

Torgeir Aarvaag Stokke

## **Estimering av tariffavtaledekningen i Norge – strategier og foreløpige makrotall**

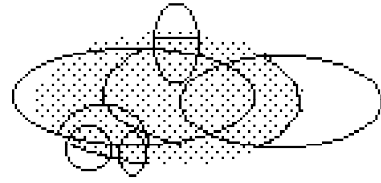


© Forskningsstiftelsen Fafo 1996  
ISSN 0804-5135

# Innhold

<b>1 Bakgrunn .....</b>	<b>5</b>
<b>2 Problemstillingen .....</b>	<b>5</b>
<b>3 Typer av datamateriale .....</b>	<b>6</b>
<b>4 Surveydata: Regulering av lønn .....</b>	<b>7</b>
<b>5 Estimert fra arbeidsgiversiden .....</b>	<b>13</b>
<b>6 Estimert fra arbeidstakersiden .....</b>	<b>15</b>
<b>7 Konklusjoner og videre strategier .....</b>	<b>18</b>
Vedlegg: Spørreskjema .....	21
Sluttnoter .....	22
Referanser .....	24

**Det strategiske instituttprogrammet på Fafø**  
Delprogram: De kollektive aktørens rolle på arbeidsmarkedet



# 1 Bakgrunn

Det inngår som en vesentlig del av Fafos Strategiske instituttprogram å studere utbredelsen av tariffavtaler i arbeidslivet. I dette arbeidsnotatet gis en første presentasjon av hvilke ulike datamaterialer som kan brukes til å beregne tariffavtaledekningen, hovedvekten legges på privat sektor. Formålet er først og fremst å se i hvilken grad ulike beregningsmåter gir samme resultat, altså i hvilken grad datamaterialene er innbyrdes konsistente. Styrker og svakheter ved de ulike beregningene vil bli drøftet, sammen med mulighetene for å gjøre forbedringer i beregningsgrunnlaget. Forholdet mellom tariffavtaledekning og organisasjonsgrad tas også opp. All drøfting er basert på tallmateriale som forelå i august 1996.

Beregningene har tidvis et sterkt innslag av estimering, og særlig i forbindelse med bruk av registerdata (punkt 5 og 6) opereres det med tallstørrelser som først og fremst fungerer som hjelpemidler i regnestykkene. I det videre arbeidet med tariffavtaledekningen vil det bli lagt vekt på å fremskaffe et sikrere grunnlag for de ulike estimatene.

## 2 Problemstillingen

Tariffavtaledekningen og tariffavtalenes innbyrdes omfang er et alternativt og til tider mer presist uttrykk for organisasjonenes maktrelasjoner enn organisasjonsgraden og organisasjonenes medlemstall. Også fra myndighetenes side har tariffavtaledekningen særskilt interesse, både fordi arbeidsmarkedsregulering gjennom tariffavtaler kan fremstå som et alternativ eller supplement til lovgivning og fordi den frivillige reguleringen av lønns- og arbeidsvilkår har samfunnsmessige virkninger.

Mens organisasjonsgraden i Norge er kjent og det er etablert konsensus om beregningsprinsipper, mangler det både kunnskap om og metodediskusjon rundt utbredelsen av tariffavtaler i arbeidsmarkedet. En tariffavtale inngås av en arbeidsgiver eller arbeidsgiverorganisasjon, og en arbeidstakerorganisasjon (jf arbeidstvistloven § 1 nr 8). For den tariffbundne arbeidsgiveren og arbeidstakeren følger det direkte av lov at tariffavtalen er ufravikelig, den individuelle arbeidsavtalen kan ikke stride mot tariffavtalen (arbeidstvistloven § 3 nr 3). Gjennom avtale- og rettspraksis er det videre utviklet ufravikelighetsnormer som gjør at den tariffbundne arbeidsgiveren er forpliktet overfor sin tariffmotpart (arbeidstakerorganisasjonen) til å praktisere tariffavtalens vilkår også overfor utenforstående (Thorkildsen 1996:63f). Tariffavtalen har altså virkninger for uorganiserte lønnstakere, ved at en bundet arbeidsgiver må praktisere tariffavtalens vilkår overfor de uorganiserte som faller inn under tariffavtalens gyldighetsområde (Evju 1982:22). Tariffavtalen har dermed virkninger ut over det organiserte arbeidslivet, men samtidig er det ikke noen nødvendig sammenheng mellom det å være organisert i en arbeidsgiver- eller arbeidstakerorganisasjon og det å være dekket eller bundet av en tariffavtale. Thorkildsen (1996:63) nevner blant annet at en rekke tariffavtaler ikke automatisk kommer til anvendelse

innenfor sitt saklige eller geografiske område, for NHOs tariffavtaler er det for eksempel nødvendig at de aktivt settes i funksjon overfor enkelte arbeidstakere, grupper av arbeidstakere eller stillinger. Innenfor handels- og servicenæringen er det videre protokollert at Handel og Kontor i Norge må ha minst 50 prosent organiserte på en arbeidsplass for å kunne kreve tariffavtale med Handels- og Service- næringens Hovedorganisasjon.<sup>1</sup> Innen andre deler av arbeidsmarkedet kan partene være enige om lignende praksis selv om det ikke finnes noen avtale om det, eller det kan finnes ensidige uttalelser fra en av partene om fremtidig praksis (se f.eks. Evju 1980, 1982:162flg). Videre kan en tariffavtale være avgrenset ikke bare i personell (stillingsbetegnelse) og saklig (fag/bransje) henseende (Thorkildsen 1996:62), men i praksis helt eller delvis også ut fra ansettelsesform (fast/midlertidig) og/eller ut fra den arbeidstiden den enkelte arbeidstaker har avtalt eller utfører.<sup>2</sup> De konkrete virkningene av denne siste typen begrensninger vil i liten grad bli berørt i dette notatet, men skal heller vies større oppmerksomhet i det videre arbeidet med organisasjonsgrad og tariffavtaledekning i Norge.

Tariffavtaledekning kan drøftes ut fra ulike enheter (bedrift, virksomhet, foretak, sysselsetting, skip, plattform osv.). Drøftingen her er begrenset til *lønnstakere* som enhet, og det forsøkes å gi anslag på tariffavtaledekningen i første halvdel av 1990-årene. Beregningene er konsentrert om *privat* sektor, da det alment antas at tariffavtaler inngått av en arbeidsgiver i offentlig sektor også må praktiseres overfor uorganiserte arbeidstakere. I staten sikres dette gjennom behandlingen av hovedtariffavtalen i Stortinget (jf Debes 1989:113), i kommunal sektor antas det at ulovfestede forvaltningsrettslige likebehandlingsnormer har en tilsvarende virkning (se f.eks. Dokument nr 4, 1986–87). Tariffavtaledekningen i offentlig sektor settes derfor til 100 prosent.<sup>3</sup>

### 3 Typer av datamateriale

Det tilgjengelige datamaterialet kan deles inn i tre grupper:

Surveydata hvor en spør lønnstakere om organisasjonstilknytning og om lønnen er regulert eller bestemt av en tariffavtale. Vi har i alt fire surveyer tilgjengelig, men det er variasjoner i både spørsmålsformulering og populasjon

Arbeidsgiverdata. I dag er dette begrenset til den informasjonen som offentliggjøres i Statistisk årbok, med noe supplerende opplysninger innhentet direkte fra arbeidsgiverorganisasjonene.

Arbeidstakerdata. Disse dataene er en kombinasjon av medlemstall og tall knyttet til «tariff-områder» i forbundene/hovedorganisasjonene, supplert med opplysninger og skjønn innhentet direkte fra organisasjonene. Data fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden kombineres med sysselsettingsstatistikk fra arbeidskraftundersøkelsene (AKU) og nasjonalregnskapet.

Datamaterialet stammer stort sett fra perioden 1989–1994, og vi vil se bort fra eventuelle *endringer* i tariffavtaledekning som kan ha inntruffet i denne perioden på 5 år. Antallet lønnstakere vil bli holdt konstant på 1,8 millioner – tilsvarende arbeidskraftundersøkelsene (AKU) for perioden 1989–1993 (de aller siste årene har sysselsettingen vokst betydelig, og antall lønnstakere er i dag rundt 1,9 millioner). Antall lønnstakere i privat sektor kan beregnes på ulike måter, avhengig av definisjonen på offentlig

sektor. I nasjonalregnskapsstatistikken skilles det mellom «offentlig forvaltning» og «næringsvirksomhet», dette gir en offentlig sektor som omfatter omkring 35 prosent av lønntakerne.<sup>4</sup> Nasjonalregnskapets definisjon av offentlig sektor er altså basert på «funksjonell aktivitet», og følger internasjonale standarder. Offentlig forretningsdrift, som for eksempel NSB og postverket, klassifiseres dermed som næringsvirksomhet. Inndelingen i offentlig og privat sektor i arbeidskraftundersøkelsene, baserer seg derimot på den juridiske eierformen til bedriften slik den oppgis av intervjuobjektene.<sup>5</sup> Dette gir en offentlig sektor på omkring 39 prosent av lønntakerne, og 61 prosent eller 1,1 millioner lønntakere i privat sektor. Juridisk eierform korresponderer bedre enn funksjonell aktivitet med offentlig sektor som arbeidsgiver og tariffområde, derfor benyttes AKU-definisjonen av offentlig og privat sektor her.<sup>6</sup> Ytterligere argumenter for å bruke AKU-definisjonen er dels at AKU-tall også brukes som beregningsgrunnlag for organisasjonsgraden, og dels at det på sikt er aktuelt å anvende nettopp AKU til å måle tariffavtaledekningen i Norge. Størrelsen på privat sektor holdes konstant i hele perioden, selv om dette nok dekker over en svak absolutt og relativ nedgang.

## 4 Surveydata: Regulering av lønn

De fire surveyundersøkelsene kan kortfattet beskrives på følgende måte:

### **Arbeids- og bedriftsundersøkelsen (ABU) 1989**

Undersøkelsen ble gjennomført av Statistisk sentralbyrå i samarbeid med Institutt for samfunnsforskning, og delundersøkelsen om arbeidstakere omfattet om lag 4460 lønntakere fra 1010 bedrifter. Arbeidstakerne ble trukket fra Arbeidstakerregisteret, noe som innebærer at populasjonen ble begrenset til ansatte hvis arbeidsforhold antas å vare i mer enn seks dager og antas å ville innebære mer enn gjennomsnittlig tre timers arbeid per uke. I tillegg ble arbeidstakere på arbeidsplasser med under to ansatte unntatt fra undersøkelsen, sammen med ansatte i forsvaret og ansatte på kontinentalsykkelen. Mens antall lønntakere i Norge i 1989 lå på omkring 1,8 millioner, var populasjonen for ABU om lag 1,6 millioner. Andelen ansatt i privat sektor var 64 prosent. Spørsmålsformuleringen om tariffavtale var som følger: «Er din lønn regulert ved tariffavtale mellom de ansatte og bedriften (virksomheten), eller er det helt opp til deg og din arbeidsgiver å avtale hvilken lønn du skal ha?»

### **Tilleggsgoder på arbeidsplassen 1992**

Undersøkelsen ble gjennomført av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste som en post-enquete blant et utvalg trukket fra Arbeidstakerregisteret. Bruttoutvalget omfattet 2698 lønntakere, mens netto-utvalget omfattet 1689 lønntakere hvorav 1019 eller 60 prosent arbeidet i privat sektor. Mens antall lønntakere i Norge også i 1992 lå på omkring 1,8 millioner, anslås populasjonen for denne undersøkelsen til omkring 1,7 millioner. Undersøkelsen er den eneste av de fire som ble gjennomført som



post-enquete, og frafallet fra brutto- til nettoutvalg er nokså betydelig. I tillegg er det noe partielt frafall underveis i spørreskjemaet. Spørsmålsformulering om tariffavtale var noe forskjellig fra 1989-undersøkelsen, og lød: «Er din lønn helt eller delvis bestemt ved tariffavtale eller utelukkende ved personlig avtale med arbeidsgiver?»

### Arbeidslivsundersøkelsen 1993 (1993 I)

Undersøkelsen ble gjennomført i 1993, og var en oppfølging av ABU 1989. Alle som deltok i 1989 ble forsøkt intervjuet, enten de fortsatt var på samme arbeidsplass eller de hadde skiftet arbeidsplass. I tillegg ble det trukket et tilleggsutvalg fra de virksomhetene som danner grunnlaget for 1989-undersøkelsen. Tilleggsutvalget bestod i hovedsak av yngre arbeidstakere. Nettoutvalget var på omkring 4000, og av disse var 61 prosent ansatt i privat sektor. Av de opprinnelige arbeidstakerne fra 1989 er 72 prosent representert i 1993-undersøkelsen, og av disse arbeidet 58 prosent i samme bedrift som før. Nyopprettede bedrifter er derfor underrepresentert i 1993-undersøkelsen. Populasjonen i undersøkelsen ligger i likhet med ABU i overkant av 10 prosent under antall lønnstakere etter arbeidskraftundersøkelsene. Spørsmålsformuleringen om tariffavtale var lik med 1989-undersøkelsen.

### Fafos «monitor» 1993 (1993 II)

Denne undersøkelsen ble gjort som en del av Markeds- og Mediainstituttets omnibus i februar 1993, og omfattet lønnstakere som ikke svarte nei på et spørsmål om de har betalt arbeid på heltid eller deltid. Populasjonen for undersøkelsen er dermed noe uklar, men regnet ut fra andelen av hele befolkningen over 15 år tilsvarer de som har betalt arbeid en lønnstakermasse på mellom 1,7 og 1,9 millioner. Utvalget av lønnstakere var på 610 personer, altså betydelig mindre enn i de tre andre surveyundersøkelsene. Andelen lønnstakere som oppga at de arbeidet i privat sektor er lav, kun 51 prosent. Hvis en inkluderer alle som ikke har oppgitt offentlig sektor som svar, kommer andelen opp i 56 prosent. Det er dermed en viss skjevhet i utvalget, samtidig som fordelingen ikke ligger så altfor langt fra andelen privat sektor-ansatte i AKU (61 prosent). Spørsmålsformuleringen om tariffavtale var som i 1989- og 1993 I-undersøkelsene, med den forskjellen at det ble tatt med presiseringen om lønnen var *helt eller delvis* regulert ved tariffavtale.

### Resultater

I tabell 1 er fordelingen på spørsmålet om regulering av lønn gjengitt, sammen med organisasjonsgraden i undersøkelsene. I 1992-undersøkelsen var det anledning til å svare både *helt* bestemt av tariffavtale og ved tariffavtale *supplert med* individuelle tillegg, og svarkategoriene er slått sammen i tabellen. I 1989 og 1993 I/II-undersøkelsene var det kun ett svaralternativ for tariffavtale, i stedet ble de som svarte tariffavtale gitt et ekstra spørsmål om de også hadde *individuelle tillegg*. Spørsmålene om organisering var nokså likt formulert i de fire undersøkelsene.

Tabell 1 Regulering av lønn og organisasjonsgrad i ulike surveyundersøkelser. Offentlig og privat sektor<sup>7</sup>

	1989	1992	1993 I	1993 II
Lønn regulert av tariffavtale totalt	73	76	74	72
Offentlig sektor	98	97	96	96
Privat sektor	59	62	60	55
Organisasjonsgrad totalt	61	66	63	58
Offentlig sektor	85	88	87	77
Privat sektor	47	53	50	45

Det er i utgangspunktet rimelig å fremheve likheten mellom de fire surveyundersøkelsene når det gjelder lønn regulert av tariffavtale totalt og i offentlig sektor. Andelen som svarer lønn regulert av tariffavtale i privat sektor varierer derimot noe mer, med 1992- og 1993 II-undersøkelsene som ytterpunkter. Også når det gjelder organisasjonsgraden, danner 1992- og 1993 II-undersøkelsene ytterpunktene. Disse to undersøkelsene er også de hvor feilkildene sannsynligvis er størst, i 1992-undersøkelsen på grunn av frafallet og i 1993 II-undersøkelsen på grunn av uklarheten om populasjon.

Når det gjelder forholdet *mellom* tariffavtaledekning (egentlig: lønn regulert av tariffavtale) og organisering, kan lønnstakerne deles inn i fire grupper: Organiserte som er dekket av tariffavtale, organiserte som ikke er dekket av tariffavtale, uorganiserte som er dekket av tariffavtale og uorganiserte som ikke er dekket av tariffavtale. I tabell 2 er det tatt med tall for 1989- og 1993 I-undersøkelsene, som er de undersøkelsene hvor populasjonen virker mest avklart.

Tabell 2 Organisering og tariffavtaledekning i 1989 og 1993 I-undersøkelsene. Prosentuert ut fra totalt antall ansatte i privat sektor

1989:		Organisert		
		Ja	Nei	Sum
Tariffavtaledekket	Ja	39	19	58
	Nei	7	33	41
	Vet ikke	0	1	1
	Sum	46	54	100
1993 I:		Organisert		
		Ja	Nei	Sum
Tariffavtaledekket	Ja	42	18	60
	Nei	7	31	38
	Vet ikke	0	1	1
	Sum	49	50	99

De to undersøkelsene viser altså at omkring 40 prosent av lønnstakerne i privat sektor både er organisert og får sin lønn regulert av tariffavtale. I underkant av en tredjedel er verken organisert eller tariffavtaledekket, mens «gratispassasjerene» – de som ikke er organisert men får del av tariffavtaleregulering som et kollektivt gode utgjør omkring 20 prosent av arbeidstakerne i privat sektor. En liten andel, i overkant av 5 prosent, er organisert uten at de oppgir tariffavtale som lønnsreguleringsform. Som andel av de organiserte, utgjør denne gruppen omkring 15 prosent.

Usikkerhetene ved surveyundersøkelsene er likevel stor, og de gjengitte funnene er i tillegg til vanlige feilmarginer særlig beheftet med følgende problemer:

Uklarhet om populasjon

Spørsmålsformuleringens kobling av tariffavtaledekning til *lønn*

Manglende kontrollspørsmål

## Uklarhet om populasjon

Ingen av surveyundersøkelsene dekker alle lønnstakere slik dette defineres i arbeidskraftundersøkelsene. I stedet er populasjonen for surveyundersøkelsene innskrenket til 100-200 000 færre lønnstakere enn de 1,8 millioner som fremkommer i Arbeidskraftundersøkelsene. Hvis en tar utgangspunkt i 1989-undersøkelsen, som har den mest oversiktlige populasjonen, utgjøres sannsynligvis brorparten av differansen på omkring 200 000 lønnstakere av personer som i AKU-sammenheng ville oppgitt at de arbeidet minst en time i forrige uke eller var midlertidig borte fra tilsvarende arbeid, men som likevel ikke var tilmeldt arbeidstakerregisteret av sin arbeidsgiver. Antar en at en mindre andel av disse 200 000 var dekket av tariffavtaler enn ellers, for eksempel kun 30 prosent mot 59 prosent i surveyundersøkelsen, gir dette et anslag på tariffavtaledekning på 56 prosent i privat sektor.

En annen måte å kvalifisere surveytallene på, er å ta utgangspunkt i organisasjonsgraden. Den registerbaserte organisasjonsgraden, målt for eksempel i Stokke (1995), kan i perioden 1989-1993 settes til 57 prosent. Denne organisasjonsgraden beregnes som forholdet mellom yrkesaktive lønnstakere i arbeidstakerorganisasjonene og antall lønnstakere (årlig gjennomsnitt) målt gjennom Arbeidskraftundersøkelsene. Hvis en som et regneeksempel reduserer tariffavtaledekningen i privat sektor med det antall prosentpoeng som organisasjonsgraden i de ulike surveyene ligger over den registerbaserte organisasjonsgraden, kommer en frem til omkring 55 prosent tariffavtaledekning i privat sektor.

Nok en kontroll kan gjøres ved å ta utgangspunkt i et spørsmål om organisering som ble inkludert i AKU 2. kvartal 1995.<sup>8</sup> Totalt har denne undersøkelsen et utvalg på over 11 000 lønnstakere, og utgjør et svært pålitelig instrument for å måle ulike trekk ved arbeidsmarkedet som sysselsetting og arbeidstid. Organisering tas ytterst sjelden med som spørsmål, i 2. kvartal 1995 ble temaet tatt med på oppdrag for Fafo. Undersøkelsen ga en organisasjonsgrad på 57 prosent, noe som stemmer overens med den registerbaserte målingen av organisasjonsgraden og som ytterligere styrker antakelsen om at i det minste 1992-undersøkelsen viser et for høyt nivå både på tariffavtaledekning og organisasjonsgrad. I tabell 3 er organisasjonsgraden gjengitt totalt og etter sektor, med separate tall for alle og for de som oppga at de hovedsakelig betraktet seg som yrkesaktiv.<sup>9</sup> Antall personer er beregnet ved hjelp av kombinerte veie- og oppblåsningsfaktorer, og som andel av 1,84 millioner lønnstakere.

I privat sektor ga AKU en organisasjonsgrad på 44 prosent, mens den i offentlig sektor ga 79 prosent. I forhold til de fire surveyundersøkelsene er det dermed 1993 II-undersøkelsen som totalt sett

Tabell 3 Organisasjonsgraden i AKU 2. kvartal 1995

	Organisasjonsgrad	Antall personer
<b>Alle</b>	57	1 052 000
Arbeidere	56	295 000
Funksjonærer	58	755 000
<b>Privat sektor</b>	44	498 000
Arbeidere	52	227 000
Funksjonærer	39	268 000
<b>Offentlig sektor</b>	79	554 000
Arbeidere	76	68 000
Funksjonærer	80	485 000
<b>Hovedsakelig yrkesaktive</b>	61	1 025 000
<b>Privat sektor</b>	47	483 000
Arbeidere	56	223 000
Funksjonærer	41	260 000
<b>Offentlig sektor</b>	83	542 000

ligger nærmest i organisasjonsgrad, mens 1989-undersøkelsen samsvarer svært godt med organisasjonsgradene for de som oppga at de hovedsakelig oppfattet seg som yrkesaktive. I sum taler derfor både den registerbaserte organisasjonsgraden og organisasjonsgraden målt gjennom spørsmål i AKU for at tariffavtaledekningen i privat sektor nok ligger lavere enn de 60 prosentene som de tre første surveyundersøkelsene antyder. Igjen virker det rimelig å anta at 55 prosent tariffavtaledekning i privat sektor totalt er et mer realistisk anslag.

### **Spørsmålsformuleringens kobling av tariffavtaledekning til lønn**

Det er i utgangspunktet ingen nødvendig sammenheng mellom hvordan den individuelle lønnen til en arbeidstaker fastsettes og hvorvidt arbeidstakeren er dekket av en tariffavtale eller ikke. Selv om de fleste lønnstakere som er dekket av tariffavtale nok vil få sin lønn helt eller delvis bestemt av avtalen, finnes det blant annet funksjonærgrupper med tariffavtaler hvor hele lønnsdannelsen foregår lokalt og ofte i individualiserte former. Å spørre om *lønnen* er regulert av tariffavtale, kan derfor gi lavere anslag på tariffavtaledekning enn om en for eksempel hadde spurt om lønns- og arbeidsvilkår mer generelt var regulert av tariffavtale.

Forholdet kan illustreres med NITOs medlemmer i privat sektor. NITO har en hovedavtale og en tariffavtale («overenskomst») med NHO, og disse er i tillegg tillempet overfor en rekke enkeltstående eller uorganiserte arbeidsgivere. Tariffavtalen har som utgangspunkt at det skal foregå en *individuell* lønnsfastsettelse, og det gis prosedyreregler for denne fastsettelsen. Forhold knyttet til arbeidstid, overtidsgodtgjørelse og «sosiale» ytelser er derimot direkte regulert i tariffavtalen. I både 1989- og 1993 I-undersøkelsen finnes det opplysninger om hvilket forbund arbeidstakerne er medlem av, og blant NITOs privatansatte medlemmer oppga kun halvparten både i 1989 og 1993 at deres lønn var regulert av tariffavtale mellom de ansatte og virksomheten. Fra forbundet opplyses det at av en medlemsmasse på omkring 18 000 i privat sektor er omkring 12 000 eller 67 prosent dekket av tariffavtale. Selv om utvalget av privatansatte NITO-medlemmer i de to undersøkelsene er små (n=44 i 1989 og 49 i 1993), er forskjellen mellom surveyundersøkelsene og registerstatistikken ikke overraskende.<sup>10</sup> I sum er det derfor grunn til å anta at koblingen mellom tariffavtale og *lønn* i de ulike surveyundersøkelsene *underdriver* nivået for tariffavtaledekning.

Et forhold som kan virke i motsatt retning, altså vil gi et for høyt anslag på tariffavtaledekning, er tilfeller hvor lønnen «følger tariffen» uten at arbeidsgiveren er bundet av en tariffavtale. Å «følge tariffen» er slik sett uttrykk for at man opererer med anerkjente standarder, men representerer ingen rettslig sikring av de ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Vi vet svært lite om dette fenomenet, og det er ikke gjort forsøk på å fange det opp i surveyundersøkelser. I den grad arbeidstakeren oppfatter spørsmålsformuleringene til å dekke dette fenomenet, eller faktisk tror at lønnen dekkes av en tariffavtale på tross av at arbeidsgiver ikke er bundet, bidrar feilkilden til å gi et for *høyt* anslag på tariffavtaledekning.

### **Manglende kontrollspørsmål**

Tariffavtaledekning i de fire surveyundersøkelsene er kun forsøkt avdekket gjennom ett spørsmål, og dette spørsmålet er i tillegg tematisk knyttet opp mot lønnsregulering. Mulige nyanser og/eller inkonsistenser kommer dermed i liten grad frem. Det antas at mangelen på kontrollspørsmål gjør funnene usikre særlig for to grupper: De som ikke får sin lønn direkte regulert av en tariffavtale, og uorganiserte som dekkes av en relevant arbeidstakerorganisasjon sin avtale.

## **Oppsummering**

De ulike innvendingene som kan reises mot målingen av tariffavtaledekning i de fire surveyundersøkelsene, trekker i begge retninger. I hovedsak må det likevel antas at særlig forholdene knyttet til populasjon fører til at anslagene blir *høyere* enn det en kan forvente hvis en forholder seg til et arbeidsmarked med omkring 1,8 millioner lønnstakere. De anslag som er mulig å gjøre på bakgrunn av den registerbaserte målingen av organisasjonsgraden samt spørsmålet om organisering i AKU 2. kvartal 1995, peker i retning av en tariffavtaledekning på rundt 55 prosent i privat sektor.

Når det gjelder innvendingene knyttet til spørsmålsformuleringen og mangelen på kontrollspørsmål, vil dette bli forsøkt ivaretatt i forbindelse med Statistisk sentralbyrås samordnede levekårsundersøkelse høsten 1996. Her vil det bli tatt med et spørsmål om ens lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis er regulert av tariffavtale, altså en depresisering av forholdet mellom lønn og tariffavtale. I tillegg vil det bli tatt med spørsmål om ens ansettelseskontrakt henviser til en tariffavtale, hvilket nivå eventuelle forhandlinger om lønn foregår på, hvordan lønnen for de som ikke dekkes av tariffavtale faktisk reguleres og om det er organisasjoner tilstede på de uorganiserte sine arbeidsplasser. Samordnet levekår har en populasjon som samsvarer bedre med AKU enn de fire surveyene, og med den antatte forbedringen av spørsmålene om tariffavtale vil vi kunne få en sikrere kontroll av resultatene i de tidligere surveyundersøkelsene enn det som har vært mulig i dette notatet.

## 5 Estimert fra arbeidsgiversiden

Et utgangspunkt for å bruke arbeidsgiverstatistikk til å beregne tariffavtaledekning, er den tabellen over arbeidsgiverorganisasjoner som publiseres i Statistisk årbok. Tabellen dekker ikke alle organisasjonene, men de aller fleste.<sup>11</sup> Tabellen inneholder videre opplysninger over antall medlemmer (som regel i betydningen «bedrifter» eller «virksomheter» med de uklarheter dette medfører), og antall arbeidstakere som totalt er sysselsatt hos medlemmene.

Antall ansatte dekket av arbeidsgiverorganisasjonene som organiserer virksomheter i privat sektor, er gjengitt i tabell 4.<sup>12</sup> I tilfellet med Den Kooperative Tarifforening (DKT), Landbrukets Arbeidsgiverforening, Norges Taxiforbund og Næringslivets Hovedorganisasjon, er det opplyst i de to siste årbøkene at tallene omfatter *årsverk*. I tillegg er opplysningene fra Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH) om antall arbeidstakere usikre, og sannsynligvis for lave.<sup>13</sup> På basis av nasjonalregnskapsstatistikk over sysselsatte lønnstakere og normalårsverk utført av lønnstakere, kan en anslå forholdet mellom lønnstakere og årsverk i de viktigste bransjene til 1,12–1,13:1.<sup>14</sup> I tabell 4 har vi brukt en omregningsfaktor på 1,12 for totalsummen av ansatte i arbeidsgiverorganisasjoner, noe som øker sysselsettingen fra gjennomsnittlig omkring 550 000 til omkring 615 000. Statistikken er for øvrig svært stabil for hele perioden 1989–1994.

Arbeidsgivernes *organisasjonsgrad*, beregnet som hvor stor andel av lønnstakerne i privat sektor de dekker, blir omkring 56 prosent. Denne organisasjonsgraden tilsvarer imidlertid ikke tariffavtaledekningen, av to grunner. For det første kan det finnes medlemsbedrifter i arbeidsgiverorganisasjonene som ikke er bundet av noen tariffavtale, og for det andre inkluderer ikke tabellen enkeltstående eller uorganiserte arbeidsgivere bundet av tariffavtale.

Det første forholdet, medlemsbedrifter uten tariffavtale, kan for NHOs del anslås noe mer presist. I NOU 1994:2 (tabell II.1d) oppgis det at omkring 50 000 arbeidstakere av i alt 400 000 totalt i NHO, arbeider i bedrifter som ikke er bundet av noen tariffavtale. I enkelte andre arbeidsgiverorganisasjoner, som for eksempel Den Kooperative Tarifforening og Bankenes Arbeidsgiverforening, er tariffavtaledekningen sannsynligvis høyere blant medlemsbedriftene enn i NHO. I HSH derimot, er tariffavtaledekningen sannsynligvis vesentlig *lavere* enn i NHO.<sup>18</sup> I tillegg kommer det at en bedrift kan være dekket av en tariffavtale som kun gjelder definerte arbeidstakergrupper. I NOU 1994:2 er formålet med beregningene å anslå omfanget av lønnstakere i privat sektor som dekkes av avtalefestet pensjon, og AFP får virkning for alle arbeidstakere i en bedrift selv om selve tariffavtalen(e) kun omfatter en del av arbeidstakerne.<sup>19</sup> Det er ikke mulig å beregne nærmere forskjellen mellom tariffavtaledekning og AFP-dekning i denne omgang.

Hvis en som et regneeksempel antar at forholdet mellom ansatte i tariffbundne bedrifter og ansatte i medlemsbedrifter totalt i arbeidsgiverorganisasjonene i gjennomsnitt tilsvarer forholdet mellom ansatte i tariffbundne bedrifter i NHO og i medlemsbedrifter i NHO totalt, gir dette omkring 540 000 arbeidstakere bundet av tariffavtaler hvor en arbeidsgiver organisert i en arbeidsgiverorganisasjon er part.<sup>20</sup> Tallet må imidlertid betraktes som et maksimum, siden arbeidstakere som har AFP-rettigheter *ikke nødvendigvis* trenger å være dekket av en tariffavtale. For å kunne beregne ufravikelighetsvirkningene av ikke bare at det eksisterer et tariffavtaleforhold på en bedrift men av selve tariffavtalen, må vi strengt tatt ha opplysninger om arbeidsstyrkens sammensetning ved hver enkelt bedrift.

Det andre forholdet, at enkeltstående arbeidsgivere kan være part i tariffavtaler, må nås ved hjelp av statistikk fra arbeidstakersiden. Under punkt 6 nedenfor er det anslått at LO- og YS-forbund har

omkring 55 000 medlemmer dekket av tariffavtaler med uorganiserte arbeidsgivere. Hvis vi inkluderer AF- og frittstående forbund, kan anslaget høynes til 70 000. Også disse tariffavtalene vil ha virkninger for uorganiserte arbeidstakere i de samme bedriftene, men her har vi svært lite å basere beregningene på. For å i det hele tatt kunne fullføre regnestykket, settes likevel det totale antallet arbeidstakere dekket av tariffavtale med uorganiserte arbeidsgivere til 100 000.

Summert kommer vi dermed frem til 640 000 arbeidstakere dekket av tariffavtale, eller 58 prosent av de ansatte i privat sektor.<sup>21</sup> Vi kan imidlertid med stor grad av sikkerhet si at tallet er for høyt, i og med at det i for stor grad er basert på antall arbeidstakere dekket av avtalefestet pensjon.

Tabell 4. Arbeidsgiverforeninger og antall ansatte i medlemsbedriftene. Privat sektor

	1989	1992	1994
Arbeiderpressens tarifforening <sup>15</sup>	2429		
Arbeidsgiverforeningen for Skip og Offshorefartøyer		4900	4900
Bankenes Arbeidsgiverforening	29653	25167	24285
De Norske Teatres Forening	1870	2041	2078
Den Kooperative Tarifforening	20000	15700	14057
Forsikringsselskapenes Arbeidsgiverforening	11200	11200	10900
Fraktefartøyenes Rederiforening	2000	1700	2160
Handelens Arbeidsgiverforening	56965		
Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon		80000	77000
Landbrukets Arbeidsgiverforening	9995	10430	9530
Norges Apotekerforening	4425	4472	4780
Norges Dame- og Herrefrisørmestres Forbund <sup>16</sup>	6600		
Norges Taxiforbund		10500	10500
Næringslivets Hovedorganisasjon	370000	350406	350000
Norske Båtbyggeriers Landsforening	970	390	380
Norske Trevarefabrikkers Arbeidsgiverforening	5877		
Norske Trållerrederiets Forening	980	830	870
Skogbrukets Arbeidsgiverforening <sup>17</sup>	4675	4100	
Private Helseinstitusjoners Landsforbund	16000		
Arbeidsgiverforeningen for private virksomheter i off. sektor		16000	16000
Vestlandske Fartybyggjarlag	3100		
Norske Skipsverft		3747	4360
Skjønnsmessig tillegg for uregistrerte	10000	10000	10000
SUM	556739	551583	541800
Gjennomsnitt			550000
Korrigert for årsverk			616000

## 6 Estimert fra arbeidstakersiden

Arbeidstakersiden er noe mer komplisert å regne på enn arbeidsgiversiden. Derfor vil vi først ta hver hovedorganisasjon for seg, for så å sammenfatte beregningene.

### Landsorganisasjonen

Det er omkring 1 050 000 organiserte arbeidstakere i Norge.<sup>22</sup> Hvis en tar utgangspunkt i medlemmene i LO-forbundene, fordeler disse seg på tre store tariffområder (1991/92):

LO-NHO-området:	omkring 215 000 LO-organiserte <sup>23</sup>
Kommunal sektor:	omkring 160 000 LO-organiserte
Statlig sektor:	omkring 95 000 LO-organiserte <sup>24</sup>

Totalt gir dette omkring 470 000 LO-medlemmer av i alt omkring 580 000 yrkesaktive medlemmer i 1991/92. Differansen på omkring 110 000 utgjøres av tre grupper: De som er dekket av tariffavtaler med andre arbeidsgiverorganisasjoner enn NHO/staten/KS (samt Oslo), de som er dekket av tariffavtaler med uorganiserte arbeidsgivere og de som ikke er dekket av tariffavtaler. Disse tre gruppene kan til sammen anslås å utgjøre omkring 110 000 arbeidstakere, og totalt gir dette et anslag på omkring 325 000 LO-medlemmer i privat sektor.

Medlemsopplysninger fra de fire største LO-forbundene i privat sektor, Fellesforbundet, Handel og Kontor i Norge, Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund, antyder at mellom 5 og 10 prosent av de privatansatte medlemmene i LO ikke er dekket av noen tariffavtale. Som anslag settes antall privatansatte medlemmer dekket av tariffavtale til 300 000. Av disse antas det videre, igjen basert på medlemsopplysninger fra de fire forbundene, at gruppen dekket av tariffavtaler med andre arbeidsgiverorganisasjoner og gruppen dekket av tariffavtaler med uorganiserte arbeidsgivere er omtrent like store.<sup>25</sup> Det kan imidlertid være et visst overlapp særlig mellom den siste gruppen og organiserte i LO-NHO-området, for eksempel ved at en del ansatte dekket av tariffavtaler med uorganiserte arbeidsgivere også er med i uravstemninger i LO-NHO-området. Derfor settes både gruppen dekket av tariffavtaler med andre arbeidsgiverorganisasjoner og gruppen dekket av tariffavtaler med uorganiserte arbeidsgivere til 50 000, mens LO-NHO-området reduseres til 200 000. Oppsummert gir dette følgende gruppefordeling for LO-medlemmer i privat sektor:

LO-NHO-området:	200 000
Andre arbeidsgiverorganisasjoner	50 000
Enkeltstående arbeidsgivere	50 000
Udekket av tariffavtale:	25 000
Sum:	325 000



### **Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund**

Av YS-forbundenes totale medlemstall på gjennomsnittlig 190 000 i perioden 1989–1993, er omkring 165 000 yrkesaktive lønntakere. Av disse grupperes i overkant av 60 000 i privat sektor (YS-Privat og YS-Finans). Hvis en anvender samme forhold mellom tariffavtaledekkede og udekkede som i LO-forbundene, gir dette i overkant av 57 000 tariffavtaledekkede YS-medlemmer i privat sektor, beregningsmessig avrundet til 60 000.

Flere av YS-forbundene i privat sektor organiserer i konkurranse med LO-forbund, mens bank og forsikring er områder hvor YS-forbundene opptrer nokså alene. Bank- og forsikringsområdet (YS-Finans) kan på bakgrunn av medlemsstatistikken i YS og i de relevante arbeidsgiverorganisasjonene anslås til omkring 30 000, og sammen med tariffdekkede i andre arbeidsgiverorganisasjoner (handel, landbruk ol.) kommer en opp i omkring 35 000.

I forbindelse med mellomoppgjør forhandler YS i privat sektor *samordnet* med NHO for de forbundene som har reguleringsbestemmelse for annet avtaleår, og i 1993 og 1995 ble det oppgitt at i underkant av 10 000 arbeidstakere kom inn under disse forhandlingene.<sup>26</sup> I tillegg får en tilsvarende mengde YS-organiserte arbeidstakere i NHO-bedrifter sine lønnsvilkår fastlagt lokalt. I sum kommer en dermed opp i noe under 20 000 YS-organiserte i NHO-bedrifter. Som rest gir dette 5 000 YS-organiserte dekket av enkeltavtaler eller avtaler med uorganiserte arbeidsgivere.

### **Akademikernes Fellesorganisasjon**

Av AF-forbundenes totale medlemstall på gjennomsnittlig 215 000 i perioden 1989–1993, er omkring 170 000 yrkesaktive lønntakere. Av disse arbeider omkring 53 000 i privat sektor. Ut fra forholdet mellom tariffavtaledekkede og udekkede i NITO (2:1 i privat sektor, jf under punkt 4) kan andelen tariffavtaledekkede i AF privat sektor anslås til 35 000. Anslaget kan være i høyeste laget hvis det er en negativ sammenheng mellom tariffavtaledekning og utdanningsnivå, i og med at NITOs medlemmer har relativt lav utdanning i AF-sammenheng. Det avstås fra å fordele anslaget på 35 000 på arbeidsgivere.

### **Frittstående forbund**

Basert på tall fra Statistisk årbok, kan antall lønntakere organisert i frittstående forbund anslås til 100 000 i perioden 1989–1993 (Stokke 1995:7). Av disse er nok et flertall ansatt i offentlig sektor, og organisert i enten Norsk Lærerlag, Norsk Politiforbund eller Lensmannsetatens Landslag.<sup>27</sup> Av de viktigste forbundene som organiserer i privat sektor, finnes Norges Arbeidslederforbund (NALF), Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS), Norges Skipsførerforbund, Norges Styrmandsforening og Norsk Apotekteknikerforbund. Disse forbundene har sannsynligvis en høy andel tariffavtaledekkede medlemmer. Men det finnes også frittstående forbund som for eksempel Norsk Journalistlag og Norges Handelsreisendes Landsforbund hvor tariffavtaledekningen nok er lavere. Et anslag på 30 000 privatansatte dekket av tariffavtaler i de frittstående forbundene kan derfor være noe høyt, men anvendes med dette forbeholdet. Det avstås fra å fordele anslaget på 30 000 på arbeidsgivere.

### Samlede beregninger

Ut fra gjennomgangen av medlemstall i de tre hovedorganisasjonene og i de frittstående forbundene, kan antall organiserte i privat sektor anslås på følgende måte:

LO:	325 000
YS:	62 000
AF:	53 000
FS:	35 000
SUM:	475 000

I forhold til 1,1 millioner arbeidstakere i privat sektor, gir dette en organisasjonsgrad på 43 prosent. Dette samsvarer svært godt med organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995, som var på 44 prosent (jf tabell 3). Følgende estimater for tariffavtaledekkede medlemmer i privat sektor oppstilles:

LO:	300 000
YS:	60 000
AF:	35 000
FS:	30 000
SUM:	425 000

Som andel av sysselsettingen i privat sektor (1,1 millioner), gir dette 39 prosent organiserte tariffavtaledekkede. For å komme noe nærmere hvordan tariffavtalene som disse 425 000 organiserte arbeidstakerne er bundet av virker overfor uorganiserte arbeidstakere, kan vi benytte forholdet mellom organiserte tariffbundne og tariffbundne totalt i NHO-bedrifter. LO og YS har til sammen 220 000 organiserte bundne i NHO-bedrifter, og antallet for AF og de frittstående forbundene kan anslås til maksimalt 35 000. Dette gir til sammen 255 000 arbeidstakere, og kan relateres til de 350 000 arbeidstakerne som er sysselsatt i NHO-bedrifter bundet av tariffavtale (jf punkt 5). Dette gir et forhold 1:1,37 mellom organiserte bundet og totalt bundet i NHO-bedrifter, eller totalt 580 000 bundet av tariffavtale i privat sektor. 580 000 arbeidstakere indikerer en tariffavtaledekning på 53 prosent i privat sektor. Men tallet er usikkert og sannsynligvis i høyeste laget, nettopp fordi det delvis er basert på et premiss om sammenfall mellom antall arbeidstakere dekket av tariffavtale i NHO-bedrifter og antall arbeidstakere som arbeider i NHO-bedrifter bundet av tariffavtale.<sup>28</sup>

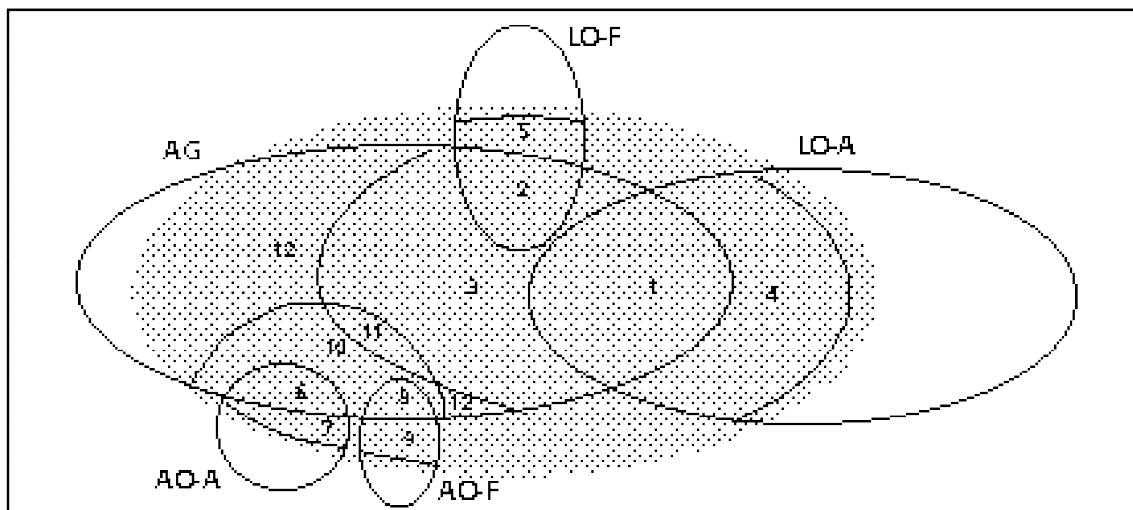
39 prosent organiserte tariffavtaledekkede basert på arbeidstakerstatistikk samsvarer svært godt med surveyundersøkelsen fra 1989, slik den er brutt ned i tabell 2.<sup>29</sup> Surveyundersøkelsen antyder imidlertid 19 prosent uorganiserte tariffavtaledekkede, noe som ville gitt et forhold mellom organiserte dekket og totalt dekket på 1:1,49. Forutsatt at estimatene basert på arbeidstakerstatistikken er pålitelige, antyder dette at 1989-surveyen gir for høye anslag på antall uorganiserte arbeidstakere dekket av tariffavtale. 1993-surveyen gir, under samme forutsetninger, for høye tall for både organiserte dekket og totalt dekket.

## 7 Konklusjoner og videre strategier

Mens de fire surveyundersøkelsene antyder et nivå for tariffavtaledekningen (egentlig: regulering av lønn) i privat sektor på rundt 60 prosent av arbeidstakerne, antyder estimering basert på arbeidsgiver- og arbeidstakerstatistikk et nivå på mellom 50 og 55 prosent. Også disse estimeringene kan være for høye, først og fremst fordi de i for stor grad er basert på anslag over antall arbeidstakere dekket av avtalefestet pensjon og ikke virkningene av bestemmelsene i de enkelte tariffavtalene. Når det gjelder tariffavtaledekningen for *bele* arbeidsmarkedet, kan den anslås til rundt 70 prosent ut fra en forutsetning om at tariffavtaledekningen i offentlig sektor er 100 prosent.

I det videre arbeidet med tariffavtaledekningen vil det bli lagt vekt på å fremskaffe et sikrere grunnlag for de ulike estimatene. Dette kan gjøres på flere måter, men i hovedsak langs to linjer. For det første kan arbeidstaker- og arbeidsgiverstatistikk knyttet til «tariffområder» samles inn og bearbejdes. I prinsippet kan dette gjøres i forhold til hver enkelt tariffavtale i privat sektor, et møysommelig arbeid som også kan kombineres med koding og analyse av tariffavtalebestemmelser. En slik innsamlingsstrategi vil også kunne bidra til å avdekke utbredelsen av konkurrerende tariffavtaler. I figur 1 er det forsøkt å gi et bilde av den kompliserte situasjonen som kan oppstå når arbeidstakerorganisasjoner konkurrerer om de samme medlemmene.

Figur 1. Et tenkt «tariffområde» med én arbeidsgiverorganisasjon, to arbeidstakerorganisasjoner som organiserer arbeidere og to arbeidstakerorganisasjoner som organiserer funksjonærer



Det skyggelagte området i figuren kan representere et «tariffområde» avgrenset i nærings- eller bransjeforstand, for eksempel produksjon av metallvarer. LO-A kan illustrere et LO-forbund som organiserer arbeidere (f.eks. Fellesforbundet), og LO-F kan illustrere et LO-forbund som organiserer funksjonærer (f.eks. Forbundet for Ledelse og Teknikk). Disse to forbundene har en vertikal arbeidsdeling seg imellom, og har opprettet hver sin tariffavtale med arbeidsgiverorganisasjonen AG som binder organiserte arbeidstakere og medlemsbedrifter i AG (område 1 og 2). Disse to tariffavtalene får virkninger for en større del av de ansatte i AGs medlemsbedrifter enn det LO-A og LO-F organiserer (område 3), i tillegg har LO-A og LO-F lyktes i å gjøre avtalene gjeldende overfor bedrifter som ikke

er medlem av AG (område 4 og 5, virkningene av disse avtalene overfor uorganiserte arbeidstakere er utelatt). Men de samme arbeidstakergruppene som LO-A og LO-F organiserer, er også ettertraktet av to andre arbeidstakerorganisasjoner. AO-A (f.eks. PRIFO, som gjør det hele ytterligere komplisert ved at forbundet organiserer både arbeidere og funksjonærer) organiserer i konkurranse med LO-A (og kanskje også i konkurranse med LO-F, men dette utelates her), og har tariffavtale med AG (område 6) som AO-A også har lyktes i å gjøre gjeldende overfor uorganiserte arbeidsgivere (område 7). AO-F (f.eks. Norsk Arbeidslederforbund) organiserer i konkurranse med LO-F (og kanskje også AO-A, noe som utelates her) og har tariffavtale med AG (område 8) som AO-F også har lyktes i å gjøre gjeldende overfor uorganiserte arbeidsgivere (område 9). Tariffavtalene mellom AG og AO-A/AO-F har i tillegg virkninger overfor uorganiserte arbeidstakere i AGs medlemsbedrifter (område 10). Dermed oppstår det en situasjon hvor tariffavtalene til LO-A/LO-F og tariffavtalene til AO-A/AO-F får virkning for samme mengde uorganiserte arbeidstakere i AGs medlemsbedrifter, område 11. Den siste gruppen (område 12) utgjøres av ansatte i AGs medlemsbedrifter som ikke dekkes av noen tariffavtale. Disse kan arbeide i bedrifter som ikke er bundet av noen tariffavtale eller de kan arbeide i bedrifter hvor bare en del av arbeidsstyrken dekkes av tariffavtale, og i begge tilfeller kan de være organisert uten at det har lyktes arbeidstakerorganisasjonen deres å få opprettet tariffavtale som binder bedriften.

Det tenkte tariffområdet i figur 1 er kun avgrenset i nærings- eller bransjeforstand, og i praksis vil en nok finne at denne avgrensningen ofte *kombineres* med en stillingsmessig avgrensning. Verkstedsoverenskomsten mellom Fellesforbundet/LO og TBL/NHO kombinerer for eksempel en avgrensning til «verkstedsindustrien og samhörige bransjer» (§ 1.1) med en beskrivelse av hvilke faggrupper som dekkes (§ 1.2). Verkstedsoverenskomstens tariffområde er dermed ikke bare horisontalt (næringsmessig) avgrenset, men også vertikalt (stillingsmessig) avgrenset. En slik kombinert avgrensning er nok det vanligste i det minste i LO-NHO-området, og gjør at figur 1 nok overdriver noe på dette punktet.<sup>30</sup> I andre deler av arbeidslivet gir antakeligvis figur 1 et *forenklet* bilde av situasjonen. Figuren kunne også vært utvidet med konkurranse mellom to arbeidsgiverorganisasjoner, et fenomen som finnes i deler av privat sektor. Det er da mer usikkert om en kan snakke om «tariffområde» slik dette brukes i Evju (1982) og Thorkildsen (1996), i og med at en arbeidstakerorganisasjon i utgangspunktet er fri til å inngå avvikende tariffavtaler med andre arbeidsgivermotparter (jf Thorkildsen 1996:66f). Men skal en studere hvordan ulike «tariffområdene» er satt sammen av organiserte og uorganiserte arbeidstakere og bedrifter, må en altså ned på tariffavtalenivå, og selv der kan en slik studie by på store utfordringer.

For det andre kan tariffavtaledekning som fenomen studeres mer inngående via surveyanalyser enn det som hittil er gjort. Mange av de innvendingene som er nevnt under punkt 4 kan unngås dels ved at man er mer bevisst på spørsmålsformuleringer, og dels ved at det tilstrebes sammenfall i populasjon med AKU-definisjonen av sysselsatt. Surveyanalyser er også et egnet redskap til å studere de mer indirekte virkningene av tariffavtaler: Er det for eksempel systematiske forskjeller i lønn og arbeidsvilkår mellom organiserte og uorganiserte (både i privat og offentlig sektor) som dekkes av samme tariffavtale? Og hvordan reguleres egentlig lønnen til arbeidstakere som ikke er dekket av noen tariffavtale? Disse fenomenene vet vi lite om i dag, noen av dem er forsøkt belyst gjennom egne spørsmål tatt inn i Statistisk sentralbyrås samordnede levekårsundersøkelse 1996 og vil bli analysert i 1997.

Hittil har surveyanalyser om organisering og tariffavtaledekning stort sett hatt arbeidstakere som enhet, men det er i prinsippet mulig å tenke seg at temaene også kan studeres ut fra arbeidsgivere som enhet. Arbeids- og bedriftsundersøkelsen (ABU, 1989) hadde for eksempel som ambisjon å studere *både* arbeidstaker- og arbeidsgivernivået i bedrifter, og når det gjelder organisasjons- og tariffavtaleforhold kan det argumenteres for at en slik flernivåtilnærming er nødvendig fordi fenomenene som studeres ligger på et «meso»-nivå i bedriften (Kalleberg 1994). Flernivåanalyser er imidlertid forbundet med betydelige metodiske og praktiske problemer, og i første omgang kan det være fornuftig å begrense seg til atskilte studier av de to nivåene. Av mulige tema som ikke burde by på for store problemer å få belyst, er hvordan organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden varierer, hvordan ubundne arbeidsgivere

(i og utenfor arbeidsgiverorganisasjoner) regulerer de ansattes lønn og hvordan bundne arbeidsgivere forholder seg til uorganiserte arbeidstakere. Tema av mer kompleks karakter, er hvordan lokal lønnsdannelse i tariffområder som åpner for det faktisk foregår og hvordan en arbeidsgiver vurderer og behandler konkurrerende arbeidstakerorganisasjoner.

## Vedlegg: Spørreskjema

1989

35. Er din lønn regulert ved tariffavtale mellom de ansatte og bedriften (virksomheten), eller er det helt opp til deg og din arbeidsgiver å avtale hvilken lønn du skal ha?

- 149
- |   |                          |                                   |      |
|---|--------------------------|-----------------------------------|------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | TARIFFAVTALE                      | → 36 |
| 2 | <input type="checkbox"/> | PERSONLIG AVTALE MED ARBEIDSGIVER | → 37 |
| 3 | <input type="checkbox"/> | INGEN AVTALE I DET HELE TATT      |      |
| 4 | <input type="checkbox"/> | VET IKKE                          |      |

1992

34. Er din lønn helt eller delvis bestemt ved tariffavtale eller utelukkende ved personlig avtale med arbeidsgiveren?

- 65
- |   |                          |  |
|---|--------------------------|--|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Helt ved tariffavtale                              |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Ved tariffavtale supplert med individuelle tillegg |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Utelukkende ved individuell avtale                 |
| 8 | <input type="checkbox"/> | Vet ikke   |

1993 I

56 Er din lønn regulert ved tariffavtale mellom de ansatte og virksomheten, eller er det helt opp til deg og din arbeidsgiver å avtale hvilken lønn du skal ha?

- |   |                          |                                   |      |
|---|--------------------------|-----------------------------------|------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | TARIFFAVTALE                      | → 57 |
| 2 | <input type="checkbox"/> | PERSONLIG AVTALE MED ARBEIDSGIVER | → 58 |
| 3 | <input type="checkbox"/> | INGEN AVTALE I DET HELE TATT      |      |
| 4 | <input type="checkbox"/> | VET IKKE                          |      |

1993 II

<b>82</b>	Er din lønn regulert helt eller delvis ved tariffavtale mellom de ansatte og bedriften eller virksomheten, eller er det helt opp til deg og din arbeidsgiver å avtale hvilken lønn du skal ha?	<b>G61</b>
	Helt eller delvis ved tariffavtale .....	1
	Opp til deg og arbeidsgiver ( ⇒ 84 ) .....	2
	Ingen avtale i det hele tatt ( ⇒ 84 ) .....	3
	Vet ikke ( ⇒ 84 ) .....	4
<b>83</b>	Er lønnen din helt bestemt av denne tariffavtalen eller overenskomsten, eller har du også individuelle tillegg?	<b>G62</b>
	• Helt bestemt av tariffavtalen/overenskomsten .....	1
	• Også individuelle tillegg .....	2
	• Vet ikke .....	3

AKU 1995

TIL ALLE ANSATTE (LØNNSTAKERE):

T-1. Er du medlem av noen fagforening eller arbeidstakerorganisasjon i tilknytning til ditt hovedyrke?

- |   |                          |                               |
|---|--------------------------|-------------------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | J A                           |
| 2 | <input type="checkbox"/> | N E I                         |
| 3 | <input type="checkbox"/> | U S I K K E R / V E T I K K E |

## Sluttnoter

<sup>1</sup> Bestemmelsen er ikke tatt inn i den trykte hovedavtalen mellom HK og HSH, men stammer fra en hovedavtaleforhandling og er rettsgyldig.

<sup>2</sup> Innen for eksempel varehandelen har det lenge vært tariffavtalefestet mellom HA (HSH) og HK (eller for den saks skyld PRIFO eller NOFU) at «ekstrahjelp» (midlertidige ansatte etter Arbeidsmiljøloven) ikke er berettiget til en rekke tariffavtalte goder (lønn under sykdom, tillegg for sen arbeidstid o.s.v.) – jf Olberg (1990:43flg) og de enkelte tariffavtalene. Etter tariffavtalerevisjonen i 1994 ble bestemmelsene endret blant annet slik at en ekstrahjelp med faktisk arbeidstid ut over 12 timer en uke er berettiget til tillegg for ubekvem arbeidstid, i tillegg er omfanget av ekstrahjelper sannsynligvis redusert fordi (faste) deltidsansatte er blitt gitt fortrinn til mertid.

<sup>3</sup> At det i praksis likevel kan oppstå for eksempel lønnsforskjeller mellom organiserte og uorganiserte arbeidstakere i offentlig sektor, skal ikke utelukkes. Forhandlingsmekanismer som kan gi opphav til slike forskjeller er blant annet drøftet i Stokke (1992:95flg).

<sup>4</sup> Når det for eksempel i Nasjonalbudsjettet (St meld nr 1) og Sandmo (1996) likevel opereres med en offentlig sektor på rundt 30 prosent, skyldes det at også selvstendig næringsdrivende er inkludert i sysselsettingstallene for næringsvirksomhet.

<sup>5</sup> Intervjuobjektene blir spurt om bedriften de arbeider i er et personlig eid firma, aksjeselskap, organisasjon, kommunal, fylkeskommunal eller statlig virksomhet. Som privat virksomhet regnes også aksjeselskap som er helt eller delvis offentlig eid. I noen tilfeller vil det nok likevel være problematisk for intervjuobjektet å oppgi riktig kategori, for eksempel når det gjelder private institusjoner som får sine driftskostnader dekket av det offentlige. Det er redegjort nærmere for både nasjonalregnskapsstatistikken og arbeidskraftundersøkelsene i NOS C 325. Forskjellen i størrelsen på offentlig sektor etter de to definisjonene går ned i perioden, fra omkring 120 000 i 1989 til omkring 70 000 i 1994.

<sup>6</sup> Tariffavtalene som NAVO er part i, og som har vokst i antall de siste årene, følger imidlertid arbeidstvistloven og ikke tjenestetvistloven. Det ses bort fra dette her.

<sup>7</sup> Data fra de tre første surveyene er tidligere gjengitt og drøftet i Hippe og Nergaard (1992), Stokke (1992) og Olsen (1995).

<sup>8</sup> Surveyundersøkelser er den mest pålitelige måten å beregne organisasjonsgrader etter bransje, sektor, kjønn, arbeidstid osv. siden den registerbaserte statistikken i liten grad fordeler organisasjonenes medlemstall etter slike variabler. AKU for 2. kvartal 1995 er analysert nærmere i Nergaard og Stokke (1996). Spørsmålet om organisering, som var det eneste relevante spørsmålet i denne sammenhengen, ble stilt i en tilleggsundersøkelse til det faste batteriet av spørsmål og lød: «Er du medlem av noen fagforening eller arbeidstakerorganisasjon i tilknytning til ditt hovedyrke?»

<sup>9</sup> Kategorien «hovedsakelig yrkesaktiv» utgjøres av alle som er heltidsarbeidende samt de deltidsarbeidende som oppgir yrkesaktivitet som deres hovedsakelige virksomhet. Kategorien omfatter 91,5 prosent eller 1,68 millioner av totalt 1,84 millioner lønnstakere i AKU 2. kvartal 1995 (i totalsummen for antall lønnstakere er omkring 23 000 vernepliktige ikke tatt med). Av lønnstakere som faller utenfor kategorien, utgjør studenter, pensjonister og hjemmевærende de viktigste gruppene.

<sup>10</sup> At resultatet blir likt i de to surveyundersøkelsene kan ikke benyttes som et argument, siden brorparten av respondentene i 1993 I-undersøkelsen gikk igjen fra 1989-undersøkelsen.

<sup>11</sup> Av arbeidsgiverorganisasjoner som ikke er med i tabellen, kan nevnes: Forbundet for Overnatting- og Serveringsnæringen (FOS), Studentsamskipnadens Arbeidsgiverforening, Arbeidsmarkedsbedriftenes landsforening (AMB), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glassbransjens Arbeidsgiverforening (GAF), Maskinentreprenørenes Forbund og Norsk Almenningsforbund.

<sup>12</sup> Mange av organisasjonene inkluderer sannsynligvis ikke lærlinger o.l. i tallene, da disse gjerne ikke har samme tariffrettslige stilling som arbeidere/funksjonærer.

<sup>13</sup> Mens Statistisk årbok opererer med 85 000 ansatte i HSH-virksomheter i 1995, oppgir Thorkildsen (1996) et anslag 100–150 000 ansatte med HSH som kilde.

<sup>14</sup> Beregningene er basert på Harildstad (1989) og senere nasjonalregnskapsstatistikk, og omfatter følgende bransjer: jordbruk, skogbruk, oljevirksomhet, industri og bergverksdrift, bygge- og anleggsvirksomhet, varehandel og hotell- og restaurantdrift.

<sup>15</sup> I 1992 gikk avisene tilsluttet Arbeiderpressen inn i NHO og Avisenes Arbeidsgiverforening, men de ble holdt utenfor NHOs tariffelleskap (jf NHO Årsberetning 1992).

<sup>16</sup> Forbundet er i følge NHOs årsberetning for 1992 tilsluttet en landsforening i NHO, men fortsetter å figurere i Statistisk årbok som selvstendig arbeidsgiverorganisasjon. Også Norske Trevarefabrikkers Arbeidsgiverforening gikk inn i NHO i 1992, men har fortsatt å figurere i Statistisk årbok.

<sup>17</sup> Gikk inn i NHOs nyopprettede Skogbrukets Landsforening i 1994 (NHO Årsberetning 1994).

<sup>18</sup> I NOU 1994:2 (tabell II.1e) anslås det at 21 500 arbeidstakere i HSH-bedrifter i 1994 var dekket av ordninger med avtalefestet pensjon (AFP). I og med at antall ansatte i HSH-bedrifter er usikkert, er sannsynligvis også anslaget på ansatte dekket av AFP usikkert.

<sup>19</sup> Forholdet er regulert av Lov om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon, hvor det i §1 blant annet heter at «Avtale (...) må ikke utformes slik at bare enkelte arbeidstakere eller grupper av arbeidstakere i en og samme bedrift omfattes av ordningen».

<sup>20</sup> Statistikkopplysninger fra NHO om tilsvarende forhold i 1995/96, gir 369 000 årsverk totalt og 310 000 årsverk i bedrifter bundet av tariffavtale. Dette ville gitt omkring 520 000 arbeidstakere bundet av tariffavtaler hvor en arbeidsgiver organisert i en arbeidsgiverorganisasjon er part.

<sup>21</sup> Nyere NHO-statistikk, jf forrige note, ville gitt en tariffavtaledekning på 56 prosent.

<sup>22</sup> Tallet er hentet fra tabell 2 i Stokke (1995), og stemmer i tillegg overens med organiserte lønntakere målt gjennom AKU 2. kvartal 1995 (jf under punkt 4).

<sup>23</sup> I forbindelse med uravstemningen i det samordnede 1992-oppjøret, ble det i alt operert med 218 000 LO-medlemmer (jf LO-aktuelt 7/92). Tallet kan inkludere en del medlemmer dekket av tariffavtaler med enkeltstående eller uorganiserte arbeidsgivere.

<sup>24</sup> Tallene for offentlig sektor er estimater hentet fra Nergaard (1993:142), og refererer til situasjonen i 1991/92.

<sup>25</sup> Forholdene varierer imidlertid betydelig mellom de fire forbundene. For eksempel har Handel og Kontor over 60 prosent av sine yrkesaktive medlemmer dekket av tariffavtaler med andre arbeidsgiverorganisasjoner, mens den tilsvarende andelen er 0 prosent i Kjemisk.

<sup>26</sup> Jf YS Beretning 1993:11, 1995:15.

<sup>27</sup> I Statistisk årbok for 1992 (tallene gjelder 1991) opplyses det at det totale medlemstallet i Norsk Lærerlag var omkring 60 000, og i Norsk Politiforbund omkring 6 000. Lensmannsetatens Landslag «falt ut av» Statistisk årbok i forbindelse med utmeldelsen av LO i 1983, men har omkring 2000 medlemmer i dag (jf Arbeiderbladet 13/9-1996). Alle medlemstallene kan inkludere ikke yrkesaktive (pensjonister, studenter o.l.) og for Lærerlagets del også en del privat ansatte.

<sup>28</sup> Anvendes statistikkopplysninger fra NHO om forholdet mellom årsverk i tariffbundne bedrifter og i medlemsbedrifter i NHO totalt i 1995/96, vil dette gi et forhold omkring 1:1,3 mellom organiserte bundet og totalt bundet i NHO-bedrifter. Totalt vil da estimatet for tariffavtaledekningen synke til 50 prosent.

<sup>29</sup> Ut fra forholdet mellom 1989-undersøkelsen og AKU-populasjonen på tidspunktet, kan det likevel ikke ses bort fra at sammenfallet mellom arbeidstakerstatistikk og surveyundersøkelsen antyder at arbeidstakerstatistikken overdriver antallet organiserte tariffavtaledekkede.

<sup>30</sup> Likevel finnes det tariffavtaler også innen LO-NHO-området, som for eksempel Teknologi- og dataoverenskomsten mellom Fellesforbundet/LO og TBL/NHO, som ikke er vertikalt avgrenset hverken i ordlyd eller i praksis. Her opererer derfor ikke andre LO-forbund, men arbeidstakerorganisasjoner utenfor LO kan likevel være aktive. Samtidig kan tariffavtalen illustrere at det kan være forskjell mellom et potensielt og faktisk tariffområde. Selv om Teknologi- og dataoverenskomsten potensielt omfatter for eksempel sivilingeniører, er det ikke gitt at Fellesforbundet aktivt ønsker verken å håndheve tariffavtalen overfor eller rekruttere denne yrkesgruppen innen teknologiindustrien.



## Referanser

- Debes, Jan (1989): *I statens tjeneste*. Oslo: TANO
- Dokument 4 (1986–87): *Årsmelding for 1986 fra Stortingets ombudsmann for forvaltningen*
- Evju, Stein (1980): «Organisasjonsprosent, tariffavtale og streik», i *Jussens Venner*, no. 6
- Evju, Stein (1982): *Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik*. Oslo: Universitetsforlaget
- Harildstad, Anders (1989): «Timeverks- og sysselsettingstall i nasjonalregnskapet», i *Økonomiske analyser*, no. 7
- Hippe, Jon og Kristine Nergaard (1992): *Collective agreements coverage in Norway*. Oslo: Fafo, upublisert notat
- Kalleberg, Arne (1994): «Studying Employers and Their Employees: Comparative Approaches», i *Acta Sociologica*, no. 3, vol. 37
- Nergaard, Kristine og Torgeir Aarvaag Stokke (1996): *Midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv*. Oslo: Fafo
- Nergaard, Kristine (1993): *Samarbeid og selvstendighet. Norsk Lærerslags alliansesituasjon*. Oslo: Fafo
- NHO Årsberetninger 1991-1994
- NOS C 325: *Arbeidsmarkedsstatistikk 1995*. Oslo: Statistisk sentralbyrå
- NOU 1994:2: *Fra arbeid til pensjon*. Oslo: Akademika
- Olberg, Dag (1990): *Fleksibilitet og fagorganisering*. Oslo: Fafo
- Olsen, Torunn S. (1995): «EUs arbeidslivspolitik: Nasjonale og europeiske utfordringer», i *Tidsskrift for samfunnsforskning*, no. 4, vol. 36
- Sandmo, Agnar (1996): *Er den offentlige sektor for stor?* Foredrag på LOS-dagene 31.10–2.11.1996
- St meld 1 (1996–97): *Nasjonalbudsjettet 1997*
- Stokke, Torgeir Aarvaag (1992): *Rasjonalitet og organisering*. Oslo: Institutt for sosiologi
- Stokke, Torgeir Aarvaag (1995): *Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden 1956–1994*. Oslo: Fafo
- Thorkildsen, Tarjei (1996): «Notat til Arbeidsrettsrådet om enkelte spørsmål vedrørende organisasjonsmønsteret i norsk arbeidsliv, tariffavtalesystemet, tariffavtalers ufravikelighet og fredsplikt», vedlegg til NOU 1996:14: *Prinsipper for ny arbeidstvistlov*. Oslo: Akademika
- YS Beretninger 1993, 1995

# Estimering av tariffavtaledekningen i Norge – strategier og foreløpige makrotall

I tråd med omleggingen av forskningspolitikken i Norge, har myndighetene uttrykt et ønske om at de frittstående forskningsinstituttene utvikler strategiske instituttprogrammer (SIP). Disse instituttprogrammene skal ha et langsiktig perspektiv, og videreutvikle forskningsinstituttens basiskompetanse. Forskningsstiftelsen Fafo har utarbeidet et omfattende instituttprogram, og den delen av programmet som omhandler de kollektive aktørenes rolle på arbeidsmarkedet finansieres av Kommunal- og arbeidsdepartementet.

Delprogrammet «De kollektive aktørenes rolle på arbeidsmarkedet» ble startet opp i 1996, og hittil (desember 1996) er det utkommet følgende publikasjoner:

Torgeir Aarvaag Stokke: *Estimering av tariffavtaledekningen i Norge - strategier og foreløpige makrotall.*

Kristine Nergaard: *Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995.*

Åsmund Arup Seip: *Arbeidsgiverorganisering i den offentlige randsonen.*

Torgeir Aarvaag Stokke: *NHO: Medlemmer, organisasjonsgrader og tariffavtaler.*

