

Kristine Nergaard

Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995

Det strategiske instituttprogrammet på Fafo

Kristine Nergaard

Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995

Det strategiske instituttprogrammet på Fafo

© Forskningsstiftelsen Fafo 1996
ISSN 0804-5135

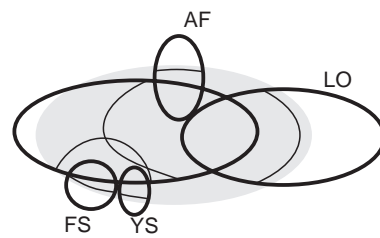
2. utgave 1998

Innhold

1 Innledning	5
2 Hovedtall	6
Hovedtall for 1995	6
Hvem er medlemmene i arbeidstakerorganisasjonene?	7
3 Arbeidsforholdet	9
4 Organisasjonsgrad og kjennetegn ved arbeidsplassen	12
5 Kjennetegn ved arbeidstakeren	14
6 Sammenlikning Norge – Sverige	16
7 Multivariat analyse	18
Kjennetegn ved arbeidsplassen	18
Kjennetegn ved arbeidstakeren	19
Kjennetegn ved arbeidsforholdet	20
8 Avslutning	21
Noter	22
Litteratur	22
Vedlegg 1 Regresjonsanalyse	24
Vedlegg 2: Tallgrunnlag for figur 1.	26
Vedlegg 3: Spørreskjema	27

Det strategiske instituttprogrammet på Fafø

Delprogram: De kollektive aktørenes rolle på arbeidsmarkedet



1 Innledning

I dette notatet analyseres organisasjonsgraden på arbeidstakersiden i Norge ut fra Statistisk sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse (AKU) 2. kvartal 1995. Undersøkelsen omfatter intervjuer med over 11 000 lønnstakere, og er sannsynligvis det beste redskapet i Norge for å analysere organisasjonsgradens variasjon etter egenskaper ved arbeidstakeren (kjønn, alder, utdanning, yrke osv), kjennetegn ved arbeidsforholdet (ansettelsesform, arbeidstid, ansiennitet osv) og kjennetegn ved bedriften (størrelse, næring, beliggenhet osv).

Spørsmålet om organisering i AKU 2. kvartal 1995 ble tatt med på oppdrag fra Fafo. Spørsmålet ble stilt til alle *ansatte*, altså alle som oppga at de hadde inntektsgivende arbeid i en referanseuke eller var midlertidig borte fra slikt arbeid. Spørsmålet lød som følger: “Er du medlem av noen fagforening eller arbeidstakerorganisasjon i tilknytning til ditt hovedyrke?” (se vedlegg 3 for de spørreskjema). AKU 2. kvartal 1995 er tidligere analysert i Nergaard og Stokke (1996).

Fordelene med å bruke Arbeidskraftundersøkelsen til å måle organisasjonsgraden i Norge, er ikke bare knyttet til utvalgets størrelse. Definisjonen på sysselsatt i AKU, at man betraktes å være i arbeid selv om det bare dreier seg om noen få timer i referanseuken, gjør at vi fanger opp en større andel av potensielle organisasjonsmedlemmer enn i surveyundersøkelser ellers. Det er derfor grunn til å forvente en lavere organisasjonsgrad i AKU enn i typiske omnibus-undersøkelser hvor spørsmål om organisering gjerne er begrenset til dem som betrakter seg selv som yrkesaktive, eller surveyundersøkelser hvor lønnstakerne er trukket fra Arbeidstakerregisteret (jf Fennefoss og Stokke 1991:131, Stokke 1996). Videre er det AKU-definisjonen av sysselsatt som brukes i den registerbaserte beregningen av organisasjonsgraden i Norge (jf Fennefoss 1988, Stokke 1995). I prinsippet skal derfor analysen i dette arbeidsnotatet kunne utfylle det bildet en får ved den registerbaserte målingen. Slik sett er det en svakhet at det ikke er organisasjonsspørsmål med i det faste batteriet av spørsmål i AKU, eneste gang det tidligere er stilt et slikt spørsmål er i 1978 (jf Ellingsæter 1979). Innenfor rammene av Fafos strategiske instituttprogram om de kollektive aktørenes rolle på arbeidsmarkedet, planlegges det en oppfølging og utvidelse av organiseringsaspektet i AKU i 1997/98.

Arbeidsnotatet er lagt opp på følgende måte: Innledningsvis presenteres hovedtall for organisasjonsgrad og estimert antall organiserte lønnstakere, og organisasjonsgraden brutt ned på sektor, kjønn og utdanningsnivå (avsnitt 2). Deretter går vi nærmere inn på kjennetegn ved arbeidsforholdet (avsnitt 3), ved bedriften eller arbeidsplassen (avsnitt 4) og ved arbeidstakeren (avsnitt 5). Også i Sverige har Arbeidskraftundersøkelsene vært tatt i bruk for å utfylle bildet av organisasjonsgraden, og i avsnitt 6 gjøres en kortfattet sammenlikning av de viktigste funnene. Som siste punkt presenteres en multivariat analyse av variasjoner i organisasjonsgrad (avsnitt 7).

2 Hovedtall

Arbeidskraftundersøkelsen bygger på et representativt utvalg av befolkningen mellom 16 og 74 år. Intervjuene som analyseres i dette arbeidsnotatet, ble foretatt i løpet av april, mai og juni 1995. Intervjuene omfattet over 22 000 personer i alt, hvorav om lag 13 000 oppga at de var lønnstakere og hadde hatt inntektsgivende arbeid i referanseuken (uken før intervjuene ble foretatt) eller hadde vært midlertidig borte fra tilsvarende arbeid. Spørsmålet om organisering ble stilt i en tilleggsundersøkelse til de faste spørsmål i AKU, og denne tilleggsundersøkelsen omfattet 11 122 lønnstakere. Differansen skyldes i hovedsak at tilleggsundersøkelsen ikke var aktuell i de tilfeller hvor en har innhentet opplysninger om en person via et annet familiemedlem (indirekte intervju). Frafall på grunn av svarnekt o.l. er ellers svært lavt i AKU. Statistisk sentralbyrå har utarbeidet vektter som tar hensyn til frafallet, disse vektene fungerer også som oppblåsningsfaktorer slik at det er mulig å estimere antall personer i populasjonen med et gitt kjennetegn. Det vises for øvrig til beskrivelsen av datamaterialet i Nergaard og Stokke (1996:27–33).

Hovedtall for 1995

I tabell 1 ser vi at den samlede organisasjonsgraden i undersøkelsen kan anslås til 57,2 prosent av i alt 1 840 000 lønnstakere. Organisasjonsgraden tilsvarende dermed 1 052 000 organiserte lønnstakere. Dette samsvarer godt med den registerbaserte organisasjonsgraden som for 1994 ble beregnet til 57,1, og med tall på yrkesaktive fra organisasjonenes medlemsregistre som for årsskiftet 1994/1995 er oppgitt til 1 048 000 (Stokke 1995).

Tabell 1 Organisasjonsgrad og antall lønnstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon

	Andel	Anslått antall lønnstakere
Organiserte	57,2	1 052 000
Ikke organisert	42,5	782 000
Vet ikke	0,3	6 000
Total	100	1 840 000

Sammenfallet mellom organisasjonsgraden målt gjennom AKU og den registerbaserte organisasjonsgraden behøver imidlertid ikke bety at begge metodene gir uttrykk for den samme «korrekte» organisasjonsgraden. For det første økte sysselsettingen noe fra 1994 til 2. kvartal 1995, og også organisasjonene rapporterte om stigende medlemstall. Fra 1/1 1995 til 1/1 1996 vokste for eksempel antall organiserte lønnstakere i YS med 3500 eller 2 prosent (opplyst fra YS sentralt). Legger vi dette tallet til grunn for alle organisasjoner vil det totale antall organiserte øke med om lag 20 000. En del av denne økningen burde kommet til syne også i løpet av første halvår 1995.

For det andre er om lag 23 000 vernepliktige utelatt fra beregningene i tabell 1 mens de er med i sysselsettingstallene i den registerbaserte beregningen av organisasjonsgraden. Inkluderes de vernepliktige også i beregningene i tabell 1, samtidig som det forutsettes at disse ikke er medlem av noen arbeidstakerorganisasjon, vil dette gi en organisasjonsgrad på 56,5 prosent. For det

tredje vil AKU antakelig fange opp noen organisasjonsmedlemmer som av organisasjonene ikke regnes som yrkesaktive medlemmer. Dette kan særlig gjelde elever/studenter og pensjonister. For det fjerde kan det antas at den registerbaserte statistikken i noen grad overdriver organisasjonenes medlemstall, enten fordi registrene ikke er fullt ut oppdaterte eller fordi den skjønsmessige delen av beregningsmetoden gir feil anslag.

De ulike reservasjonene knyttet til sammenlikning mellom organisasjonsgraden målt gjennom AKU og den registerbaserte organisasjonsgraden trekker i flere retninger, og antyder svakheter ved begge målemetodene. Svakheterne må likevel sies å gi små utslag på resultatet, og mye av forskjellen mellom den registerbaserte og den AKU-baserte organisasjonsgraden vil ligge innenfor usikkerhetsmarginene i AKU (jf Nergaard og Stokke 1996:30f). I sum må en derfor kunne si at resultatene fra AKU styrker troen på at den registerbaserte organisasjonsgraden gir et noenlunde riktig anslag for den reelle organisasjonsgraden i arbeidslivet. Denne konklusjonen styrkes også av at Arbeidskraftundersøkelsen for 1. kvartal 1978, som var forrige gang et spørsmål om organisering ble tatt med i AKU, ga et resultat som ligger nært den registerbaserte målingen. Mens AKU viste en organisasjonsgrad på 54 prosent (jf Ellingsæter 1979:88), var den registerbaserte organisasjonsgraden 53,7 prosent for 1978 (Stokke 1995).¹

Vi vet at organisasjonsgraden varierer betydelig mellom ulike deler av norsk arbeidsliv. Tabell 2 viser organisasjonsgraden i privat og offentlig sektor, og innen ulike deler sektorene. Inndeling i sektor er gjort på basis av et spørsmål i AKU om hvilken eierform virksomheten har. De som oppgir «personlig eid» eller «aksjeselskap, organisasjon e.l.» er klassifisert som ansatt i privat sektor. Mens 44 prosent av lønnstakerne i privat sektor er organiserte, gjelder dette 79 prosent i offentlig sektor. I privat sektor er det størst andel organiserte i privat vareproduksjon (58 prosent), mens andelen er klart lavere i privat tjenesteyting (36 prosent). I offentlig sektor er organisasjonsgraden noe høyere i statlig virksomhet enn blant kommuneansatte.

Tabell 2 Organisasjonsgrad etter sektor. 2. kvartal 1995

	Andel organiserte	Anslag på antall organiserte
Privat sektor i alt	44	498 000
Primærnæringer	28	8 000
Privat vareproduksjon*	58	234 000
Privat tjenesteyting**	36	256 000
Offentlig sektor i alt	79	554 000
Kommunal sektor	78	387 000
Statlig sektor	85	167 000
Alle	57	1 052 000

* Privat vareproduksjon består av følgende næringsgrupper i privat sektor; primærnæringer, olje- og bergverk, industri, bygg- og anlegg og elektrisitets- og vannforsyning.

** Privat tjenesteyting består av de deler av privat sektor som ikke er nevnt i forrige note.

Hvem er medlemmene i arbeidstakerorganisasjonene?

Med utgangspunkt i AKU-tallene kan vi også vise hvordan de organiserte lønnstakerne fordeler seg mellom offentlig og privat virksomhet, mellom sektor og etter kjønn og utdanning. Tabell 3 viser at når vi ser alle lønnstakerorganisasjonene under ett, er et lite flertall av medlemsmassen ansatt i offentlig sektor. Mer enn hver tredje organiserte er ansatt i kommunal virksomhet, og privat vareproduksjon (hovedsakelig industri og bygg- og anlegg) står bare for litt over hver femte organisasjonsmedlem. Sammenlikner vi dette med samtlige lønnstakere, finner vi at ansatte i offentlig

sektor er «overrepresentert» blant de organiserte, mens det særlig er ansatte i privat tjenesteyting som er «underrepresentert». Videre er det interessant å se at nesten halvparten av alle organiserte er kvinner, og at nesten hver tredje har utdanning på høyskole- eller universitetsnivå. Her skiller ikke de organiserte seg ut fra lønnstakerne totalt. Det vil naturlig nok være forskjeller mellom ulike hovedorganisasjoner, men vårt datamateriale gir ikke opplysninger om hvilken lønnstakerorganisasjon medlemskapet gjelder.

Tabell 3 Organiserte lønnstakere (N=6499) og alle lønnstakere (N=11122) fordelt på eier, sektor, kjønn og utdanningsnivå. Prosent og antall personer. 2. kvartal 1995

	Organiserte lønnstakere		Alle lønnstakere	
	Prosent	Antall organiserte	Prosent	Antall lønnstakere
Eier				
Privat sektor	47	498 000	62	1 142 000
Offentlig sektor	53	553 000	38	697 000
Total	100	1 051 000	100	1 839 000
Sektor				
Primærnæringer	1	8 000	2	28 000
Privat vareproduksjon	22	233 000	22	406 000
Privat tjenesteyting	24	256 000	38	706 000
Kommunal sektor	37	387 000	27	499 000
Statlig sektor	16	166 000	11	197 000
Total	100	1 051 000	100	1 840 000
Kjønn				
Menn	51	539 000	52	954 000
Kvinner	49	512 000	48	885 000
Total	100	1 051 000	100	1 840 000
Utdanning				
Grunnskole/videregående skole	69	671 000	68	1 254 000
Høyskole/universitet	31	375 000	31	572 000
Ukjent utdanning	(-)	5 000	1	13 000
Total	100	1 051 000	100	1 839 000

3 Arbeidsforholdet

Når andre spørreundersøkelser generelt har anslått organisasjonsgraden høyere enn i AKU kan det særlig skyldes to forhold; at man har trukket utvalget fra registre som setter strengere krav til å bli definert som lønnstaker eller at man i selve spørreundersøkelsen har brukt filtre som har utelukket grupper som blir definert som lønnstakere i AKU. Dette resonnementet forutsetter at organisasjonsgraden er høyere blant grupper med mer stabil eller mer omfattende tilknytning til lønnet arbeid enn blant dem som ofte ikke oppfyller kravene til å bli definert som arbeidstaker. AKU omfatter alle som har hatt minst en times lønnet arbeid i referanseuka, noe som medfører at lønnstakerpopulasjonen blant annet omfatter en god del studenter og elever, hjemmearbeidende med mer sporadiske arbeidsforhold og trygdede som mer tilfeldig har hatt en form for lønnsinntekt.

Tabell 4 viser at organisasjonsgraden varierer etter aspekter ved arbeidstakerens ansettelsesforhold. Vi vet på forhånd at arbeidsmarkedstilknytning varierer betydelig etter sektor. Offentlig sektor har både større andel deltidsansatte og flere midlertidige ansatte enn privat sektor, samtidig som organisasjonsgraden er høyere her. Hvis vi bare ser på hovedtallene vil dermed forskjeller i organisasjonsgrad etter arbeidsmarkedstilknytning bli undervurdert. Derfor viser vi i tabell 4 både totaltall, og tall for privat og offentlig sektor.

I tabell 4 er lønnstakerne delt inn i «*hovedsakelig yrkesaktive*» og «*hovedsakelig ikke yrkesaktive*». Den første gruppen er enten heltidsarbeidende, eller deltidsarbeidende som oppgir yrkesaktivitet som sin hovedsakelige virksomhet. Resten av lønnstakerne omfatter om lag 155 000 personer (eller 8 prosent av lønnstakerne) som har lønnet arbeid i referanseuka samtidig som de oppgir at de har en annen hovedaktivitet enn yrkesaktivitet. Disse benevnes «*hovedsakelig ikke yrkesaktive*», og den største enkeltgruppen er studenter og elever.² Tabellen viser at gruppen hovedsakelig ikke yrkesaktive har lav organisasjonsgrad sammenliknet med andre grupper. Mens organisasjonsgraden blant hovedsakelig ikke yrkesaktive er på 15 prosent er den 61 prosent blant hovedsakelig yrkesaktive. Vi finner samme mønster både i privat og offentlig sektor.

Når vi deler arbeidstakerne inn etter *arbeidstid*, finner vi klare forskjeller mellom heltidsarbeidende og arbeidstakere med kort og lang deltid. Dette gjelder både totalt, og i privat og offentlig sektor. Hvis vi derimot skiller ut gruppen hovedsakelig ikke yrkesaktive som egen kategori, forsvinner mesteparten av forskjellene mellom heltids- og deltidsansatte. Når vi utelukkende ser på de som oppfatter seg som yrkesaktive, er det totalt sett små forskjeller i organisasjonsgrad mellom grupper med kort og lang arbeidstid. En oppsplitting på offentlig og privat sektor viser imidlertid at heltidsansatte noe oftere er medlem av en arbeidstakerorganisasjon enn det deltidsansatte er. De klare forskjellene mellom arbeidstakere med kort og lang deltid forsvinner også når vi utelukkende ser på arbeidstakere som oppgir at yrkesaktivitet er deres hovedaktivitet.

Deler vi arbeidstakerne inn etter om de har *fast eller midlertidig (tidsavgrenset) ansettelse*, finner vi klare forskjeller i organisasjonsgrad. De midlertidige ansatte er langt sjeldnere med i en arbeidstakerorganisasjon enn det fast ansatte lønnstakere er, og forskjellene i organisasjonsgrad er betydelige. Mens 65 prosent av de fast ansatte er medlem av en arbeidstakerorganisasjon, gjelder dette bare 35 prosent av de som har en midlertidig ansettelse.

Det er også klare forskjeller i organisasjonsgrad mellom *ansatte med avtalt ukentlig arbeidstid* (men ikke nødvendigvis samme arbeidstid hver uke) og ansatte som *ikke har avtale om arbeidstid*. Det er særlig i privat sektor at vi finner ansatte uten avtale om arbeidstid; om lag 10 prosent av

lønnstakerne i privat sektor sier at de ikke har avtale om ukentlig arbeidstid og dette er i hovedsak midlertidig ansatte.

Et siste forhold vi ser på er *ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver*. Organisasjonsgraden stiger med ansiennitet, og det er klart at gruppen med langvarig ansettelsesforhold bak seg langt oftere er medlem av en arbeidstakerorganisasjon enn ansatte med kort ansiennitet. Det kan være flere forklaringer på dette. Arbeidstakere som er nye på arbeidsplassen kan være usikre på om de skal fortsette i denne type arbeid, og mange har ofte også midlertidig ansettelse. Vi vet også at mange lønnstakere melder seg inn i en organisasjon på eget initiativ, og i slike tilfeller er det rimelig å anta at arbeidstakeren først etter noen tid får kjennskap til hvilke organisasjoner som finnes på arbeidsplassen, og hva disse står for. Det kan også være slik at organisasjonene er mindre interessert i å rekruttere arbeidstakere som kanskje bare blir på arbeidsplassen (og i organisasjonen) kortere tid. Sammenhengen mellom ansiennitet og organisasjonsgrad kan imidlertid også skyldes at næringer og bransjer med stor gjennomtrekk også er bransjer med gjennomgående lav organisasjonsgrad. I slike bransjer vil man til enhver tid finne mange arbeidstakere med kort ansiennitet hos sin nåvæ-

Tabell 4 Andel lønnstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon etter arbeidsmarkedstilknytning. Alle, privat sektor og offentlig sektor. 2. kvartal 1995. Prosent

	Alle	Privat	Offentlig
Hovedtilknytning			
Hovedsakelig ikke yrkesaktiv	15	11	25
Hovedsakelig yrkesaktiv	61	47	84
Alle	57	44	79
Arbeidstid			
Kort deltid (under 19 timer)	36	20	56
Lang deltid (over 19 timer)	57	39	77
Heltid	62	49	86
Alle	57	44	79
Arbeidstid/hovedtilknytning			
Deltid / hovedsakelig ikke yrkesaktiv	15	11	25
Kort deltid (under 19 timer) og hovedsakelig yrkesaktiv	58	38	73
Lang deltid (over 19 timer) og hovedsakelig yrkesaktiv	59	41	79
Heltid	62	48	86
Alle	57	44	79
Ansettelsesform			
Fast ansatt	61	46	87
Midlertidig ansatt	35	21	47
Alle	57	44	79
Avtale om arbeidstid			
Har avtale om arbeidstid	61	47	81
Har ikke avtale om arbeidstid	20	18	33
Alle	57	44	79
Ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver			
Opp til 6 mnd	25	21	35
7–12 mnd	34	24	53
1–2 år	44	31	68
2–5 år	51	35	78
Mer enn 5 år	71	57	91
Alle	57	44	80

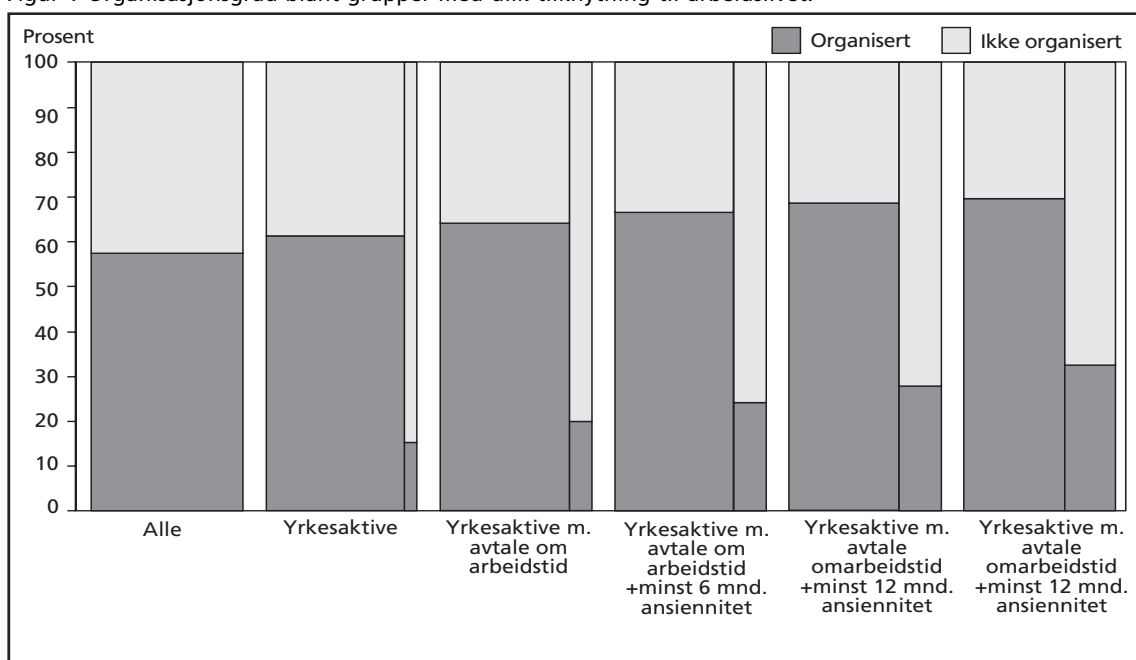
rende arbeidsgiver. Denne type komplekse sammenhenger undersøkes i den multivariate analysen som rapporteres i avsnitt 7.

For å anskueliggjøre hvordan medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner henger sammen med tilknytningen til arbeidsmarkedet, viser vi grafisk hvordan organisasjonsgraden stiger jo strengere krav til arbeidsmarkedstilknytning vi stiller (figur 1). I samme figur viser vi også organisasjonsgraden blant den gruppen arbeidstakere som utelukkes, det vil si gruppen med en mindre fast tilknytning til arbeidsmarkedet eller til sin nåværende arbeidsgiver. Bredden på søylene viser hvor stor andel av lønnstakerne ulike grupper utgjør, det vil si at jo strengere krav vi stiller til arbeidsmarkedstilknytning, jo bredere blir søylen som viser organisasjonsgrad blant gruppen som utelukkes.

Organisasjonsgraden er 57 prosent når alle lønnstakere inkluderes (jf søylen lengst til venstre). Når gruppen deltidsarbeidene som oppgir at de hovedsakelig ikke betrakter seg som yrkesaktive utelukkes, stiger organisasjonsgraden til 61 prosent, mens den er 64 prosent hvis vi i tillegg krever at arbeidstakeren skal ha avtale om arbeidstid. I det sistnevnte tilfellet er populasjonen redusert til om lag 1 563 000 lønnstakere; noe som betyr at 15 prosent av gruppen som AKU definerer som lønnstakere faller utenfor. Blant disse 15 prosentene er imidlertid organisasjonsgraden lav (20 prosent), noe som betyr at man bare har «mistet» 5 prosent av de organiserte lønnstakere (dvs om lag 55 000 personer).

Hvis man går videre og i tillegg utelukker ansatte med kort ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver (under 6 måneder og under 12 måneder) øker organisasjonsgraden til henholdsvis 67 og 69 prosent. Hvis vi også utelukker gruppen med midlertidig stilling får vi en organisasjonsgrad på 70 prosent blant dem som har mest stabil tilknytning til arbeidsmarkedet. I de sistnevnte tilfellene reduseres populasjonen betraktelig; gruppen med et så stabilt forhold til arbeidsmarkedet omfatter bare to tredeler av den samlede lønnstakermassen. I de sistnevnte tilfellene ser vi også at det er en god del organisasjonsmedlemmer blant dem som er definert som å ha en mindre fast tilknytning til arbeidsmarkedet.

Figur 1 Organisasjonsgrad blant grupper med ulik tilknytning til arbeidslivet.



* Tallgrunnlaget for figuren er vist i vedlegg 2.

4 Organisasjonsgrad og kjennetegn ved arbeidsplassen

Vi vet at organisasjonsgraden varierer betydelig mellom privat og offentlig sektor, og mellom ulike bransjer eller næringer. I tabell 5 viser vi organisasjonsgraden blant ansatte i ulike næringer. Høyest organisasjonsgrad finner vi i offentlig forretningsdrift (post, tele, jernbane, elektrisitets- og vannforsyning) og offentlig administrasjon, med en organisasjonsgrad mellom 80 og 90 prosent. Organisasjonsgraden er også høy for helse- og veterinærtjenester og undervisning og forskning. Varehandel (både engros- og detaljhandel) og hotell- og restaurantvirksomhet er de delene av arbeidslivet hvor organisasjonsgraden er lavest. Her er bare hver fjerde ansatte med i en arbeidstakerorganisasjon. Blant offentlig sektordominerte næringer finner vi lavest organisasjonsgrad i gruppen sosial tjenesteyting og velferdsarbeid (med bare 63 prosent organiserte). Innen bank- og forsikringsvirksomhet finner vi en organisasjonsgrad på 78 prosent, noe som er svært høyt for privat sektor. Blant ansatte i industri og bergverk finner vi en organisasjonsgrad på 62 prosent, mens om lag halvparten av lønnstakerne innen bygg- og anlegg og privat transport (post- og teletjenester unntatt) oppgir at de er medlem av en arbeidstakerorganisasjon.

Tabell 5 Organisasjonsgrad i ulike næringer. 2. kvartal 1995.

Næring*	Organisasjonsgrad
Offentlig administrasjon (91, 92/offentlig eier)	86
Offentlig forretningsdrift (72, eller 41/42/ 71 + offentlig eier)	83
Helse- og veterinærtjenester (933)	80
Bank og forsikring (81/82)	78
Undervisning og forskning (931, 932)	77
Sosiale tjenesteyting og velferdsarbeid (934)	63
Industri og bergverk (2, 3)	62
Privat transport (71 + privat eier)	48
Bygg og anlegg (41, 42)	48
Annen tjenesteyting (92+privat eier, 935, 939, 94, 95)	44
Forretningsmessig tjenesteyting (83)	35
Primærnæringer (11, 12, 13)	27
Hotell og restaurantdrift (63)	24
Detaljhandel (62)	23
Engroshandel (61)	22
Alle	57

* Tallene i parentes viser til næringskode (se Standard for næringsgruppering; SSB 1983).

I privat sektor varierer organisasjonsgraden etter bedriftsstørrelse, og det er klart høyere organisasjonsgrad i større bedrifter (tabell 6). Dette gjelder uavhengig av om vi ser på vareproduksjon eller tjenesteyting. I offentlig sektor er det ingen vesentlige forskjeller i organisasjonsgrad etter bedriftsstørrelse. Bedriftsstørrelse er basert på opplysninger fra intervjuobjektene, og det er rimelig å anta at særlig i offentlig sektor vil svarene på bedriftsstørrelse være usikre; for en del offentlig ansatte vil for eksempel «bedriften du arbeider i» kunne referere til flere enheter på ulikt nivå i virksomheten.

Tabell 6 Organisasjonsgrad etter bedriftsstørrelse. 2. kvartal 1995.

Bedriftsstørrelse	Alle	Privat sektor	Offentlig sektor
1–9 ansatte	34	23	72
10–19 ansatte	51	35	75
20–49 ansatte	61	44	81
Over 50 ansatte	72	63	82
Alle	57	44	79

Fra Sverige vet vi for eksempel at organisasjonsgraden er klart lavere i Stockholm og Gøteborg enn i resten av landet. På basis av dette kan man spørre om det også i Norge er forskjeller mellom storbyer/storbynære områder og resten av landet.

Vårt datamateriale gir bare anledning til å se på forskjellene mellom grupper av fylker, ikke etter sentralitet eller storbystatus. Vi finner likevel visse forskjeller. Organisasjonsgraden varierer med 14 prosentpoeng mellom de to regionene med høyest og lavest andel organiserte, nemlig Nordland og Akershus. Forskjellene er størst i privat sektor, mens det bare er mindre forskjeller mellom ulike regioner når vi ser på organisasjonsgraden i offentlig sektor. Variasjonen mellom regionene kan både skyldes forskjeller i interesse for å organisere seg, og forskjeller regionene imellom når det gjelder næringsstruktur og egenskaper ved arbeidsstyrken. Vi vet også at de sosialistiske partiene står sterkere i noen regioner enn i andre, noe som gjør at en kan forvente en viss variasjon i oppslutning om den tradisjonelle fagbevegelsen (LO-forbundene). I tillegg kan organisasjonenes rekrutteringsapparat og tilstedeværelse variere. Avslutningsvis i dette notatet vil vi se på effektene av ulike variabler i en multivariat analyse, og dermed se om regionale variasjonene fortsatt er tilstede når vi kontrollerer for flere forhold (avsnitt 7).

Tabell 7 Organisasjonsgrad etter region. 2. kvartal 1995.

Region	Alle	Privat sektor	Offentlig sektor
Nordland	66	52	82
Troms og Finnmark	64	45	85
Hedmark og Oppland	62	51	78
Trøndelag	62	48	83
Hordaland, og Sogn og Fjordane	60	47	80
Møre og Romsdal	60	49	79
Buskerud, og Telemark	58	46	80
Oslo	54	39	82
Østfold og Vestfold	54	41	76
Agder og Rogaland	53	42	75
Akershus	52	35	80
Alle	57	44	79

5 Kjennetegn ved arbeidstakeren

I dette avsnittet ser vi på forskjeller i organisasjonsgrad etter alder, kjønn, sosial status og utdanning. Tabell 8 viser at organisasjonsgraden varierer med lønnstakernes alder, og er høyest blant arbeidstakere over 30 år. Dette henger blant annet sammen med at mange av de yngste lønnstakere kombinerer skolegang med deltidsarbeid. Også lønnstakere i alderen 25–29 år skiller seg ut ved sjeldnere å være medlem av en arbeidstakerorganisasjon. Vi finner flest organiserte arbeidstakere i gruppen 50–64 år. Ser vi på privat og offentlig sektor hver for seg, finner vi bare små forskjeller i organisasjonsgrad mellom aldersgruppene mellom 30 og 60 år.

Når alle lønnstakerne ses under ett, finner vi at kvinner like ofte er organiserte som menn og at gruppen med lengre utdanning på høyskole- eller universitetsnivå (5 år eller mer) oftere er organisert enn andre utdanningsgrupper. Det samme gjelder arbeidstakere som klassifiseres som funksjonærer på høyere nivå. Når vi ser på privat og offentlig sektor hver for seg, er det større forskjeller mellom arbeidstakere på basis av bakgrunnsegenskaper i privat sektor enn i offentlig sektor. I offentlig sektor er det ingen forskjeller i organisasjonsgrad mellom kvinner og menn. I privat sektor er menn organisert noe oftere enn kvinner. Dette henger blant annet sammen med at kvinner oftere arbeider innen tjenesteytende næringer, det vil si næringer med lav organisasjonsgrad. I offentlig sektor er det ikke store forskjeller mellom arbeidere og funksjonærer, mens særlig gruppen høyere funksjonærer skiller seg ut ved høy organisasjonsgrad i privat sektor.³

Tabell 8 Organisasjonsgrad etter alder, kjønn, utdanning og sosial status. Alle lønnstakere og hovedsakelig yrkesaktive. 2. kvartal 1995*

	Alle	Privat sektor	Offentlig sektor
I alt	57	44	79
Alder			
16-24 år	21	18	32
25-29 år	47	40	65
30-34 år	58	47	80
35-39 år	65	51	83
40-49 år	65	49	86
50-64 år	68	53	87
65 år og mer	49	35	64
Kjønn			
Menn	57	47	82
Kvinner	58	38	78
Utdanning			
Grunnskole	49	41	72
Videregående skole nivå 1	59	47	81
Videregående skole nivå 2	51	44	72
Universitets-/høgskole nivå 1-2 (t.o.m. 4 år)	63	38	83
Universitets-/høgskole nivå 3-4 (5 år eller mer)	79	65	88
Sosial status			
Ufaglært arbeider	53	49	72
Faglært arbeider	62	58	82
Funksjonær – lavere nivå	46	26	74
Funksjonærer – midlere nivå	57	42	79
Funksjonærer – høyere nivå	84	64	89

I første utgave av dette notatet var det oppgitt feil tall for organisasjonsgrad etter utdanning og sosial status.

For å få et bedre inntrykk av forskjellene i organisasjonsgrad mellom arbeidere og funksjonærer ser vi på privat vareproduksjon og privat tjenesteyting hver for seg (tabell 9). Når vi foretar denne nedbrytingen finner vi at arbeidere i industri og byggfagene (vareproduksjon) langt oftere er medlem av en lønnstakerorganisasjon enn lavere funksjonærer i samme sektor. Også innen privat tjenesteyting er arbeidergruppene oftere organisert enn det lavere funksjonærer er.

Tabell 9 Organisasjonsgrad etter sosial status. 2. kvartal 1995.

	Alle	Privat vareproduksjon	Privat tjenesteyting	Offentlig virksomhet
Arbeidere	56	59	38	76
Lavere funksjonærer	46	34	25	74
Midlere og høyere funksjonærer	62	51	41	82
Alle	57	56	36	79

6 Sammenlikning Norge – Sverige

Sammenlikning av organisasjonsgrader mellom land vanskeliggjøres av at man ofte har data for forskjellige grupper fra land til land. En sammenlikning mellom Norge og Sverige er derimot mulig, siden man også for Sverige har opplysninger om organisasjonsgrad i den svenske arbeidskraftundersøkelsen (som kan sammenliknes med den norske). Her gjør vi en kort sammenlikning av organisasjonsgraden i Norge og Sverige; både totalt og for undergrupper. En sammenlikning forutsetter også at man forholder seg til noenlunde samme fenomen, for eksempel når det gjelder måten medlemsstatistikk føres på eller når det gjelder institusjonelle eller kulturelle faktorer som virker for eller i mot et organisasjonsmedlemskap (Visser 1992: 21–23).

De svenske tallene referer til situasjonen i første kvartal 1996, og er nærmere redegjort for i Nelander og Lindgren (1996). Hovedforklaringen på forskjellene i organisasjonsgrad mellom Norge og Sverige må knyttes til måten arbeidsledighetstrygden er administrert på, hvor det svenske akassesystemet fungerer som en spore til organisasjonsmedlemskap. Også andre faktorer spiller inn. I dette arbeidsnotatet begrenses imidlertid denne diskusjonen, og utviklingen av det svenske akassesystemet på 1990-tallet tas heller ikke opp.

Organisasjonsgraden i Sverige er betydelig høyere enn i Norge; vi finner en forskjell på drøye 25 prosentpoeng (tabell 10). I begge land er organisasjonsgraden lavest for privat tjenesteyting, og høyest i offentlig sektor. Når tallene brytes ned på bransje, ser vi at forskjellene mellom ulike bransjer er større i Norge enn i Sverige. Forskjellene mellom Norge og Sverige er minst for offentlig sektor, og størst i deler av privat sektor. Verken i Norge eller Sverige finner man vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn, eller mellom arbeidere og funksjonærer.⁴ I Norge er det store forskjeller i organisasjonsgrad mellom yngre arbeidstakere og aldersgruppene over 30 år; i Sverige er disse forskjellene mindre.

Oppsummeringsmessig kan man si følgende; organisasjonsgraden i Sverige ligger om lag 25 prosent over organisasjonsgraden i Norge. For mange undergrupper finner man om lag samme mønster i de to landene. De største avvikene i det interne organisasjonsmønsteret finner man innen næringer i privat sektor, særlig varehandel, og blant yngre arbeidstakere. Det er større forskjeller mellom disse gruppene og resten av arbeidstakerne i Norge enn i Sverige. I Sverige finner man ikke på samme måte som i Norge bransjer med svært lav organisasjonsgrad. Det synes imidlertid som

om Stockholm skiller seg mer fra resten av landet, enn det Oslo gjør. Med andre ord; Sverige synes å ha en klarere negativ storbyeffekt på organisasjonsgrad enn det Norge har.

Tabell 10 Organisasjonsgrad blant ulike grupper i Sverige (1. kvartal 1996) og Norge (2. kvartal 1995).

	Sverige	Norge
I alt	84	57
Bransje		
Industri	91	62
Bygg og anlegg	91	42
Varehandel	70	23
Annen privat tjenesteyting	72	44
Kommunal sektor	93	78
Statlig sektor	94	85
Kjønn		
Menn	81	57
Kvinner	86	59
Sosial status		
Arbeidere	84	57
Funksjonærer/tjänstemän	87	58
Alder		
(16–24 år)	65	21
16 – 29 år	73	35
30 – 44 år	89	63
45 – 64 år	91	67
Arbeidstid/ansettelsesforhold		
Bare fast ansatte	85	62
Bare heltidsansatte	85	61
Storbyene		
Stockholm/Oslo	71	54
Hele landet	85	57

7 Multivariat analyse

I dette notatet har vi sett at sannsynligheten for å være medlem av en lønnstakerorganisasjon varierer etter kjennetegn ved arbeidstakere, ved arbeidsplassen og ved ansettelsesforholdet. Samtidig vet vi at det også er sammenhenger mellom de ulike bakgrunnsvariablene, for eksempel mellom kjønn og arbeidstid eller mellom alder og ansettelsesforhold. Avslutningsvis vil vi se om de observerte bivariate sammenhengene endres vesentlig når alle bakgrunnsvariablene ses under ett. Dette gjøres ved å gjennomføre en logistisk regresjon der vi inkluderer egenskaper ved arbeidsplassen (næring, bedriftsstørrelse og region), kjennetegn ved ansettelsesforholdet (hovedstatus/arbeidstid, ansettelsesform, arbeidstidsavtale og ansiennitet) og sosiobiografiske trekk ved arbeidstakeren (kjønn, alder, utdanning og sosial status).

Vi vet at enkelte av sammenhengene mellom bakgrunnsvariabler og organisasjonsgrad varierer mellom offentlig og privat sektor, samtidig som organisasjonsgraden er langt høyere i offentlig sektor. For å ta hensyn til disse forholdene har vi valgt å gjøre separate analyser for privat og offentlig sektor.

Resultatene fra den logistiske regresjonen er tatt inn som vedlegg 1. I vedlegget viser vi både regresjonskoeffisienten, oddsraten, den partielle endringen i sannsynlighet for å være medlem av en arbeidstakerorganisasjon og signifikantsnivået for den enkelte variabel. Den partielle endringen i sannsynlighet for å være organisert, må tolkes som endringen i anslått organisasjonsgrad når vi får denne tilleggsopplysningen om arbeidstakeren, alt annet likt. Eller med andre ord; hvor store forskjeller i sannsynlighet for å være organisert er det hvis man vet at to arbeidstakerne scorer ulikt på den aktuelle variabel samt at de for øvrig ikke atskiller seg fra hverandre. Dette målet legges til grunn for kommentarene i teksten. Regresjonskoeffisienten og oddsraten er andre mål på sammenhengen mellom egenskaper ved arbeidstakeren og sannsynligheten for å være medlem av en arbeidstakerorganisasjon.

Kjennetegn ved arbeidsplassen

De egenskaper ved arbeidsplassen vi har sett på i dette notatet, det vil si næring, bedriftsstørrelse og region, er alle signifikante også i en multivariat modell. For ansatte i privat sektor får vi betydelig utslag av næring på sannsynligheten for å være organisert selv når vi kontrollerer for forhold som kjønn, alder, bedriftsstørrelse og annet. Alt annet likt, varierer anslått organisasjonsgrad mellom ansatte i engroshandel og bank- og forsikringsvirksomhet med over 50 prosentpoeng. I offentlig sektor er det betydelig mindre forskjeller mellom ulike bransjer eller virksomhetsområder. Sannsynligheten for å være organisert er høyest blant ansatte i helsesektoren, men forskjellen mellom høyeste og laveste anslag på organisasjonsgrad er bare på 15 prosentpoeng.

Også sammenhengen mellom bedriftsstørrelse og organisasjonsgrad holder seg selv når vi kontrollerer for andre forhold, for eksempel næring. Ansatte i større bedrifter er oftere organisert enn ansatte i mindre bedrifter, alt annet likt. Igjen er forskjellene mellom ulike grupper arbeidstakere størst i privat sektor; her varierer anslått organisasjonsgrad med 40 prosentpoeng fra gruppen ansatte i de minste virksomhetene (under 5 ansatte) til gruppen ansatte i de største virksom-

hetene (over 50 ansatte). Den bivariate sammenhengen mellom bedriftsstørrelse og organisasjonsgrad kan derfor ikke (bare) tilskrives forskjeller i gjennomsnittlig bedriftsstørrelse i ulike bransjer. I offentlig sektor øker sannsynligheten for å være organisert bare med 14 prosentpoeng når vi går fra de minste til de største virksomhetene.⁵

Forskjellene mellom ulike regioner holder seg når vi kontrollerer for andre bakgrunnsvariabler. I privat sektor er sannsynligheten for å være organisert lavest for lønnstakere bosatt i Oslo og Akershus og høyest i Nordland. Forskjellene mellom regionene er mindre for ansatte i offentlig sektor.

Kjennetegn ved arbeidstakeren

Av sosiobiografiske kjennetegn ved arbeidstakeren, er kjønn, alder, sosial status og utdanning inkludert i modellen. Når vi kontrollerer for andre variabler, finner vi ingen sammenheng mellom kjønn og organisasjonsgrad, verken i privat eller offentlig sektor. De observerte sammenhengene forsvinner når vi kontrollerer for blant annet arbeidstid og arbeidsmarkedstilknytning.

Imidlertid finner vi klare forskjeller i organisasjonsgrad mellom yngre og eldre arbeidstakere. De bivariate sammenhengene som ble observert i avsnitt 5 holder seg når vi kontrollerer for forhold som arbeidsmarkedstilknytning, ansettelsesform, ansiennitet hos arbeidsgiver osv. Det er særlig gruppen under 25 år som skiller seg fra andre aldersgrupper ved sjeldnere å være medlem av en arbeidstakerorganisasjon.

Vi finner forskjeller i organisasjonsgrad mellom ulike utdanningsgrupper i privat sektor, mens det i offentlig sektor ikke er klare forskjeller i organisasjonsgrad mellom utdanningsgruppene. I privat sektor er det særlig gruppen med høyskole- eller universitetsutdanning på høyere nivå som skiller seg ut med høyere organisasjonsgrad enn andre grupper, alt annet likt. Mange av disse vil sannsynligvis være medlemmer av utdanningsbaserte arbeidstakerorganisasjoner, og i en del tilfeller vil medlemskapet i like stor grad være knyttet til forhold som yrkesmessig oppdatering og fellesskap som til kollektiv fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår (se Scheuer 1986 for en diskusjon av dette).

Effektene av sosial status er noe ulike for privat og offentlig sektor. I privat sektor anslår vi at organisasjonsgraden er lavest blant lavere og midlere funksjonærer, og høyest blant høyere funksjonærer og faglærte arbeidere, alt annet likt. I offentlig sektor er det derimot ufaglærte arbeidere som skiller seg ut ved lavest sannsynlighet for å være medlem av en arbeidstakerorganisasjon. Her er forskjeller mellom ulike funksjonærgrupper mindre. En forklaring på dette er at skillet mellom arbeider og funksjonær har stor betydning for lønnsdannelsen i privat sektor; arbeidergruppene har hovedsakelig fått sin lønn fastsatt gjennom kollektive avtaler mens funksjonærene langt oftere har en mer individuell lønnsfastsettelse. Dette skillet gjelder særlig innen vareproduksjon (industri, bygg- og anleggsvirksomhet). En slikt resonnement kan imidlertid ikke forklare den høye organisasjonsgraden blant funksjonærer på høyeste nivå. I offentlig sektor er organisasjonsgraden generelt høy, og man kan anta at sosial status først og fremst påvirker *hvor* arbeidstakeren er organisert.

Kjennetegn ved arbeidsforholdet

Når vi ser på sammenhengen mellom kjennetegn ved ansettelsesforholdet og sannsynligheten for å være medlem av en lønnstakerorganisasjon, finner vi signifikante effekter av både ansiennitet,

arbeidstid, arbeidsavtale og ansettelsesform. Hovedinntrykket er at jo mer stabil tilknytning til arbeidslivet og arbeidsgiver, jo større er sannsynligheten for at arbeidstakeren er medlem av en arbeidstakerorganisasjon.

Det er klare forskjeller i anslått organisasjonsgrad mellom fast ansatte og midlertidig ansatte og mellom arbeidstakere som har avtale om arbeidstid og de som ikke har noen avtalt arbeidstid. Både i privat og i offentlig sektor er sannsynligheten for å være organisert lavest blant gruppen som oppgir at de hovedsakelig har en annen aktivitet enn yrkesaktivitet, det vil si studenter/elever, hjemmearbeidende, trygdede mv. Når vi kontrollerer for andre variabler, finner vi også visse forskjeller i anslått organisasjonsgrad mellom arbeidstakere med kort deltid og arbeidstakere med lang deltid/heltid. Dette gjelder særlig ansatte i offentlig sektor.

Selv når vi kontrollerer for andre kjennetegn ved ansettelsesforholdet finner vi klare sammenhenger mellom ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver og medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner. I privat sektor anslår vi om lag 25 prosentpoengs forskjell i sannsynligheten for å være organisert når vi sammenlikner gruppen med mindre enn 6 måneders ansiennitet og gruppen som har mer enn 5 års ansiennitet hos arbeidsgiver, alt annet likt. I offentlig sektor er forskjellen mellom de samme gruppene 35 prosentpoeng, og det er særlig gruppen med kort ansiennitet som skiller seg ut ved lavere tilbøyelighet for å være med i en arbeidstakerorganisasjon. Dette betyr at den bivariate sammenhengen mellom ansiennitet og organisasjonsmedlemskap gjenfinnes selv når vi kontrollerer for forhold som fast ansettelse, avtalt arbeidstid, arbeidsmarkedstilknytning og alder. Med andre ord; sannsynligheten for å være medlem av en arbeidstakerorganisasjon er høyest blant dem som har et langvarig og stabilt ansettelsesforhold.

Mens kjennetegn ved arbeidstakeren og kjennetegn ved bedriften ga størst utslag i privat sektor, er forskjellene på basis av trekk ved arbeidsforhold størst i offentlig sektor. En måte å tolke dette på er at avvikene fra den generelt høye organisasjonsgraden i offentlig sektor først og fremst finnes blant grupper som har et mindre fast forhold til arbeidsmarkedet eller arbeidsplassen. Med andre ord; for å forklare variasjon i organisasjonsgrad i offentlig sektor må man se etter forhold som kan trekke i retning av å velge *ikke* å organisere seg. I privat sektor finner man derimot de største forskjellene mellom ansatte i ulike bransjer og i store og små bedrifter. Her er det med andre ord hvor man er ansatt som har sterkest sammenheng med sannsynligheten for å være organisert. For privat sektor kan man anta at blant annet tradisjon og kultur på arbeidsplassen, hvilken rolle kollektive avtaler spiller og organisasjonenes tilstedeværelse vil påvirke organisasjonsgraden. Selv om man også i privat sektor finner lav organisasjonsgrad blant grupper med mindre fast tilknytning til arbeidsmarked og arbeidsplass, skiller disse seg mindre fra den gjennomsnittsansatte enn det man finner i offentlig sektor. Samtidig er det verdt å huske at med de store forskjellene i organisasjonsgrad mellom privat og offentlig sektor vil selv lavt organiserte grupper i offentlig sektor ofte ha en organisasjonsgrad på linje med gjennomsnittet i privat sektor.

8 Avslutning

Spørreundersøkelser med AKU-populasjon gir om lag samme andel organiserte som anslag basert på arbeidstakerorganisasjonenes medlemsstatistikk. Ut fra begge kildene kan vi anta at om lag 57 prosent av norske arbeidstakere er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. I offentlig sektor er organisasjonsgraden generelt høy (79 prosent), mens man i privat sektor finner betydelige forskjeller mellom ulike bransjer/næringer. Totalt er 44 prosent av lønntakerne i privat sektor med i en lønntakerorganisasjon, men organisasjonsgraden i privat sektor spenner fra 22–23 prosent i varehandel til nesten 80 prosent i bank- og forsikringsvirksomhet. I privat sektor øker organisasjonsgraden klart med bedriftsstørrelse, og det er særlig i de små bedriftene at man finner lav andel organiserte arbeidstakere.

Tallene viser at organisasjonsgraden i noen grad varierer etter egenskaper ved arbeidstakeren som alder, utdanning og sosial status, mens det ikke er forskjeller mellom menn og kvinner. Ser vi på sosial status og utdanning finner vi to svært ulike grupper med høy organisasjonsgrad; tradisjonelle arbeidergrupper (faglærte arbeidere) og gruppen høyere funksjonærer og/eller lønntakere med lengre universitetsutdanning.⁶

Både i offentlig og privat sektor finner vi at ulike mål på tilknytning til arbeidslivet påvirker sannsynligheten for å være organisert. I norsk arbeidsliv er organisasjonsgraden lav blant arbeidstakere som oppgir at de hovedsakelig ikke er yrkesaktive, at de ikke har avtale om arbeidstid, at de ikke er fast ansatt eller at de har kort ansiennitet hos sin arbeidsgiver. Det er blant disse gruppene, og blant ansatte i mindre bedrifter og ansatte innen bransjer som varehandel og hotell- og restaurantvirksomhet at vi særlig finner lav organisasjonsgrad.

Organisasjonsgraden i Norge og Sverige kan sammenliknes siden begge land har opplysninger om dette i sine arbeidskraftundersøkelser. Sverige har generelt en høyere organisasjonsgrad enn Norge, noe som først og fremst må tilskrives den svenske ordningen hvor arbeidsledighetsstrygden i hovedsak administreres av arbeidstakerorganisasjonene. Det er klare likhetstrekk mellom de to landene hvis vi ser bort fra den generelt høyere organisasjonsgraden i Sverige, og konsentrerer oss om *relative* forskjeller innen ulike grupper. Imidlertid skiller Norge seg fra Sverige ved en særlig lav organisasjonsgrad blant yngre arbeidstakere og blant ansatte i næringer som varehandel og bygge- og anleggsvirksomhet. Én forklaring kan være at dette er grupper som vil være særlig vanskelig å organisere, med mindre man har drahjelp fra institusjonelle ordninger som den svenske arbeidsledighetstrygden. Alternativt kan disse næringene og gruppene atskille seg i de to landene, for eksempel når det gjelder bedriftsstørrelse eller arbeidsforhold. Det synes også som om Sverige i større grad enn Norge opplever forskjeller i organisasjonsgrad mellom storbyene og resten av landet. Dette kan enten forklares ved at svenske storbyer skiller seg fra norske, eller ved at det er større forskjeller mellom storbyer og resten av landet i Sverige enn i Norge.

Noter

¹ Spørsmålsformuleringen i 1978-undersøkelsen var noe annerledes, og lød: "Er De medlem av fagforening, næringsorganisasjon eller liknende?" Selve formuleringen kan ha medvirket til en mer omfattende forståelse av å være organisert, og intensjonen har sannsynligvis vært å inkludere medlemskap i bondeorganisasjoner, laugslignende organisasjoner o.l. I og med at selvstendig næringsdrivende er ekskludert fra beregningsgrunnet for organisasjonsgraden, er effekten av den mer utvidede spørsmålsformuleringen sannsynligvis liten.

² Definisjonen av «hovedsakelig yrkesaktive» er det samme som benyttes i arbeidskraftundersøkelsene.

³ Organisasjonsgraden blant høyere funksjonærer er høy sammenliknet med det man finner for tilsvarende gruppe i andre spørreundersøkelser, f.eks Arbeidslivsundersøkelsen 1993. I begge tilfeller er klassifiseringen av arbeider og funksjonær basert på opplysninger om yrke.

⁴ I Sverige skilles det mellom tjenestemenn og arbeidere, i Norge er det skilt mellom funksjonærer og arbeidere. Det er visse forskjeller mellom landene når det gjelder plasseringen av enkelte grupper; og funksjonærbegrepet i Norge er noe videre enn tjenestemannsbegrepet i Sverige. I tillegg kan ulik sosial betydning av kategoriene spille inn, Norge har f.eks ikke hatt noe tilsvarende den svenske «tjänstemannarörelsen».

⁵ Vi minner imidlertid om at «bedriftstørrelse» er et noe uklart begrep i offentlig sektor, man vil finne en rekke organisatoriske nivåer innen samme virksomhet, etat eller kommune og det er opp til den som besvarer spørsmålet å avgjøre hvilket nivå man velger å referere til.

⁶ Se note 5.

Litteratur

Ellingsæter, Anne Lise (1979) *Deltidsundersøkelsen*. Oslo: Statistisk sentralbyrå, Rapporter 79/4

Fennefoss, Arvid (1988) *Lønnstakerorganisering*. Oslo: Fafo

Fennefoss, Arvid og Torgeir Aarvaag Stokke (1991) «Norske lønnstakeres organisering», i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, no. 2

Nelander, Sven og Viveka Lindgren (1996) *Den fackliga organisationsgraden bland kvinnor och män*. Stockholm: LO

Nergaard, Kristine og Torgeir Aarvaag Stokke (1996) *Midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv*. Oslo: Fafo

Scheuer, Steen (1986) *Fagforeninger mellem kollektiv og profession*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Stokke, Torgeir Aarvaag (1995) *Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden 1956-1994*. Oslo: Fafo

Stokke, Torgeir Aarvaag (1996) *Estimering av tariffavtaledekningen i Norge – strategier og foreløpige makrotall*. Oslo: Fafo

Visser, Jelle (1992) «The Strength of Union Movements in Advanced Capitalist Democracies: Social and Organizational Variations.» I Regini, Mario (ed.) *The Future of Labour Movements*. London: Sage

Vedlegg 1 Regresjonsanalyse

Tabell 11 Logistisk regresjon for privat og offentlig sektor. Regresjonskoeffisient, oddsrate, partiell endring i sannsynlighet for å være organisert og signifikansnivå. 2. kvartal 1995.

	Privat sektor Grunnsannsynlighet = 0,44				Offentlig sektor Grunnsannsynlighet=0,79			
	Koeffi- sient	Odds- rate	Partiell endr- ing	Sign. nivå	Koeffi- sient	Odds- rate	Partiell endr- ing	Sign. nivå
Næring – privat sektor*				0,00				
Primærnæringer	-0,21	0,81	-0,05	0,34				
Industri	0,19	1,21	0,05	0,01				
Bygg og anlegg	-0,23	0,79	-0,06	0,03				
Engroshandel	-1,00	0,37	-0,22	0,00				
Detaljhandel	-0,39	0,68	-0,09	0,00				
Hotell og restaurant	-0,47	0,63	-0,11	0,00				
Privat transport	0,13	1,14	0,03	0,19				
Bank og forsikring	1,36	3,91	0,31	0,00				
Forretningsmessig tjenesteyting	-0,35	0,71	-0,08	0,00				
Div. offentlig sektordominerte næringer	1,01	2,73	0,24	0,00				
Annen tjenesteyting	-0,04		-0,01					
Næring – offentlig sektor*								0,00
Div. privatsektordominert					-0,18	0,84	-0,03	0,42
Offentlig administrasjon					0,21	1,24	0,03	0,09
Offentlig forretningsdrift					0,05	1,05	0,01	0,77
Undervisning og forskning					-0,12	0,88	-0,02	0,30
Helse					0,45	1,56	0,06	0,00
Sosial tjenesteyting					0,04	1,04	0,01	0,77
Annen tjenesteyting					-0,45		-0,08	
Bedriftsstørrelse				0,00				0,03
1–5 ansatte	-0,72	0,49	-0,16	0,00	-0,46	0,63	-0,08	0,00
6–9 ansatte	-0,37	0,69	-0,09	0,00	0,04	1,04	0,01	0,75
10–19 ansatte	-0,06	0,94	-0,02	0,39	0,12	1,13	0,02	0,28
20–49 ansatte	0,21	1,23	0,05	0,00	0,16	1,18	0,02	0,12
Over 50 ansatte	1,09		0,26		0,42		0,06	
Region				0,00				0,02
Akershus	-0,59	0,55	-0,14	0,00	-0,09	0,92	-0,01	0,55
Oslo	-0,29	0,75	-0,07	0,00	-0,23	0,79	-0,04	0,12
Hedmark og Oppland	0,28	1,33	0,07	0,01	-0,07	0,94	-0,01	0,68
Buskerud og	-0,02	0,98	-0,01	0,81	0,06	1,06	0,01	0,74
Østfold og Vestfold	-0,21	0,81	-0,05	0,02	-0,28	0,75	-0,05	0,05
Agder og Rogaland	-0,24	0,79	-0,06	0,00	-0,31	0,73	-0,05	0,01
Hordaland og Sogn og Fjordane	0,06	1,06	0,01	0,50	-0,02	0,98	0,00	0,87
Møre og Romsdal	0,05	1,05	0,01	0,66	-0,17	0,84	-0,03	0,38
Trøndelag	0,36	1,43	0,09	0,00	0,24	1,27	0,04	0,14
Nordland	0,50	1,65	0,12	0,00	0,25	1,28	0,04	0,20
Troms og Finnmark	0,10		0,02		0,63		0,08	

* Kodet etter Standard for næringsgruppering (1983). Se tabell 5 for inndeling.

Tabell 11 (forts.)

	Privat sektor Grunnsannsynlighet = 0,44				Offentlig sektor Grunnsannsynlighet=0,79			
	Koeffi- sient	Odds- rate	Partiell endrinn- g	Sign. nivå	Koeffi- sient	Odds- rate	Partiell endrinn- g	Sign. nivå
Kjønn								
Menn	0,02	1,02	0,00	0,64	0,02	1,02	0,00	0,71
Kvinner	-0,02		0,00		-0,02		0,00	
Alder				0,00				0,00
16–24 år	-0,40	0,67	-0,10	0,89	-0,55	0,58	-0,10	0,00
25–29 år	0,01	1,01	0,00	0,70	-0,05	0,95	-0,01	0,70
30–34 år	0,03	1,03	0,01	0,00	0,17	1,18	0,03	0,21
35–39 år	0,26	1,29	0,06	0,52	0,32	1,38	0,05	0,02
40–49 år	0,05	1,05	0,01	0,04	0,32	1,37	0,05	0,00
50–64 år	0,17	1,18	0,04	0,00	0,28	1,32	0,04	0,02
65 år og mer	-0,12		-0,03		-0,49		-0,09	
Utdanning				0,00				0,07
Grunnskole	-0,20	0,82	-0,05	0,02	-0,32	0,73	-0,06	0,03
Videregående skole, nivå 1	-0,03	0,97	-0,01	0,62	0,02	1,02	0,00	0,87
Videregående skole, nivå 2	0,02	1,02	0,00	0,75	-0,10	0,90	-0,02	0,32
Universitet- og høyskole, nivå 1,2 (1–4 år)	-0,25	0,78	-0,06	0,00	0,21	1,23	0,03	0,04
Universitet- og høyskole, nivå 3 (over 5 år)	0,47		0,12		0,19		0,03	
Sosial status				0,00				0,02
Ufaglært arbeider	0,09	1,09	0,02	0,23	-0,32	0,73	-0,06	0,04
Faglært arbeider	0,21	1,24	0,05	0,01	-0,09	0,91	-0,02	0,65
Funksjonær, lavere nivå	-0,22	0,80	-0,05	0,02	-0,14	0,87	-0,02	0,26
Funksjonær, midlere nivå	-0,43	0,65	-0,10	0,00	0,06	1,06	0,01	0,57
Funksjonær, høyere nivå	0,35		0,09		0,49		0,07	
Ansiennitet på arbeidsplassen				0,00				0,00
Opp til 6 mnd	-0,41	0,66	-0,10	0,00	-1,08	0,34	-0,23	0,00
7–12 mnd	-0,26	0,77	-0,06	0,01	-0,41	0,67	-0,07	0,00
1–2 år	0,04	1,04	0,01	0,63	0,07	1,08	0,01	0,56
2–5 år	0,04	1,04	0,01	0,61	0,31	1,36	0,05	0,00
Mer enn 5 år	0,60		0,15		1,11		0,12	
Ansettelsesform								
Fast ansatt	0,24	1,27	0,06	0,00	0,45	1,56	0,06	0,00
Midlertidig ansatt	-0,24		-0,06		-0,45		-0,08	
Avtale om arbeidstid								
Har avtale om arbeidstid	0,29	1,34	0,07	0,00	0,52	1,68	0,07	0,00
Har ikke avtale om arbeidstid	-0,29		-0,07		-0,52		-0,10	
Arbeidstid				0,00				0,00
Deltid / ikke yrkesaktiv	-0,73	0,48	-0,17	0,00	-1,15	0,32	-0,24	0,00
Kort deltid (under 19 timer) og yrkesaktiv	0,15	1,17	0,04	0,16	-0,04	0,96	-0,01	0,68
Lang deltid (over 19 timer) og yrkesaktiv	0,27	1,32	0,07	0,00	0,44	1,56	0,06	0,00
Heltid	0,30		0,08		0,75		0,10	
Konstantledd	-1,17			0,00	-0,46			0,00

Vedlegg 2: Tallgrunnlag for figur 1

Arbeidsmarkedstilknnytning	Organisasjons- grad	Andel av de ansatte
0A) Alle arbeidstakere	57	100
0B) Arbeidstakere ikke inkludert 0A	-	0
1A) Hovedsakelig yrkesaktive	61	92
1B) Arbeidstakere ikke inkludert i 1A	15	8
2A) Hovedsakelig yrkesaktive med avtale om arbeidstid	64	85
2B) Arbeidstakere ikke inkludert i 2A	20	15
3A) Hovedsakelig yrkesaktive med avtale om arbeidstid og med minst seks måneders ansiennitet i bedriften	67	78
3B) Arbeidstakere ikke inkludert i 3A	24	22
4B) Hovedsakelig yrkesaktive med avtale om arbeidstid og med minst ett års ansiennitet i bedriften	69	72
4B) Arbeidstakere ikke inkludert i 4A	28	28
5A) Hovedsakelig yrkesaktive med avtale om arbeidstid, med minst ett års ansiennitet i bedriften og fast ansettelse	70	67
5B) Arbeidstakere ikke inkludert i 5A	32	33

1. Hadde du noe inntektsgivende arbeid i uka 17.-23. april?
Vi er interessert i alt arbeid selv om det bare dreide seg om noen få timer.

1 JA → 5a
2 NEI → 2

2. Selv om du ikke utførte noe inntektsgivende arbeid i uka 17.-23. april, hadde du et arbeid denne uka som du var midlertidig borte fra?

1 JA → 5b
2 NEI → 3

3. Er du selv, eller noen i din husholdning, selvstendig næringsdrivende (f.eks. gårdbruker eller eier av egen butikk eller verksted)?

1 JA → 4
2 NEI → 54

4. Utførte du noe arbeid uten avtalt lønn i denne virksomheten i uka 17.-23. april?

1 JA → 6a
2 NEI → 54

- 5a. Hadde du mer enn ett arbeidsforhold i uka 17.-23. april? Vi tenker her f.eks. på en ekstrajobb eller arbeid i en familiebedrift. Regn også med arbeid som du eventuelt var midlertidig borte fra.

1 JA → 28
2 NEI → 6a

- 5b. Hadde du mer enn ett arbeidsforhold som du var midlertidig borte fra denne uka?

1 JA → 28
2 NEI → 6b

PERSONER MED BARE ETT ARBEIDSFORHOLD

- 6a. Hvor hadde du arbeid i denne uka? Vi ønsker både navn og adresse på bedriften.

- 6b. Hvor arbeider du til vanlig? Vi ønsker både navn og adresse på bedriften.

FULLT BEDRIFTSNAVN:

BEDRIFTENS ADRESSE, POSTNR., POSTSTED:

7. Hva slags virksomhet drives i bedriften?
VIRKSOMHETENS ART.:

FOR KONTORET

- 8a. Hva er ditt yrke i denne bedriften?

- 8b. Hva er dine viktigste arbeidsoppgaver?

FOR KONTORET

9. Er denne bedriften et personlig eid firma, aksjeselskap, organisasjon, kommunal, fylkeskommunal eller statlig virksomhet?

1 PERSONLIG EID → 10
2 AKSJESELSKAP, ORGANISASJON E.L. }
3 KOMMUNAL } → 11
4 FYLKESKOMMUNAL }
5 STATLIG }

10. Arbeidet du som ansatt, som selvstendig eller som familiemedlem uten avtalt lønn?

1 ANSATT → 11
2 SELVSTENDIG }
3 FAMILIEMEDLEM } → 14b

11. Hva slags avtale om arbeidstid hadde du i denne jobben?

Jeg nevner 3 alternativer. Hadde du

1 avtale om fast arbeidstid pr. uke, herunder fleksitid, eller → 12
2 avtale om arbeidstid, men det avtalte timetallet varierer fra uke til uke, eller → 13
3 ingen avtale om arbeidstid → 14b
4 KRYSS AV FOR IO SOM BARE HADDE ET TILFELDIG ARBEIDSFORHOLD → 17b

TIMER MIN.

12. Hva var din avtalte arbeidstid? → 15

13. Hva var din avtalte arbeidstid i uka 17.-23. april? → 14a

- 14a. Hva er gjennomsnittet av din avtalte arbeidstid pr. uke? → 15

- 14b. Hva er din gjennomsnittlige arbeidstid pr. uke? → 15

- 1 KRYSS AV FOR IO SOM BARE HADDE ET TILFELDIG ARBEIDSFORHOLD DENNE UKA → 17b

15. KRYSS AV FOR ARBEIDSTID PR. UKE

1 1—29 TIMER → 17a
2 30—36 TIMER → 16
3 37 TIMER OG OVER → 25

16. Er dette timetallet lavere enn det som er vanlig heltidsarbeid i yrket ditt eller i bedriften din?

1 NEI → 25
2 JA }
3 FINNES IKKE HELTIDSARBEID I DETTE YRKET } → 17a

- #17a. Betrakter du deg hovedsakelig som

1 Yrkesaktiv }
2 Student/skolølev }
3 Alderspensionist }
4 Førtidspensionist/arbeidsufør }
5 Hjemmearbeidende } → 18
6 Arbeidsledig }
7 Vernepliktig }
8 Annet, SPESIFISER }

#17b. Betrakter du deg hovedsakelig som

- | | | | | |
|---|--------------------------|-------------------------------|---|------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Yrkesaktiv | } | → 20 |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Student/skoleelev | | |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Alderspensjonist | | |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Førtidspensjonist/arbeidsufør | | |
| 5 | <input type="checkbox"/> | Hjemmearbeidende | | |
| 6 | <input type="checkbox"/> | Arbeidsledig | | |
| 7 | <input type="checkbox"/> | Vernepliktig | | |
| 8 | <input type="checkbox"/> | Annet, SPESIFISER | | |

#18. Ønsker du en lengre avtalt/gjennomsnittlig arbeidstid, under forutsetning av at inntekten øker tilsvarende?

- | | | | | |
|---|--------------------------|-----|---|----|
| 1 | <input type="checkbox"/> | JA | → | 19 |
| 2 | <input type="checkbox"/> | NEI | → | 25 |

#19. Har du forsøkt å få lengre arbeidstid?

- | | | | | |
|---|--------------------------|-----|---|-----|
| 1 | <input type="checkbox"/> | JA | → | 22a |
| 2 | <input type="checkbox"/> | NEI | → | 23a |

#20. Ønsker du en fast jobb?

- | | | | | |
|---|--------------------------|-----|---|----|
| 1 | <input type="checkbox"/> | JA | → | 21 |
| 2 | <input type="checkbox"/> | NEI | → | 25 |

#21. Har du forsøkt å få fast arbeid?

- | | | | | |
|---|--------------------------|-----|---|-----|
| 1 | <input type="checkbox"/> | JA | → | 22b |
| 2 | <input type="checkbox"/> | NEI | → | 23b |

#22a. På hvilken måte har du forsøkt å få mer arbeid?

- | | | | | |
|---|--------------------------|-----------------------------------|---|-------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | ARBEIDSFORMIDLINGEN | } | → 23a |
| 2 | <input type="checkbox"/> | SVARTE PÅ ANNONSE/ANNONSERTE SELV | | |
| 3 | <input type="checkbox"/> | ANNEN ARBEIDSGIVER | | |
| 4 | <input type="checkbox"/> | NÅVÆRENDE ARBEIDSGIVER | | |
| 5 | <input type="checkbox"/> | ANNET, SPESIFISER | | |

#22b. På hvilken måte har du forsøkt å få fast arbeid?

- | | | | | |
|---|--------------------------|-----------------------------------|---|-------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | ARBEIDSFORMIDLINGEN | } | → 23b |
| 2 | <input type="checkbox"/> | SVARTE PÅ ANNONSE/ANNONSERTE SELV | | |
| 3 | <input type="checkbox"/> | ANNEN ARBEIDSGIVER | | |
| 4 | <input type="checkbox"/> | NÅVÆRENDE ARBEIDSGIVER | | |
| 5 | <input type="checkbox"/> | ANNET, SPESIFISER | | |

#23a. Hvor raskt kunne du starte med økt arbeidstid?

- | | | | | |
|---|--------------------------|----------------|---|------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | MED EN GANG | } | → 24 |
| 2 | <input type="checkbox"/> | INNEN EN MÅNED | | |
| 3 | <input type="checkbox"/> | SEINERE | | |
| 4 | <input type="checkbox"/> | VET IKKE | | |

#23b. Hvor raskt kunne du starte med fast arbeid?

- | | | |
|---|--------------------------|----------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | MED EN GANG |
| 2 | <input type="checkbox"/> | INNEN EN MÅNED |
| 3 | <input type="checkbox"/> | SEINERE |
| 4 | <input type="checkbox"/> | VET IKKE |

#24. Hvor mange timer pr. uke ønsker du som avtalt/gjennomsnittlig arbeidstid?

TIMER PR. UKE

25. Vi har til nå spurt deg om din avtalte/gjennomsnittlige arbeidstid pr. uke. Nå vil vi gjerne vite din **faktiske** arbeidstid. Hvor mange timer arbeidet du i uka 17.-23. april? Ta med overtid o.l., og trekk fra fravær p.g.a. sykdom, ferie o.l.

		TIMER	MIN.
FAKTISK ARBEIDSTID	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

HVIS 0 TIMER	→	26
ANDRE	→	68

26. Hva var den viktigste grunnen til at du var borte fra arbeidet hele denne uka?

- | | | |
|---|--------------------------|--|
| 0 | <input type="checkbox"/> | AVSPASERING |
| 1 | <input type="checkbox"/> | ARBEIDSTIDSORDNING |
| 2 | <input type="checkbox"/> | VAR UFRIVILLIG PERMITTERT UTEN LØNN |
| 3 | <input type="checkbox"/> | BETALT PERMISJON P.G.A. SVANGERSKAP/FØDSEL |
| 4 | <input type="checkbox"/> | UBETALT PERMISJON P.G.A. BARNEOMSORG |
| 5 | <input type="checkbox"/> | SKOLEGANG/STUDIER |
| 6 | <input type="checkbox"/> | FERIE |
| 7 | <input type="checkbox"/> | EGEN SYKDOM/SKADE |
| 8 | <input type="checkbox"/> | SYKDOM I HJEMMET |
| 9 | <input type="checkbox"/> | ANNET, SPESIFISER |

27. Hvor mange uker hadde du sammenhengende vært borte fra arbeidet fram til 23. april?

UKER → 68

PERSONER MED FLERE ARBEIDSFORHOLD

HOVEDARBEIDSFORHOLDET

28. Hvor hadde du ditt hovedarbeidsforhold? Vi ønsker både navn og adresse på bedriften.
HOVEDARBEIDSFORHOLDET ER DEN JOBBEN HVOR IO VANLIGVIS ARBEIDER MEST.

FULLT BEDRIFTSNAVN:

BEDRIFTENS ADRESSE, POSTNR., POSTSTED:

29. Hva slags virksomhet drives i bedriften?
VIRKSOMHETENS ART:

FOR KONTORET

- 30a. Hva er ditt yrke i denne bedriften?

- 30b. Hva er dine viktigste arbeidsoppgaver?

FOR KONTORET

31. Er bedriften et personlig eid firma, aksjeselskap, en organisasjon, kommunal, fylkeskommunal eller statlig virksomhet?

- | | | | | |
|---|--------------------------|---------------------------------|---|------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | PERSONLIG EID | → | 32 |
| 2 | <input type="checkbox"/> | AKSJESELSKAP, ORGANISASJON E.L. | } | → 33 |
| 3 | <input type="checkbox"/> | KOMMUNAL | | |
| 4 | <input type="checkbox"/> | FYLKESKOMMUNAL | | |
| 5 | <input type="checkbox"/> | STATLIG | | |

32. Arbeidet du som ansatt, som selvstendig, eller som familiemedlem uten avtalt lønn?

- | | | | | |
|---|--------------------------|---------------|---|-------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | ANSATT | → | 33 |
| 2 | <input type="checkbox"/> | SELVSTENDIG | } | → 36b |
| 3 | <input type="checkbox"/> | FAMILIEMEDLEM | | |

33. Hva slags avtale om arbeidstid hadde du i denne jobben? Jeg nevner 3 alternativer. Hadde du

- | | | | | |
|---|--------------------------|--|---|-----|
| 1 | <input type="checkbox"/> | avtale om fast arbeidstid pr. uke, herunder fleksitid, eller | → | 34 |
| 2 | <input type="checkbox"/> | avtale om arbeidstid, men det avtalte timetallet varierer fra uke til uke, eller | → | 35 |
| 3 | <input type="checkbox"/> | ingen avtale om arbeidstid | → | 36b |
| 4 | <input type="checkbox"/> | KRYSS AV FOR IO HVOR ARBEIDSFORHOLDET BARE VAR TILFELDIG | → | 37 |

TIMER MIN.

34. Hva var din avtalte arbeidstid? → 37

35. Hva var din avtalte arbeidstid i uka 17.-23. april? → 36a

- 36a. Hva er gjennomsnittet av din avtalte arbeidstid pr. uke? → 37

- 36b. Hva er din gjennomsnittlige arbeidstid pr. uke? → 37

- 1 KRYSS AV FOR IO HVOR ARBEIDSFORHOLDET BARE VAR TILFELDIG → 37

BIARBEIDSFORHOLDET

37. Hvor hadde du ditt viktigste biarbeidsforhold i uka 17.-23. april? Vi ønsker både navn og adresse på bedriften.

VIKTIGSTE BIARBEIDSFORHOLD ER DET BIARBEIDSFORHOLDET SOM IO VANLIGVIS BRUKER MEST TID PÅ

FULLT BEDRIFTSNAVN:

BEDRIFTENS ADRESSE, POSTNR., POSTSTED:

38. Hva slags virksomhet drives i bedriften?
VIRKSOMHETENS ART

FOR KONTORET

39. Arbeidet du som ansatt, som selvstendig, eller som familiemedlem uten avtalt lønn?

- | | | | | |
|---|--------------------------|---------------|---|-------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | ANSATT | → | 40 |
| 2 | <input type="checkbox"/> | SELVSTENDIG | } | → 43b |
| 3 | <input type="checkbox"/> | FAMILIEMEDLEM | | |

40. Hva slags avtale om arbeidstid hadde du i denne jobben? Jeg nevner 3 alternativer. Hadde du

- | | | | | |
|---|--------------------------|--|---|-----|
| 1 | <input type="checkbox"/> | avtale om fast arbeidstid pr. uke, herunder fleksitid, eller | → | 41 |
| 2 | <input type="checkbox"/> | avtale om arbeidstid, men det avtalte timetallet varierer fra uke til uke, eller | → | 42 |
| 3 | <input type="checkbox"/> | ingen avtale om arbeidstid | → | 43b |
| 4 | <input type="checkbox"/> | KRYSS AV FOR IO HVOR ARBEIDSFORHOLDET BARE VAR TILFELDIG | → | 44a |

41. Hva var din avtalte arbeidstid? TIMER MIN. → 44a
42. Hva var din avtalte arbeidstid i uka 17.-23. april? → 43a
- 43a. Hva er gjennomsnittet av din avtalte arbeidstid pr. uke? → 44a
- 43b. Hva er din gjennomsnittlige arbeidstid pr. uke? → 44a
- 1 KRYSS AV FOR IO HVOR ARBEIDSFORHOLDET BARE VAR TILFELDIG → 44a

HOVED- OG BIARBEIDSFORHOLD

- 44a. ARBEIDSTID FRA SPM. 34 ELLER SPM. 36 TIMER MIN. →
- 44b. ARBEIDSTID FRA SPM. 41 ELLER SPM. 43 →
- 44c. SAMLET ARBEIDSTID (44a + 44b) →
- 44d. KRYSS AV FRA 44c
- 1 1—36 TIMER → 45a
- 2 37 TIMER OG OVER → 51
- 3 IO HADDE BARE TILFELDIGE ARBEIDSFORHOLD → 45b

#45a. Betrakter du deg hovedsakelig som

- 1 Yrkesaktiv
- 2 Student/skoleelev
- 3 Alderspensjonist
- 4 Førtidspensjonist/arbeidsufør
- 5 Hjemmearbeidende
- 6 Arbeidsledig
- 7 Vernepliktig
- 8 Annet, SPESIFISER
- 46

#45b. Betrakter du deg hovedsakelig som

- 1 Yrkesaktiv
- 2 Student/skoleelev
- 3 Alderspensjonist
- 4 Førtidspensjonist/arbeidsufør
- 5 Hjemmearbeidende
- 6 Arbeidsledig
- 7 Vernepliktig
- 8 Annet, SPESIFISER
- 51

#46. Ønsker du en lengre avtal/gjennomsnittlig arbeidstid, under forutsetning av at inntekten øker tilsvarende?

- 1 JA → 47
- 2 NEI → 51

#47. Har du forsøkt å få lengre arbeidstid?

- 1 JA → 48
- 2 NEI → 49

#48. På hvilken måte har du forsøkt å få mer arbeid?

- 1 ARBEIDSFORMIDLINGEN
- 2 SVARTE PÅ ANNONSE/ANNONSERTE SELV
- 3 ANNEN ARBEIDSGIVER
- 4 NÅVÆRENDE ARBEIDSGIVER
- 5 ANNET, SPESIFISER _____

#49. Hvor raskt kunne du starte med økt arbeidstid?

- 1 MED EN GANG
- 2 INNEN EN MÅNED
- 3 SEINERE
- 4 VET IKKE

#50. Hvor mange timer pr. uke ønsker du som avtal/gjennomsnittlig arbeidstid? TIMER PR. UKE

51. Vi har til nå spurt om din avtalte/gjennomsnittlige arbeidstid. Nå vil vi gjerne få vite din faktiske arbeidstid. Hvor mange timer arbeidet du i uka 17.-23. april? Ta med overtid o.l., og trekk fra fravær p.g.a. sykdom, ferie o.l. Først

- 51a. hvor mange timer arbeidet du i hovedarbeidsforholdet? TIMER MIN. →

- 51b. hvor mange timer arbeidet du i biarbeidsforholdet? →

HVIS 0 TIMER I a ELLER b → 52

ANDRE → 68

#52. Hva var den viktigste grunnen til at du var borte fra arbeidet hele denne uka?

- | HOVED-ARBEID | BIARBEID |
|----------------------------|---|
| 0 <input type="checkbox"/> | 0 <input type="checkbox"/> AVSPASERING |
| 1 <input type="checkbox"/> | 1 <input type="checkbox"/> ARBEIDSTIDSORDNING |
| 2 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> VAR UFRIVILLIG PERMITTERT UTEN LØNN |
| 3 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> BETALT PERMISJON P.G.A. SVANGERSKAP/FØDSEL |
| 4 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> UBETALT PERMISJON P.G.A. BARNEOMSORG |
| 5 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> SKOLEGANG/STUDIER |
| 6 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> FERIE |
| 7 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> EGEN SYKDOM/SKADE |
| 8 <input type="checkbox"/> | 8 <input type="checkbox"/> SYKDOM I HJEMMET |
| 9 <input type="checkbox"/> | 9 <input type="checkbox"/> ANNET, SPESIFISER _____ |

#53. Hvor mange uker hadde du sammenhengende vært borte fra arbeidet fram til 23. april?

- HOVEDARBEIDSFORHOLDET → 68
- BIARBEIDSFORHOLDET

54. Betrakter du deg hovedsakelig som
KRYSS AV UTEN Å STILLE SPØRSMÅLET DERSOM DET
IKKE ER TVIL OM SVARET

- | | | | | |
|---|--------------------------|-------------------------------|---|------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Student/skoleelev | } | → 55 |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Hjemmearbeidende | | |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Alderspensionist | | |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Arbeidsledig | | |
| 5 | <input type="checkbox"/> | Førtidspensionist/arbeidsufør | } | → 68 |
| 6 | <input type="checkbox"/> | Vernepliktig | | |
| 7 | <input type="checkbox"/> | Annet | | |

55. Ønsker du et inntektsgivende arbeid?

- | | | | |
|---|--------------------------|-------|------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | J A | → 56 |
| 2 | <input type="checkbox"/> | N E I | → 68 |

56. Hadde du i uka 17.-23. april fått en jobb du skal begynne i innen 14. mai eller seinere?

- | | | | | |
|---|--------------------------|---------------------------------|---|-------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | J A, SKAL BEGYNNE INNEN 14. MAI | } | → 59b |
| 2 | <input type="checkbox"/> | J A, SKAL BEGYNNE ETTER 14. MAI | | |
| 3 | <input type="checkbox"/> | N E I | | → 57 |

57. Har du forsøkt å få arbeid, og i tilfelle hvor lenge er det siden du sist forsøkte?

- | | | | | |
|---|--------------------------|------------------------|-------|------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | 1—4 UKER/UNDER 1 MÅNED | → 59a | |
| 2 | <input type="checkbox"/> | 5—8 UKER / 1—2 MÅNEDER | } | → 58 |
| 3 | <input type="checkbox"/> | 3—5 MÅNEDER | | |
| 4 | <input type="checkbox"/> | 6 MÅNEDER ELLER MER | | |
| 5 | <input type="checkbox"/> | IKKE SØKT | | |

#58. Hva er den viktigste grunnen til at du ikke har forsøkt å få arbeid i løpet av de siste 4 ukene?

- | | | | | |
|---|--------------------------|---|-------|------|
| 0 | <input type="checkbox"/> | VENTER PÅ SVAR FRA ARBEIDSGIVER | → 59a | |
| 1 | <input type="checkbox"/> | FINNES IKKE PASSENDE ARBEID | } | → 61 |
| 2 | <input type="checkbox"/> | VENTER PÅ ARBEID HOS TIDLIGERE ARBEIDSGIVER | | |
| 3 | <input type="checkbox"/> | MANGLER BARNEPASS | | |
| 4 | <input type="checkbox"/> | MANGLER HJELP HJEMME | | |
| 5 | <input type="checkbox"/> | PLEIE AV PÅRØRENDE | | |
| 6 | <input type="checkbox"/> | GIKK PÅ SKOLE/STUDERTE | | |
| 7 | <input type="checkbox"/> | HØY ALDER | | |
| 8 | <input type="checkbox"/> | SVAK HELSE | | |
| 9 | <input type="checkbox"/> | ANNET, SPESIFISER | | |

59a. På hvilken måte forsøkte du å skaffe deg arbeid?

59b. På hvilken måte skaffet du deg det arbeidet du skal begynne i?

- | | | |
|---|--------------------------|------------------------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | KONTAKTET ARBEIDSFORMIDLINGEN |
| 2 | <input type="checkbox"/> | SVARTE PÅ ANNONSE, ANNONSERTE SELV |
| 3 | <input type="checkbox"/> | KONTAKTET MULIG ARBEIDSGIVER |
| 4 | <input type="checkbox"/> | ANNET, SPESIFISER |

60. Hadde du kunnet påta deg noe arbeid i uka 17.-23. april?

- | | | | |
|---|--------------------------|-------|------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | J A | → 62 |
| 2 | <input type="checkbox"/> | N E I | → 61 |

#61. Hvis du kunne få inntektsgivende arbeid, hvor raskt kunne du da begynne i arbeid?

- | | | | | |
|---|--------------------------|-----------------------|---|------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | MED EN GANG | } | → 68 |
| 2 | <input type="checkbox"/> | INNEN EN MÅNED | | |
| 3 | <input type="checkbox"/> | INNEN 6 MÅNEDER | | |
| 4 | <input type="checkbox"/> | SEINERE | | |
| 5 | <input type="checkbox"/> | VET IKKE/IKKE AKTUELT | | |

#62. Hvor mange timer pr. uke ønsker du å arbeide?

TIMER PR. UKE

63. Hvor mange uker hadde du sammenhengende vært arbeidsledig fram til 23. april?

UKER

64. Har du i løpet av de siste 12 måneder hatt noe inntektsgivende arbeid, dvs. etter 23. april i fjor?

- | | | | |
|---|--------------------------|-------|------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | J A | → 65 |
| 2 | <input type="checkbox"/> | N E I | → 68 |

65. Hvor hadde du sist inntektsgivende arbeid? Vi ønsker både navn og adresse på bedriften.

FULLT BEDRIFTSNAVN:

BEDRIFTENS ADRESSE, POSTNR., POSTSTED:

66. Hva slags virksomhet var det?

VIRKSOMHETENS ART:

FOR KONTORET

67a. Hva var ditt yrke i denne bedriften?

67b. Hva var dine viktigste arbeidsoppgaver?

FOR KONTORET

T-7. Var utleieforholdet ditt knyttet til et prosjekt hos den nye arbeidsgiveren?

- 1 JA
2 NEI
3 USIKKER/VET IKKE

T-8. Har du i løpet av de siste 5 årene vært utleid mer enn én gang?

- 1 JA, MER ENN ÉN GANG → T-9
2 NEI, BARE ÉN GANG → T-10
3 USIKKER/VET IKKE

T-9. Har du vært utleid til samme arbeidsgiver mer enn én gang?

- 1 JA, MER ENN ÉN GANG
2 NEI, BARE ÉN GANG
3 USIKKER/VET IKKE

De spørsmålene som nå følger, gjelder bare ditt hovedarbeidsforhold, ikke eventuelle biarbeidsforhold eller ekstrajobber.

T-10. Har du skift- eller turnusarbeid, og i tilfelle ja, har du det regelmessig eller bare av og til?

- 1 JA, REGELMESSIG
2 JA, AV OG TIL
3 NEI, ALDRI

T-11. Har du fast eller midlertidig ansettelse? Med midlertidig ansettelse menes at den er tidsbegrenset.

- 1 FAST, IKKE TIDSBEGRENSET → T-26
2 MIDLERTIDIG
3 MIDLERTIDIG I NÅVÆRENDE STILLING, MEN PERMISJON FRA ANNEN FAST STILLING → T-12
4 VET IKKE

T-12. Er du ansatt...

- 1 i et engasjement, eller prosjektansatt
2 ekstrahjelp (TIMELØNNET, SESONGARBEID)
3 vikar
4 lærling, praktikant (STIPENDIAT)
5 på arbeidsmarkedstiltak
6 eller annet, SPESIFISER _____

T-13. Hvor langvarig er dette ansettelsesforholdet, regnet fra du begynte i arbeidet og til du etter planen skal slutte?

- 0 UNDER 1 MÅNED
1 1-3 MÅNEDER
2 4-6 MÅNEDER
3 7-12 MÅNEDER
4 OVER 1 ÅR - TIL OG MED HALVANNET ÅR
5 OVER HALVANNET ÅR - TIL OG MED 2 ÅR
6 OVER 2 ÅR - TIL OG MED 3 ÅR
7 OVER 3 ÅR
8 SLUTTDATO IKKE FASTLAGT
9 VET IKKE

T-14. Ønsker du fast ansettelse i stedet for midlertidig i den bedriften hvor du nå arbeider?

- 1 JA → T-15
2 NEI → T-16
3 USIKKER/VET IKKE → T-15

T-15. Har du forsøkt å få fast ansettelse i den bedriften hvor du nå arbeider?

- 1 JA
2 NEI
3 USIKKER/VET IKKE

T-16. Vikarierer du for noen?

- 1 JA
2 NEI
3 VET IKKE

T-17. Mange arbeidsgivere bruker midlertidige ansettelser for å dekke behovet for arbeidskraft under årlige sesongsvingninger. Er dette en av grunnene til at du er ansatt?

- 1 JA, EN AV GRUNNENE
2 NEI, IKKE EN AV GRUNNENE
3 USIKKER/VET IKKE

T-18. Mange arbeidsgivere bruker også midlertidige ansettelser for å dekke behovet for arbeidskraft under arbeidstopper ut-over det vanlige. Er dette en av grunnene til at du er ansatt?

- 1 JA, EN AV GRUNNENE
2 NEI, IKKE EN AV GRUNNENE
3 USIKKER/VET IKKE

T-19. Er dine arbeidsoppgaver en del av virksomhetens vanlige arbeidsoppgaver, skiller de seg vesentlig ut, eller er det en blanding?

- 1 EN DEL AV DE VANLIGE ARBEIDSOPPGAVENE
2 SKILLER SEG VESENTLIG UT
3 BLANDING
4 USIKKER/VET IKKE

T-20. Er ansettelsesforholdet ditt knyttet til et prosjekt?

- 1 JA
2 NEI
3 USIKKER/VET IKKE

T-21. Har noen andre som utfører samme type arbeid som deg i bedriften, fast ansettelse?

- 1 JA
2 NEI
3 USIKKER/VET IKKE

T-22. Virker den midlertidige ansettelsen som en slags prøvetid, slik at du kanskje vil få fast stilling med samme arbeidsoppgaver seinere i denne bedriften?

- 1 JA
2 NEI
3 USIKKER/VET IKKE

T-23. Har du skriftlig ansettelseskontrakt med arbeidsgiver?

- 1 JA
2 NEI
3 USIKKER/VET IKKE

T-24. Har du tidligere vært ansatt hos samme arbeidsgiver, og i så tilfelle mer enn én gang?

- 1 JA, MER ENN ÉN GANG → T-25
2 JA, MEN BARE ÉN GANG → T-26
3 NEI, ALDRI

T-25. Gikk du direkte fra ditt forrige til ditt nåværende arbeidsforhold hos denne arbeidsgiveren, eller gjorde du andre ting i mellomtiden?

- 1 GIKK DIREKTE → T-26
2 GJORDE ANDRE TING I MELLOMTIDEN

TIL ALLE SYSSLESATTE:

T-26. Hvor mange personer, inkludert deg selv, er sysselsatt ved den bedriften hvor du arbeider?

- 1 1-10 → 26b. Kan du oppgi det presise tallet? _____
- 2 11-19
- 3 20-49
- 4 50 ELLER FLERE
- 5 VET IKKE → 26c. Men er det over 10?
JA NEI

T-27. Fra hvilket år har du sammenhengende arbeidet i denne bedriften?

ÅR _____

T-27b. Husker du også fra hvilken måned? MÅNED _____
HUSKER IKKE

Nå kommer noen spørsmål om din arbeidstid, slik den er regulert i din avtale eller kontrakt. Alle spørsmålene gjelder hovedjobben, ikke eventuelle bijobber.

T-28. Må du utføre deler av ditt arbeid på kveldstid, dvs. mellom kl. 18 og 22?

- 1 NEI, ALDRI → T-29
- 2 JA → T-28b

T-28b. Hvor ofte har du kveldsarbeid i løpet av en 4-ukersperiode? Vil du anslå det til over eller under halvparten av arbeidsdagene?

- 1 OVER HALVPARTEN
- 2 UNDER HALVPARTEN

T-29. Må du utføre deler av ditt arbeid om natta, dvs. mellom kl. 22 og 06?

- 1 NEI, ALDRI → T-30
- 2 JA → T-29b

T-29b. Hvor ofte har du nattarbeid i løpet av en 4-ukersperiode? Vil du anslå det til over eller under halvparten av arbeidsdagene?

- 1 OVER HALVPARTEN
- 2 UNDER HALVPARTEN

T-30. Har du en arbeidsavtale som innebærer at du noen gang må arbeide på lørdager?

- 1 NEI, ALDRI → T-31
- 2 JA → T-30b

T-30b. Hvor mange lørdager må du arbeide i løpet av en 4-ukersperiode?

- 1 BARE 1
- 2 2-4

T-31. Har du en arbeidsavtale som innebærer at du noen gang må arbeide på søndager?

- 1 NEI, ALDRI → T-32
- 2 JA → T-31b

31b. Hvor mange søndager må du arbeide i løpet av en 4-ukersperiode?

- 1 BARE 1
- 2 2-4

T-32. Har du en arbeidsavtale som innebærer at deler av jobben din skal utføres hjemme, og i tilfelle ja; regelmessig eller bare av og til?

- 1 JA, REGELMESSIG
- 2 JA, AV OG TIL
- 3 NEI, ALDRI

T-33. Ser du deg om etter et annet arbeid?

- 1 JA → T-34
- 2 NEI → T-46

T-34. Hvorfor ser du deg om etter et annet arbeid?

- 1 RISIKO FOR Å MISTE NÅVÆRENDE JOBB
- 2 NÅVÆRENDE JOBB ER MIDLERTIDIG
- 3 SØKER EN EKSTRA JOBB
- 4 ØNSKER BEDRE ARBEIDSFORHOLD (ANG. LØNN, JOBBINNHOLD, ARBEIDSTID, ARBEIDSREISE) → T46
- 5 ANDRE GRUNNER, SPESIFISER _____

TIL ALLE IKKE-SYSSLESATTE SOM SØKER ARBEID

T-35. Hva var din hovedsakelige virksomhet før du begynte å søke arbeid?

- 1 VAR I ARBEID (INKLUSIVE LÆRLINGEJOBB)
- 2 VAR UNDER UTDANNING (PÅ HELTID)
- 3 AVTJENTE VERNEPLIKT/SIVILTJENESTE
- 4 VAR HJEMMEARBEIDENDE (UTEN INNTEKTS- → T-36
GIVENDE ARBEID)
- 5 VAR PENSJONERT/TRYGDET
- 6 ANNET, SPESIFISER _____

TIL ALLE IKKE-SYSSLESATTE

T-36. Har du tidligere hatt noe inntektsgivende arbeid, bortsett fra feriejobber?

- 1 JA → T-37
- 2 NEI → T-46

T-37. I hvilket år var du sist i inntektsgivende arbeid?

ÅR _____ Husker du også i hvilken måned? MÅNED _____
HUSKER IKKE

HVIS ETTER APRIL 1987, GÅ TIL SPM. T-38
ELLERS, GÅ TIL SPM. T-46

T-38. Hva var den viktigste grunnen til at du sluttet i denne jobben eller bedriften?

- 0 BLE OPPSAGT/PERMITTERT, BEDRIFTEN NEDLAGT, MANGEL PÅ OPPDRAG
- 1 ARBEIDET VAR MIDLERTIDIG, TIDSBEGRENSET
- 2 PERSONLIGE ELLER FAMILIEMESSIGE FORHOLD
- 3 EGEN SYKDOM ELLER UFØRHHET
- 4 SKOLEGANG ELLER STUDIER
- 5 BLE FØRTIDSPENSJONERT
- 6 GIKK AV FOR ALDERSGRENSEN, ALDERS-
PENSJONERT
- 7 VERNEPLIKT ELLER SIVILTJENESTE
- 8 ANDRE GRUNNER, SPESIFISER _____

T-39. Arbeidet du da som ansatt, som selvstendig, eller som familiemedlem uten avtalt lønn?

- 1 ANSATT → T-41
 2 SELVSTENDIG → T-40
 3 FAMILIEMEDLEM → T-41

T-40. Hadde du noen ansatte, bortsett fra eventuell hjelp fra familiemedlemmer?

- 1 JA, HADDE ANSATTE
 2 NEI

T-41. Hvor hadde du arbeid? Vi ønsker både navn og adresse på bedriften.

FULLT BEDRIFTSNAVN:

BEDRIFTENS ADRESSE, POSTNR., POSTSTED:

T-42. Hva slags virksomhet ble drevet i bedriften?

VIRKSOMHETENS ART:

FOR KONTORET: _ _ _ _

T-43. Var det færre enn 10 ansatte ved denne bedriften?

- 1 JA, FÆRRE ENN 10
 2 NEI, 10 ELLER FLERE

T-44. Hva var ditt yrke i denne bedriften?

T-45. Hva var dine viktigste arbeidsoppgaver?

FOR KONTORET _ _ _ _

TIL ALLE:

T-46. Har du i løpet av de siste 4 ukene deltatt i noen form for utdanning eller kurs? Her tenker vi bare på utdanning eller kurs som kan være av betydning for nåværende eller en framtidig jobb.

- 1 JA → T-47
 2 NEI → T-54

T-47. Var dette en form for allmennutdanning, dvs. 9-årig grunnskole eller allmennfaglig linje ved en videregående skole?

- 1 JA → T-54
 2 NEI → T-48

T-48. Foregikk denne opplæringen på en arbeidsplass, eller på en skole eller et kurslokale?

- 1 PÅ EN ARBEIDSPASS
 1 PÅ EN SKOLE EL. KURSLOKALE
 1 ANNET, SPESIFISER: _____

T-49. Hvor lenge varer denne utdanningen eller opplæringen i alt?

- 1 UNDER 1 UKE
 2 1-4 UKER → T-51
 3 1-2 MÅNEDER
 4 3-5 MÅNEDER
 5 6-11 MÅNEDER → T-50
 6 1 ÅR ELLER MER

T-50. Hvilken utdanning eller opplæring var dette?

UTDANNINGENS ART/SKOLESLAG (EVENTUELT SKOLENS NAVN):

HVIS UTDANNING PÅ UNIVERSITET ELLER HØGSKOLE, OPPGI PLANLAGT SLUTT-UTDANNING:

T-51. Hvor mange timer pr. uke har du brukt på denne utdanningen eller opplæringen?

_____TIMER PR. UKE

T-52. Er dette din første yrkesrettede utdanning eller opplæring overhodet?

- 1 JA → T-54
 2 NEI → T-53

T-53. Er formålet å videreutdanne deg i nåværende yrke, eller er formålet å kvalifisere deg for et annet yrke?

- 1 VIDEREUTDANNING I NÅVÆRENDE YRKE
 2 KVALIFISERING FOR ANNET YRKE
 3 ANDRE FORMÅL, SPESIFISER _____

T-54. Er du registrert ved arbeidskontoret som arbeidssøker?

- 1 JA → T-55
 2 NEI → T-57

55. Mottar du noen form for økonomisk stønad fra arbeidskontoret?

- 1 JA → T-56
 2 NEI → T-57

T-56. Hvilken form for stønad er dette?

- 1 DAGPENGER
 2 KURSSTØNAD
 3 ATTFØRINGSPENGER

T-57. Deltar du i noe arbeidsmarkedstiltak?

- 1 JA
 2 NEI

72. Vi kommer igjen med et nytt intervju

(FOR 1. OG 3. GANGS IO) etter 24. juli 1995

(FOR 2. GANGS IO) i januar 1996

Kan jeg kontakte deg på samme telefonnummer/adresse?

DERSOM IO ER BESØKT, SPØR OM DET ER MULIG Å TREFFE IO PR. TELEFON

- 1 Samme telefon som nå
 1 Nytt telefonnummer, privat _____
 1 Nytt telefonnummer, arbeid _____
 1 Nytt telefonnummer, ukjent nå
 1 Kan ikke kontaktes pr. telefon
 1 Samme adresse
 1 IO skal flytte → Flyttemelding
 1 Annet, spesifiser: _____
 1 FOR KONTORET

Organisasjonsgraden målt gjennom AKU

2. kvartal 1995

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 forskningsinstituttenes 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 (februar 1998) er det utkommet følgende publikasjoner:

Torgeir Aarvaag Stokke (1996): *Estimering av tariffavtaledekningen i Norge – strategier og foreløpige makrotall*. (Fafo-notat)

Kristine Nergaard (1996): *Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995*. (Fafo-notat)

Åsmund Arup Seip (1996): *Arbeidsgiverorganisering i den offentlige randsonen*. (Fafo-notat)

Torgeir Aarvaag Stokke (1996): NHO: Medlemmer, organisasjonsgrader og tariffavtaler. (Fafo-notat)

Kristine Nergaard (1997): «Norway», i Giuseppe Fajertag (ed): *Collective Bargaining in Western Europe 1996-1997*. Brussel: European Trade Union Institute

Torgeir Aarvaag Stokke: (1997): «Labour Market Parties, Collective Bargaining and Dispute Resolution in Norway», i Josephine Browne (ed): *The Role of the State in Industrial Relations*. Dublin: Oak Tree Press

Bjørne Grimsrud og Torgeir Aarvaag Stokke (1997): *Collective bargaining and labour market flexibility in Norway. Paper prepared for an ILO project*. (Fafo-notat)

Jon Erik Dølvik og Torgeir Aarvaag Stokke (1998): «Norway: The Revival of Centralized Concertation», i Anthony Ferner & Richard Hyman (ed): *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford: Blackwell

Tori Grytli og Torgeir Aarvaag Stokke (1998): *Norges største tariffavtaler: Omfang, lønnsdannelse og arbeidstidsordninger*. (Fafo-notat)

Kristine Nergaard (1998): *Tariffavtaledekningen målt ved surveyundersøkelser: Levekårsundersøkelsen 1996*. (Fafo-notat)

