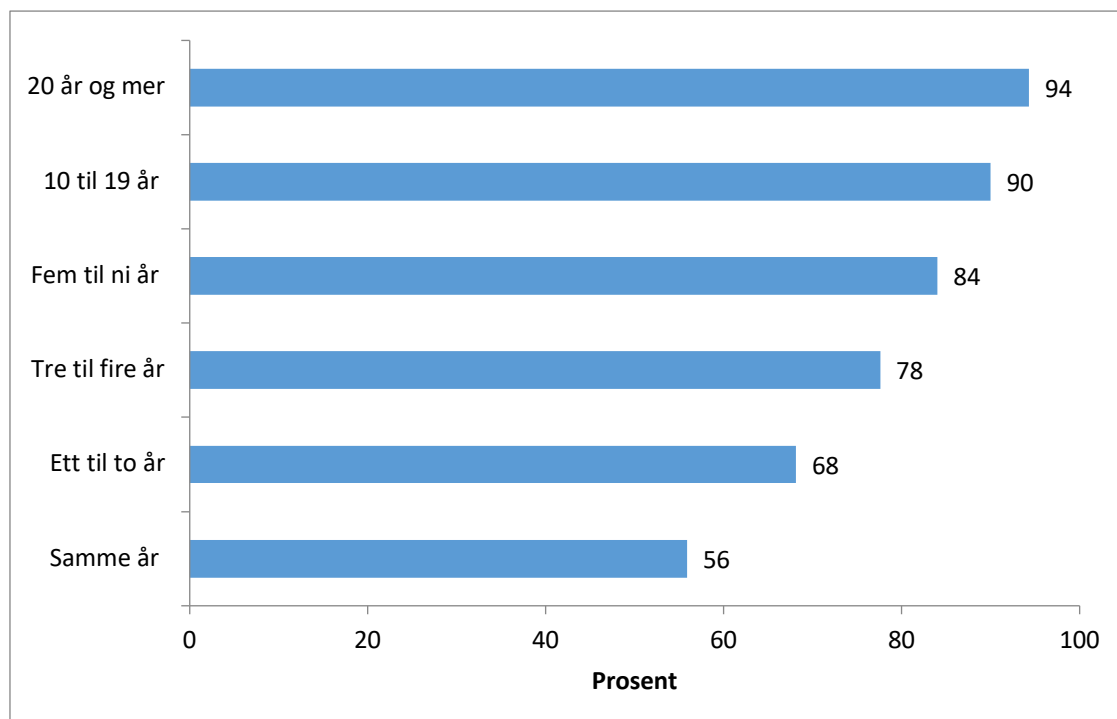
for arbeidstakerne eller arbeidsgiver, og at arbeidsgiver kan se det som en fordel å få en tillitsvalgt på plass.

- Om lag en fjerdedel oppgir at de har individuell lønnsfastsettelse, men at det er fagforening på arbeidsplassen. Dette er i hovedsak ledere eller funksjonærer, og mange befinner seg på større arbeidsplasser. Også her kan forholdene ligge til rette for økt organisering, men en del av disse er trolig på arbeidsplasser hvor de tilstedeværende fagforening(e) ikke oppfattes som aktuell for dem.

Uorganiserte i offentlig sektor

De fleste uorganiserte befinner seg i privat sektor. Det er imidlertid om lag 168 000 uorganiserte i offentlig sektor, noe som utgjør om lag 20 prosent av lønnsstakerne i offentlig sektor. Uorganiserte i offentlig sektor dekkes av tariffavtale, og vil nesten uten unntak befinne seg på arbeidsplasser med et organisasjonstilbud i form av en/flere fagforeninger.

- Et flertall har løs eller middels fast tilknytning til arbeidsmarkedet slik vi har definert det tidligere. Vi finner først og fremst uorganiserte blant de som er nyansatte, har midlertidig stilling eller er ekstrahjelp med liten stillingsbrøk.
- Det er få uorganiserte blant arbeidstakere med lang ansiennitet på arbeidsplassen (se figur 2 for organisasjonsgrad etter ansiennitet).
- Drøye 70 prosent av de uorganiserte i offentlig sektor jobber i kommunal- eller fylkeskommunal sektor. Resten er enten statlig ansatte eller ansatt i helseforetakene.



Figur 2 Organisasjonsgrad etter ansiennitet på arbeidsplassen. Offentlig sektor. AKU 2013, 2014 og 2016. N= 8748.

I offentlig sektor er spørsmålet i mange tilfeller ikke om, men hvor, en arbeidstaker velger å organisere seg. Det er likevel en god del uorganiserte blant midlertidig ansatte og arbeidstakere med små stillinger (under 20 timer).

3. Hvem kan tenke seg å bli fagorganisert?

Data

Analysen baserer seg på Arbeidslivsbarometeret 2013-2017. Disse årgangene dekker alle spørsmål som er inkludert i analysen. Vi har 4021 uorganiserte respondenter har svart på alle spørsmålene som inngår i analysen. Disse respondentene utgjør vårt utvalg.

Vår avhengige variabel er svaret på spørsmålet: «Kunne det være aktuelt for deg å være medlem av en fagforening?» Vi vil finne hvilke faktorer som påvirker svargivingen på dette spørsmålet

De som svarer «Ja, absolutt» og «Ja, kanskje» er kodet 1, mens de som svarer «Nei, lite aktuelt» er kodet 0. Svarkategoriene «Ja, absolutt» og «Ja, kanskje» defineres som organiserbare. De øvrige svarene «Vet ikke/Ikke aktuelt» er utelatt fra analysen. Vi sammenligner med andre ord de som kunne tenke seg å bli fagforeningsmedlemmer, med de som ikke kunne tenke seg det.

Vi har foretatt en logistisk regresjonsanalyse med fagforeningsinteresse som avhengig variabel. Analysen viser hvorvidt sannsynligheten for å si seg interessert i fagorganisering øker eller avtar med gruppekjennetegn. Regresjonskoeffisientene er oddsrater. Oddsrate er multiplikative, og en oddsrate over 1 viser hvor mange ganger oddsen for å uttrykke interesse i fagforeningsmedlemskap øker med en enhets økning på den aktuelle koeffisienten. En oddsrate under 1 viser hvor mange ganger oddsen for å vise interesse for fagforeningsmedlemskap avtar med en verdi økning på den aktuelle koeffisienten.

Resultater

41 prosent av de uorganiserte oppgir at de er interessert (absolutt/kanskje) i å fagorganisere seg. Dette er et høyt prosenttall – og vi skal senere vise hvor mange arbeidstakere dette utgjør. Først skal vi vise hvordan denne interessen avhenger av bransje, utdanning og alder. Interessen er størst i offentlig sektor, minst i vareproduksjon.

Tabell 10 Interesse for fagorganisering blant uorganiserte etter bransje

	Ikke interessert	Interessert	Total
Vareproduksjon	68	32	100
Privat service	65	35	100
Finans, IKT, medier	61	39	100
Helse, sosial, kultur	56	44	100
Offentlig sektor	47	53	100

I tabell 11 ser vi nærmere på utdanningsnivå innen hver bransje. Da ser vi at den høyere fagforeningsinteressen i offentlig sektor gjelder for alle utdanningsgrupper. Det er innen vareproduksjon at interessen for fagorganisering er lavest i (så godt som) alle utdanningsgrupper. Vi ser videre at det er blant de uorganiserte med videregående allmennfag som høyeste fullførte utdanning hvor forskjellen mellom bransjene er minst.

Tabell 11 Fagforeningsinteresse blant uorganiserte fordelt etter bransje og utdanning

		Ikke interessert	Interessert	Total
Grunnskole	Vareproduksjon	68	32	100
	Privat service	63	37	100
	Finans, IKT, medier	63	37	100
	Helse, sosial, kultur	65	35	100
	Offentlig sektor	45	55	100
Videregående allmenn	Vareproduksjon	66	34	100
	Privat service	67	33	100
	Finans, IKT, medier	59	41	100
	Helse, sosial, kultur	52	48	100
	Offentlig sektor	55	45	100
Yrkesfag	Vareproduksjon	72	28	100
	Privat service	60	40	100
	Finans, IKT, medier	67	33	100
	Helse, sosial, kultur	50	50	100
	Offentlig sektor	52	48	100
Høyere utdanning inntil 4 år	Vareproduksjon	68	32	100
	Privat service	66	34	100
	Finans, IKT, medier	61	39	100
	Helse, sosial, kultur	60	40	100
	Offentlig sektor	43	57	100
Høyere utdanning 4 år og mer	Vareproduksjon	62	38	100
	Privat service	62	38	100
	Finans, IKT, medier	58	42	100
	Helse, sosial, kultur	52	48	100
	Offentlig sektor	40	60	100

Som vist i tabell 12 er alder avgjørende for interesse. De variasjonene mellom bransjer vi så over kan være en effekt av ulik alderssammensetning. Ser vi på interessen i ulike aldersgrupper fordelt på bransjer så får vi fram at det er meget stor forskjell mellom aldersgruppene. Interessen synker med økende alder. I samtlige bransjer er de unge mest interessert. Det er fortsatt i offentlig sektor interessen er størst - med et lite unntak for de under 24. Om lag halvparten av de uorganiserte under 36 år uttrykker interesse for fagorganisering. Interessen er betydelig i alle bransjer. Også opp til 46 år er interessen stor (mer enn 4 av 10) også innenfor «finans, IKT, medier» og «helse, sosial, kultur».

Tabell 12 Fagforeningsinteresse blant uorganiserte fordelt etter bransje og alder

		Ikke inter- essert	Interessert	Total
25-35	Vareproduksjon	53	47	100
	Privat service	52	48	100
	Finans, IKT, medier	43	57	100
	Helse, sosial, kultur	43	57	100
	Offentlig sektor	32	68	100
36-45	Vareproduksjon	64	36	100
	Privat service	66	34	100
	Finans, IKT, medier	58	43	100
	Helse, sosial, kultur	53	47	100
	Offentlig sektor	43	57	100
46-55	Vareproduksjon	74	26	100
	Privat service	63	37	100
	Finans, IKT, medier	68	32	100
	Helse, sosial, kultur	60	40	100
	Offentlig sektor	48	52	100
Over 55	Vareproduksjon	76	24	100
	Privat service	80	20	100
	Finans, IKT, medier	81	19	100
	Helse, sosial, kultur	78	22	100
	Offentlig sektor	69	31	100

Vi har så langt sett på hvordan interessen varierer med bransje, utdanning og alder. Men hva er det så som øker eller reduserer sannsynligheten for fagforeningsinteresse? Dette kan besvares ved hjelp av regresjonsanalyser. I slike analyser legger vi stegvis inn faktorer som vi antar kan ha betydning. Dermed får vi fram om betydningen av en faktor (f.eks. offentlig sektor) helt eller delvis skyldes andre faktorer som f.eks. alder.

Regresjonsanalyse

Den første modellen i tabell 13 inkluderer kjønn og alder som uavhengige variabler. Resultatene viser at kvinners tilbøyelighet til å si at de er interessert i å fagorganisere seg er 1,284 ganger høyere enn menns. Oddsene for at yngre uttrykker interesse i fagorganisering er mange ganger høyere enn for den eldste gruppen over 55. Arbeidstakere inntil 24 år har 5 ganger så høy odds for å oppgi interesse for fagorganisering. Kjønn og alder gir en 3,9 prosent bedre forklaringskraft sammenlignet med gjennomsnittet alene.

Den andre modellen inkluderer bransje, sektor og antall ansatte i bedriften som uavhengige variabler, i tillegg til kjønn og alder. Det er ingen signifikant sammenheng mellom bransje og interesse for fagorganisering, men vi finner en signifikant sammenheng mellom interesse og sektor. Ansatte i offentlig sektor og offentlige eide selskap har henholdsvis 1,564 og 1,854 ganger høyere odds for å oppgi interesse for fagorganisering, sammenlignet med ansatte i privat sektor. Bedriftsstørrelse har ingen betydning for interessen for fagorganisering. Det er verdt å merke seg at etter kontroll for bransje, sektor og antall ansatte er det ikke lengre en høyere odds for fagorganisering blant kvinner enn blant menn. Modell 2 gir 5,4 prosent bedre forklaringskraft enn en "tom" modell av gjennomsnittlig interesse for fagorganisering.

Modell 3 inkluderer eksisterende tariffavtale som forklaringsvariabel. De som allerede er helt eller delvis dekket av en tariffavtale har 1,902 ganger så høy odds for å uttrykke interesse for fagorganisering, sammenlignet med de som har en privat avtale. Også personer som ikke vet hvorvidt de er dekket av avtale, har 1,707 ganger så høy odds for å oppgi interesse. Å inkludere kontroll for tariffavtale fører til at sammenhengen mellom interesse og offentlig sektor ikke lengre er signifikant, og koeffisienten for offentlig eiet selskap er noe redusert. Det er også høyere fagforeningsinteresse i middels store selskap (51-100 ansatte) sammenlignet med store selskap med over 500 ansatte. Modell 3 har 6,7 prosent bedre forklaringskraft enn gjennomsnittstallene alene.

Modell 4 tar inn kontroll for hvorvidt arbeidstakerne holder positive holdninger til fagforeninger, eller om de har negative holdninger til fagforeninger. I denne modellen er det bare alder, tariffavtale og holdninger som signifikant øker oddsen for å være interessert i fagforeninger. De som er dekket av en tariffavtale har 1,889 ganger så høy odds for å uttrykke interesse. Variablene for fagforeningsholdninger har 5 verdier, og for hver enhets økning i positive fagforeningsholdninger, så øker oddsen for å oppgi fagforeningsinteresse med 2,886 ganger. Motsvarende reduseres oddsen for å oppgi fagforeningsinteresse med 0,562 ganger. Modell 4 har 21,9 prosent bedre forklaringskraft sammenlignet med gjennomsnittet av fagforeningsinteresserte.

Hva betyr dette? De tre faktorene som øker sannsynligheten for å uttrykke interesse er positive holdninger, alder og tariffavtale. Negative holdninger reduserer sannsynligheten.

Tabell 13 Regresjonstabell med fagforeningsinteresse som avhengig variabel

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
	OR	SE	OR	SE	OR	SE	OR	SE
Kvinne	1,315***	0,100	1,214*	0,096	1,172*	0,093	0,886	0,079
Alder (ref: Over 55)								
Inntil 24	5,309***	1,729	4,698***	1,552	3,859***	1,286	5,278***	1,938
25-35	3,496***	0,420	3,424***	0,417	3,251***	0,402	4,122***	0,571
36-45	2,232***	0,248	2,195***	0,248	2,083***	0,238	2,863***	0,367
46-55	1,623***	0,175	1,635***	0,179	1,615***	0,179	2,141***	0,264
Bransje (ref: Vareproduksjon)								
Privat service			1,052	0,111	1,051	0,112	1,022	0,121
Finans, IKT, media			1,142	0,137	1,197	0,146	1,038	0,140
Helse og sosial			1,214	0,192	1,152	0,185	1,018	0,179
Offentlig sektor			1,936***	0,249	1,429**	0,193	1,407*	0,212
Antall ansatte (ref: Over 500)								
Under 10			0,858	0,105	0,971	0,121	0,810	0,112
10-20			0,983	0,124	1,071	0,137	0,837	0,119
21-50			1,127	0,132	1,204	0,143	1,163	0,154
51-100			1,176	0,165	1,266	0,180	1,116	0,175
101-250			1,085	0,154	1,114	0,160	0,958	0,152
251-500			1,121	0,197	1,193	0,213	1,034	0,205
Vet ikke			1,440	0,388	1,518	0,412	1,016	0,298
Tariffavtale (ref: privat avtale)								
Helt eller delvis regulert av tariffavtale					1,956***	0,166	1,945***	0,185
Annet					0,878	0,268	1,013	0,335
Ukjent					1,933**	0,399	1,741*	0,406
Positive fagforeningsholdninger							2,677***	0,174
Negative fagforeningsholdninger							0,550***	0,032
Kontant								
N	3254		3254		3254		3254	
Pseudo R2	0,038		0,05		0,065		0,212	

4. Antall organiserbare

Vi har sett på organisasjonsgrader og antall uorganiserte i ulike bransjer og grupper (avsnitt 2). Vi har også sett på hva som kjennetegner de som er positive til å organisere seg, i betydningen at de svarer «Ja, absolutt» eller «Ja, kanskje».

Blant de uorganiserte er det særlig unge som sier at de er interessert i et medlemskap. Andelen som sier at de kan være interessert i et medlemskap er 56 prosent blant arbeidstakere fra 25 til 35 år og 30 prosent blant de som er 55 år og mer (jf. tabell 14). Det er ikke vesentlige forskjeller etter utdanning. Det er også forskjeller etter sektor, og om arbeidstakeren dekkes av tariffavtale eller ikke. Andelen som er positiv til et medlemskap er høyest blant arbeidstakere som dekkes av tariffavtale (og som dermed sannsynligvis har tillitsvalgt/fagforening på arbeidsplassen). Vi har også sett på andelen som er positiv til et medlemskap etter bransje. Også her ser vi at forskjellene mellom arbeidstakere med og uten tariffavtale er langt større enn forskjellen mellom bransjene.

Tabell 14 Andel uorganiserte som er interessert i medlemskap etter alder, utdanning og om arbeidstakeren dekkes av tariffavtale. AB 2014 – 2017. N= 3750. Unntatt arbeidstakere med stillinger på under 10 timer.

	Tariffavtale privat sektor	Ikke tariffavtale offentlig sektor	Offentlig sektor	Alle
Alder				
20 til 34 år	54	48	71	56
35 til 54 år	49	33	54	42
55 år og mer	39	23	40	30
Utdanning				
Til og med VGO/påbygning	45	30	51	38
U og H 2 år og mer	52	37	59	45
Alle	48	33	55	42

Tabell 15 Andel uorganiserte som er interessert i medlemskap etter bransje og om arbeidstakeren dekkes av tariffavtale. Unntatt arbeidstakere med stillinger på under 10 timer. AB 2014 – 2017. N= 3750.

	Tariffavtale	Ikke tariffavtale	Alle
Vareproduksjon	47	27	34
Privat service	46	31	37
Rådgivning m.m.	52	38	42
Privat omsorg, helse m.m.	45	35	41
Privat sektor i alt	48	33	39 (44)
Offentlig sektor	56	-	56
I alt	50	33	41

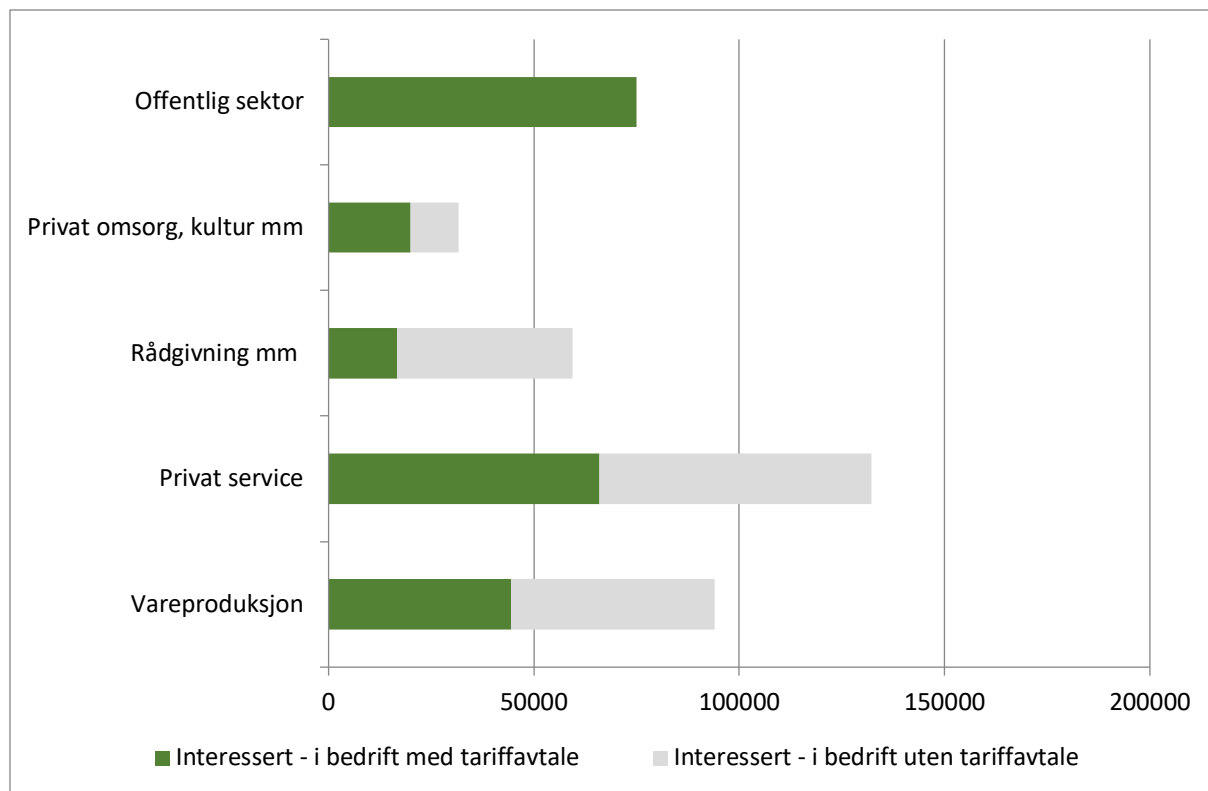
Arbeidslivsbarometeret (AB) dekker en mer stabil/fast tilknyttet del av arbeidstakeren enn det AKU og LKU gjør. Vi kan justere AKU og LKU slik at disse undersøkelsene i større grad ligner utvalget i AB. Vi gjør dette ved å se bort fra de yngste arbeidstakerne (arbeidstakere under 20 år) og ved å se bort fra studenter og andre med ekstrajobb. I LKU har vi ikke opplysninger om hovedaktivitet (egendefinert), så vi har sett bort fra arbeidstakere med en ukentlig arbeidstid på under 10 timer.

- Andelen som oppgir at de kan være interessert i et medlemskap ligger mellom 45 og 55 prosent blant uorganiserte som dekkes av tariffavtale. Dette gjelder for aldersgruppen 20 til 54 år, uavhengig av bransje og sektor. De fleste forskjellene er ikke statistisk signifikante.
- Blant arbeidstakere som ikke dekkes av tariffavtale, er andelen som er interessert i et medlemskap lavere, og ligger i hovedsak mellom 30 og 40 prosent.
- Unntak er uorganiserte i offentlig sektor og unge arbeidstakere i virksomheter uten tariffavtale. Her er andelen positive høyere, og disse gruppene skiller seg signifikant fra arbeidstakere i privat sektor/arbeidstaker over 35 år.
- De eldste arbeidstakerne (gruppen over 54 år) skiller seg ut ved at gruppen som er interessert i et medlemskap er lavere (signifikant) i alle de tre kategoriene vi ser på her.

I de videre analysene legger vi til grunn at 48 prosent av arbeidstakere i privat sektor som dekkes av tariffavtale kan være interessert i et medlemskap, og at andelen er 33 prosent blant arbeidstakere uten tariffavtale. For offentlig sektor bruker vi anslaget på 56 prosent. Vi skiller ikke mellom utdanningsgruppene, siden andelen som oppgir at de kan være interessert i et medlemskap ikke varierer vesentlig mellom arbeidstakere med høyere utdanning og arbeidstakere med utdanning på lavere nivå. Vi kombinerer informasjon fra AKU (antall uorganiserte etter ulike kjennetegn) og LKU (anslag på hvor stor andel av uorganiserte arbeidstakere i en bransje eller gruppe som har tariffavtale). Figurene nedenfor viser våre anslag på om lag hvor mange lønntakere som kan være interessert i et medlemskap, fordelt på ulike kjennetegn. I AKU og LKU ser vi bort fra arbeidstakere med en løs tilknytning, det vil si studenter/andre med ekstrajobb.⁵

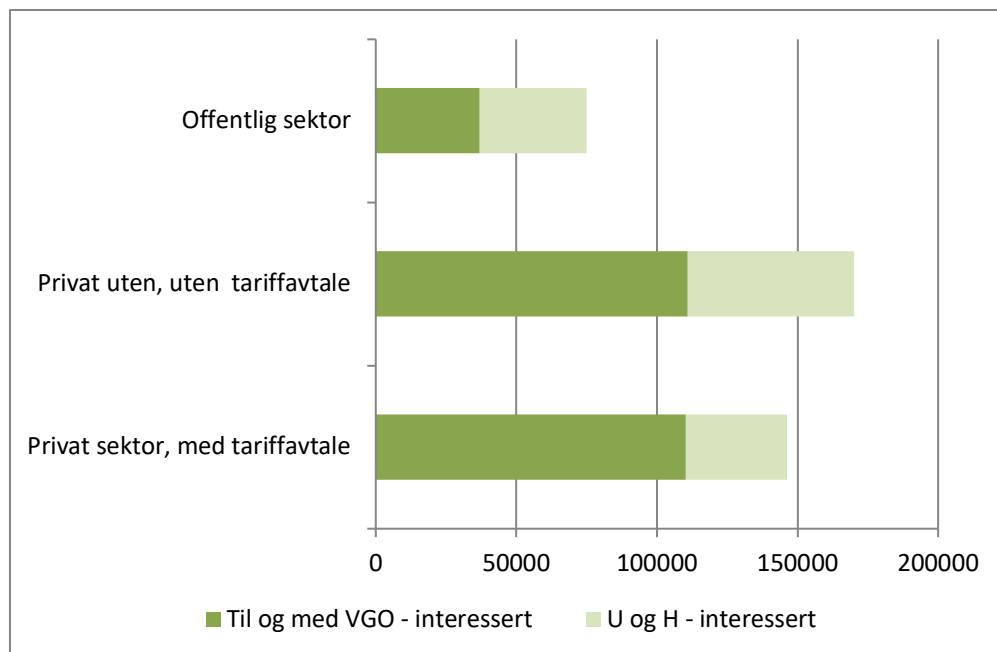
I figur 3 har vi laget et estimat på hvor mange uorganiserte som sier at de kan være interessert i å organisere seg, fordelt etter bransje. Vi har i tillegg laget anslag på om disse omfattes av tariffavtale eller ikke (som er en indikator på om det er kollektive partsforhold eller ikke på arbeidsplassen). Våre anslag tyder på at om lag 400 000 av de om lag 950 000 uorganiserte i alderen 20 til 66 år kan være interessert i et medlemskap. I privat service og vareproduksjon fordeler disse seg om lag likt på grupper med og uten tariffavtale. Innen rådgiving, medier, IKT m.m. er det få interesserte i bedrifter med tariffavtale.

⁵ I LKU har man ikke spørsmålet om «hovedsakelig aktivitet» og vi kan derfor ikke skille ut studenter og andre med annen hovedaktivitet. Vi har derfor sett bort fra arbeidstakere med en avtalt/vanlig arbeidstid på under 10 timer eller mindre.



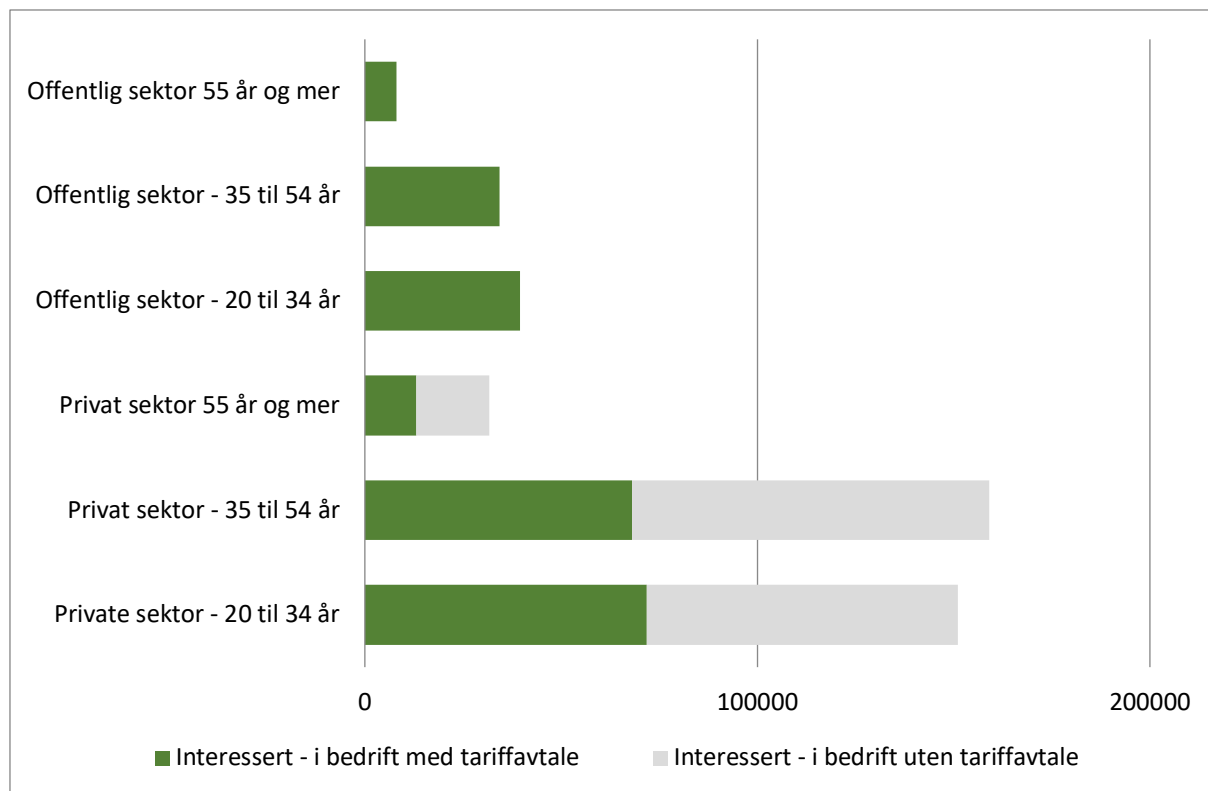
Figur 3 Anslag på antall uorganiserte som kan være interessert i å organisere seg. Etter bransje og om arbeidstakeren dekkes av tariffavtale/ikke. Basert på AKU, LKU og AB. Arbeidstakere 20 til 66 år.

Vi kan også se på antall interesserte etter arbeidstakernes utdanningsnivå. I privat sektor er det drøye 220 000 uorganiserte uten høyere utdanning som oppgir at de kan være interessert i å organisere seg. Det er færre potensielle medlemmer – målt ved interesse – blant arbeidstakere med høyere utdanning. En forklaring er at det er få med høyere utdanning i privat sektor som har tariffavtale (og dermed et partsforhold på arbeidsplassen) uten å være organisert. Dette har å gjøre med måten tariffbinding skjer for funksjonærer i privat sektor. Funksjonærgruppene har dermed ikke samme potensielle drahjelp av at uorganiserte trekkes med i et kollektivt fellesskap gjennom en tariffavtale som gjøres gjeldende for alle innen yrkesgruppen.



Figur 4 Anslag på antall uorganiserte som kan være interessert i å organisere seg. Etter utdanningsnivå og om arbeidstakeren dekkes av tariffavtale/ikke. Basert på AKU, LKU og AB. Arbeidstakere 20 til 66 år.

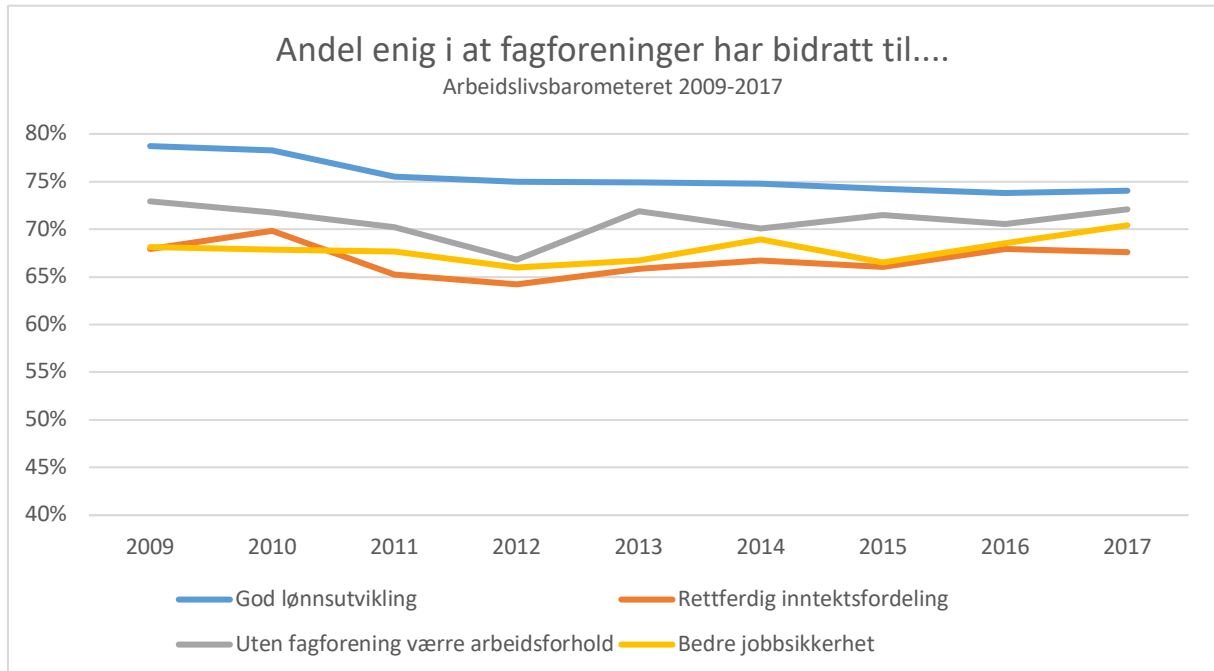
Til slutt ser vi på hvordan uorganiserte – og potensielle medlemmer – fordeler seg etter alder. Arbeidslivsbarometeret viser at unge arbeidstakere oftere oppgir at de kan være interessert i et medlemskap. Samtidig teller aldersgruppen 35 til 54 år mange ansatte. Det er betydelige grupper potensielle medlemmer både blant de yngste og i aldersgruppen 35-54 år.



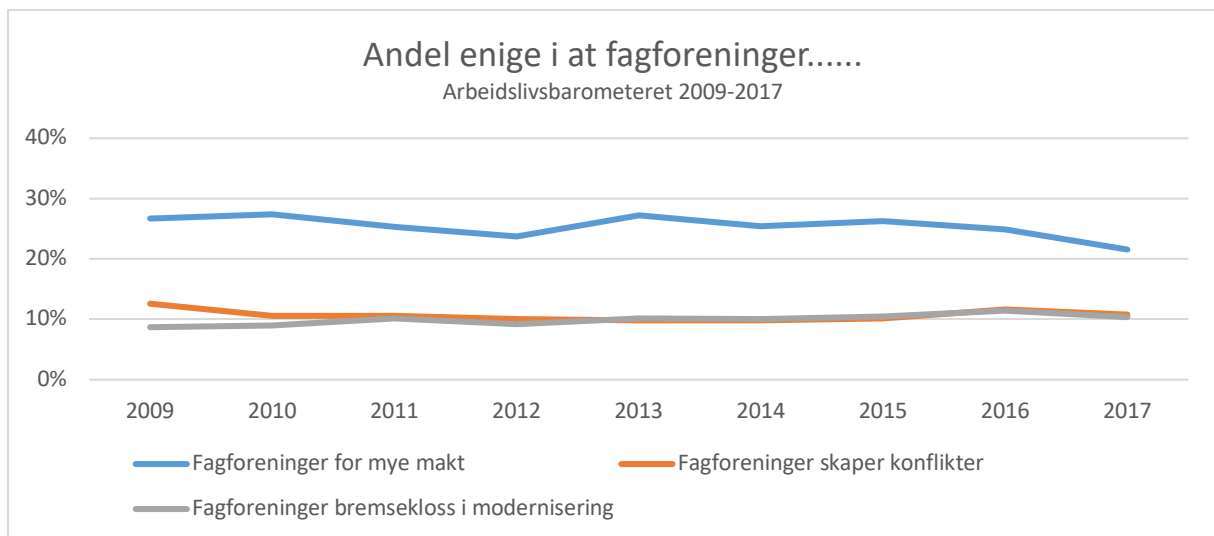
Figur 5 Anslag på antall uorganiserte som kan være interessert i å organisere seg. Etter alder og sektor. Basert på AKU, LKU og AB. Arbeidstakere 20 til 66 år.

5. Er det holdningene det er noe «galt» med?

Arbeidslivsbarometeret har målt holdninger til fagforeninger blant arbeidstakerne årlig. Understående figurer viser grad av enighet med henholdsvis positive og negative påstander. Det er en generell positiv holdning til fagorganisering blant arbeidstakerne.



Figur 6 Enighet i positive påstander om fagforeninger. Arbeidslivsbarometeret 2009-2017. N 2009=1001, N 2010-2017= 2675-4755



Figur 7 Enighet i negative påstander om fagforeninger. Arbeidslivsbarometeret 2009-2017. N 2009=1001, N 2010-2017= 2675-4755

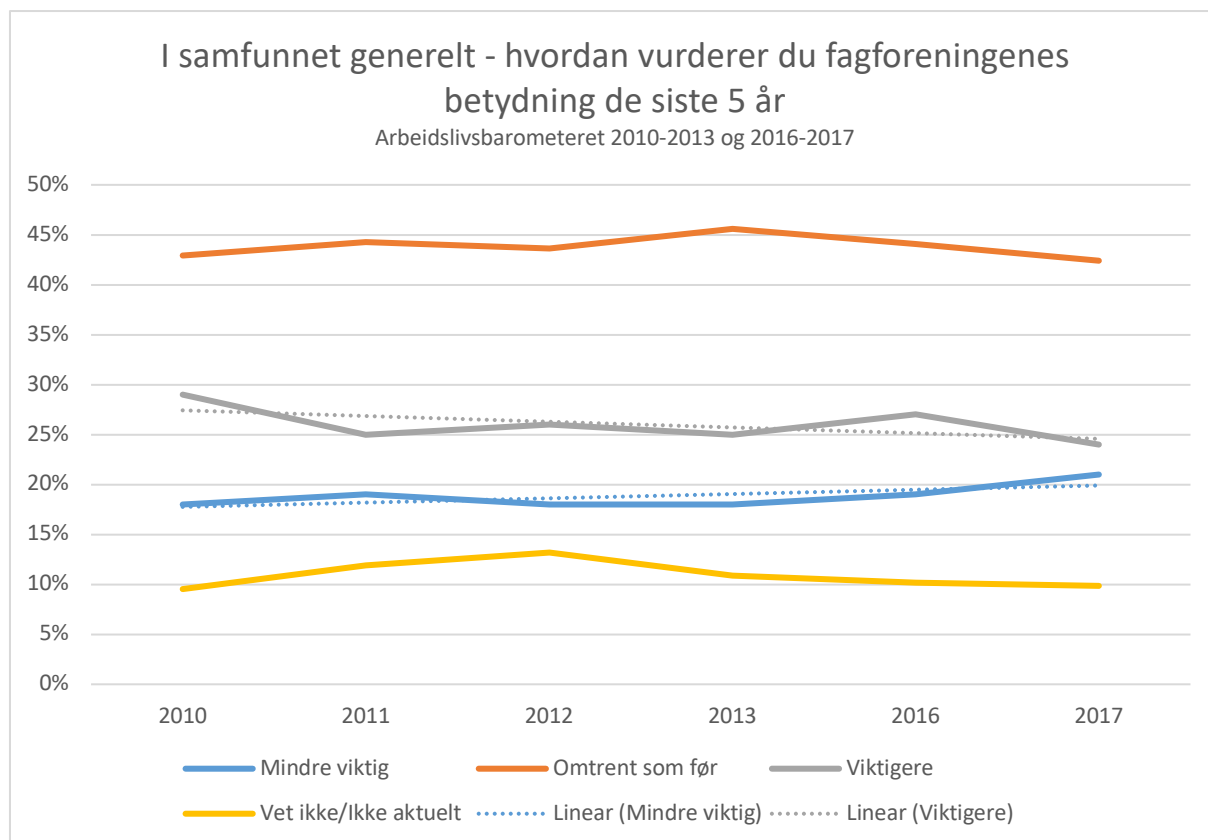
Figurene viser:

- Enighet i positive påstander er mye større enn enighet i negative påstander.
- Stabilitet i holdninger. De positive enighetene varierer med mellom 2 og 5 prosentpoeng i tidsperioden. De negative varierer enda mindre.

Selv om AB har en overrepresentasjon av fagorganiserte og fast ansatte, så er denne skjevheten konstant i tidsperioden. En endring i holdninger til fagforeninger skulle derfor gi seg utslag i svargivning på påstandene. Slike utslag finner vi ikke, det tyder på at holdningene til fagforeninger er stabile og positive.

I AB stiller vi også spørsmål om stemmegivning ved siste stortingsvalg. Regresjonsanalyser viser at sannsynligheten for å være interessert i fagforeningsmedlemskap etter partitilhørighet henger sammen med holdninger: Partivalg er et resultat av holdninger, men har ingen selvstendig signifikant påvirkning på fagforeningsinteresse. Allikevel og ikke overraskende; vi finner en positiv sammenheng mellom velgere som stemte rød/grønt og fagforeningsinteresse blant uorganiserte og motsatt; en negativ sammenheng blant de som stemte på partiene som utgjør regjeringsgrunnet.

Vi har jevnlig spurt om synet på fagforeningers betydning. Her kan vi muligens spore en svak tendens til svekkelse etter regjeringsskiftet i 2013.



Figur 8 Vurdering av fagforeningenes betydning. Arbeidslivsbarometeret 2010-2013 og 2016-2017. N 2010-2017= 2675-4755

For så vidt er stabiliteten i holdningsdataene konsistent med organisasjonsgraden. Ettersom organisasjonsgraden tross alt er ganske stabil, så ville det være overraskende om holdningene endret seg dramatisk på kort sikt.

Vi så i regresjonen i tabell 13 at holdninger til fagbevegelsen påvirket hvilken innstilling uorganiserte har til å organisere seg. Vi følger opp dette i noen enklere analyser. Vi har valgt ut seks ulike indikatorer for holdninger til fagforeningenes rolle i arbeidslivet, og ser på hvor mange som svarer positivt på minst fire av disse seks.⁶ Dette definerer vi som grupper som er overveiede positive til kollektiver reguleringer/sterk fagbevegelse.

I figur 9 ser vi at de som er positive til/interessert i et medlemskap er langt mer positive til fagbevegelses rolle i arbeidslivet, enn de som sier det ikke er aktuelt å melde seg inn. Medlemmene er imidlertid ikke overraskende mest positive. Sett fra et rekrutteringsperspektiv er det likevel viktig å merke seg de som signaliserer interesse for et medlemskap og er positive til det vi forbinder med et kollektivt organisert arbeidsliv. Gruppen skiller seg vesentlig fra de som sier at medlemskap ikke er aktuelt, noe som tyder på at dette er arbeidstakere som etterspør arbeidstakernes tradisjonelle «produkter» knyttet til lønn og reguleringer i arbeidslivet.

Vi har sett om det er noen grupper som skiller seg ut. Funnene kan oppsummeres som følger:

- Mønsteret er gjennomgående for alle kategorier arbeidstakere; de som er interessert i et medlemskap er positive til fagbevegelses rolle i arbeidslivet/kollektive reguleringer som målt ved vår indeks.
- Det er ingen forskjeller mellom arbeidstakere med høyere utdanning og arbeidstakere med utdanning til og med videregående opplæring med tanke på interesse. De som er interessert i et medlemskap er like positive til den kollektive organiseringen uansett om de har høyere eller lavere utdanning.
- Det er heller ikke noen vesentlige forskjeller etter alder. Det vil si at vi ikke finner tegn til at unge medlemmer – eller unge som kan tenke seg å bli medlem – er mer kritiske til et kollektivt regulert arbeidsliv.
- Vi finner ulik andel interessert i ulike kategorier. Men uorganiserte som signaliserer interesse for et medlemskap er i hovedsak positive til den tradisjonelle rollen som arbeidstakerorganisasjoner i det norske arbeidslivet har når det gjelder lønn, medbestemmelse og reguleringer.

⁶ Fagforeninger er viktige for å oppnå en god lønnsutvikling (delvis/helt enig)

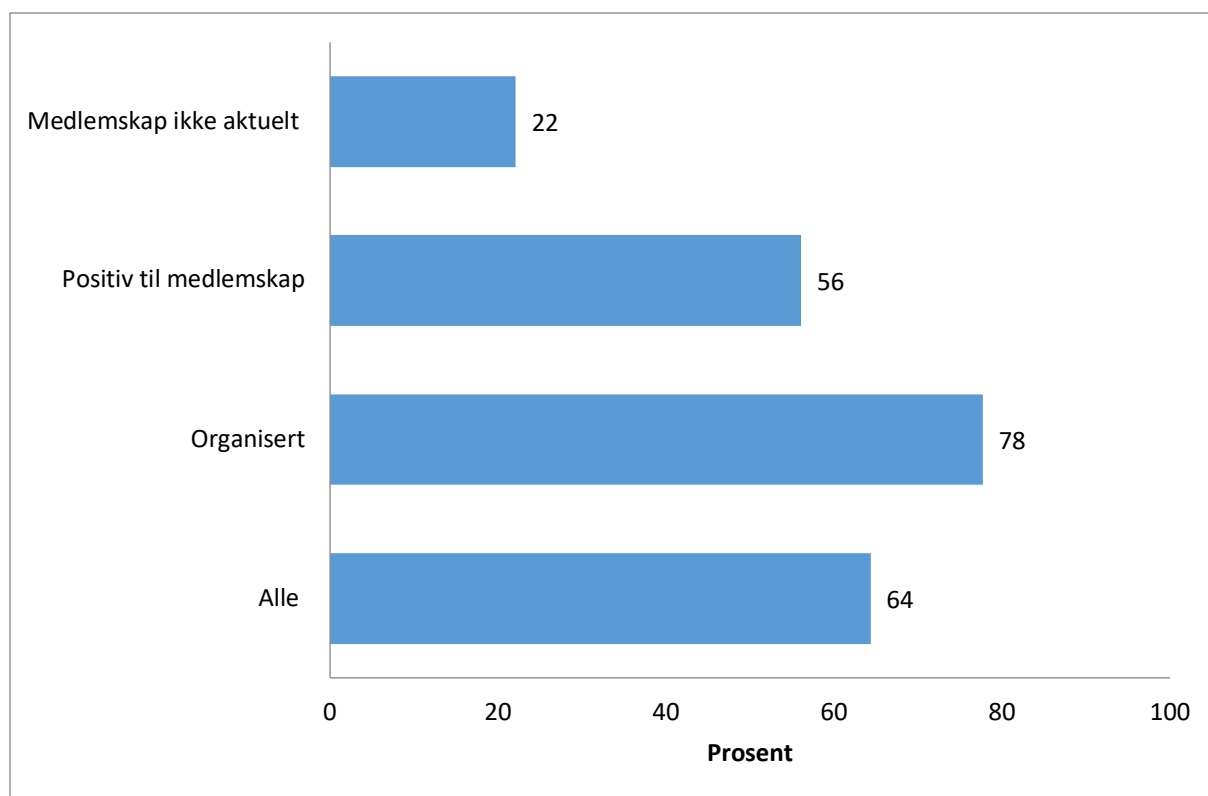
Fagforeninger er viktige for å oppnå medbestemmelse på arbeidsplassen (delvis/helt enig)

Fagforeninger er viktige for å oppnå en rettferdig inntektsfordeling (delvis/helt enig)

Uten fagforeninger ville ansattes arbeidsforhold være mye verre enn de er (delvis/helt enig)

Fagforeninger er svært viktige for ansattes jobbsikkerhet (delvis/helt enig)

Fagforeninger har for mye makt (delvis/helt uenig)

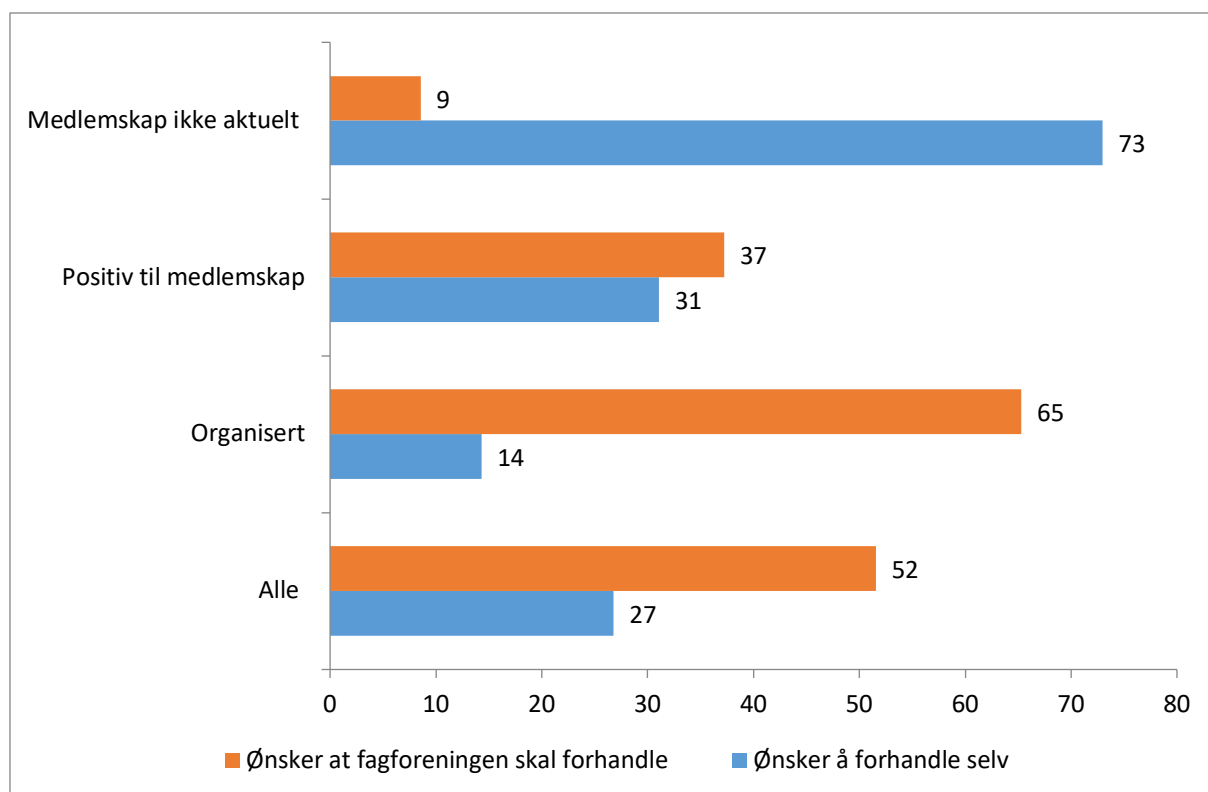


Figur 9 Andel som er positive til fagbevegelsens rolle i arbeidslivet (enige i minst 4 av 6 påstander, se fotnote 6). AB 2013 til 2017. N=6665.

Man kan også spørre om det slik at noen grupper uorganiserte skiller seg ut ved at de i større grad enn andre vil forhandle lønn selv. Det er stilt et spørsmål om lønnsdannelse i Arbeidslivsbarometeret der man avmerker på en skala fra 1 til 5 om man ønsker å forhandle lønn selv (1) eller ønsker at fagforeningen skal gjøre dette (5). Figur 10 viser at det klare forskjeller mellom organiserte og ulike grupper uorganiserte når det gjelder lønnsfastsettelse. Blant organiserte er det et klart flertall som mener at dette bør fagforeningen ta seg av, selv om det også her er noen som vil forhandle selv. De som ikke ønsker et medlemskap skårer høyt på ønsket om å forhandle lønn selv.

Her er det forskjeller mellom privat og offentlig sektor. Både organiserte og uorganiserte er mer positive til en kollektiv lønnsdannelse (fagforeningen forhandler) i offentlig sektor sammenlignet med privat sektor. I offentlig sektor betyr utdanning lite – her er oppslutningen om en kollektiv lønnsdannelse høy uansett. I privat sektor skiller gruppen med utdanning på til og med videregående skole seg ut ved å være mer positive til kollektiv lønn. Det er særlig organiserte som står for denne holdningen.

Unge skiller seg ikke ut ved å uttrykke sterkere preferanser for individuell lønn. Arbeidslivsbarometeret gir dermed ikke støtte til en hypotese om at unge står for en mer individualistisk – klare seg selv – holdning.



Figur 10 Andel som ønsker å forhandle selv (1 og 2) og andel som ønsker at fagforeningen skal forhandle (4 og 5) på en skala fra 1 til 5. Arbeidslivsbarometeret 2016 til 2017. N=5519

Ett siste spørsmål er hvilken holdning ledere har til fagbevegelsens rolle. Leder er viktig i kraft av sin posisjon i virksomheten. Tabell 16 viser at særlig toppledere/direktører i privat sektor peker seg ut ved å være mer negative til dette enn andre. Mens 68 prosent av alle er positive – slik vi har målt det ved hjelp av en indeks – er andelen blant høyere ledere i privat sektor kun 32 prosent. Både i privat og offentlig sektor er det stor forskjell på de høyeste lederstillingene og mellomledere. Mellomledere og personer i andre lederstillinger er mer positive til fagbevegelsens rolle enn ledere på topp.

Tabell 16 Andel som er positive til fagbevegelsens rolle i arbeidslivet (enige i minst 4 av 6 påstander, se fotnote 6). AB 2014 til 2017.

Privat sektor	Privat sektor	Offentlig sektor	Alle
Ikke leder	61	76	68
Alle ledere	48	72	55
Toppleder/direktører/underdirektører	32	64	39
Mellomleder	50	71	56
Annen lederstilling	54	80	62
N	6709	4960	11669

6. Strategier

Gjennomstrømming og utmeldinger

Antallet organiserte kan både påvirkes gjennom reduserte utmeldinger eller økte innmeldinger. Her har vi fokusert på rekrutteringspotensialet. Strategier for å øke organisasjonsgraden må også innbefatte å redusere antall utmeldinger. Reduksjon av utmeldinger dreier seg ofte om å ha administrative systemer som fanger opp bytte av arbeidsgiver. Et samarbeid mellom forbund i og mellom hovedsammenslutninger med overføring av medlemmer på en sømløs måte vil kunne redusere antall personer som uintendert faller fra. Dette vil heve organisasjonsgraden. Hvor mye dette kan bety er vanskelig å anslå.

Summen av innmeldinger og utmeldinger dividert på medlemstallet kaller vi for gjennomstrømningen. Gjennomstrømningen antas å variere mellom forbund avhengig av ytre forhold i arbeidsmarkedet og konkurranseforholdet til andre konkurrerende forbund. Stabiliteten eller volatiliteten i medlemsmassen er viktig. Dersom et forbund har en stabil medlemsmasse, så kreves det mindre antall innmeldinger for å vokse. I en analyse AFI gjorde av FLT's medlemsutvikling i 2015, viste det seg at gjennomstrømningsprosenten varierte mellom 10 og 18 prosent i perioden 2002-2011. Summen av innmeldinger og utmeldinger utgjorde altså en betydelig del av medlemsmassen. I perioden lå antall innmeldinger i snitt over antall utmeldinger. Vekstraten varierte fra -1,9% til 5,2% med et gjennomsnitt på 1,3%. En gjennomsnittlig veksttakt på 1,3% i en 10-års periode gir en vekst på 15%.

Satse på de som det er lett å nå

- En strategi er å satse på grupper og arbeidsplasser der det ligger godt til rette for å kunne verve nye medlemmer. Dette gjelder blant annet arbeidstakere i privat sektor i bedrifter med kollektive partsforhold (tariffavtale og fagforening på arbeidsplassen). Dette er grupper med høy organisasjonsgrad allerede i dag.
- Det er anslagsvis 200.000 i privat sektor med utdanning t.o.m. videregående opplæring som er interessert i fagforeningsmedlemskap. Halvparten av disse jobber på arbeidsplasser med tariffavtale. Disse skulle i prinsippet være lette å nå.
- Hvis vi antar at organisasjonsgraden blant arbeidstakere i alderen 20 til 54 år, med tariffavtale i privat sektor, øker med 10 prosent (NB: ikke ti prosentpoeng, men fra 56 til 62 prosent i henhold til LKU-tall), vil det bli om lag 35000 flere organiserte i privat sektor. Det vil øke den norske organisasjonsgraden med 1-2 prosentpoeng.
- Organisasjonsgraden er allerede høy i offentlig sektor og mange av de uorganiserte kommer til å organisere seg etter hvert som de får et fast forfeste på arbeidsplassen. Potensialet for å styrke organisasjonsgraden blant etablerte arbeidstakere i sektoren er antakelig ganske begrenset, selv om det nok er mulig å rekruttere noe bedre blant yngre arbeidstakere.
- Arbeidslivsbarometeret viser at uorganiserte med tariffavtale i privat sektor – og uorganiserte i offentlig sektor – i mange tilfeller er positive til et medlemskap. Vi vet ikke hvorfor de per i dag ikke er organisert.
- De som avviser et medlemskap (sier det ikke er aktuelt å melde seg inn) har fått oppfølgings-spørsmål i AB. Om lag halvparten av disse oppgir mer prinsipielle årsaker (at de er imot fagforeninger eller opplever at disse ikke ivaretar interessene deres). Andre forklaringer er at man

får de samme lønns- og arbeidsvilkårene uansett, og at medlemskap er for dyrt. Dette er argumenter som arbeidstakerorganisasjonene og deres tillitsvalgte på arbeidsplassene må forberede seg på å besvare.

Satse på de unge

- Analysene viser klart at mulighetene er størst blant de unge. Dette kan bety å knytte de unge til seg før de kommer i arbeidslivet, noe særlig de tradisjonelle profesjonsforbundene satser på. Med økende utdanningsnivå kan dette også vektlegges av andre forbund.
- Det kan også bety å rekruttere blant studenter med ekstrajobb, midlertidig ansatte, ansatte i små stillinger og de som er nye på arbeidsplassen. Denne gruppen utgjør 350 000 – 400 000 uorganiserte, hvorav 200 000 – 250 000 oppgir at de dekkes av tariffavtale. Av disse er om lag 120 000 i alderen 20 til 34 år. Hvis man når 20 prosent av disse – noe som er et ambisiøst mål – øker organisasjonsgraden med ett prosentpoeng. Det som er mer viktig er at dette er arbeidstakere som får et tidlig kjennskap til fagorganisering, og som kan ta det med videre i sin yrkeskarriere. Unge uorganiserte er de som er mest positive til et medlemskap.
- Selv om holdningene er positive også blant unge, er det viktig at fagbevegelsen fremstår som en moderne og attraktiv aktør også blant unge. Fagbevegelsen profilerer seg svært ulikt.

Nå fram til de uorganiserte delene av arbeidsmarkedet – små bedrifter i privat sektor uten tariffavtale m.m.

- Uorganiserte i små bedrifter med svake eller manglende kollektive partsforhold utgjør en stor andel av de uorganiserte. Om lag 1/3 av de uorganiserte befinner seg på små arbeidsplasser, her definert som 19 ansatte og færre, uten kollektive partsforhold. Her finner vi mange arbeidsplasser innen privat service og bygg, og mange arbeidstakere i arbeider- og serviceyrker. Det er arbeidskrevende å nå fram til denne delen av arbeidsmarkedet, men styrket tilstedeværelse på arbeidsplassene vil bidra til å øke organisasjonsgraden. Utfordringen er blant annet å bygge stabile klubber i bransjer med høy turn-over, og å sikre at små klubber får nødvendig støtte og oppfølging slik at disse også kan ta del i verveaktiviteter og oppfølging av medlemmer.
- Bedriftsstørrelse har liten sammenheng med interesse for fagforeninger. Det er om lag like stor andel interesserte i de små som på de store arbeidsplassene.
- En god del av de uorganiserte i små bedrifter i privat sektor oppgir at de har lønn gjennom tariffavtale. I en del tilfeller er dette korrekt, i andre tilfeller følger bedriften satsene i avtalene uten å være formelt bundet. Dette viser likevel at det er interesse for den type lønnsdannelse som skjer i det kollektive arbeidslivet.

Offentlig sektor og arbeidstakere innen helse-, sosial omsorg og undervisning

- Rekrutteringsgrunnlaget i offentlig sektor er ikke uttømt. Mange er riktignok organisert, men det er fortsatt interesse for organisering blant de uorganiserte. Dette gjelder særlig yngre arbeidstakere som er nye på arbeidsplassen. Her er det potensial for å styrke rekrutteringen

- Det er etter hvert et betydelig tilbud av helse-, omsorgs- og undervisningstjenester i privat regi. Her er organisasjonsgraden lavere, også blant profesjonsgrupper som tradisjonelt er høyt organisert. Her vil man også finne arbeidsplasser uten fagforening/tillitsvalgt, eksempelvis i små barnehager og i andre typer omsorgsinstitusjoner. En styrking av organisasjonsgraden i områder som grenser opp mot offentlig sektor vil være et viktig element for å holde den norske organisasjonsgraden oppe. Dette gjelder ikke minst om det i årene framover blir flere private tilbydere på dette området.

Funksjonærer i privat sektor

- Det er om lag 500 000 uorganiserte arbeidstakere i privat sektor med høyere utdanning og/eller stillinger som i tariffstand vil betegnes som funksjonærer. Mange av disse har mellomlang utdanning på høyere nivå, men nesten halvparten står uten noen utdanning på høyere nivå.⁷ Mange med utdanninger og yrker som ikke er direkte profesjonsrelaterte. En del av disse har også overtatt oppgaver som før var basert på intern opplæring eller «kontorutdanning». Mange av disse jobber innen økonomi, administrasjon og salg, men mange typer yrker er representert – inkludert tekniske yrker, yrker innen IKT og rådgivning. En del er ledere.
- Denne gruppen er sammensatt når det gjelder type arbeidsplass og type kollektive partsforhold. Om lag 70 prosent oppgir at de har individuell lønnsdannelse (ikke tariffavtale).
- Mange forbund har tilbud innen denne gruppen og de som er organisert, er spredt på ulike hovedorganisasjoner og forbund. Selv om det er stor variasjon innad i denne gruppen, vil utfordringen være å nå fram med et medlemstilbud som treffer denne typen arbeidstakere, samt å nå fram i de tilfellene hvor de aktuelle forbundene ikke har noe tillitsvalgte på arbeidsplassen.
- Om lag en tredjedel av de uorganiserte oppgir at de selv ikke har tariffavtale, men at det er tillitsvalgt/fagforening på arbeidsplassen. I en del tilfeller vil dette være tillitsvalgte fra «feil» forbund. I en del tilfeller vil «feil forbund» være knyttet til organisasjonsgrenser, forbundenes egne vedtekter og tariffavtalenes omfangsbestemmelser, som påvirker hvem som kan rekruttere og organisere arbeidstakere. Dette er kompliserte spørsmål som vi ikke går videre inn på her.

Gratispassasjerene

- Begrepet «gratispassasjerer» er normativt, og brukes ofte om uorganiserte som nyter godt av de godene som fagforeningene og deres medlemmer har oppnådd. Arbeidsgivere som bruker tariffavtaler uten selv å være bundet kan også betraktes som gratispassasjerer ut fra en såpass vid definisjon.
- Vi har vist at mange uorganiserte har tariffavtale og har positive holdninger til fagforeninger. Arbeidslivsbarometeret (AB) viser at også uorganiserte verdsetter fagforeningers bidrag i lønnsdannelsen. I AB 2017 har vi vist at «gratispassasjerbegrunnelsen» er den begrunnelsen

⁷ Yrker på STYRK 1 til 4, dvs. lederyrker, akademikeryrker, høgskoleyrker og kontoryrker. Noen av disse vil falle inn under arbeidoverenskomster, f.eks. yrker innen logistikk og lager.

flest uorganiserte oppgir for ikke å være medlem: 44 prosent av de som ikke er interessert i å organisere seg oppgir at de får de samme lønns- og arbeidsvilkårene uansett). Tiltak som svekker innholdet i denne begrunnelsen er følgelig viktig. For å styrke organisasjonsgraden, er tiltak som øker (eller hvert fall ikke svekker) de eksklusive fordelene knyttet til medlemskap viktige.

Avslutningsvis

Det positive med denne analysen er at holdningene til fagorganisering ikke ser ut til å være i særlig endring. Videre er potensialet for fagorganisering stort. Allikevel fins det neppe noen enkel løsning som kan øke organisasjonsgraden markant. De strukturelle endringene i arbeidsmarkedet vil også i årene framover bidra til press på organisasjonsgraden i privat sektor og særlig føre til utfordringer for forbund som ikke organiserer spesifikke utdanningsgrupper.

Fagbevegelsen etterlyser ofte drahjelp fra myndigheter og arbeidsgivere i å øke organisasjonsgraden. Dette argumentet blir møtt med at fagbevegelsen må fornye/modernisere seg for å tiltrekke seg «de nye arbeidstakergruppene». I denne analysen finner vi ikke støtte for at det er dette som er det avgjørende hinder mot organisering. Det er først og fremst gratispassasjerbegrunnelsen som nevnes av flest som begrunnelse. Gyldigheten av denne begrunnelsen er ikke fagbevegelsens ansvar alene. Her har arbeidsgivere og myndigheter også et ansvar.

Appendix

Vedlegg 1 Organisasjonsgrad og antall uorganiserte

Vedleggstabell 1 viser organisasjonsgrad og antall uorganiserte (anslag) etter kjønn, alder, utdanning, bransje, sektor, yrke, ansettelsesform, arbeidstid og bedriftsstørrelse. Vi oppsummerer noen hovedfunn.

- Organisasjonsgraden varierer etter alder. De eldste arbeidstakerne er oftest organisert.
- Det er betydelige forskjeller etter bransje og sektor. Ansatte i offentlig sektor er langt oftere organisert enn ansatte i privat sektor. I privat sektor er det store bransjevise forskjeller. Organisasjonsgraden er lavest i deler av servicesektoren og høyest i industri (inkludert olje og gass) og finansiell tjenesteyting.
- Høyere utdannede er oftere organiserte. Dette henger delvis sammen med hvor i arbeidslivet vi finner disse gruppene.
- Kvinner er oftere organisert enn menn. Deler av denne effekten skyldes at kvinner er overrepresentert i offentlig sektor.
- Størrelse på arbeidsplassen er viktig for å forklare sannsynligheten for å være organisert i privat sektor.
- Arbeidstakere med kort ansiennitet på arbeidsplassen er sjeldnere organisert enn arbeidstakere med lengre/lang ansiennitet.
- Deltidsstilling (særlig kort deltid, dvs. under 20 timer i uken), midlertidig ansettelse og de som jobber ved siden av studier/skolegang er sjeldnere organisert enn andre.

En regresjonsanalyse der vi kontrollerer for flere kjennetegn samtidig – og avgrenser oss til aldersgruppen 20 til 54 år – viser følgende:

- Effekten av alder (20 til 54 år) avtar når vi kontrollerer for andre forhold, selv om de aller yngste (20 til 24 år) sjeldnere er medlem av en fagforening. Vi får fortsatt en (marginal) effekt av kjønn i betydningen at kvinner oftere enn menn er organisert.
- Det å ha lang høyere utdanning (universitet og høyskole nivå 2) øker sannsynligheten for å være organisert.
- Arbeidstakere med «løs» tilknytning til arbeidsmarkedet er sjeldnere organiserte enn andre. Det samme gjelder de som er nye på arbeidsplassen (kort ansiennitet). Arbeidstakere med lang ansiennitet på arbeidsplassen har mye høyere sannsynlighet for å være organiserte enn andre. Det vil være sterk korrelasjon mellom alder og ansiennitet, og ansiennitet «stjeler» av alders-effekten siden det er de eldste som har lengst ansiennitet. Men ansiennitet har også en sterk selvstendig effekt.
- Bransje påvirker sannsynligheten for å være organisert også når vi kontrollerer for andre forhold. Ansatte i primærnæringene, bygg og anlegg og servicebransjer som handel, serving og overnatting og forretningsmessig tjenesteyting (vakt, renhold, bemanning m.m.) har lavere sannsynlighet for å være organisert også etter kontroll for andre kjennetegn ved arbeidstaker og arbeidsplass. Det samme gjelder for arbeidstakere innen informasjon og kommunikasjon og rådgivning bredt definert.

- Ansatte i små bedrifter (under 20 ansatte) er sjeldnere organisert, også etter at vi kontrollerer for bransje og sektor. Jo mindre arbeidsplass - jo sjeldnere organisert. Dette er i hovedsak et kjennetegn ved privat sektor.
- I privat sektor er tariffavtale viktig for å forklare sannsynligheten for å være organisert. Å være på en arbeidsplass med tariffavtale øker sannsynligheten for å være organisert. Det å ha fagforening på arbeidsplassen er også viktig.
- I offentlig sektor er «løs tilknytning» og/eller kort ansiennitet på arbeidsplassen de viktigste kjennetegn ved uorganiserte.

Med andre ord:

- Sannsynligheten for å være organisert øker sterkt for lønnstakere på arbeidsplasser med fagforening og tariffavtale.
- I privat sektor betyr fagforening og tariffavtale mye for å forklare fagorganisering eller det å være uorganisert. I bedrifter med tariffavtale og fagforening finner vi fortsatt lavere tilbøyelighet til å være organisert blant unge, midlertidig ansatte og det å være ansatt i enkelte bransjer (bygg, handel, servering og uteliv m.m.).
- I offentlig sektor er avtale og fagforening et kjennetegn ved (nesten) alle arbeidsplasser. Her er det først og fremst trekk ved arbeidsforholdet (kort deltid, midlertidig ansettelse etc.) som bidrar til å forklare uorganiserte. Det er flere uorganiserte blant de yngste arbeidstakere.

Vedleggstabell 1: Organisasjonsgrad og antall uorganiserte (anslag). AKU 2013, 2014 og 2016. N=24258

	Til og med VGO		U og H		I alt	
	Organisa- sjons-grad	Antall uorgani- serte	Organisa- sjons-grad	Antall uorgani- serte	Organisa- sjons-grad	Antall uorgani- serte
Alle	45	791000	65	348000	53	1139000
Menn	41	469000	57	184000	47	654000
Kvinner	49	322000	70	164000	59	486000
Alder						
15 til 19 år	10	71000	-	-	10	71000
20 til 24 år	29	143000	45	22000	32	165000
25 til 29 år	42	76000	57	55000	50	131000
30 til 34 år	42	74000	60	56000	51	130000
35 til 39 år	44	73000	63	52000	54	125000
40 til 44 år	45	79000	63	56000	54	135000
45 til 49 år	49	85000	67	40000	57	125000
50 til 54 år	55	72000	70	28000	61	99000
55 til 59 år	61	55000	74	21000	66	76000
60 til 64 år	60	42000	82	11000	68	53000
65 til 74 år					59	29000
Bransjer						
Jordbruk, skogbruk og fiske	18	16000	-	-	55	19000
Industri, olje og gass	56	86000	54	36000	56	122000
Bygg, anlegg, el og kraft	38	107000	46	16000	56	123000
Engroshandel	22	58000	28	18000	34	76000
Detaljhandel	23	154000	25	24000		178000
Transport og lagring	57	44000	46	13000	30	56000
Overnattings- og serveringsvirksomhet	23	43000	-	-	34	52000
Informasjon og kommunikasjon	32	23000	42	34000	47	57000
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	-	-	53	15000	59	21000
Forretningsmessig tjenesteyting m.m.	33	61000	30	24000	62	84000

Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	22	35000	48	48000	63	82000
Offentlig administrasjon	82	12000	83	18000	69	30000
Undervisning	63	18000	85	26000	80	44000
Helsetjenester	70	20000	86	18000	81	38000
Sosialtjenester	61	71000	74	34000	66	105000
Kultur, idrett, interesseorganisasjoner og annen personlig tjenesteyting	29	38000	58	12000	39	50000
Hovedbransjer						
Industri, bygg og anlegg, olje og gass, el og kraft	45	206000	50	55000	46	261000
Privat service	29	357000	29	80000	29	437000
Finans, rådgivning, IKT, medier m.m.	33	72000	44	102000	40	174000
Helse, undervisning, kultur m.m. i privat regi	33	63000	59	35000	45	98000
Offentlig sektor	74	91000	84	77000	80	168000
Utdanning						
Grunnskole	35	267000	-	-	35	267000
VGO nivå 1	54	74000	-	-	54	74000
VGO nivå 2	47	450000	-	-	47	450000
U & H, lavere nivå	-	-	62	270000	62	270000
U & H, høyere nivå	-	-	71	78000	71	78000
Yrke						
Ledere	27	63000	54	50000	42	113000
Akademikere	52	49000	75	140000	71	189000
Høgskoleyrker	47	119000	57	81000	52	200000
Kontoryrker	43	73000	31	20000	41	93000
Salg, service, omsorg	45	243000	41	37000	45	280000
Håndverkere, operatører, sjåførere	46	193000	-	-	45	205000
Yrker uten krav til utdanning	42	43000	-	-	42	47000
Fast/midlertidig ansettelse						

Fast ansatte	46	707000	65	315000	54	1022000
Midlertidig ansatt	26	80000	57	31000	38	111000
Arbeidstid						
Heltid	47	526000	65	279000	55	804000
Lang deltid (20 timer og mer)	49	104000	69	34000	56	138000
Kort deltid (under 20 timer)	29	158000	50	34000	34	193000
Bedriftsstørrelse						
1–4 ansatte	26	107000	40	37000	30	143000
5–9 ansatte	29	154000	45	53000	34	207000
10–19 ansatte	39	136000	61	48000	47	184000
20 -49 ansatte	50	138000	71	63000	59	201000
50–100 ansatte	54	65000	73	33000	62	97000
100–199 ansatte	58	38000	69	26000	63	63000
200 ansatte eller flere	66	66000	71	64000	69	130000

Vedleggtabell 2. Organisasjonsgrad og antall uorganiserte etter bransje og tilknytning. Anslag basert på AKU 2013, 2014 og 2016.

	Alle					
	Fast tilknytning		Mellomgruppe		Løs tilknytning	
	Organisasjonsgrad	Antall uorganiserte	Organisasjonsgrad	Antall uorganiserte	Organisasjonsgrad	Antall uorganiserte
Vareproduksjon	49	209000	32	42000	12	9000
Privat service	34	260000	24	92000	14	82000
Rådgivning m.m.	42	138000	32	28000	24	8000
Privat omsorg, helse m.m.	53	54000	36	25000	25	18000
Privat sektor i alt	43	662000	29	187000	17	116000
Offentlig sektor	88	76000	63	65000	46	26000
Alle	58	738000	43	252000	24	143000
	20 til 54 år					
	Fast tilknytning		Mellomgruppe		Løs tilknytning	
	Organisasjonsgrad	Antall uorganiserte	Organisasjonsgrad	Antall uorganiserte	Organisasjonsgrad	Antall uorganiserte
Vareproduksjon	48	172000	32	33000	6	-
Privat service	33	218000	24	77000	18	49000
Rådgivning m.m.	39	116000	31	25000	26	-
Privat omsorg, helse m.m.	51	45000	36	25000	31	10000
Privat sektor i alt	41	552000	29	155000	21	66000
Offentlig sektor	86	62000	63	52000	46	18000
Alle	56	614000	43	209000	28	84000

Vedleggtabell 3. Andel med positiv holdning til Andel som er positive til fagbevegelsens rolle i arbeidslivet (enige i minst 4 av 6 påstander, se fotnote 6). AB 2013/2014 til 2017.

		Positive til arbeidstaker-organisasjonenes/fagforeningenes rolle i arbeidslivet	Gjennomsnittscore*
Alle	Total	64	3.9
	Organisert	78	4.5
	Positiv til medlemskap	56	3.5
	Medlemskap ikke aktuelt	22	1.7
Privat sektor			
	Total	57	3.5
	Organisert	75	4.4
	Positiv til medlemskap	56	3.5
	Medlemskap ikke aktuelt	22	1.7
Offentlig sektor			
	Total	76	4.5
	Organisert	81	4.7
	Positiv til medlemskap	54	3.6
	Medlemskap ikke aktuelt	18	1.7
Utdanning til og med VGO			
	Total	62	3.7
	Organisert	78	4.5
	Positiv til medlemskap	58	3.6
	Medlemskap ikke aktuelt	23	1.7
Høyere utdanning			
	Totalt	67	4.0
	Organisert	77	4.5
	Positiv til medlemskap	54	3.4
	Medlemskap ikke aktuelt	21	1.7
Alder			
Under 35 år			
	Total	60	3.6
	Organisert	75	4.3
	Positiv til medlemskap	50	3.2
	Medlemskap ikke aktuelt	17	1.5

35 til 54 år			
	Alle	63	3.8
	Organisert	76	4.5
	Positiv til medlemskap	58	3.6
	Medlemskap ikke aktuelt	20	3.8
55 år og mer			
	Alle	69	4.1
	Organisert	80	4.7
	Positiv til medlemskap	62	3.8
	Medlemskap ikke aktuelt	27	2.0

*0 er ikke enig i noen av de positive påstandene og 6 er enig i alle de positivt ladede påstandene om fagbevegelsens rolle i arbeidslivet, se fotnote 6.

Vedleggtabell 4. Andel som ønsker å forhandle selv (1 og 2) og andel som ønsker at fagforeningen skal forhandle (4 og 5) på en skala fra 1 til 5. Arbeidslivsbarometeret 2016 til 2017. N=5554. Mellomgruppen (de som oppgir 3) er ikke tatt med.

		Privat sektor		Offentlig sektor	
		Forhandle selv	Fagforening forhandler	Forhandle selv	Fagforening forhandler
Alle	Total	36	40	13	69
	Organisert	19	57	10	73
	Positiv til medlemskap	33	35	23	48
	Medlemskap ikke aktuelt	74	8	63	13
Utdanning					
Til og med VGO					
	Total	32	45	12	67
	Organisert	13	65	8	57
	Positiv til medlemskap	28	41	21	35
	Medlemskap ikke aktuelt	70	8	55	8
Høgskole og universitetsutdanning					
	Total	40	35	13	67
	Organisert	25	48	11	73
	Positiv til medlemskap	38	27	25	40
	Medlemskap ikke aktuelt	78	8	70	15
Alder					
Under 35 år					
	Total	29	37	13	61
	Organisert	16	50	9	67
	Positiv til medlemskap	22	33		
	Medlemskap ikke aktuelt	73	12		
35 til 54 år					
	Total	37	39	14	61
	Organisert	21	54	11	67
	Positiv til medlemskap	33	37		
	Medlemskap ikke aktuelt	74	8		
55 år og mer					

	Total	35	44	13	69
	Organisert	16	63	9	76
	Positiv til medlemskap	40	31		
	Medlemskap ikke aktuelt	74	7		

Arbeidsforskningsinstituttet er et
tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt.

Sentrale forskningstema er:

- ♦ Inkluderende arbeidsliv
- ♦ Utsatte grupper i arbeidslivet
- ♦ Konflikthåndtering og medvirkning
- ♦ Sykefravær og helse
- ♦ Innovasjon
- ♦ Organisasjonsutvikling
- ♦ Velferdsforskning
- ♦ Bedriftsutvikling
- ♦ Arbeidsmiljø

Publikasjonen kan lastes ned fra www.afi.no
Ved større opptrykk, ta kontakt med AFI.

Arbeidsforskningsinstituttet
Høgskolen i Oslo og Akershus

Postboks 4 St. Olavs plass
0130 Oslo
Telefon 23 36 92 00
www.afi.no

Forord

Et utvalg nedsatt av hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden har bedt Fafo og AFI om å lage et kunnskapsgrunnlag for arbeidet med å styrke organisasjonsgraden i Norge. Bakgrunnen er en tendens til en fallende organisasjonsgrad, spesielt i privat sektor. AFI og Fafo har utnyttet sine respektive dagrunnlag og samarbeidet om analysene og tekstproduksjonen.

Kristine Nergaard har hatt hovedansvaret for analysene av SSB-data. Hun har også analysert Arbeidslivsbarometer-data og har hatt ansvaret for oppblåsing til antall arbeidstakere. Ida Drange har hatt hovedansvaret for regresjonsanalysene av Arbeidslivsbarometer-data. Arild H. Steen har bidratt til analysene og vært prosjektleder. Alle har bidratt til teksten.

Arbeidsforskningsinstituttet, Høgskolen i Oslo og Akershus

Desember 2017

Arild H. Steen

Innhold

FORORD	2
SAMMENDRAG	5
1. INNLEDNING	6
OM DATAGRUNNLAGET	6
OM ANALYSENE	7
2. DE UORGANISERTE – HVEM OG HVOR MANGE?	8
ANTALL OG ANDEL UORGANISERTE	8
ANTALL UORGANISERTE ETTER BRANSJE OG UTDANNING	9
FAST/LØS TILKNYTNING	11
KOLLEKTIVE PARTSFORHOLD OG SMÅ ARBEIDSPLASSE	14
UORGANISERTE I OFFENTLIG SEKTOR	19
3. HVEM KAN TENKE SEG Å BLI FAGORGANISERT?	21
DATA.....	21
RESULTATER	21
REGRESJONSANALYSE.....	23
4. ANTALL ORGANISERBARE	26
5. ER DET HOLDNINGENE DET ER NOE «GALT» MED?	31
6. STRATEGIER	36
AVSLUTNINGSVIS	39
APPENDIX	40

Tabelliste

Tabell 1 Organisasjonsgrad og antall uorganiserte. AKU 2013, 2014 og 2016 og LKU 2013 og 2016. ...	8
Tabell 2 Organisasjonsgrad etter bransje og utdanning. AKU 2013, 2014 og 2016. Lønnstakere 20 til 54 år.....	9
Tabell 3 Antall uorganiserte etter sektor og fullført utdanning. Beregnet med utgangspunkt i AKU 2013, 2014 og 2016. Estimer basert på SSBs oppblåsingsvekter. N=7545 (20 til 54 år) og N=8641 (alle).....	10
Tabell 4 Organisasjonsgrad etter bransje og tilknytning til arbeidsplassen. AKU 2013, 2014 og 2016. Alle aldersgrupper.	12
Tabell 5 Antall uorganiserte etter sektor og tilknytning. Beregnet med utgangspunkt i AKU 2013, 2014 og 2016. Estimer basert på SSBs oppblåsingsvekter.....	13
Tabell 6 Organisasjonsgrad etter type kollektive partsforhold (fagforening på arbeidsplassen og om arbeidstakeren omfattes av tariffavtale eller har individuell lønn). LKU 2013 og 2016. Privat sektor (N=8980).	15
Tabell 7 Organisasjonsgrad etter størrelse på arbeidsplassen. LKU 2013 og 2016.	15
Tabell 8 Uorganiserte etter kollektive partsforhold. LKU 2013 og 2016. Privat sektor. Estimer	17

Tabell 9 Fire grupper uorganiserte. Kjenne­tegn (kollektive partsforhold fra LKU), ganget opp med sysselsatte i AKU.	18
Tabell 10 Interesse for fagorganisering blant uorganiserte etter bransje	21
Tabell 11 Fagforeningsinteresse blant uorganiserte fordelt etter bransje og utdanning.....	22
Tabell 12 Fagforeningsinteresse blant uorganiserte fordelt etter bransje og alder.....	23
Tabell 13 Regresjonstabell med fagforeningsinteresse som avhengig variabel.....	25
Tabell 14 Andel uorganiserte som er interessert i medlemskap etter alder, utdanning og om arbeidstakeren dekkes av tariffavtale. AB 2014 – 2017. N= 3750. Unntatt arbeidstakere med stillinger på under 10 timer.	26
Tabell 15 Andel uorganiserte som er interessert i medlemskap etter bransje og om arbeidstakeren dekkes av tariffavtale. Unntatt arbeidstakere med stillinger på under 10 timer. AB 2014 – 2017. N= 3750.	26
Tabell 16 Andel som er positive til fagbevegelsens rolle i arbeidslivet (enige i minst 4 av 6 påstander, se fotnote 6). AB 2014 til 2017.....	35

Figurliste

Figur 1 Uorganiserte i privat sektor etter hvilke kollektive institusjoner de har på arbeidsplassen/i arbeidsforholdet. Alle aldre. LKU 2013 og 2016. N= 5046.	16
Figur 2 Organisasjonsgrad etter ansiennitet på arbeidsplassen. Offentlig sektor. AKU 2013, 2014 og 2016. N= 8748.	19
Figur 3 Anslag på antall uorganiserte som kan være interessert i å organisere seg. Etter bransje og om arbeidstakeren dekkes av tariffavtale/ikke. Basert på AKU, LKU og AB. Arbeidstakere 20 til 66 år.....	28
Figur 4 Anslag på antall uorganiserte som kan være interessert i å organisere seg. Etter utdanningsnivå og om arbeidstakeren dekkes av tariffavtale/ikke. Basert på AKU, LKU og AB. Arbeidstakere 20 til 66 år.....	29
Figur 5 Anslag på antall uorganiserte som kan være interessert i å organisere seg. Etter alder og sektor. Basert på AKU, LKU og AB. Arbeidstakere 20 til 66 år.	30
Figur 6 Enighet i positive påstander om fagforeninger. Arbeidslivsbarometeret 2009-2017. N 2009=1001, N 2010-2017= 2675-4755.....	31
Figur 7 Enighet i negative påstander om fagforeninger. Arbeidslivsbarometeret 2009-2017. N 2009=1001, N 2010-2017= 2675-4755.....	31
Figur 8 Vurdering av fagforeningenes betydning. Arbeidslivsbarometeret 2010-2013 og 2016-2017. N 2010-2017= 2675-4755.....	32
Figur 9 Andel som er positive til fagbevegelsens rolle i arbeidslivet (enige i minst 4 av 6 påstander, se fotnote 6). AB 2013 til 2017. N=6665.....	34
Figur 10 Andel som ønsker å forhandle selv (1 og 2) og andel som ønsker at fagforeningen skal forhandle (4 og 5) på en skala fra 1 til 5. Arbeidslivsbarometeret 2016 til 2017. N=5519	35

Sammendrag

Et utvalg nedsatt av hovedorganisasjonene LO, YS, Unio og Akademikerne har bedt Fafo og AFI om å lage et kunnskapsgrunnlag for å styrke organisasjonsgraden i Norge. Bakgrunnen er en tendens til en fallende organisasjonsgrad, spesielt i privat sektor. Vi har brukt data fra Arbeidslivsbarometeret som AFI lager årlig for YS samt SSB data fra Arbeidskraftundersøkelsene og Levekårsundersøkelsene.

Det er 1,140 million uorganiserte arbeidstakere i Norge. De fleste (1 million) jobber i privat sektor og flertallet er uten utdanning på høyere nivå. Organisasjonsgraden er lavest blant arbeidstakere med en svak tilknytning til arbeidsmarkedet. En av fire uorganiserte jobber på arbeidsplasser hvor det er fagforening og tariffavtale.

4 av 10 uorganiserte oppgir at de er interessert (svarer absolutt eller kanskje) i å fagorganisere seg. De yngre (under 36 år) uttrykker i større grad interesse for fagorganisering. De yngre uttrykker ikke sterkere preferanse for å forhandle egen lønn enn arbeidstakere generelt. De med lav lønn generelt og spesielt kombinert med høy utdanning, uttrykker sterk interesse.

Fagorganiseringsinteressen finner vi i alle bransjer. Sterkest i undervisning og helse- og sosialtjenester.

Holdningene til fagorganisering er stort sett stabile i siste 10 års periode. Enigheten i positive påstander om fagforeninger ligger mellom 65 og 75 prosent. Enighet om negative påstander ligger mellom 10 og 30 prosent. Drøyt halvparten av lederne er positive til fagforeningenes rolle. Positive holdninger er sterkest blant ledere i offentlig sektor.

Aktuelle strategier for å øke organisasjonsgraden kan være å målrette innsatsen mot uorganiserte på arbeidsplasser hvor det er fagforeninger, dvs de som er enkle og nå. Dernest bør man satse på de unge. Blant de unge er potensialet og interessen størst

De strukturelle endringene i arbeidsmarkedet vil også i årene som kommer bidra til press på organisasjonsgraden i privat sektor som vil særlig være utfordrende for forbund som ikke organiserer spesifikke utdanningsgrupper. Gratispassasjerbegrunnelsen er en viktig begrunnelse for å være uorganisert. Tiltak som svekker denne begrunnelsen vil være viktig. Det er også et ansvar for myndigheter og arbeidsgivere.

1. Innledning

Notatet belyser følgende spørsmål:

- Hvem er de uorganiserte?
- Hvilke holdninger har de uorganiserte til fagforeninger og det å organisere seg?
- Hvor finner vi de organiserbare uorganiserte?
- Er det mulig å differensiere gruppen for å identifisere de som har de minste barrierene ifht organisering?
- Hvor finner vi de mest organiserbare?

Om datagrunnlaget

Den norske organisasjonsgraden måles vanligvis ved bruk av organisasjonens medlemstall. Disse tallene gir et godt inntrykk av utviklingen i organisasjonsgraden, men kan ikke brukes for å analysere hva som kjennetegner organiserte og uorganiserte. Fafo har siden 1995 brukt tilleggsundersøkelser til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) og levekårsundersøkelsene (LKU, undersøkelsene om arbeidsmiljø) for å beskrive organisasjonsgraden nærmere. Vi kan dermed bruke disse undersøkelsene for å beskrive hvem de uorganiserte er, hvor de jobber, hva som kjennetegner arbeidsplassene og hvor mange de er. Vi ser her på hva to datasett sier om de uorganiserte, og legger flere årganger til grunn for å få større utvalg og dermed muligheter for å se på undergrupper.

- AKU. Et gjennomsnitt av arbeidskraftundersøkelsene (AKU) 2013, 2015 og 2016. Det er stilt spørsmål om fagorganisering i undersøkelsene per 4. kvartal
- LKU. Et gjennomsnitt av levekårsundersøkelsen (LKU) 2013 og 2016.

Begge disse undersøkelsene legger den internasjonale standarddefinisjonen av sysselsetting til grunn, dvs. at arbeidstakere som arbeider minst en time i intervjuuken (eller er borte fra sånt arbeid) klassifiseres som sysselsatt. I AKU finnes det også vekter som blåser opp resultatene til antall personer i arbeidsstyrken. De to undersøkelsene er undersøkelser med mange intervjuer og god representativitet, men har ikke spørsmål om holdninger til fagorganisering og lønnsfastsettelse.

AFI har gjennom de siste 9 årene utarbeidet Arbeidslivsbarometeret (AB) for YS. Her stilles et representativt utvalg arbeidstakere spørsmål om fagorganisering, preferanser når det gjelder lønnsfastsettelse og arbeidsforhold. På denne måten får vi kunnskap om de uorganiserte som ikke fremkommer i AKU. Spesielt verdifullt er holdning til fagorganisering. AB har et stort utvalg (ca. 3000 respondenter årlig) som gir gode muligheter for å bryte data ned i mindre enheter, som for eksempel utdanningsgrupper og bransjer. Utvalget er trukket tilfeldig fra Kantar (Gallup) sitt web-panel som består av 60.000 respondenter. Undersøkelsen har vist stor stabilitet på variabler som det kan forventes er stabile. Utvalget i AB har vist en «riktig» fordeling på partipreferanse, men utvalget er noe skjevt ved at det har en overrepresentasjon av sysselsatte med en sterk tilknytning til arbeidslivet. Dette gir seg utslag i en for høy andel organiserte, og for lav andel uorganiserte. Det betyr også at de uorganiserte

trolig har en sterkere/mer permanent tilknytning til arbeidslivet enn hva som gjelder for alle sysselsatte. Slik sett kan nettopp disse uorganiserte være mer aktuelle for organisering enn hva som er tilfelle i hele populasjonen.

Begge datakildene har styrker og svakheter når det gjelder analyse av spørsmålet om hvordan øke organisasjonsgraden ved å nå flere uorganiserte. Ved å kombinere kildene kan vi imidlertid belyse dette spørsmålet bedre.

Om analysene

Vi har to (tre) ulike datasett som analyseres dels gjennom beskrivende (deskriptiv) statistikk, dels gjennom multivariate analyser der vi ser flere variabler i sammenheng. Vi har to avhengige variabler eller grupper som vi er interessert i:

- Uorganiserte i alt
- Uorganiserte som er positive til organisering (subjektivt organiserbare)

Vi beskriver først de uorganiserte og deretter de uorganiserte de som potensielt kan tenke seg å bli medlemmer etter kjennetegn ved arbeidstakeren og arbeidsplassen. Her ser vi på kjennetegn som kjønn, bransje, utdanning, virksomhetsstørrelse og om det er tariffavtale og/eller fagforening på arbeidsplassen. Vi vil i tillegg være opptatt av strukturelle forhold som gjør det lett eller krevende å organisere nye medlemmer. Et viktig kjennetegn er om det er kollektive partsforhold på arbeidsplassen.

For organisasjonene i arbeidslivet er det også viktig med informasjon om hvor mange uorganiserte det er i ulike kategorier og grupper. Slik informasjon vil være sentral i utviklingen av strategier. Vi vet for eksempel at det er få uorganiserte i offentlig sektor og mange i privat sektor. AKU har vektorer som blåser opp undersøkelsen til antall personer i befolkningen. Vi legger derfor denne undersøkelsen til grunn for å se på antall uorganiserte i en gruppe, og bruker opplysningene fra AB for å si noe om hvor stor andel i samme gruppe som er interessert i å organisere seg.

Vi beskriver tendensene i materialet i form av tabeller. Vi foretar også multivariate analyser i form av logistiske regresjonsanalyser hvor vi forsøker å finne ut hvilken betydning de ulike individuelle og organisatoriske kjennetegnene har for sannsynligheten for å være uorganisert, og for å være organiserbar uorganisert. Det siste er nyttig fordi slike kjennetegn virker sammen. Betydningen av kjønn kan f.eks. delvis forklares ved at flere kvinner jobber i offentlig sektor, og betydningen av alder kan ha sammenheng med at unge oftere enn andre jobber i bransjer med svake partsforhold (ikke tariffavtale/fagforening på arbeidsplassen). Sannsynligheter oppgis i form av oddsratioer der vi sammenligner sannsynligheten for ett utfall med en referansekategori. Dersom ratioen er 1 er sannsynligheten lik referansekategorien. Dersom den er 2 så er sannsynligheten dobbelt så stor (odds to til én) osv.

Rapporten er bygget opp som følger:

- Først presenterer vi data om de uorganiserte basert på AKU og LKU.
- Deretter viser vi hvem som kan tenke seg å bli fagorganisert ved hjelp av AB (organiserbare).
- Vi ser så de to (tre) datakildene i sammenheng for å si noe om hvor mange organiserbare det er i ulike bransjer og grupper.

2. De uorganiserte – hvem og hvor mange?

Antall og andel uorganiserte

Ulike undersøker viser at den norske organisasjonsgraden er om lag 50 prosent. Anslag basert på organisasjonenes medlemstall sammenholdt med antall lønnstakere i det norske arbeidsmarkedet gir et tall litt under 50 prosent, mens representative spørreundersøkelser viser at i overkant av 50 prosent av arbeidstakeren er organiserte. Det er vanlig at spørreundersøkelser gir noe høyere andel organiserte fordi det er en viss skjevhet i slike undersøkelser i retning det «etablerte» arbeidslivet. Undersøkelser som lar respondenten selv klassifisere seg som yrkesaktiv/ikke yrkesaktiv gir betydelig høyere organisasjonsgrad enn dette. Vi ser her på hva to datasett sier om de uorganiserte, og legger flere årganger til grunn for å få større utvalg og dermed muligheter for å se på undergrupper.

- AKU. Et gjennomsnitt av arbeidskraftundersøkelsene (AKU) 2013, 2015 og 2016. Det er stilt spørsmål om fagorganisering i undersøkelsene per 4. kvartal i form av tilleggsundersøkelser¹.
- LKU. Et gjennomsnitt av levekårsundersøkelsen (LKU) 2013 og 2016.

Tabell 1 viser at det er om lag 1 139 000 uorganisert lønnstakere, og at 910 000 av disse er i aldersgruppen 20 til 54 år, det er denne aldersgruppen vi mener det er mest realistisk å nå med et ordinært medlemskap. Dette inkluderer også grupper som det er vanskeligere å nå, som for eksempel studenter/elever med små deltidsstillinger med mer.

Tabell 1 Organisasjonsgrad og antall uorganiserte. AKU 2013, 2014 og 2016 og LKU 2013 og 2016².

	Organisert	Ikke organisert	Anslag – antall organiserte
AKU gjennomsnitt 2013, 2014 og 2016	53	47	1 139 000
AKU 20 til 54 år	51	49	910 000
LKU gjennomsnitt 2013 og 2016	55	45	
LKU 20 til 54 år	54	46	

Man kan argumentere for at en analyse av rekrutteringspotensial for fagforeningene både krever innsikt i hvem de organiserte er og hvem de uorganiserte er. Høy organisasjonsgrad i en gruppe/bransje innebærer at det er sterke «dra-krefter» i retning medlemskap i en fagforening. Det bør derfor være lett å organisere. Samtidig betyr dette at mange av de organiserbare allerede er organisert. I vedlegget viser vi organisasjonsgrad og antall uorganiserte etter ulike kjennetegn ved arbeidstakeren. Vi oppsummerer også hovedfunn fra en multivariat analyse (logistisk regresjon) av hva som påvirker sannsynligheten for å være organisert.

¹ Undersøkelsene beskrives nærmere i Kristine Nergaard (2016). Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014 Fafo-notat 2016:07

² Data er hentet fra Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2013 og 2016. Data er tilrettelagt og stilt til disposisjon i anonymisert av NSD. Verken SSB eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller de tolkningene som er gjort.

Antall uorganiserte etter bransje og utdanning

Vi vil beskrive de uorganiserte etter følgende bransjeinndeling³:

- Industri, olje, bygg, el og kraft, primærnæringene
- Servicenæringer i privat sektor (handel, transport, overnatting og servering og forretningsmessig tjenesteyting som omfatter renhold, vakt, arbeidsutleie m.m.)
- Rådgivning, medier, finans, IKT m.m.
- Helse, sosial, undervisning, kultur m.m. i privat regi
- Offentlig sektor (de fire første er privat sektor)

Tallene er basert på et gjennomsnitt for 2013, 2014 og 2016. Organisasjonsgraden varierer mellom disse bransjene. Det vil si at det både er store forskjeller i hvor mange uorganiserte det er, og i hvor selekterte de uorganiserte er i betydningen om de tilhører flertallet av arbeidstakerne i sin bransje eller om de er et lite mindretall. I offentlig sektor er 79 prosent organisert, og andelen er høyst blant arbeidstakere med høyere utdanning.

Tabell 2 Organisasjonsgrad etter bransje og utdanning. AKU 2013, 2014 og 2016. Lønnstakere 20 til 54 år.

	Total	Til og med VGO	U og H - minst to år
Industri, olje, bygg m.m.	45	44	48
Privat service	29	29	28
Finans, rådgivning, IKT m.m.	38	28	42
Helse, undervisning, kultur m.m. i privat sektor	45	34	56
Privat sektor i alt	38	35	42
Offentlig sektor	79	72	83
I alt	51	43	62

³ Inndelingen er som følger (de fire første omfatter kun privat sektor inkludert offentlig eide foretak):

1 Industri, olje, bygg, el og kraft, primærnæringene: NACE 01 - 43

2 Servicenæringer i privat sektor (handel, transport, overnatting og servering og forretningsmessig tjenesteyting): NACE 45 - 56, NACE 77- 82 og NACE 94 - 97.

3 Rådgivning, medier, finans, IKT m.m.: NACE 58 - 75, NACE 99

4 Helse, sosial, undervisning, kultur m.m. i privat regi: NACE 84 - 93

5 Offentlig sektor (de fire første er privat sektor): kommunal, fylkeskommunal og statlig eier (egenoppgitt opplysninger, helseforetakene regnes som del av staten).

Tabell 3 Antall uorganiserte etter sektor og fullført utdanning. Beregnet med utgangspunkt i AKU 2013, 2014 og 2016. Estimater basert på SSBs oppblåsningsvekter. N=7545 (20 til 54 år) og N=8641 (alle).

	I alt	Til og med VGO/påbygning	U og H (minst 2 år)
	Alle aldre		
Vareproduksjon: Industri, olje, bygg, el og kraft, primær	261000	206000	55000
Privat service. Handel, transport, overnatting, servering, vakt, renhold m.m.	437000	357000	80000
Rådgivning: Finans, medier, rådgivning, IKT- m.m.	174000	72000	102000
Privat omsorg: Helse, sosial tjenesteyting, undervisning, kultur m.m. i privat regi	98000	63000	35000
Privat sektor i alt	970000	698000	272000
Offentlig sektor	168000	91000	77000
I alt	1138000	790000	348000
	20 til 54 år		
Vareproduksjon: Industri, olje, bygg, el og kraft, primær	209000	162000	47000
Privat service. Handel, transport, overnatting, servering, vakt, renhold m.m.	345000	271000	73000
Rådgivning: Finans, medier, rådgivning, IKT- m.m.	146000	57000	90000
Privat omsorg: Helse, sosial tjenesteyting, undervisning, kultur m.m. i privat regi	77000	45000	32000
Privat sektor i alt	777000	535000	242000
Offentlig sektor	133000	66000	67000
I alt	909000	601000	308000

Tabell 2 viser at organisasjonsgraden er dobbelt så høy i offentlig sektor (79 prosent) som i privat sektor (38 prosent). Det er også betydelig forskjeller mellom ulike deler av privat sektor, med lavest organisasjonsgrad innen privat service. Samlet sett har arbeidstakere med høyere utdanning høyere organisasjonsgrad enn de som har utdanning på grunnskole- eller videregående skole nivå. Det er særlig innen rådgivning og innen helse m.m. i privat regi, at det er forskjeller i organisasjonsgrad mellom utdanningsgruppene.

Den første kolonnen i tabell 3 viser antall uorganiserte fordelt etter bransje for henholdsvis alle aldre og for de mellom 20 til 54 år. Den andre kolonnen viser antall uorganiserte blant personer med VGO som sitt høyere utdanningsnivå fordelt etter bransje og alder, og den tredje kolonnen viser de samme tallene for personer med høyere utdanning av minst to års varighet. Antallet uorganiserte varierer en god del mellom alderskategorier, bransjer og utdanningslengde. Tabell 3 viser at det er om lag 1,14 millioner uorganiserte lønntakere i det norske arbeidsmarkedet (alle aldre). Flertallet av disse – nesten 1 million - er lønntakere i privat sektor mens det er om lag 168 000 uorganiserte i offentlig sektor. Drøye 70 prosent av disse arbeider i kommunal sektor. Vi finner mange uorganiserte innen privat service, og flertallet av disse er uten utdanning på høyere nivå. Det er også et betydelig antall uorganiserte innen vareproduksjon og i bransjer som finans, medier, rådgivning m.m. I vedleggtabell 1 er det tall for organisasjonsgrad og antall uorganiserte etter en mer detaljert inndeling i bransjer.

Vi ser også på antall uorganiserte i alderen 20 til 54 år. Man kan argumentere for at dette er de gruppene som det er mest relevant å satse på for fagforbundene, jf. at de aller yngste vanligvis har små jobber og de eldste uorganiserte langt på vei har avgjort at de er lite interessert i å være medlem. I aldersgruppene 20-54 år er det om lag 900 000 uorganiserte, hvorav 777 000 i privat sektor. Av disse har 69 prosent utdanning på grunnskolenivå eller videregående opplæring.

Fast/løs tilknytning

For å forstå mer om hvem de uorganiserte er, deler vi de uorganiserte inn etter hvor tett tilknytning de har til arbeidsmarkedet/arbeidsgiver. Vi vet at tilbøyeligheten til å organisere seg øker når en arbeidstaker har fast og forutsigbar tilknytning til arbeidsplassen. Det er også rimelig å anta at arbeidstakere med en løs arbeidsmarkedstilknytning må møtes på en annen måte i en rekrutteringsprosess enn grupper med fast tilknytning til arbeidsplassen. Vi skiller ut tre grupper:

- Fast tilknyttet (fast ansatt, minst ett års ansiennitet, lang deltid eller heltid)
- Mellomkategori (kort deltid, dvs. under 20 timer i uka, midlertidig ansatt eller fast ansatt med ansiennitet under ett år)
- Løst tilknyttet (studenter og andre som kombinerer annen hovedaktivitet⁴ med deltidsstilling)

I alle grupper er organisasjonsgraden høyest blant de med fast tilknytning og lavest blant de med løs tilknytning (se vedleggtabell 2 for flere detaljer). I offentlig sektor oppgir hele 88 prosent av de med fast tilknytning at de er medlem av en fagforening. I privat sektor er organisasjonsgraden i samme gruppe betydelig lavere – 43 prosent. Det er et gjennomgående trekk at organisasjonsgraden er lavere i grupper med en løsere tilknytning til arbeidslivet. Dette gjelder både privat og offentlig sektor. Det betyr at i disse gruppene er det en god del uorganiserte, men det betyr også at dette er grupper som er mer krevende å nå.

⁴ Dette kan være arbeidsledige, hjemmearbeidende, uføretrygdede eller alderspensjonister med deltidsstilling. Som oftest er dette personer som arbeider kort deltid (under 20 timer).

Tabell 4 Organisasjonsgrad etter bransje og tilknytning til arbeidsplassen. AKU 2013, 2014 og 2016.
Alle aldersgrupper.

	Tilknytning		
	Fast	Mellomkategori	Løs
Industri, olje, bygg m.m.	49	32	12
Privat service	34	24	14
Finans, rådgivning, IKT m.m.	42	32	24
Helse, undervisning, kultur m.m. i privat sektor	53	36	25
Privat sektor i alt	43	29	17
Offentlig sektor	88	63	46
N	18508	4155	1535

Tabell 5 Antall uorganiserte etter sektor og tilknytning. Beregnet med utgangspunkt i AKU 2013, 2014 og 2016. Estimater basert på SSBs oppblåsingsvekter.

	Fast tilknyttet	Mellomkategori (kort deltid, midlertidig ansatt eller nyansatt)	Løst tilknyttet (student etc.)
	Alle N= 10948.		
Vareproduksjon: Industri, olje, bygg, el og kraft, primær	209000	42000	9000
Privat service. Handel, transport, overnatting, servering, vakt, renhold m.m.	260000	90000	86000
Rådgivning: Finans, medier, rådgivning, IKT- m.m.	138000	28000	9000
Privat omsorg og kultur: Helse, sosial tjenesteyting, undervisning, kultur m.m. i privat regi	54000	24000	19000
Privat sektor i alt	662000	182000	122000
Offentlig sektor	76000	62000	31000
I alt	738000	245000	153000
	20 til 54 år N=8619		
Vareproduksjon: Industri, olje, bygg, el og kraft, primær	173000	33000	-
Privat service. Handel, transport, overnatting, servering, vakt, renhold m.m.	219000	75000	51000
Rådgivning: Finans, medier, rådgivning, IKT- m.m.	116000	25000	-
Privat omsorg og kultur: Helse, sosial tjenesteyting, undervisning, kultur m.m. i privat regi	46000	21000	10000
Privat sektor i alt	554000	152000	70000
Offentlig sektor	62000	49000	21000
I alt	616000	203000	91000

Tabell 4 og 5 viser:

- Vareproduksjon og privat service har størst antall uorganiserte. Vi finner 63% av de uorganiserte i disse to sektorene.
- I offentlig sektor er det ganske få uorganiserte blant de fast tilknyttede. Flertallet av de uorganiserte er på vei inn i jobb i det offentlige (nye, midlertidig ansatte etc.). Noen har kanskje ikke

tenkt å forbli i sektoren (for eksempel studenter med ekstrajobb). I all hovedsak vil spørsmålet om organisering i offentlig sektor dreie seg om å nå nye ansatte i samme grad som i dag. Et strategisk spørsmål for fagforbundene er om man også skal forsøke å nå de som har løs tilknytning, for eksempel ekstravakter og vikarer.

- I vareproduksjon og det vi har kalt rådgivning (finans, konsulent, IKT osv.) er det ganske få blant de uorganiserte som har en løs tilknytning til arbeidsmarkedet. Dette kan forklares med at man her løser arbeidsgiver fleksibilitetsutfordringene på andre måter enn ved midlertidig ansettelse og ekstrahjelp. I dette segmentet vil en styrking av organisasjonsgraden i hovedsak dreie seg om å nå arbeidstakere med fast tilknytning.
- I privat service finner vi mange uorganiserte med løs tilknytning, men også mange med en fastere tilknytning. Dette betyr at antallet som det er rimelig å kunne nå ved ordinære rekrutteringstiltak er lavere enn man kunne vente ut fra det høye antallet uorganiserte. Antall uorganiserte er likevel høyt også blant arbeidstakere med fast tilknytning til arbeidsplassen.
- Innen helse, sosial, utdanning, kultur, idrett, frivillige organisasjoner m.m. i privat regi er antallet uorganiserte lavere enn i de andre delene av privat sektor. Også her finner vi at ganske mange har en løsere tilknytning til arbeidsmarkedet. Flertallet av de uorganiserte finnes blant de som har en fast tilknytning. Et forhold som er verdt å reflektere over, er at dette delvis dreier seg om yrkesgrupper som er godt organisert i offentlig sektor. Det er dermed trekk ved organisasjons- og arbeidsforhold i offentlig sektor som bidrar til høy organisering, men som ikke overføres til noenlunde samme yrkesgrupper i privat sektor.

Arbeidslivsbarometeret viser (som vi kommer tilbake til) at drøye 40 prosent av de uorganiserte er motivert for medlemskap. Hvis vi ganger opp, kan man anta at dette dreier seg om drøyt 400 000 lønntakere – av knappe 1 million uorganiserte (738 000 + 245 000), jf. at Arbeidslivsbarometeret i hovedsak er representativt for den mer etablerte delen av arbeidsstyrken. Konsentrerer man seg om aldersgruppen 20 til 54 år, er antallet uorganiserte drøye 800 000 (616 000 + 203 000).

Kollektive partsforhold og små arbeidsplasser

Organisasjonsgraden varierer mye etter tilstedeværelsen av kollektiv partsforhold, for eksempel om det er fagforening/tillitsvalgt på arbeidsplassen og/eller om arbeidstakeren er dekket av tariffavtale. Dette er først og fremst et tema for privat sektor. I offentlig sektor dekkes alle av tariffavtale og det er nesten ingen arbeidsplasser uten en eller flere tillitsvalgte. I Levekårsundersøkelsen (LKU) spørres det om det er fagforening/tillitsvalgt på arbeidsplassen. Dette behøver ikke være tillitsvalgt for egen fagforening/en fagforening man anser som relevant å være medlem i.

Tabell 6 viser organisasjonsgraden etter kollektive partsforhold på arbeidsplassen. Tabellen er basert på informasjon fra LKU og viser at 67 prosent av lønntakerne i privat sektor oppgir å være organisert når de er dekket av tariffavtale og befinner seg på en arbeidsplass med fagforening til stede. Der det verken er fagforening eller tariffavtale, er organisasjonsgraden 13 prosent. Vi kan også se på hvordan dette gir forskjellig utgangspunkt for privat og offentlig sektor. Forskjellen i organisasjonsgraden mellom privat og offentlig sektor reduseres fra 40 prosentpoeng (alle) til 17 prosent (arbeidsplasser med

fagforening og arbeidstakere med tariffavtale) når vi sammenligner grupper med samme type partsforhold.

Tabell 6 Organisasjonsgrad etter type kollektive partsforhold (fagforening på arbeidsplassen og om arbeidstakeren omfattes av tariffavtale eller har individuell lønn). LKU 2013 og 2016. Privat sektor (N=8980).

	Tariffavtale	Ikke tariffavtale	Alle
Privat sektor - fagforening på arbeidsplassen	67	38	57
Privat sektor - ikke fagforening på arbeidsplassen	17	13	14
Alle i privat sektor.	59	25	43
Offentlig sektor – fagforening på arbeidsplassen	84	-	84
Offentlig sektor i alt	83	-	83

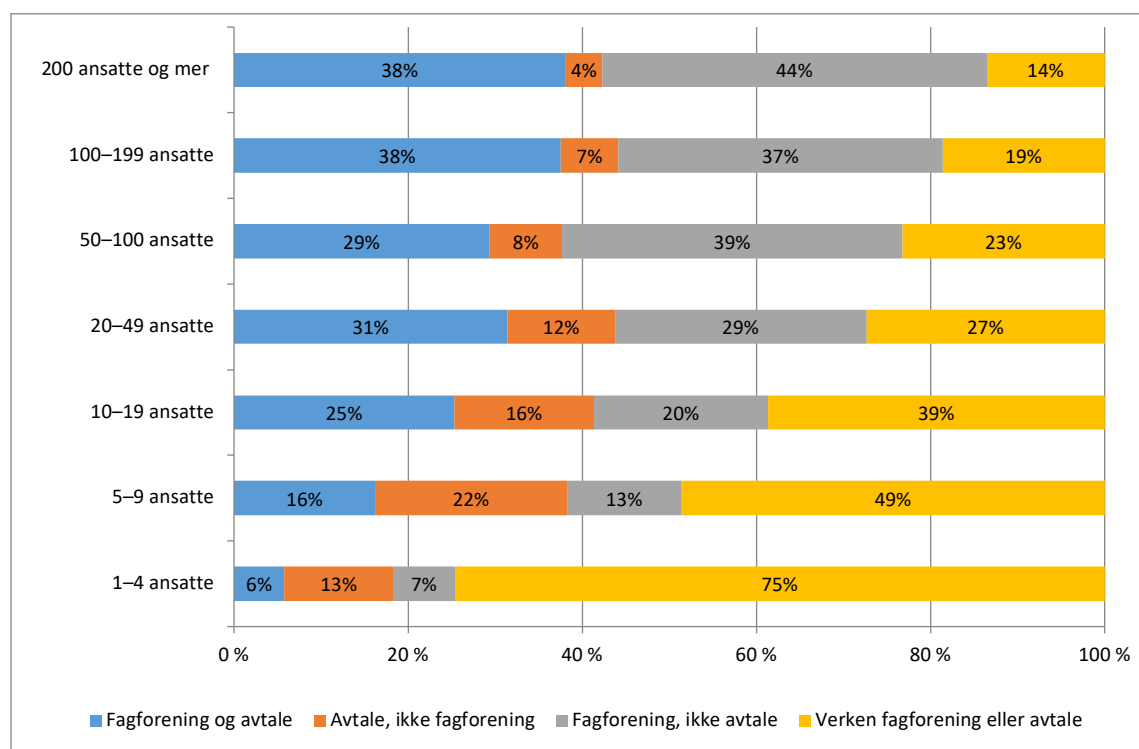
Bedriftsstørrelse påvirker både organisasjonsgrad og om arbeidstakerne/arbeidsplassen har tariffavtale og fagforening (tabell 6). Organisasjonsgraden i privat sektor varierer fra 22 prosent i de minste bedriftene til 61 prosent i de største. I offentlig sektor har arbeidsplassens størrelse lite å si. Effekten av bedriftsstørrelse blir mye mindre når vi kun ser på arbeidstakere i privat sektor som oppgir at de har fagforening på arbeidsplassen og at de omfattes av tariffavtale.

Tabell 7 Organisasjonsgrad etter størrelse på arbeidsplassen. LKU 2013 og 2016.

	Privat sektor		Offentlig sektor
	Alle	Tariffavtale og fagforening til stede	
1–4 ansatte	22	62	69
5–9 ansatte	25	54	75
10–19 ansatte	31	57	80
20–49 ansatte	40	62	80
50–100 ansatte	45	69	80
100–199 ansatte	56	74	83
200 ansatte og mer	61	77	86
N	9618	3896	5887

En viktig forklaring på at det er vanskelig å nå fram til arbeidstakere på små arbeidsplasser er at det ikke er noen kollektive institusjoner der (tillitsvalgte, klubb, tariffavtale). Om lag 80 prosent av de uorganiserte på små arbeidsplasser (under 10 ansatte) oppgir at det ikke er fagforening på arbeidsplassen (tall fra LKU). Blant uorganiserte på arbeidsplasser med minst 50 ansatte må vi i hovedsak se etter andre forklaringer. Her oppgir drøye 70 prosent at det er fagforening på arbeidsplassen. Figur 1

viser at de som vil organisere arbeidstakere på de minste virksomhetene i privat sektor vil møte arbeidsplasser uten kollektive partsforhold. På større arbeidsplasser er det sjelden å finne uorganiserte som ikke har en fagforening tilstede på arbeidsplassen. Det er imidlertid mange uorganiserte som sier at de ikke selv dekkes av tariffavtale. Dette vil være typisk for funksjonærer/ledere med individuell lønnsfastsettelse i større bedrifter. Det er også en god del uorganiserte som oppgir at deres lønns- og arbeidsvilkår fastsettes av tariffavtale selv om det ikke er fagforening på arbeidsplassen. I noen slike tilfeller vil arbeidsgiver følge tariffavtalen uten formelt å være bundet av den. I andre tilfeller vil arbeidsgiver være bundet av en tariffavtale som er inngått på et høyere nivå i en virksomhet. Arbeidstakere innen handel, overnatting og servering og bygg er overrepresentert blant de som oppgir at arbeidsgiver følger tariffavtalene selv om det ikke er fagforening på arbeidsplassen. Her vet vi at en del arbeidstakere oppgir at de dekkes av tariffavtale, selv om arbeidsgiver formelt ikke er bundet av avtale.



Figur 1 Uorganiserte i privat sektor etter hvilke kollektive institusjoner de har på arbeidsplassen/i arbeidsforholdet. Alle aldre. LKU 2013 og 2016. N= 5046.

Vi kan også bruke anslagene fra LKU (se inndelingen i figur 1) for å estimere antall uorganiserte på arbeidsplasser med og uten kollektive partsforhold. Vi gjør dette ved å legge fordelingene målt ved LKU til grunn for en antatt fordeling blant uorganiserte i privat sektor målt ved AKU (og dermed multipliserer vi også opp til et befolkningsanslag). Vi har gjort denne beregningen for de fire hovedkategoriene av bransjer i privat sektor (tabell 7). Vi minner om at dette er anslag basert på to ulike spørreundersøkelser, og dermed beheftet med større usikkerhet enn om vi kun hadde lagt en undersøkelse til grunn. Anslagene gir likevel en god pekepinn på hvordan kartet ser ut for forbund som skal styrke organisasjonsgraden. I tabell 8 oppsummerer vi kjennetegn ved uorganiserte arbeidstakere i de fire kategoriene ovenfor. Slike kjennetegn kan si noe om hvor lett eller vanskelig det er å organisere bedre i ulike segmenter og kategorier.

Tabell 8 Uorganiserte etter kollektive partsforhold. LKU 2013 og 2016. Privat sektor. Estimater

	Fagforening og tariffavtale	Kun tariffavtale, ikke fagforening	Kun fagforening, ikke tariffavtale	Verken fagforening eller tariffavtale	I alt
	Alle i privat sektor				
Vareproduksjon	70000	30000	84000	76000	260000
Privat service	111000	74000	91000	160000	436000
Rådgivning m.m.	30000	-	49000	87000	174000
Privat omsorg, undervisning og kultur m.m.	34000	18000	18000	28000	98000
I alt	244000	128000	243000	355000	970000
	20 til 54 år, privat sektor, fast/middels fast tilknytning				
Vareproduksjon	56000	24000	65000	58000	203000
Privat service	73000	52000	64000	103000	292000
Rådgivning m.m.	26000	-	40000	68000	140000
Privat omsorg, undervisning og kultur m.m.	22000	11000	12000	19000	64000
I alt	178000	94000	179000	250000	701000

Tabell 9 Fire grupper uorganiserte. Kjennetegn (kollektive partsforhold fra LKU), ganget opp med sysselsatte i AKU.

	Organisasjonsgrad	Antall uorganiserte	Kjennetegn ved arbeidstaker og arbeidsplasser.
Fagforening og tariffavtale	67 %	244 000 (25 %)	Halvparten i funksjonærer, halvparten i arbeideryrker. 2/3 i bedrifter med mer enn 20 ansatte – drøye 40 prosent i bedrifter med mer enn 50 ansatte. Er i gjennomsnitt yngre enn de organiserte.
Kun tariffavtale, ikke fagforening	16 %	128 000 (15 %)	50 % er i arbeideryrker /serviceyrker Nesten halvparten er ansatt i bedrifter med under 10 ansatte (små bedrifter som følger tariffen eller som er bundet av avtale som inngås høyere opp?)
Individuell lønn på arbeidsplass med fagforening	38 %	243 000 (23 %)	80 % er ledere eller funksjonærer, det vil si grupper som ikke omfattes ikke av arbeideroverenskomstene.
Verken fagforening eller tariffavtale	13 %	355 000 (37 %)	54 % i bedrifter med under 10 ansatte, drøye 70 prosent i under 20 ansatte. Dette fenomenet finnes knapt nok i bedrifter med over 50 ansatte

Det er om lag 1 million uorganiserte i privat sektor:

- En av fire er på arbeidsplasser der det er fagforening og tariffavtale, men arbeidstakeren er uorganisert. Alt annet likt, er dette gruppen som det vil være lettest å nå, men en del kan være vanskelig å organisere fordi de har hatt anledning til å vurdere fordeler og ulemper ved fagforeningsmedlemskap. Andelen organiserbare kan være lav noe vi kommer tilbake til senere i notatet. Vi finner en god del av de uorganiserte på større arbeidsplasser, og det er både arbeidere og funksjonærer blant de uorganiserte. De uorganiserte er yngre enn gjennomsnittet, noe som tyder på at det er en del som ennå ikke er spurt eller som venter med medlemskap til de vet om de blir i jobben/bransjen.
- En drøy tredjedel av de uorganiserte befinner seg på arbeidsplasser uten fagforening og tariffavtale. Dette er den gruppen som er mest krevende å nå. I tillegg til at arbeidsplassene er små, vil utfordringen for en del forbund ikke bare være å verve medlemmer men også å bygge klubb og kreve tariffavtale. Dette gjelder særlig for arbeiderforbundene. Mange av arbeidsplassene er små, noe som innebærer at man må nå ut på mange arbeidsplasser for øke organisasjonsgraden.
- En av seks uorganiserte er på en arbeidsplass uten fagforening, samtidig som de oppgir at de omfattes av tariffavtale. Dette er først og fremst noe som forekommer innen privat service. Man kan anta at dette enten er virksomheter med tariffavtale eller virksomheter som har valgt å følge hele/deler av tariffavtalen. Det kan bety at veien til organisering ikke er så lang verken

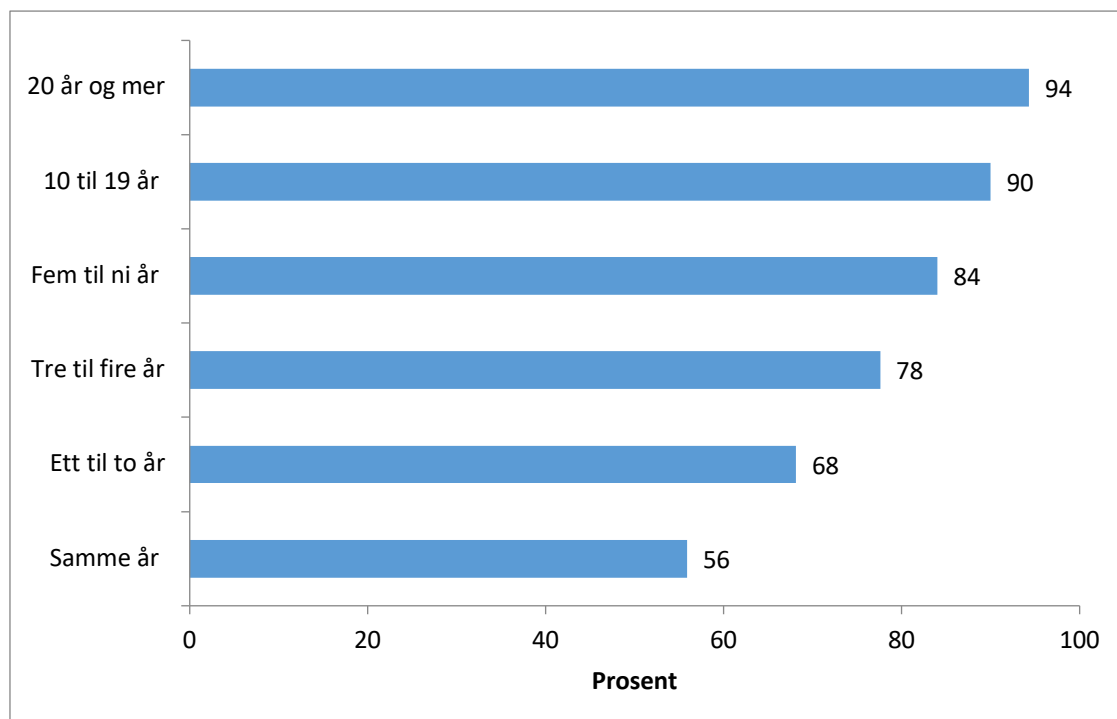
for arbeidstakerne eller arbeidsgiver, og at arbeidsgiver kan se det som en fordel å få en tillitsvalgt på plass.

- Om lag en fjerdedel oppgir at de har individuell lønnsfastsettelse, men at det er fagforening på arbeidsplassen. Dette er i hovedsak ledere eller funksjonærer, og mange befinner seg på større arbeidsplasser. Også her kan forholdene ligge til rette for økt organisering, men en del av disse er trolig på arbeidsplasser hvor de tilstedeværende fagforening(e) ikke oppfattes som aktuell for dem.

Uorganiserte i offentlig sektor

De fleste uorganiserte befinner seg i privat sektor. Det er imidlertid om lag 168 000 uorganiserte i offentlig sektor, noe som utgjør om lag 20 prosent av lønnstakerne i offentlig sektor. Uorganiserte i offentlig sektor dekkes av tariffavtale, og vil nesten uten unntak befinne seg på arbeidsplasser med et organisasjonstilbud i form av en/flere fagforeninger.

- Et flertall har løs eller middels fast tilknytning til arbeidsmarkedet slik vi har definert det tidligere. Vi finner først og fremst uorganiserte blant de som er nyansatte, har midlertidig stilling eller er ekstrahjelp med liten stillingsbrøk.
- Det er få uorganiserte blant arbeidstakere med lang ansiennitet på arbeidsplassen (se figur 2 for organisasjonsgrad etter ansiennitet).
- Drøye 70 prosent av de uorganiserte i offentlig sektor jobber i kommunal- eller fylkeskommunal sektor. Resten er enten statlig ansatte eller ansatt i helseforetakene.



Figur 2 Organisasjonsgrad etter ansiennitet på arbeidsplassen. Offentlig sektor. AKU 2013, 2014 og 2016. N= 8748.

I offentlig sektor er spørsmålet i mange tilfeller ikke om, men hvor, en arbeidstaker velger å organisere seg. Det er likevel en god del uorganiserte blant midlertidig ansatte og arbeidstakere med små stillinger (under 20 timer).

3. Hvem kan tenke seg å bli fagorganisert?

Data

Analysen baserer seg på Arbeidslivsbarometeret 2013-2017. Disse årgangene dekker alle spørsmål som er inkludert i analysen. Vi har 4021 uorganiserte respondenter har svart på alle spørsmålene som inngår i analysen. Disse respondentene utgjør vårt utvalg.

Vår avhengige variabel er svaret på spørsmålet: «Kunne det være aktuelt for deg å være medlem av en fagforening?» Vi vil finne hvilke faktorer som påvirker svargivingen på dette spørsmålet

De som svarer «Ja, absolutt» og «Ja, kanskje» er kodet 1, mens de som svarer «Nei, lite aktuelt» er kodet 0. Svarkategoriene «Ja, absolutt» og «Ja, kanskje» defineres som organiserbare. De øvrige svarene «Vet ikke/Ikke aktuelt» er utelatt fra analysen. Vi sammenligner med andre ord de som kunne tenke seg å bli fagforeningsmedlemmer, med de som ikke kunne tenke seg det.

Vi har foretatt en logistisk regresjonsanalyse med fagforeningsinteresse som avhengig variabel. Analysen viser hvorvidt sannsynligheten for å si seg interessert i fagorganisering øker eller avtar med gruppekjenntegn. Regresjonskoeffisientene er oddsrater. Oddsrate er multiplikative, og en oddsrate over 1 viser hvor mange ganger oddsen for å uttrykke interesse i fagforeningsmedlemskap øker med en enhets økning på den aktuelle koeffisienten. En oddsrate under 1 viser hvor mange ganger oddsen for å vise interesse for fagforeningsmedlemskap avtar med en verdi økning på den aktuelle koeffisienten.

Resultater

41 prosent av de uorganiserte oppgir at de er interessert (absolutt/kanskje) i å fagorganisere seg. Dette er et høyt prosenttall – og vi skal senere viser hvor mange arbeidstakere dette utgjør. Først skal vi vise hvordan denne interessen avhenger av bransje, utdanning og alder. Interessen er størst i offentlig sektor, minst i vareproduksjon.

Tabell 10 Interesse for fagorganisering blant uorganiserte etter bransje

	Ikke interessert	Interessert	Total
Vareproduksjon	68	32	100
Privat service	65	35	100
Finans, IKT, medier	61	39	100
Helse, sosial, kultur	56	44	100
Offentlig sektor	47	53	100

I tabell 11 ser vi nærmere på utdanningsnivå innen hver bransje. Da ser vi at den høyere fagforeningsinteressen i offentlig sektor gjelder for alle utdanningsgrupper. Det er innen vareproduksjon at interessen for fagorganisering er lavest i (så godt som) alle utdanningsgrupper. Vi ser videre at det er blant de uorganiserte med videregående allmennfag som høyeste fullførte utdanning hvor forskjellen mellom bransjene er minst.

Tabell 11 Fagforeningsinteresse blant uorganiserte fordelt etter bransje og utdanning

		Ikke interessert	Interessert	Total
Grunnskole	Vareproduksjon	68	32	100
	Privat service	63	37	100
	Finans, IKT, medier	63	37	100
	Helse, sosial, kultur	65	35	100
	Offentlig sektor	45	55	100
Videregående allmenn	Vareproduksjon	66	34	100
	Privat service	67	33	100
	Finans, IKT, medier	59	41	100
	Helse, sosial, kultur	52	48	100
	Offentlig sektor	55	45	100
Yrkesfag	Vareproduksjon	72	28	100
	Privat service	60	40	100
	Finans, IKT, medier	67	33	100
	Helse, sosial, kultur	50	50	100
	Offentlig sektor	52	48	100
Høyere utdanning inntil 4 år	Vareproduksjon	68	32	100
	Privat service	66	34	100
	Finans, IKT, medier	61	39	100
	Helse, sosial, kultur	60	40	100
	Offentlig sektor	43	57	100
Høyere utdanning 4 år og mer	Vareproduksjon	62	38	100
	Privat service	62	38	100
	Finans, IKT, medier	58	42	100
	Helse, sosial, kultur	52	48	100
	Offentlig sektor	40	60	100

Som vist i tabell 12 er alder avgjørende for interesse. De variasjonene mellom bransjer vi så over kan være en effekt av ulik alderssammensetning. Ser vi på interessen i ulike aldersgrupper fordelt på bransjer så får vi fram at det er meget stor forskjell mellom aldersgruppene. Interessen synker med økende alder. I samtlige bransjer er de unge mest interessert. Det er fortsatt i offentlig sektor interessen er størst - med et lite unntak for de under 24. Om lag halvparten av de uorganiserte under 36 år uttrykker interesse for fagorganisering. Interessen er betydelig i alle bransjer. Også opp til 46 år er interessen stor (mer enn 4 av 10) også innenfor «finans, IKT, medier» og «helse, sosial, kultur».

Tabell 12 Fagforeningsinteresse blant uorganiserte fordelt etter bransje og alder

		Ikke inter- essert	Interessert	Total
25-35	Vareproduksjon	53	47	100
	Privat service	52	48	100
	Finans, IKT, medier	43	57	100
	Helse, sosial, kultur	43	57	100
	Offentlig sektor	32	68	100
36-45	Vareproduksjon	64	36	100
	Privat service	66	34	100
	Finans, IKT, medier	58	43	100
	Helse, sosial, kultur	53	47	100
	Offentlig sektor	43	57	100
46-55	Vareproduksjon	74	26	100
	Privat service	63	37	100
	Finans, IKT, medier	68	32	100
	Helse, sosial, kultur	60	40	100
	Offentlig sektor	48	52	100
Over 55	Vareproduksjon	76	24	100
	Privat service	80	20	100
	Finans, IKT, medier	81	19	100
	Helse, sosial, kultur	78	22	100
	Offentlig sektor	69	31	100

Vi har så langt sett på hvordan interessen varierer med bransje, utdanning og alder. Men hva er det så som øker eller reduserer sannsynligheten for fagforeningsinteresse? Dette kan besvares ved hjelp av regresjonsanalyser. I slike analyser legger vi stegvis inn faktorer som vi antar kan ha betydning. Dermed får vi fram om betydningen av en faktor (f.eks. offentlig sektor) helt eller delvis skyldes andre faktorer som f.eks. alder.

Regresjonsanalyse

Den første modellen i tabell 13 inkluderer kjønn og alder som uavhengige variabler. Resultatene viser at kvinners tilbøyelighet til å si at de er interessert i å fagorganisere seg er 1,284 ganger høyere enn menns. Oddsen for at yngre uttrykker interesse i fagorganisering er mange ganger høyere enn for den eldste gruppen over 55. Arbeidstakere inntil 24 år har 5 ganger så høy odds for å oppgi interesse for fagorganisering. Kjønn og alder gir en 3,9 prosent bedre forklaringskraft sammenlignet med gjennomsnittet alene.

Den andre modellen inkluderer bransje, sektor og antall ansatte i bedriften som uavhengige variabler, i tillegg til kjønn og alder. Det er ingen signifikant sammenheng mellom bransje og interesse for fagorganisering, men vi finner en signifikant sammenheng mellom interesse og sektor. Ansatte i offentlig sektor og offentlige eide selskap har henholdsvis 1,564 og 1,854 ganger høyere odds for å oppgi interesse for fagorganisering, sammenlignet med ansatte i privat sektor. Bedriftsstørrelse har ingen betydning for interessen for fagorganisering. Det er verdt å merke seg at etter kontroll for bransje, sektor og antall ansatte er det ikke lengre en høyere odds for fagorganisering blant kvinner enn blant menn. Modell 2 gir 5,4 prosent bedre forklaringskraft enn en "tom" modell av gjennomsnittlig interesse for fagorganisering.

Modell 3 inkluderer eksisterende tariffavtale som forklaringsvariabel. De som allerede er helt eller delvis dekket av en tariffavtale har 1,902 ganger så høy odds for å uttrykke interesse for fagorganisering, sammenlignet med de som har en privat avtale. Også personer som ikke vet hvorvidt de er dekket av avtale, har 1,707 ganger så høy odds for å oppgi interesse. Å inkludere kontroll for tariffavtale fører til at sammenhengen mellom interesse og offentlig sektor ikke lengre er signifikant, og koeffisienten for offentlig eiet selskap er noe redusert. Det er også høyere fagforeningsinteresse i middels store selskap (51-100 ansatte) sammenlignet med store selskap med over 500 ansatte. Modell 3 har 6,7 prosent bedre forklaringskraft enn gjennomsnittstallene alene.

Modell 4 tar inn kontroll for hvorvidt arbeidstakerne holder positive holdninger til fagforeninger, eller om de har negative holdninger til fagforeninger. I denne modellen er det bare alder, tariffavtale og holdninger som signifikant øker oddsen for å være interessert i fagforeninger. De som er dekket av en tariffavtale har 1,889 ganger så høy odds for å uttrykke interesse. Variablene for fagforeningsholdninger har 5 verdier, og for hver enhets økning i positive fagforeningsholdninger, så øker oddsen for å oppgi fagforeningsinteresse med 2,886 ganger. Motsvarende reduseres oddsen for å oppgi fagforeningsinteresse med 0,562 ganger. Modell 4 har 21,9 prosent bedre forklaringskraft sammenlignet med gjennomsnittet av fagforeningsinteresserte.

Hva betyr dette? De tre faktorene som øker sannsynligheten for å uttrykke interesse er positive holdninger, alder og tariffavtale. Negative holdninger reduserer sannsynligheten.

Tabell 13 Regresjonstabell med fagforeningsinteresse som avhengig variabel

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
	OR	SE	OR	SE	OR	SE	OR	SE
Kvinne	1,315***	0,100	1,214*	0,096	1,172*	0,093	0,886	0,079
Alder (ref: Over 55)								
Inntil 24	5,309***	1,729	4,698***	1,552	3,859***	1,286	5,278***	1,938
25-35	3,496***	0,420	3,424***	0,417	3,251***	0,402	4,122***	0,571
36-45	2,232***	0,248	2,195***	0,248	2,083***	0,238	2,863***	0,367
46-55	1,623***	0,175	1,635***	0,179	1,615***	0,179	2,141***	0,264
Bransje (ref: Vareproduksjon)								
Privat service			1,052	0,111	1,051	0,112	1,022	0,121
Finans, IKT, media			1,142	0,137	1,197	0,146	1,038	0,140
Helse og sosial			1,214	0,192	1,152	0,185	1,018	0,179
Offentlig sektor			1,936***	0,249	1,429**	0,193	1,407*	0,212
Antall ansatte (ref: Over 500)								
Under 10			0,858	0,105	0,971	0,121	0,810	0,112
10-20			0,983	0,124	1,071	0,137	0,837	0,119
21-50			1,127	0,132	1,204	0,143	1,163	0,154
51-100			1,176	0,165	1,266	0,180	1,116	0,175
101-250			1,085	0,154	1,114	0,160	0,958	0,152
251-500			1,121	0,197	1,193	0,213	1,034	0,205
Vet ikke			1,440	0,388	1,518	0,412	1,016	0,298
Tariffavtale (ref: privat avtale)								
Helt eller delvis regulert av tariffavtale					1,956***	0,166	1,945***	0,185
Annet					0,878	0,268	1,013	0,335
Ukjent					1,933**	0,399	1,741*	0,406
Positive fagforeningsholdninger							2,677***	0,174
Negative fagforeningsholdninger							0,550***	0,032
Kontant								
N	3254		3254		3254		3254	
Pseudo R2	0,038		0,05		0,065		0,212	

4. Antall organiserbare

Vi har sett på organisasjonsgrader og antall uorganiserte i ulike bransjer og grupper (avsnitt 2). Vi har også sett på hva som kjennetegner de som er positive til å organisere seg, i betydningen at de svarer «Ja, absolutt» eller «Ja, kanskje».

Blant de uorganiserte er det særlig unge som sier at de er interessert i et medlemskap. Andelen som sier at de kan være interessert i et medlemskap er 56 prosent blant arbeidstakere fra 25 til 35 år og 30 prosent blant de som er 55 år og mer (jf. tabell 14). Det er ikke vesentlige forskjeller etter utdanning. Det er også forskjeller etter sektor, og om arbeidstakeren dekkes av tariffavtale eller ikke. Andelen som er positiv til et medlemskap er høyest blant arbeidstakere som dekkes av tariffavtale (og som dermed sannsynligvis har tillitsvalgt/fagforening på arbeidsplassen). Vi har også sett på andelen som er positiv til et medlemskap etter bransje. Også her ser vi at forskjellene mellom arbeidstakere med og uten tariffavtale er langt større enn forskjellen mellom bransjene.

Tabell 14 Andel uorganiserte som er interessert i medlemskap etter alder, utdanning og om arbeidstakeren dekkes av tariffavtale. AB 2014 – 2017. N= 3750. Unntatt arbeidstakere med stillinger på under 10 timer.

	Tariffavtale privat sektor	Ikke tariffavtale offentlig sektor	Offentlig sektor	Alle
Alder				
20 til 34 år	54	48	71	56
35 til 54 år	49	33	54	42
55 år og mer	39	23	40	30
Utdanning				
Til og med VGO/påbygning	45	30	51	38
U og H 2 år og mer	52	37	59	45
Alle	48	33	55	42

Tabell 15 Andel uorganiserte som er interessert i medlemskap etter bransje og om arbeidstakeren dekkes av tariffavtale. Unntatt arbeidstakere med stillinger på under 10 timer. AB 2014 – 2017. N= 3750.

	Tariffavtale	Ikke tariffavtale	Alle
Vareproduksjon	47	27	34
Privat service	46	31	37
Rådgivning m.m.	52	38	42
Privat omsorg, helse m.m.	45	35	41
Privat sektor i alt	48	33	39 (44)
Offentlig sektor	56	-	56
I alt	50	33	41

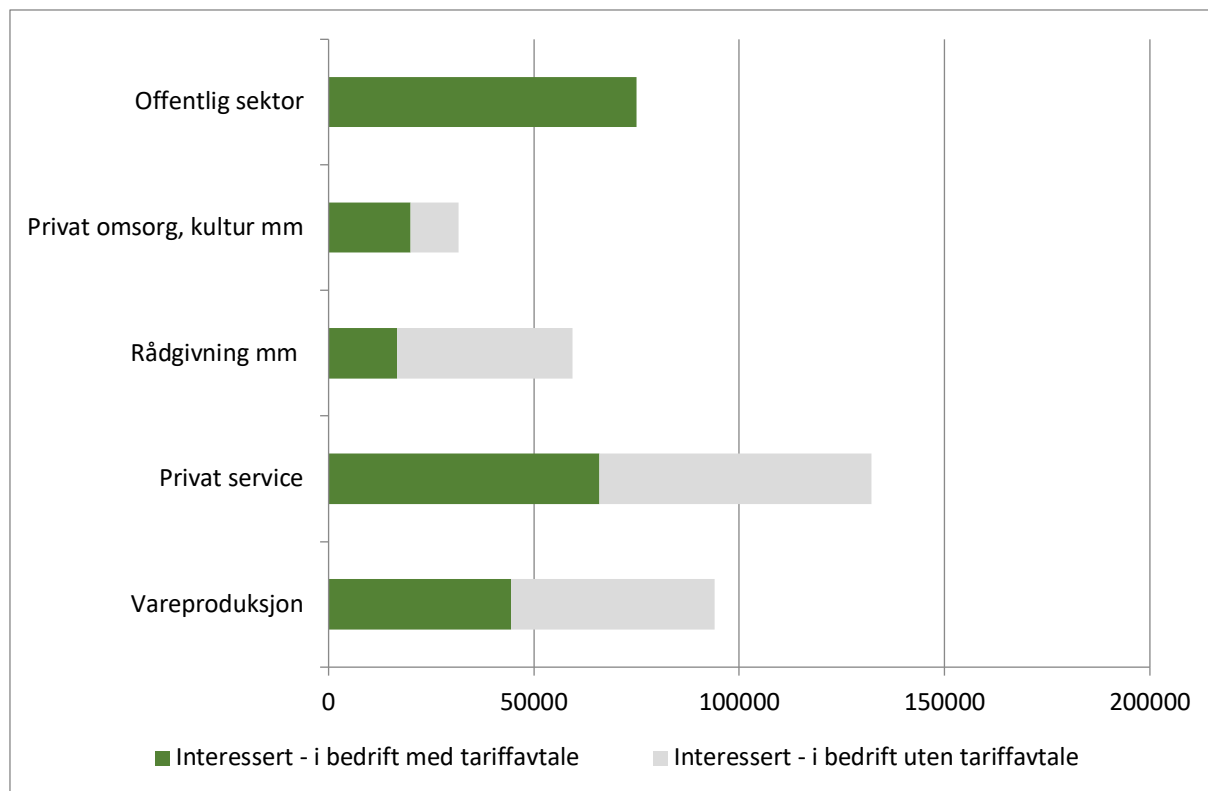
Arbeidslivsbarometeret (AB) dekker en mer stabil/fast tilknyttet del av arbeidstakeren enn det AKU og LKU gjør. Vi kan justere AKU og LKU slik at disse undersøkelsene i større grad ligner utvalget i AB. Vi gjør dette ved å se bort fra de yngste arbeidstakerne (arbeidstakere under 20 år) og ved å se bort fra studenter og andre med ekstrajobb. I LKU har vi ikke opplysninger om hovedaktivitet (egendefinert), så vi har sett bort fra arbeidstakere med en ukentlig arbeidstid på under 10 timer.

- Andelen som oppgir at de kan være interessert i et medlemskap ligger mellom 45 og 55 prosent blant uorganiserte som dekkes av tariffavtale. Dette gjelder for aldersgruppen 20 til 54 år, uavhengig av bransje og sektor. De fleste forskjellene er ikke statistisk signifikante.
- Blant arbeidstakere som ikke dekkes av tariffavtale, er andelen som er interessert i et medlemskap lavere, og ligger i hovedsak mellom 30 og 40 prosent.
- Unntak er uorganiserte i offentlig sektor og unge arbeidstakere i virksomheter uten tariffavtale. Her er andelen positive høyere, og disse gruppene skiller seg signifikant fra arbeidstakere i privat sektor/arbeidstaker over 35 år.
- De eldste arbeidstakerne (gruppen over 54 år) skiller seg ut ved at gruppen som er interessert i et medlemskap er lavere (signifikant) i alle de tre kategoriene vi ser på her.

I de videre analysene legger vi til grunn at 48 prosent av arbeidstakere i privat sektor som dekkes av tariffavtale kan være interessert i et medlemskap, og at andelen er 33 prosent blant arbeidstakere uten tariffavtale. For offentlig sektor bruker vi anslaget på 56 prosent. Vi skiller ikke mellom utdanningsgruppene, siden andelen som oppgir at de kan være interessert i et medlemskap ikke varierer vesentlig mellom arbeidstakere med høyere utdanning og arbeidstakere med utdanning på lavere nivå. Vi kombinerer informasjon fra AKU (antall uorganiserte etter ulike kjennetegn) og LKU (anslag på hvor stor andel av uorganiserte arbeidstakere i en bransje eller gruppe som har tariffavtale). Figurene nedenfor viser våre anslag på om lag hvor mange lønnstakere som kan være interessert i et medlemskap, fordelt på ulike kjennetegn. I AKU og LKU ser vi bort fra arbeidstakere med en løs tilknytning, det vil si studenter/andre med ekstrajobb.⁵

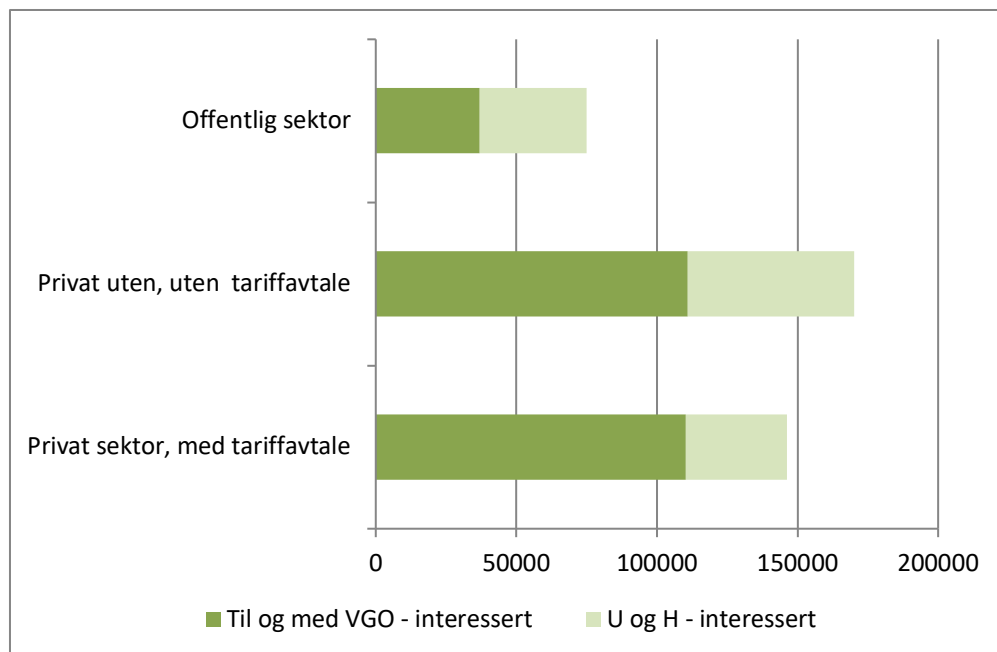
I figur 3 har vi laget et estimat på hvor mange uorganiserte som sier at de kan være interessert i å organisere seg, fordelt etter bransje. Vi har i tillegg laget anslag på om disse omfattes av tariffavtale eller ikke (som er en indikator på om det er kollektive partsforhold eller ikke på arbeidsplassen). Våre anslag tyder på at om lag 400 000 av de om lag 950 000 uorganiserte i alderen 20 til 66 år kan være interessert i et medlemskap. I privat service og vareproduksjon fordeler disse seg om lag likt på grupper med og uten tariffavtale. Innen rådgiving, medier, IKT m.m. er det få interesserte i bedrifter med tariffavtale.

⁵ I LKU har man ikke spørsmålet om «hovedsakelig aktivitet» og vi kan derfor ikke skille ut studenter og andre med annen hovedaktivitet. Vi har derfor sett bort fra arbeidstakere med en avtalt/vanlig arbeidstid på under 10 timer eller mindre.



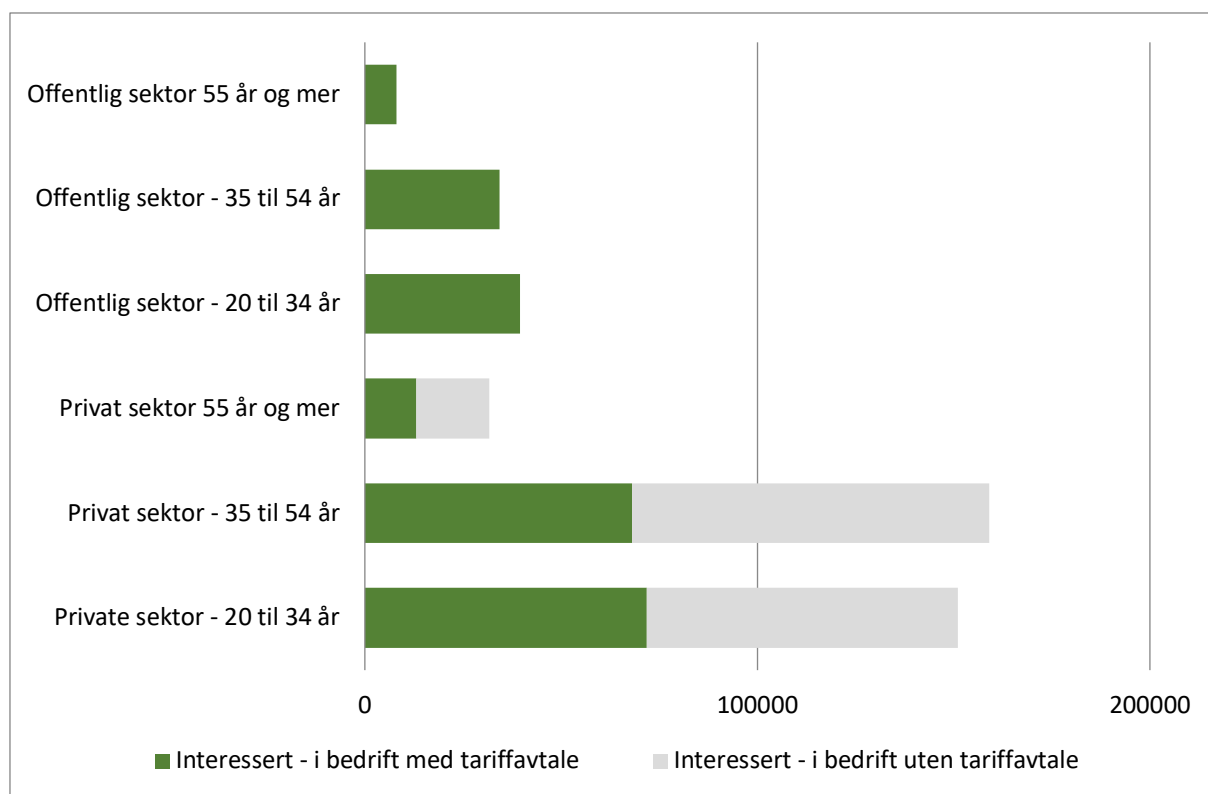
Figur 3 Anslag på antall uorganiserte som kan være interessert i å organisere seg. Etter bransje og om arbeidstakeren dekkes av tariffavtale/ikke. Basert på AKU, LKU og AB. Arbeidstakere 20 til 66 år.

Vi kan også se på antall interesserte etter arbeidstakernes utdanningsnivå. I privat sektor er det drøye 220 000 uorganiserte uten høyere utdanning som oppgir at de kan være interessert i å organisere seg. Det er færre potensielle medlemmer – målt ved interesse – blant arbeidstakere med høyere utdanning. En forklaring er at det er få med høyere utdanning i privat sektor som har tariffavtale (og dermed et partsforhold på arbeidsplassen) uten å være organisert. Dette har å gjøre med måten tariffbinding skjer for funksjonærer i privat sektor. Funksjonærgruppene har dermed ikke samme potensielle drahjelp av at uorganiserte trekkes med i et kollektivt fellesskap gjennom en tariffavtale som gjøres gjeldende for alle innen yrkesgruppen.



Figur 4 Anslag på antall uorganiserte som kan være interessert i å organisere seg. Etter utdanningsnivå og om arbeidstakeren dekkes av tariffavtale/ikke. Basert på AKU, LKU og AB. Arbeidstakere 20 til 66 år.

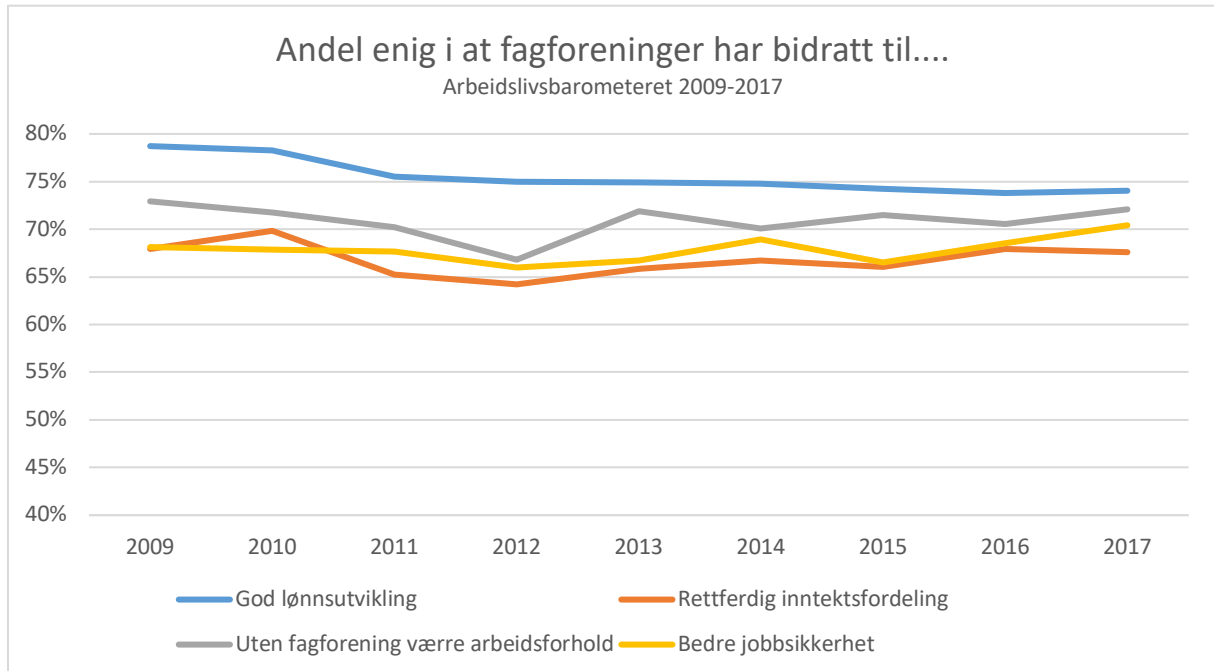
Til slutt ser vi på hvordan uorganiserte – og potensielle medlemmer – fordeler seg etter alder. Arbeidslivsbarometeret viser at unge arbeidstakere oftere oppgir at de kan være interessert i et medlemskap. Samtidig teller aldersgruppen 35 til 54 år mange ansatte. Det er betydelige grupper potensielle medlemmer både blant de yngste og i aldersgruppen 35-54 år.



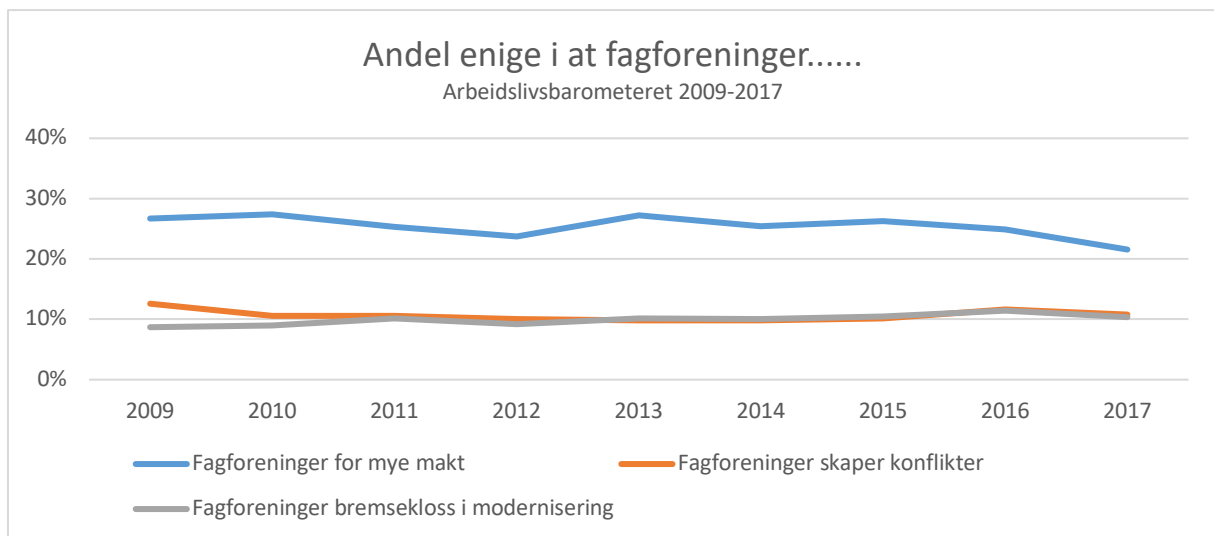
Figur 5 Anslag på antall uorganiserte som kan være interessert i å organisere seg. Etter alder og sektor. Basert på AKU, LKU og AB. Arbeidstakere 20 til 66 år.

5. Er det holdningene det er noe «galt» med?

Arbeidslivsbarometeret har målt holdninger til fagforeninger blant arbeidstakerne årlig. Understående figurer viser grad av enighet med henholdsvis positive og negative påstander. Det er en generell positiv holdning til fagorganisering blant arbeidstakerne.



Figur 6 Enighet i positive påstander om fagforeninger. Arbeidslivsbarometeret 2009-2017. N 2009=1001, N 2010-2017= 2675-4755



Figur 7 Enighet i negative påstander om fagforeninger. Arbeidslivsbarometeret 2009-2017. N 2009=1001, N 2010-2017= 2675-4755

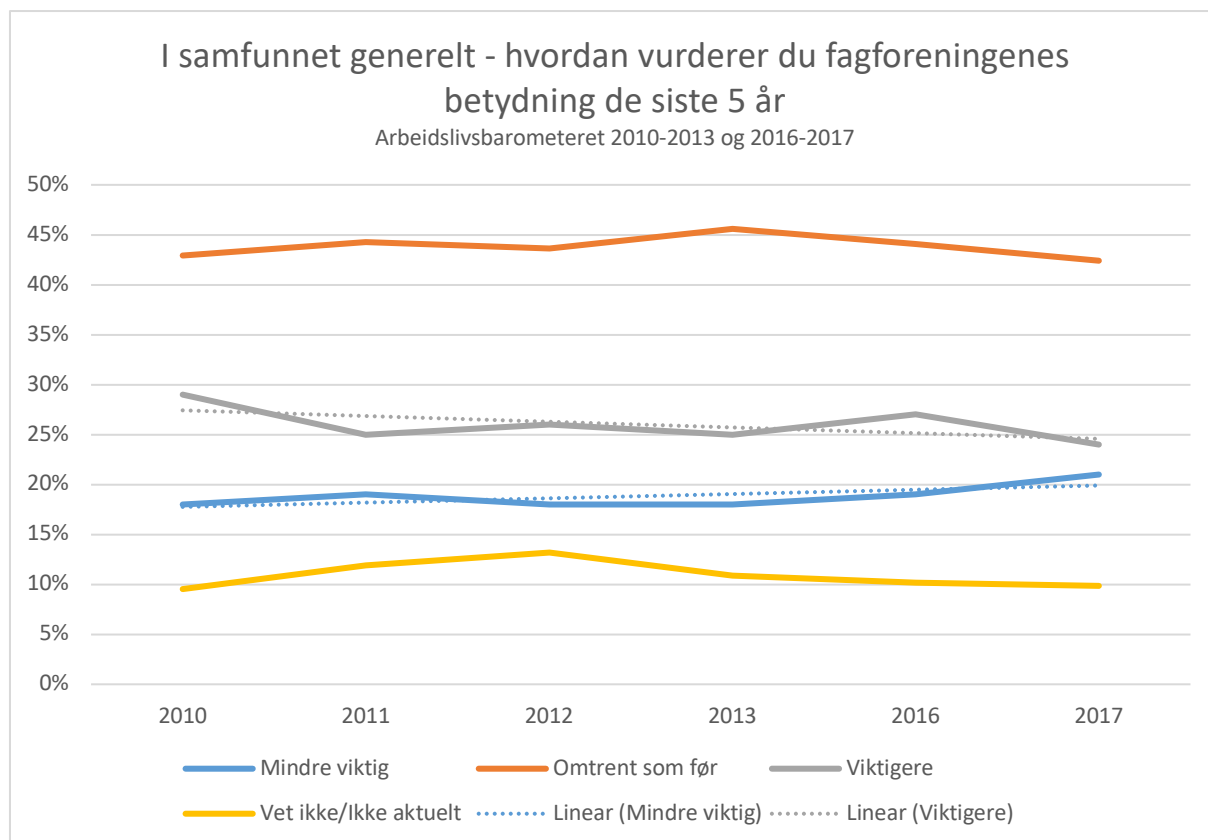
Figurene viser:

- Enighet i positive påstander er mye større enn enighet i negative påstander.
- Stabilitet i holdninger. De positive enighetene varierer med mellom 2 og 5 prosentpoeng i tidsperioden. De negative varierer enda mindre.

Selv om AB har en overrepresentasjon av fagorganiserte og fast ansatte, så er denne skjevheten konstant i tidsperioden. En endring i holdninger til fagforeninger skulle derfor gi seg utslag i svargivning på påstandene. Slike utslag finner vi ikke, det tyder på at holdningene til fagforeninger er stabile og positive.

I AB stiller vi også spørsmål om stemmegivning ved siste stortingsvalg. Regresjonsanalyser viser at sannsynligheten for å være interessert i fagforeningsmedlemskap etter partitilhørighet henger sammen med holdninger: Partivalg er et resultat av holdninger, men har ingen selvstendig signifikant påvirkning på fagforeningsinteresse. Allikevel og ikke overraskende; vi finner en positiv sammenheng mellom velgere som stemte rød/grønt og fagforeningsinteresse blant uorganiserte og motsatt; en negativ sammenheng blant de som stemte på partiene som utgjør regjeringsgrunnet.

Vi har jevnlig spurt om synet på fagforeningers betydning. Her kan vi muligens spore en svak tendens til svekkelse etter regjeringsskiftet i 2013.



Figur 8 Vurdering av fagforeningenes betydning. Arbeidslivsbarometeret 2010-2013 og 2016-2017. N 2010-2017= 2675-4755

For så vidt er stabiliteten i holdningsdataene konsistent med organisasjonsgraden. Ettersom organisasjonsgraden tross alt er ganske stabil, så ville det være overraskende om holdningene endret seg dramatisk på kort sikt.

Vi så i regresjonen i tabell 13 at holdninger til fagbevegelsen påvirket hvilken innstilling uorganiserte har til å organisere seg. Vi følger opp dette i noen enklere analyser. Vi har valgt ut seks ulike indikatorer for holdninger til fagforeningenes rolle i arbeidslivet, og ser på hvor mange som svarer positivt på minst fire av disse seks.⁶ Dette definerer vi som grupper som er overveiede positive til kollektiver reguleringer/sterk fagbevegelse.

I figur 9 ser vi at de som er positive til/interessert i et medlemskap er langt mer positive til fagbevegelses rolle i arbeidslivet, enn de som sier det ikke er aktuelt å melde seg inn. Medlemmene er imidlertid ikke overraskende mest positive. Sett fra et rekrutteringsperspektiv er det likevel viktig å merke seg de som signaliserer interesse for et medlemskap og er positive til det vi forbinder med et kollektivt organisert arbeidsliv. Gruppen skiller seg vesentlig fra de som sier at medlemskap ikke er aktuelt, noe som tyder på at dette er arbeidstakere som etterspør arbeidstakernes tradisjonelle «produkter» knyttet til lønn og reguleringer i arbeidslivet.

Vi har sett om det er noen grupper som skiller seg ut. Funnene kan oppsummeres som følger:

- Mønsteret er gjennomgående for alle kategorier arbeidstakere; de som er interessert i et medlemskap er positive til fagbevegelses rolle i arbeidslivet/kollektive reguleringer som målt ved vår indeks.
- Det er ingen forskjeller mellom arbeidstakere med høyere utdanning og arbeidstakere med utdanning til og med videregående opplæring med tanke på interesse. De som er interessert i et medlemskap er like positive til den kollektive organiseringen uansett om de har høyere eller lavere utdanning.
- Det er heller ikke noen vesentlige forskjeller etter alder. Det vil si at vi ikke finner tegn til at unge medlemmer – eller unge som kan tenke seg å bli medlem – er mer kritiske til et kollektivt regulert arbeidsliv.
- Vi finner ulik andel interessert i ulike kategorier. Men uorganiserte som signaliserer interesse for et medlemskap er i hovedsak positive til den tradisjonelle rollen som arbeidstakerorganisasjoner i det norske arbeidslivet har når det gjelder lønn, medbestemmelse og reguleringer.

⁶ Fagforeninger er viktige for å oppnå en god lønnsutvikling (delvis/helt enig)

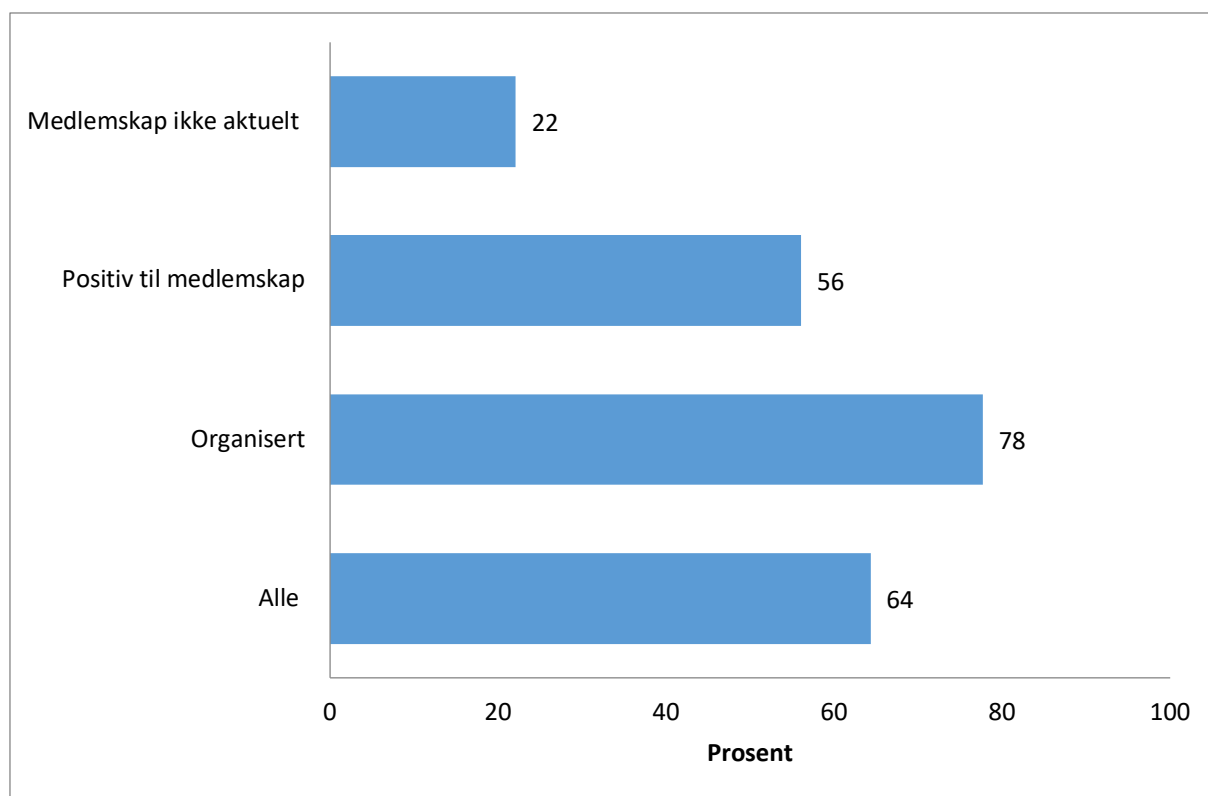
Fagforeninger er viktige for å oppnå medbestemmelse på arbeidsplassen (delvis/helt enig)

Fagforeninger er viktige for å oppnå en rettferdig inntektsfordeling (delvis/helt enig)

Uten fagforeninger ville ansattes arbeidsforhold være mye verre enn de er (delvis/helt enig)

Fagforeninger er svært viktige for ansattes jobbsikkerhet (delvis/helt enig)

Fagforeninger har for mye makt (delvis/helt uenig)

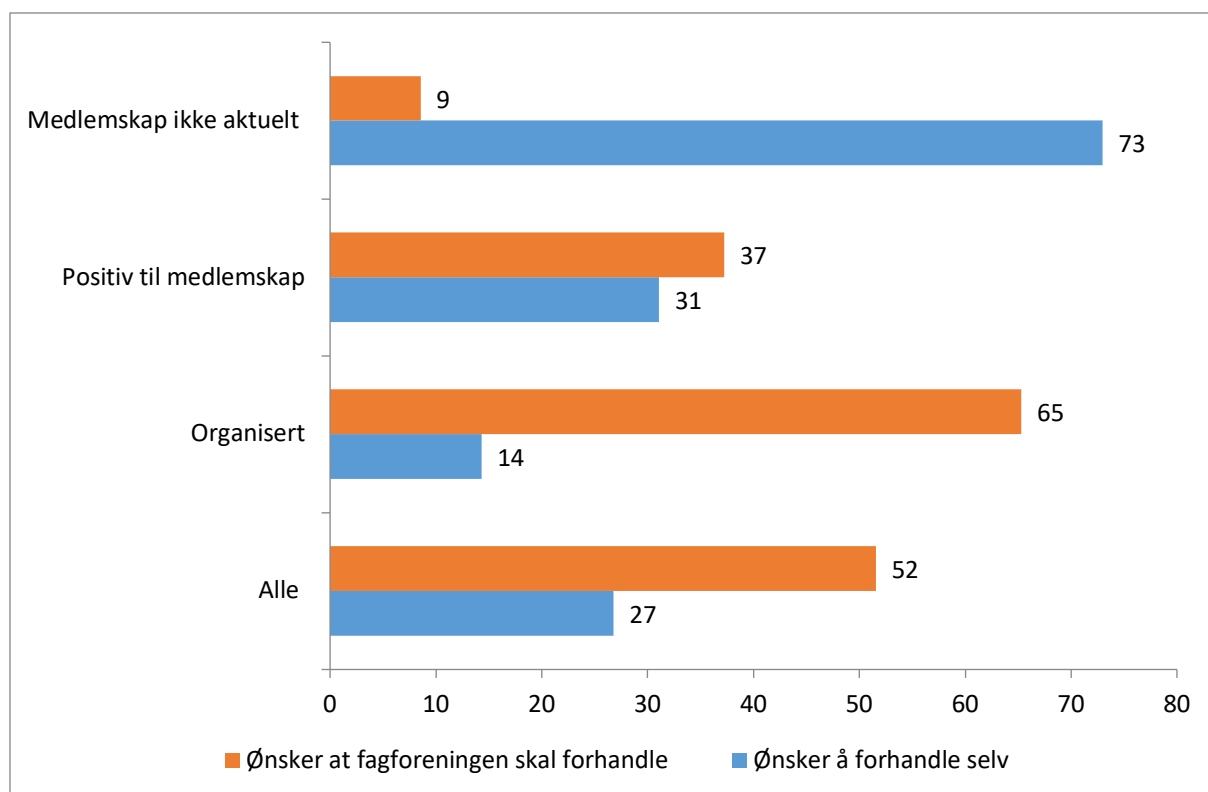


Figur 9 Andel som er positive til fagbevegelsens rolle i arbeidslivet (enige i minst 4 av 6 påstander, se fotnote 6). AB 2013 til 2017. N=6665.

Man kan også spørre om det slik at noen grupper uorganiserte skiller seg ut ved at de i større grad enn andre vil forhandle lønn selv. Det er stilt et spørsmål om lønnsdannelse i Arbeidslivsbarometeret der man avmerker på en skala fra 1 til 5 om man ønsker å forhandle lønn selv (1) eller ønsker at fagforeningen skal gjøre dette (5). Figur 10 viser at det klare forskjeller mellom organiserte og ulike grupper uorganiserte når det gjelder lønnsfastsettelse. Blant organiserte er det et klart flertall som mener at dette bør fagforeningen ta seg av, selv om det også her er noen som vil forhandle selv. De som ikke ønsker et medlemskap skårer høyt på ønsket om å forhandle lønn selv.

Her er det forskjeller mellom privat og offentlig sektor. Både organiserte og uorganiserte er mer positive til en kollektiv lønnsdannelse (fagforeningen forhandler) i offentlig sektor sammenlignet med privat sektor. I offentlig sektor betyr utdanning lite – her er oppslutningen om en kollektiv lønnsdannelse høy uansett. I privat sektor skiller gruppen med utdanning på til og med videregående skole seg ut ved å være mer positive til kollektiv lønn. Det er særlig organiserte som står for denne holdningen.

Unge skiller seg ikke ut ved å uttrykke sterkere preferanser for individuell lønn. Arbeidslivsbarometeret gir dermed ikke støtte til en hypotese om at unge står for en mer individualistisk – klare seg selv – holdning.



Figur 10 Andel som ønsker å forhandle selv (1 og 2) og andel som ønsker at fagforeningen skal forhandle (4 og 5) på en skala fra 1 til 5. Arbeidslivsbarometeret 2016 til 2017. N=5519

Ett siste spørsmål er hvilken holdning ledere har til fagbevegelsens rolle. Leder er viktig i kraft av sin posisjon i virksomheten. Tabell 16 viser at særlig toppledere/direktører i privat sektor peker seg ut ved å være mer negative til dette enn andre. Mens 68 prosent av alle er positive – slik vi har målt det ved hjelp av en indeks – er andelen blant høyere ledere i privat sektor kun 32 prosent. Både i privat og offentlig sektor er det stor forskjell på de høyeste lederstillingene og mellomledere. Mellomledere og personer i andre lederstillinger er mer positive til fagbevegelsens rolle enn ledere på topp.

Tabell 16 Andel som er positive til fagbevegelsens rolle i arbeidslivet (enige i minst 4 av 6 påstander, se fotnote 6). AB 2014 til 2017.

Privat sektor	Privat sektor	Offentlig sektor	Alle
Ikke leder	61	76	68
Alle ledere	48	72	55
Toppleder/direktører/underdirektører	32	64	39
Mellomleder	50	71	56
Annen lederstilling	54	80	62
N	6709	4960	11669

6. Strategier

Gjennomstrømming og utmeldinger

Antallet organiserte kan både påvirkes gjennom reduserte utmeldinger eller økte innmeldinger. Her har vi fokusert på rekrutteringspotensialet. Strategier for å øke organisasjonsgraden må også innbefatte å redusere antall utmeldinger. Reduksjon av utmeldinger dreier seg ofte om å ha administrative systemer som fanger opp bytte av arbeidsgiver. Et samarbeid mellom forbund i og mellom hovedsammenslutninger med overføring av medlemmer på en sømløs måte vil kunne redusere antall personer som uintendert faller fra. Dette vil heve organisasjonsgraden. Hvor mye dette kan bety er vanskelig å anslå.

Summen av innmeldinger og utmeldinger dividert på medlemstallet kaller vi for gjennomstrømningen. Gjennomstrømningen antas å variere mellom forbund avhengig av ytre forhold i arbeidsmarkedet og konkurranseforholdet til andre konkurrerende forbund. Stabiliteten eller volatiliteten i medlemsmassen er viktig. Dersom et forbund har en stabil medlemsmasse, så kreves det mindre antall innmeldinger for å vokse. I en analyse AFI gjorde av FLT's medlemsutvikling i 2015, viste det seg at gjennomstrømningsprosenten varierte mellom 10 og 18 prosent i perioden 2002-2011. Summen av innmeldinger og utmeldinger utgjorde altså en betydelig del av medlemsmassen. I perioden lå antall innmeldinger i snitt over antall utmeldinger. Vekstraten varierte fra -1,9% til 5,2% med et gjennomsnitt på 1,3%. En gjennomsnittlig veksttakt på 1,3% i en 10-års periode gir en vekst på 15%.

Satse på de som det er lett å nå

- En strategi er å satse på grupper og arbeidsplasser der det ligger godt til rette for å kunne verve nye medlemmer. Dette gjelder blant annet arbeidstakere i privat sektor i bedrifter med kollektive partsforhold (tariffavtale og fagforening på arbeidsplassen). Dette er grupper med høy organisasjonsgrad allerede i dag.
- Det er anslagsvis 200.000 i privat sektor med utdanning t.o.m. videregående opplæring som er interessert i fagforeningsmedlemskap. Halvparten av disse jobber på arbeidsplasser med tariffavtale. Disse skulle i prinsippet være lette å nå.
- Hvis vi antar at organisasjonsgraden blant arbeidstakere i alderen 20 til 54 år, med tariffavtale i privat sektor, øker med 10 prosent (NB: ikke ti prosentpoeng, men fra 56 til 62 prosent i henhold til LKU-tall), vil det bli om lag 35000 flere organiserte i privat sektor. Det vil øke den norske organisasjonsgraden med 1-2 prosentpoeng.
- Organisasjonsgraden er allerede høy i offentlig sektor og mange av de uorganiserte kommer til å organisere seg etter hvert som de får et fast forfeste på arbeidsplassen. Potensialet for å styrke organisasjonsgraden blant etablerte arbeidstakere i sektoren er antakelig ganske begrenset, selv om det nok er mulig å rekruttere noe bedre blant yngre arbeidstakere.
- Arbeidslivsbarometeret viser at uorganiserte med tariffavtale i privat sektor – og uorganiserte i offentlig sektor – i mange tilfeller er positive til et medlemskap. Vi vet ikke hvorfor de per i dag ikke er organisert.
- De som avviser et medlemskap (sier det ikke er aktuelt å melde seg inn) har fått oppfølgings spørsmål i AB. Om lag halvparten av disse oppgir mer prinsipielle årsaker (at de er imot fagforeninger eller opplever at disse ikke ivaretar interessene deres). Andre forklaringer er at man

får de samme lønns- og arbeidsvilkårene uansett, og at medlemskap er for dyrt. Dette er argumenter som arbeidstakerorganisasjonene og deres tillitsvalgte på arbeidsplassene må forberede seg på å besvare.

Satse på de unge

- Analysene viser klart at mulighetene er størst blant de unge. Dette kan bety å knytte de unge til seg før de kommer i arbeidslivet, noe særlig de tradisjonelle profesjonsforbundene satser på. Med økende utdanningsnivå kan dette også vektlegges av andre forbund.
- Det kan også bety å rekruttere blant studenter med ekstrajobb, midlertidig ansatte, ansatte i små stillinger og de som er nye på arbeidsplassen. Denne gruppen utgjør 350 000 – 400 000 uorganiserte, hvorav 200 000 – 250 000 oppgir at de dekkes av tariffavtale. Av disse er om lag 120 000 i alderen 20 til 34 år. Hvis man når 20 prosent av disse – noe som er et ambisiøst mål – øker organisasjonsgraden med ett prosentpoeng. Det som er mer viktig er at dette er arbeidstakere som får et tidlig kjennskap til fagorganisering, og som kan ta det med videre i sin yrkeskarriere. Unge uorganiserte er de som er mest positive til et medlemskap.
- Selv om holdningene er positive også blant unge, er det viktig at fagbevegelsen fremstår som en moderne og attraktiv aktør også blant unge. Fagbevegelsen profilerer seg svært ulikt.

Nå fram til de uorganiserte delene av arbeidsmarkedet – små bedrifter i privat sektor uten tariffavtale m.m.

- Uorganiserte i små bedrifter med svake eller manglende kollektive partsforhold utgjør en stor andel av de uorganiserte. Om lag 1/3 av de uorganiserte befinner seg på små arbeidsplasser, her definert som 19 ansatte og færre, uten kollektive partsforhold. Her finner vi mange arbeidsplasser innen privat service og bygg, og mange arbeidstakere i arbeider- og serviceyrker. Det er arbeidskrevende å nå fram til denne delen av arbeidsmarkedet, men styrket tilstedeværelse på arbeidsplassene vil bidra til å øke organisasjonsgraden. Utfordringen er blant annet å bygge stabile klubber i bransjer med høy turn-over, og å sikre at små klubber får nødvendig støtte og oppfølging slik at disse også kan ta del i verveaktiviteter og oppfølging av medlemmer.
- Bedriftsstørrelse har liten sammenheng med interesse for fagforeninger. Det er om lag like stor andel interesserte i de små som på de store arbeidsplassene.
- En god del av de uorganiserte i små bedrifter i privat sektor oppgir at de har lønn gjennom tariffavtale. I en del tilfeller er dette korrekt, i andre tilfeller følger bedriften satsene i avtalene uten å være formelt bundet. Dette viser likevel at det er interesse for den type lønnsdannelse som skjer i det kollektive arbeidslivet.

Offentlig sektor og arbeidstakere innen helse-, sosial omsorg og undervisning

- Rekrutteringsgrunnlaget i offentlig sektor er ikke uttømt. Mange er riktignok organisert, men det er fortsatt interesse for organisering blant de uorganiserte. Dette gjelder særlig yngre arbeidstakere som er nye på arbeidsplassen. Her er det potensial for å styrke rekrutteringen

- Det er etter hvert et betydelig tilbud av helse-, omsorgs- og undervisningstjenester i privat regi. Her er organisasjonsgraden lavere, også blant profesjonsgrupper som tradisjonelt er høyt organisert. Her vil man også finne arbeidsplasser uten fagforening/tillitsvalgt, eksempelvis i små barnehager og i andre typer omsorgsinstitusjoner. En styrking av organisasjonsgraden i områder som grenser opp mot offentlig sektor vil være et viktig element for å holde den norske organisasjonsgraden oppe. Dette gjelder ikke minst om det i årene framover blir flere private tilbydere på dette området.

Funksjonærer i privat sektor

- Det er om lag 500 000 uorganiserte arbeidstakere i privat sektor med høyere utdanning og/eller stillinger som i tariffstand vil betegnes som funksjonærer. Mange av disse har mellomlang utdanning på høyere nivå, men nesten halvparten står uten noen utdanning på høyere nivå.⁷ Mange med utdanninger og yrker som ikke er direkte profesjonsrelaterte. En del av disse har også overtatt oppgaver som før var basert på intern opplæring eller «kontorutdanning». Mange av disse jobber innen økonomi, administrasjon og salg, men mange typer yrker er representert – inkludert tekniske yrker, yrker innen IKT og rådgivning. En del er ledere.
- Denne gruppen er sammensatt når det gjelder type arbeidsplass og type kollektive partsforhold. Om lag 70 prosent oppgir at de har individuell lønnsdannelse (ikke tariffavtale).
- Mange forbund har tilbud innen denne gruppen og de som er organisert, er spredt på ulike hovedorganisasjoner og forbund. Selv om det er stor variasjon innad i denne gruppen, vil utfordringen være å nå fram med et medlemstilbud som treffer denne typen arbeidstakere, samt å nå fram i de tilfellene hvor de aktuelle forbundene ikke har noe tillitsvalgte på arbeidsplassen.
- Om lag en tredjedel av de uorganiserte oppgir at de selv ikke har tariffavtale, men at det er tillitsvalgt/fagforening på arbeidsplassen. I en del tilfeller vil dette være tillitsvalgte fra «feil» forbund. I en del tilfeller vil «feil forbund» være knyttet til organisasjonsgrenser, forbundenes egne vedtekter og tariffavtalenes omfangsbestemmelser, som påvirker hvem som kan rekruttere og organisere arbeidstakere. Dette er kompliserte spørsmål som vi ikke går videre inn på her.

Gratispassasjerene

- Begrepet «gratispassasjerer» er normativt, og brukes ofte om uorganiserte som nyter godt av de godene som fagforeningene og deres medlemmer har oppnådd. Arbeidsgivere som bruker tariffavtaler uten selv å være bundet kan også betraktes som gratispassasjerer ut fra en såpass vid definisjon.
- Vi har vist at mange uorganiserte har tariffavtale og har positive holdninger til fagforeninger. Arbeidslivsbarometeret (AB) viser at også uorganiserte verdsetter fagforeningers bidrag i lønnsdannelsen. I AB 2017 har vi vist at «gratispassasjerbegrunnelsen» er den begrunnelsen

⁷ Yrker på STYRK 1 til 4, dvs. lederyrker, akademikeryrker, høgskoleyrker og kontoryrker. Noen av disse vil falle inn under arbeidsoverenskomster, f.eks. yrker innen logistikk og lager.

flest uorganiserte oppgir for ikke å være medlem: 44 prosent av de som ikke er interessert i å organisere seg oppgir at de får de samme lønns- og arbeidsvilkårene uansett). Tiltak som svekker innholdet i denne begrunnelsen er følgelig viktig. For å styrke organisasjonsgraden, er tiltak som øker (eller hvert fall ikke svekker) de eksklusive fordelene knyttet til medlemskap viktige.

Avslutningsvis

Det positive med denne analysen er at holdningene til fagorganisering ikke ser ut til å være i særlig endring. Videre er potensialet for fagorganisering stort. Allikevel fins det neppe noen enkel løsning som kan øke organisasjonsgraden markant. De strukturelle endringene i arbeidsmarkedet vil også i årene framover bidra til press på organisasjonsgraden i privat sektor og særlig føre til utfordringer for forbund som ikke organiserer spesifikke utdanningsgrupper.

Fagbevegelsen etterlyser ofte drahjelp fra myndigheter og arbeidsgivere i å øke organisasjonsgraden. Dette argumentet blir møtt med at fagbevegelsen må fornye/modernisere seg for å tiltrekke seg «de nye arbeidstakergruppene». I denne analysen finner vi ikke støtte for at det er dette som er det avgjørende hinder mot organisering. Det er først og fremst gratispassasjerbegrunnelsen som nevnes av flest som begrunnelse. Gyldigheten av denne begrunnelsen er ikke fagbevegelsens ansvar alene. Her har arbeidsgivere og myndigheter også et ansvar.

Appendix

Vedlegg 1 Organisasjonsgrad og antall uorganiserte

Vedleggstabell 1 viser organisasjonsgrad og antall uorganiserte (anslag) etter kjønn, alder, utdanning, bransje, sektor, yrke, ansettelsesform, arbeidstid og bedriftsstørrelse. Vi oppsummerer noen hovedfunn.

- Organisasjonsgraden varierer etter alder. De eldste arbeidstakerne er oftest organisert.
- Det er betydelige forskjeller etter bransje og sektor. Ansatte i offentlig sektor er langt oftere organisert enn ansatte i privat sektor. I privat sektor er det store bransjevise forskjeller. Organisasjonsgraden er lavest i deler av servicesektoren og høyest i industri (inkludert olje og gass) og finansiell tjenesteyting.
- Høyere utdannede er oftere organiserte. Dette henger delvis sammen med hvor i arbeidslivet vi finner disse gruppene.
- Kvinner er oftere organisert enn menn. Deler av denne effekten skyldes at kvinner er overrepresentert i offentlig sektor.
- Størrelse på arbeidsplassen er viktig for å forklare sannsynligheten for å være organisert i privat sektor.
- Arbeidstakere med kort ansiennitet på arbeidsplassen er sjeldnere organisert enn arbeidstakere med lengre/lang ansiennitet.
- Deltidsstilling (særlig kort deltid, dvs. under 20 timer i uken), midlertidig ansettelse og de som jobber ved siden av studier/skolegang er sjeldnere organisert enn andre.

En regresjonsanalyse der vi kontrollerer for flere kjennetegn samtidig – og avgrenser oss til aldersgruppen 20 til 54 år – viser følgende:

- Effekten av alder (20 til 54 år) avtar når vi kontrollerer for andre forhold, selv om de aller yngste (20 til 24 år) sjeldnere er medlem av en fagforening. Vi får fortsatt en (marginal) effekt av kjønn i betydningen at kvinner oftere enn menn er organisert.
- Det å ha lang høyere utdanning (universitet og høyskole nivå 2) øker sannsynligheten for å være organisert.
- Arbeidstakere med «løs» tilknytning til arbeidsmarkedet er sjeldnere organiserte enn andre. Det samme gjelder de som er nye på arbeidsplassen (kort ansiennitet). Arbeidstakere med lang ansiennitet på arbeidsplassen har mye høyere sannsynlighet for å være organiserte enn andre. Det vil være sterk korrelasjon mellom alder og ansiennitet, og ansiennitet «stjeler» av alders-effekten siden det er de eldste som har lengst ansiennitet. Men ansiennitet har også en sterk selvstendig effekt.
- Bransje påvirker sannsynligheten for å være organisert også når vi kontrollerer for andre forhold. Ansatte i primærnæringene, bygg og anlegg og servicebransjer som handel, serving og overnatting og forretningsmessig tjenesteyting (vakt, renhold, bemanning m.m.) har lavere sannsynlighet for å være organisert også etter kontroll for andre kjennetegn ved arbeidstaker og arbeidsplass. Det samme gjelder for arbeidstakere innen informasjon og kommunikasjon og rådgivning bredt definert.

- Ansatte i små bedrifter (under 20 ansatte) er sjeldnere organisert, også etter at vi kontrollerer for bransje og sektor. Jo mindre arbeidsplass - jo sjeldnere organisert. Dette er i hovedsak et kjennetegn ved privat sektor.
- I privat sektor er tariffavtale viktig for å forklare sannsynligheten for å være organisert. Å være på en arbeidsplass med tariffavtale øker sannsynligheten for å være organisert. Det å ha fagforening på arbeidsplassen er også viktig.
- I offentlig sektor er «løs tilknytning» og/eller kort ansiennitet på arbeidsplassen de viktigste kjennetegn ved uorganiserte.

Med andre ord:

- Sannsynligheten for å være organisert øker sterkt for lønnstakere på arbeidsplasser med fagforening og tariffavtale.
- I privat sektor betyr fagforening og tariffavtale mye for å forklare fagorganisering eller det å være uorganisert. I bedrifter med tariffavtale og fagforening finner vi fortsatt lavere tilbøyelighet til å være organisert blant unge, midlertidig ansatte og det å være ansatt i enkelte bransjer (bygg, handel, servering og uteliv m.m.).
- I offentlig sektor er avtale og fagforening et kjennetegn ved (nesten) alle arbeidsplasser. Her er det først og fremst trekk ved arbeidsforholdet (kort deltid, midlertidig ansettelse etc.) som bidrar til å forklare uorganiserte. Det er flere uorganiserte blant de yngste arbeidstakere.

Vedleggstabell 1: Organisasjonsgrad og antall uorganiserte (anslag). AKU 2013, 2014 og 2016. N=24258

	Til og med VGO		U og H		I alt	
	Organisa- sjons-grad	Antall uorgani- serte	Organisa- sjons-grad	Antall uorgani- serte	Organisa- sjons-grad	Antall uorgani- serte
Alle	45	791000	65	348000	53	1139000
Menn	41	469000	57	184000	47	654000
Kvinner	49	322000	70	164000	59	486000
Alder						
15 til 19 år	10	71000	-	-	10	71000
20 til 24 år	29	143000	45	22000	32	165000
25 til 29 år	42	76000	57	55000	50	131000
30 til 34 år	42	74000	60	56000	51	130000
35 til 39 år	44	73000	63	52000	54	125000
40 til 44 år	45	79000	63	56000	54	135000
45 til 49 år	49	85000	67	40000	57	125000
50 til 54 år	55	72000	70	28000	61	99000
55 til 59 år	61	55000	74	21000	66	76000
60 til 64 år	60	42000	82	11000	68	53000
65 til 74 år					59	29000
Bransjer						
Jordbruk, skogbruk og fiske	18	16000	-	-	55	19000
Industri, olje og gass	56	86000	54	36000	56	122000
Bygg, anlegg, el og kraft	38	107000	46	16000	56	123000
Engroshandel	22	58000	28	18000	34	76000
Detaljhandel	23	154000	25	24000		178000
Transport og lagring	57	44000	46	13000	30	56000
Overnattings- og serveringsvirksomhet	23	43000	-	-	34	52000
Informasjon og kommunikasjon	32	23000	42	34000	47	57000
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	-	-	53	15000	59	21000
Forretningsmessig tjenesteyting m.m.	33	61000	30	24000	62	84000

Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	22	35000	48	48000	63	82000
Offentlig administrasjon	82	12000	83	18000	69	30000
Undervisning	63	18000	85	26000	80	44000
Helsetjenester	70	20000	86	18000	81	38000
Sosialtjenester	61	71000	74	34000	66	105000
Kultur, idrett, interesseorganisasjoner og annen personlig tjenesteyting	29	38000	58	12000	39	50000
Hovedbransjer						
Industri, bygg og anlegg, olje og gass, el og kraft	45	206000	50	55000	46	261000
Privat service	29	357000	29	80000	29	437000
Finans, rådgivning, IKT, medier m.m.	33	72000	44	102000	40	174000
Helse, undervisning, kultur m.m. i privat regi	33	63000	59	35000	45	98000
Offentlig sektor	74	91000	84	77000	80	168000
Utdanning						
Grunnskole	35	267000	-	-	35	267000
VGO nivå 1	54	74000	-	-	54	74000
VGO nivå 2	47	450000	-	-	47	450000
U & H, lavere nivå	-	-	62	270000	62	270000
U & H, høyere nivå	-	-	71	78000	71	78000
Yrke						
Ledere	27	63000	54	50000	42	113000
Akademikere	52	49000	75	140000	71	189000
Høgskoleyrker	47	119000	57	81000	52	200000
Kontoryrker	43	73000	31	20000	41	93000
Salg, service, omsorg	45	243000	41	37000	45	280000
Håndverkere, operatører, sjåførere	46	193000	-	-	45	205000
Yrker uten krav til utdanning	42	43000	-	-	42	47000
Fast/midlertidig ansettelse						

Fast ansatte	46	707000	65	315000	54	1022000
Midlertidig ansatt	26	80000	57	31000	38	111000
Arbeidstid						
Heltid	47	526000	65	279000	55	804000
Lang deltid (20 timer og mer)	49	104000	69	34000	56	138000
Kort deltid (under 20 timer)	29	158000	50	34000	34	193000
Bedriftsstørrelse						
1–4 ansatte	26	107000	40	37000	30	143000
5–9 ansatte	29	154000	45	53000	34	207000
10–19 ansatte	39	136000	61	48000	47	184000
20 -49 ansatte	50	138000	71	63000	59	201000
50–100 ansatte	54	65000	73	33000	62	97000
100–199 ansatte	58	38000	69	26000	63	63000
200 ansatte eller flere	66	66000	71	64000	69	130000

Vedleggtabell 2. Organisasjonsgrad og antall uorganiserte etter bransje og tilknytning. Anslag basert på AKU 2013, 2014 og 2016.

	Alle					
	Fast tilknytning		Mellomgruppe		Løs tilknytning	
	Organisasjonsgrad	Antall uorganiserte	Organisasjonsgrad	Antall uorganiserte	Organisasjonsgrad	Antall uorganiserte
Vareproduksjon	49	209000	32	42000	12	9000
Privat service	34	260000	24	92000	14	82000
Rådgivning m.m.	42	138000	32	28000	24	8000
Privat omsorg, helse m.m.	53	54000	36	25000	25	18000
Privat sektor i alt	43	662000	29	187000	17	116000
Offentlig sektor	88	76000	63	65000	46	26000
Alle	58	738000	43	252000	24	143000
	20 til 54 år					
	Fast tilknytning		Mellomgruppe		Løs tilknytning	
	Organisasjonsgrad	Antall uorganiserte	Organisasjonsgrad	Antall uorganiserte	Organisasjonsgrad	Antall uorganiserte
Vareproduksjon	48	172000	32	33000	6	-
Privat service	33	218000	24	77000	18	49000
Rådgivning m.m.	39	116000	31	25000	26	-
Privat omsorg, helse m.m.	51	45000	36	25000	31	10000
Privat sektor i alt	41	552000	29	155000	21	66000
Offentlig sektor	86	62000	63	52000	46	18000
Alle	56	614000	43	209000	28	84000

Vedleggtabell 3. Andel med positiv holdning til Andel som er positive til fagbevegelsens rolle i arbeidslivet (enige i minst 4 av 6 påstander, se fotnote 6). AB 2013/2014 til 2017.

		Positive til arbeidstaker-organisasjonenes/fagforeningenes rolle i arbeidslivet	Gjennomsnittscore*
Alle	Total	64	3.9
	Organisert	78	4.5
	Positiv til medlemskap	56	3.5
	Medlemskap ikke aktuelt	22	1.7
Privat sektor			
	Total	57	3.5
	Organisert	75	4.4
	Positiv til medlemskap	56	3.5
	Medlemskap ikke aktuelt	22	1.7
Offentlig sektor			
	Total	76	4.5
	Organisert	81	4.7
	Positiv til medlemskap	54	3.6
	Medlemskap ikke aktuelt	18	1.7
Utdanning til og med VGO			
	Total	62	3.7
	Organisert	78	4.5
	Positiv til medlemskap	58	3.6
	Medlemskap ikke aktuelt	23	1.7
Høyere utdanning			
	Totalt	67	4.0
	Organisert	77	4.5
	Positiv til medlemskap	54	3.4
	Medlemskap ikke aktuelt	21	1.7
Alder			
Under 35 år			
	Total	60	3.6
	Organisert	75	4.3
	Positiv til medlemskap	50	3.2
	Medlemskap ikke aktuelt	17	1.5

35 til 54 år			
	Alle	63	3.8
	Organisert	76	4.5
	Positiv til medlemskap	58	3.6
	Medlemskap ikke aktuelt	20	3.8
55 år og mer			
	Alle	69	4.1
	Organisert	80	4.7
	Positiv til medlemskap	62	3.8
	Medlemskap ikke aktuelt	27	2.0

*0 er ikke enig i noen av de positive påstandene og 6 er enig i alle de positivt ladede påstandene om fagbevegelsens rolle i arbeidslivet, se fotnote 6.

Vedleggtabell 4. Andel som ønsker å forhandle selv (1 og 2) og andel som ønsker at fagforeningen skal forhandle (4 og 5) på en skala fra 1 til 5. Arbeidslivsbarometeret 2016 til 2017. N=5554. Mellomgruppen (de som oppgir 3) er ikke tatt med.

		Privat sektor		Offentlig sektor	
		Forhandle selv	Fagforening forhandler	Forhandle selv	Fagforening forhandler
Alle	Total	36	40	13	69
	Organisert	19	57	10	73
	Positiv til medlemskap	33	35	23	48
	Medlemskap ikke aktuelt	74	8	63	13
Utdanning					
Til og med VGO					
	Total	32	45	12	67
	Organisert	13	65	8	57
	Positiv til medlemskap	28	41	21	35
	Medlemskap ikke aktuelt	70	8	55	8
Høgskole og universitetsutdanning					
	Total	40	35	13	67
	Organisert	25	48	11	73
	Positiv til medlemskap	38	27	25	40
	Medlemskap ikke aktuelt	78	8	70	15
Alder					
Under 35 år					
	Total	29	37	13	61
	Organisert	16	50	9	67
	Positiv til medlemskap	22	33		
	Medlemskap ikke aktuelt	73	12		
35 til 54 år					
	Total	37	39	14	61
	Organisert	21	54	11	67
	Positiv til medlemskap	33	37		
	Medlemskap ikke aktuelt	74	8		
55 år og mer					

	Total	35	44	13	69
	Organisert	16	63	9	76
	Positiv til medlemskap	40	31		
	Medlemskap ikke aktuelt	74	7		

Arbeidsforskningsinstituttet er et
tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt.

Sentrale forskningstema er:

- ♦ Inkluderende arbeidsliv
- ♦ Utsatte grupper i arbeidslivet
- ♦ Konflikthåndtering og medvirkning
- ♦ Sykefravær og helse
- ♦ Innovasjon
- ♦ Organisasjonsutvikling
- ♦ Velferdsforskning
- ♦ Bedriftsutvikling
- ♦ Arbeidsmiljø

Publikasjonen kan lastes ned fra www.afi.no
Ved større opptrykk, ta kontakt med AFI.

Arbeidsforskningsinstituttet
Høgskolen i Oslo og Akershus

Postboks 4 St. Olavs plass
0130 Oslo
Telefon 23 36 92 00
www.afi.no