

Kristine Nergaard

# **Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998**

Det strategiske instituttprogrammet på Fafo



Kristine Nergaard

## **Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998**

© Forskningsstiftelsen Fafo 1999  
2. opplag 2000

ISSN 0804-5135

# Innhold

<b>1 Innledning</b> .....	<b>5</b>
<b>2 Hovedtall AKU 1998</b> .....	<b>7</b>
Organisasjonsgrad .....	7
Tariffavtaledekning 1998 .....	10
Skriftlig arbeidskontrakt .....	13
<b>4 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning etter trekk ved arbeidstakeren</b> .....	<b>14</b>
<b>5 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning etter kjennetegn ved arbeidsforholdet</b> .....	<b>17</b>
<b>6 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning etter kjennetegn ved bedriften</b> .....	<b>21</b>
Arbeidsgivers holdning til arbeidstakerorganisering .....	26
Arbeidskontrakt .....	28
<b>7 Medlemmene i ulike hovedorganisasjoner</b> .....	<b>29</b>
<b>8 Multivariat analyse</b> .....	<b>31</b>
Organisasjonsgrad i privat og offentlig sektor .....	31
<b>Avtaledekning</b> .....	<b>32</b>
<b>8 Avslutning</b> .....	<b>35</b>
Referanser .....	36
Vedlegg 1 Fafos spørsmål i Arbeidskraftundersøkelsen 2. kvartal 1998 .....	37
Vedlegg 2 Regresjonsanalyse .....	39
Det strategiske instituttprogrammet på Fafo .....	43



# 1 Innledning

I dette notatet vil vi presentere de første resultatene fra Arbeidskraftundersøkelsen 2. kvartal 1998 (AKU 1998), der lønnstakerne ble stilt spørsmål om arbeidstakerorganisering og tariffavtaledekning. Disse spørsmålene ble tatt med i AKU på oppdrag fra Fafo.<sup>1</sup> For å få bedre innsikt i organisasjonenes tilstedeværelse på arbeidsplassene, har vi også spurt uorganiserte om det finnes fagforeninger/arbeidstakerorganisasjoner på arbeidsplassen. Disse opplysningene er interessante blant annet i forbindelse med en nærmere analyse av tariffavtaledekning. Spørsmålene er gjengitt i vedlegg 1.

Arbeidskraftundersøkelsene gjennomføres av Statistisk sentralbyrå (SSB), og resultatene presenteres kvartalsvis. Spørsmålene om arbeidstakerorganisering og tariffavtale ble stilt til lønnstakere som ble intervjuet gjennom direkte intervju.<sup>2</sup> Intervjuobjekter som var inne til førstegangs intervju (1/8 av utvalget) fikk ikke spørsmålet. I alt fikk 9824 personer Fafo-spørsmålene. SSB har utarbeidet vektorer som tar hensyn til at ikke hele AKU-utvalget har fått tilleggsspørsmålene. Det er også utviklet oppblåsningsfaktorer slik at det blir mulig å anslå antall personer i populasjonen med et gitt kjennetegn.

Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning er også tidligere kartlagt gjennom spørreundersøkelsene, blant annet AKU 1995 (2. kvartal) (Nergaard 1996) og Levekårsundersøkelsen 1996 og Arbeidslivsundersøkelsene 1989 og 1993 (Nergaard 1998). Dette er den første gangen både organisasjons- og tariffavtaleforhold kartlegges i en AKU.<sup>3</sup>

Vi har tidligere argumentert for at tariffavtale kan være et bedre mål på «kollektiv lønnsdannelse» enn organisasjonsmedlemskap (Nergaard 1998). Tariffavtalene dekker for eksempel uorganiserte arbeidstakere i en tariffbunden bedrift, samtidig som medlemskap i en arbeidstakerorganisasjon ikke nødvendigvis innebærer at en arbeidstaker dekkes av tariffavtale. Å se på sammenhengen mellom organisasjonsmedlemskap og tariffavtale kan imidlertid bidra til bedre forståelse av tariffavtaledekningen. Ved å kombinere opplysningene er det for eksempel mulig å gå nærmere inn på hvordan tariffavtaler utvides til å omfatte flere arbeidstakere enn dem som gjennom sitt organisasjonsmedlemskap er del av avtalen. Dette vil kunne gi økt innsikt i hvordan den kollektive lønnsdannelsen fungerer i det norske arbeidsmarkedet, og innen ulike deler av dette. Samtidig kan nærmere analyse av denne sammenhengen gjøre oss bedre i stand til å vurdere mulige feilkilder i forbindelse med å bruke spørreundersøkelser blant arbeidstakere for å måle tariffavtaledekning.

<sup>1</sup> Spørsmålene ble stilt som del av prosjektet «De kollektive aktørene på arbeidsmarkedet», som Fafo utfører på oppdrag av Kommunal- og regionaldepartementet.

<sup>2</sup> Dette betyr at disse spørsmålene ikke ble stilt i de tilfeller der intervjuobjektet ikke er til stede, og et familiemedlem besvarer AKU-spørsmålene på hans/hennes vegne.

<sup>3</sup> Det ble på oppdrag av Fafo tatt inn spørsmål både om medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner og tariffavtaledekning i Levekårsundersøkelsen 1996 (Nergaard 1998). Her er imidlertid antall intervjuede betydelig lavere, noe som reduserer mulighetene for å detaljere analysen.

Formålet med dette notatet er å gi en første presentasjon av datamaterialet. Vi har i hovedsak konsentrert oss om opplysningene om organisasjonsmedlemskap og tariffavtaledekning. I tillegg gis også en presentasjon av spørsmål om skriftlig arbeidskontrakt og arbeidsgivers holding til fagorganisering. I undersøkelsen ble det også stilt et spørsmål for å kartlegge omfanget av variabel lønn (bonus mv.). Denne delen av datamaterialet vil bli presentert på et senere tidspunkt.



## 2 Hovedtall AKU 1998

### Organisasjonsgrad

Tabell 1 viser at 57 prosent av arbeidstakerne oppgir å være medlem av en arbeidstakerorganisasjon, 42,8 prosent sier at de ikke er medlem, mens 0,2 prosent svarer «vet ikke». Dette betyr at vi anslår antall medlemmer i arbeidstakerorganisasjoner til å være 1 163 000. Anslagene ligger noe i overkant av registerbaserte anslag som for 1997 anslår organisasjonsgraden til 54,9 prosent og antall organiserte til 1 105 000 (Stokke 1998).<sup>4</sup>

I AKU 1998 spurte vi også organiserte arbeidstakere hvilken hovedorganisasjon de var tilknyttet, eller om de var medlem av en frittstående arbeidstakerorganisasjon. Splitter vi de organiserte etter hovedorganisasjon, finner vi at LO har 30,4 prosent. Andre organisasjoner har til sammen 24,1 prosent. Et lite mindretall, 2,5 prosent av lønnstakerne, er organisert, men kan ikke svare på spørsmålet om hovedsammenslutning.<sup>5</sup>

Tabell 1 Organisasjonsgrad og antall lønnstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. AKU 2. kvartal 1998. N=9812

	Andel	Antall
Organisert	57,0	1 163 000
- LO	30,4	621 000
- YS	8,3	168 000
- AF/Akademikerne	10,4	212 000
- Frittstående	5,4	110 000
- Usikker på hovedorganisasjon	2,5	51 000
Ikke organisert	42,8	873 000
Vet ikke (organisert/ikke)	0,3	(5000)
Total	100	2 039 000

<sup>4</sup> Disse anslagene er basert på organisasjonenes tall per 31.12.1997, det vil si 4–5 måneder før spørreundersøkelsen ble gjennomført.

<sup>5</sup> Når tallene fra AKU 2.kvartal 1998 sammenliknes med registertall for årsskiftet 1997/1998, finner vi noe avvik for alle hovedorganisasjonene. For det første vil det være statistisk usikkerhet knyttet til anslagene, varierende fra +/- 7000 (frittstående organisasjoner) til +/- 15 000 (LO). I tillegg kommer gruppen (anslått til ca 50 000) som ikke har kunnet oppgi hovedorganisasjonstilknytning. Det er ikke sikkert at denne er tilfeldig fordelt mellom ulike hovedorganisasjoner. En tredje feilkilde er de som eventuelt oppgir uriktig hovedorganisasjon. Dette innebærer at vi generelt mener at registerbaserte anslag gir et bedre og mer stabilt anslag på de ulike hovedorganisasjonenes medlemstall. Spørreundersøkelsen gir oss imidlertid anledning til å se på hvordan medlemsmassen ser ut når det gjelder kjønn, alder, utdanning osv.

Spørsmålet om medlemskap i en arbeidstakerorganisasjon ble også stilt i AKU 1995. I tabell 2 viser vi anslag på organisasjonsgraden målt ved AKU (2. kvartal 1995 og 2. kvartal 1998) og registerbaserte anslag for henholdsvis 1994 og 1997. Vi ser at reduksjonen i organisasjonsgrad som observeres i de registerbaserte anslagene, ikke går igjen i de to AKU-undersøkelsene. Det vil være statistisk usikkerhet knyttet til sammenlikning mellom spørreundersøkelser basert på tilfeldig utvalg av lønnstakere. Vi kan imidlertid avvise med rimelig sikkerhet at denne usikkerheten kan forklare så mye som 1,9 prosentpoengs forskjell, noe vi ville forventet på basis av registertallene. En nærmere gjennomgang av AKU-tallene og en vurdering av utviklingen i registerbaserte tall for 1998 må til før vi eventuelt kan komme med antakelser om hvorfor AKU ikke avspeiler den forventede svake nedgangen i organisasjonstall.

Tabell 2 Organisasjonsgrad 1994/våren 1995 og 1997/våren 1998 målt ved spørsmål i AKU 2. kvartal 1998 og ved registerbaserte anslag (Stokke 1998).

	AKU		Registerbaserte anslag	
	Andel organiserte	Antall	Andel organiserte	Antall
1994/1995	57,2	1 052 000	56,8	1 042 000
1997/1998	57,0	1 163 000	54,9	1 105 000

Tidligere undersøkelser viser at organisasjonsgraden varierer betydelig mellom ulike bransjer og sektorer. I tabell 3 viser vi hvordan organisasjonsgraden varierer i ulike sektorer, og i privat og offentlig sektor. Koding av *eier* (privat/offentlig) er basert på egenopplysninger fra arbeidstakerne, som ble spurt om hvilken eierform virksomheten de arbeider i har. Gruppen som svarer «personlig eid» eller «aksjeselskap, organisasjon eller lignende», er kodet som privat sektor, mens de som svarer kommune, fylkeskommune eller stat, er kodet som offentlig sektor.

I privat sektor er 43 prosent av lønnstakerne medlem av en arbeidstakerorganisasjon. Organisasjonsgraden i offentlig sektor er langt høyere, her oppgir 83 prosent at de er organiserte. I privat sektor finner vi at arbeidstakere innen vareproduksjon (industri, bygg og anlegg, privat el- og vannforsyning) oftere er organisert enn arbeidstakere i primærnæringer og i privat tjenesteyting. I offentlig sektor er det ingen forskjeller mellom ansatte i kommunal sektor og statlig sektor.

Sammenlikner vi organisasjonsgraden for 1998 med tilsvarende tall for 1995, ser vi at organisasjonsgraden i privat sektor er den samme, mens det er en viss økning i organisasjonsgraden i offentlig sektor. Dette siste skyldes først og fremst at organisasjonsgraden i kommunal sektor er høyere i 1998 enn i 1995. Endringene innen ulike bransjer i privat sektor er såpass små at de kan skyldes tilfeldig variasjon.<sup>6</sup> Hovedinntrykket er at det ikke har skjedd store endringer i organisasjonsmønster fra 1995 til 1998.

<sup>6</sup> Selv om det tilsynelatende er en betydelig endring i organisasjonsgrad blant ansatte i primærnæringene, er disse tallene beheftet med betydelig usikkerhet siden de er basert på et lite antall intervjuer (137 intervjuer i 1998).

Tabell 3 Andel organiserte og antall organiserte etter sektor. AKU 2. kvartal 1998 og AKU 2. kvartal 1995.

	1998			1995		
	Andel organiserte	Anslag på antall organiserte	N	Andel organiserte	Anslag på antall organiserte	N
Privat sektor i alt	43	559 000	6 156	44	498 000	6 782
- Primærnæringer	39	12 000	137	28	8 000	164
- Privat vareproduksjon*	56	260 000	2 244	58	234 000	2 451
- Privat tjenesteyting**	35	287 000	3 772	36	256 000	4 165
Offentlig sektor i alt	83	604 000	3 643	79	554 000	4 340
- Kommunal sektor	83	434 000	2 645	78	387 000	3 133
- Statlig sektor	84	170 000	998	85	167 000	1 207
Alle	57	1 163 000	9 796	57	1 052 000	11 122

\* Privat vareproduksjon består av privat ansatte innen næringsgruppene bergverk/oljeutvinning, industri, bygg og anlegg og energi- og vannforsyning.

\*\* Privat tjenesteyting består av øvrig privat sektor-aktivitet med unntak av primærnæringerne.

Størrelsen på de ulike hovedorganisasjonene varierer også etter sektor. I tabell 4 ser vi at LO har noe mer enn halvparten av de organiserte totalt. I privat sektor har LO 61 prosent av de organiserte, mens YS, AF/Akademikerne og frittstående organisasjoner er om lag jevnstore. Også i offentlig sektor er LO den største hovedorganisasjonen, med AF/Akademikerne som nummer to. Det er også en ikke ubetydelig andel (fire prosent av alle organiserte) som ikke vet hvilken hovedorganisasjon de er tilknyttet. Denne gruppen er i gjennomsnitt noe yngre enn resten av de organiserte arbeidstakerne, men skiller seg ellers ikke fra disse.

Tabell 4 Fordelingen av organiserte etter hovedorganisasjonstilknytning. AKU 2. kvartal 1998

	Privat sektor	Offentlig sektor	Totalt
LO	61	47	53
YS	12	17	15
AF/Akademikerne	11	25	18
Frittstående	11	8	9
Vet ikke	6	3	4
Total	101	100	99
N	2736	3060	5796

## Tariffavtaledekning 1998

AKU 1998 er den første arbeidskraftundersøkelsen med spørsmål om tariffavtaledekning. Denne problemstillingen er imidlertid forsøkt kartlagt gjennom andre spørreundersøkelser, blant annet Levekårsundersøkelsen 1996, som baserte seg på AKUs definisjon av sysselsatt.<sup>7</sup> Ulike undersøkelser har imidlertid vist stabil andel lønnstakere som oppgir at lønna helt eller delvis fastlegges av tariffavtale.

Tabell 5 viser svarfordelingen blant ansatte i privat sektor på spørsmålet om lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis fastsettes gjennom tariffavtale eller bare ved privat avtale.<sup>8</sup> I alt oppgir 62 prosent av lønnstakerne i privat sektor at lønna helt eller delvis fastsettes gjennom tariffavtale. Dette tilsvarer i overkant av 800 000 lønnstakere. Gruppen med tariffavtale omfatter også en ikke ubetydelig andel (ti prosent) som sier at de har en blanding av tariffavtale og privat avtale. I alt oppgir 34 prosent at de bare har privat avtale, mens to prosent sier at de ikke har noen avtale for hvordan lønna skal fastsettes eller svarer annet.<sup>9</sup> Gruppen som svarer at de ikke vet hvordan lønna fastsettes, omfatter to prosent av lønnstakerne i privat sektor.

Tabell 5 Tariffavtaledekning og antall lønnstakere som oppgir at de er dekket av tariffavtale/privat avtale. Privat sektor. AKU 2. kvartal 1998. N= 6129

	Andel	Antall
Helt eller delvis tariffavtale	62	805 000
Bare privat avtale	34	440 000
Ingen avtale	1	18 000
Annet	1	9 000
Vet ikke	2	31 000
Total	100	1 303 000

Andelen som oppgir at lønns- og arbeidsvilkår fastsettes gjennom tariffavtale skiller seg ikke vesentlig fra andre undersøkelser de siste ti årene. Anslagene på tariffavtaledekningen i privat sektor varierer fra 58 til 62 prosent i fire undersøkelser som ble gjennomført i perioden 1989 til 1996 (Nergaard 1998). Tallene fra 1998-undersøkelsen tyder dermed på at det ikke har skjedd vesentlige endringer i tariffavtaledekningen i privat sektor.

<sup>7</sup> AKU-definisjonen av sysselsatt er alle som har utført inntektsgivende arbeid av minst en times varighet i intervju-uka eller som er midlertidig fraværende fra slikt arbeid. Dette medfører at flere klassifiseres som yrkesaktive sammenliknet med undersøkelser trukket fra Arbeidstakerregisteret eller undersøkelser der intervjuobjektene selv angir om de er sysselsatte, studenter/elever, hjemmевærende osv.

<sup>8</sup> Spørsmålet lød: «Er dine lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis regulert av tariffavtale eller overenskomst, eller reguleres de kun gjennom private avtaler mellom deg og din arbeidsgiver?» En del lønnstakere svarer at de har en kombinasjon av tariffavtale/overenskomst og privat avtale/kontrakt. Disse er kodet som å ha tariffavtale. En liten gruppe svarer «annet». På basis av tidligere undersøkelser hvor denne gruppen er bedt om å klargjøre hva dette innebærer, har vi valgt å kode denne gruppen som ikke å ha tariffavtale (bare privat avtale).

<sup>9</sup> Gruppen som sier «ingen avtale» vil bli kodet som å tilhøre gruppen «ikke tariffavtale», som er det begrepet vi heretter bruker for «bare privat avtale» og «ingen avtale». Det samme gjelder den lille gruppen som sier «annet». I 1996 (Levekårsundersøkelsen) ble annet-gruppen bedt om å spesifisere, og i all hovedsak viste dette seg å være grupper med en eller annen type ikke-kollektiv avtale.

Vi så i forrige avsnitt at organisasjonsgraden varierer betydelig mellom ulike bransjer i privat sektor. I tabell 6 viser vi variasjonen i tariffavtaledekning for privat vareproduksjon (primærnæringene inkludert) og privat tjenesteproduksjon. Det er ikke store forskjeller i avtaledekning mellom privat tjenesteproduksjon (72 prosent) og privat tjenesteyting (61 prosent). Ansatte i offentlig sektor har ikke fått spørsmål om hvordan lønna fastsettes. For å få tall som sier noe om dekningsgrad totalt, forutsetter vi at alle i offentlig sektor dekkes av tariffavtale. Med dette utgangspunktet oppgir 78 prosent av lønnstakerne at de er dekket av tariffavtale.

Fra 1989 til 1998 synes det å ha vært en viss økning i avtaledekningen for privat tjenesteyting. De to undersøkelsene har imidlertid ulikt utvalg (se note 7), noe som delvis kan forklare variasjonen. Det generelle inntrykket er stabilitet, også når vi bryter ned på sektor.

Tabell 6 Prosentandel blant lønnstakere som oppgir at lønna helt eller delvis reguleres av tariffavtaledekning etter sektor. 1998, 1996 og 1989. Gruppen som svarer «vet ikke/nekter» er utelatt.

	1998		1996		1989	
	Prosentandel med tariffavtale	N	Prosentandel med tariffavtale	N	Prosentandel med tariffavtale	N
Privat sektor	63	5998	60	1146	59	2699
- Privat vareproduksjon (inkl. primærnæringene)	71	2325	66	412	67	1211
- Privat tjenesteyting	58	3673	57	703	52	1488
Offentlig sektor	(100)	-	(100)	(100)	98	1666
Total	77	9648	76	1928	73	4360

1998: AKU 2. kvartal 1998

1996: Levekårsundersøkelsen 1996

1989: Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 1989

Et gjennomgående trekk i arbeidslivet er at avtaledekningen er høyere enn organisasjonsgraden. Dette gjelder i alle sektorer, men er særlig fremtredende i privat tjenesteyting. En slik observasjon er ikke overraskende; de fleste tariffavtaler vil omfatte flere arbeidstakere enn medlemmene av de relevante arbeidstakerorganisasjonene. Samtidig tyder mye på at avtaledekningen, slik den måles ved spørreundersøkelser, er for høy. Forsøksvis oppsett basert på opplysninger fra organisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden viser at avtaledekningen i privat sektor sannsynligvis er et sted mellom 50–55 prosent (Stokke 1998b).

I tabell 7 (se neste side) viser vi avtaledekningen i privat sektor for organiserte og ikke-organiserte arbeidstakere. Blant organiserte arbeidstakere oppgir mellom 80 og 90 prosent at lønna fastsettes av tariffavtale. Andelen er klart lavere blant ikke-organiserte arbeidstakere, men også her sier en ikke ubetydelig andel at lønna helt eller delvis er fastsatt gjennom tariffavtale. Tabellen viser at i underkant av halvparten av alle uorganiserte lønnstakere oppgir at lønna helt eller delvis fastsettes gjennom tariffavtale. Tariffavtaledekningen blant henholdsvis organiserte og ikke-organiserte arbeidstakere er den samme i vareproduksjon og tjenesteproduksjon, forskjellene totalt (71 vs 58 prosent med tariffavtale) skyldes høyere andel organiserte arbeidstakere innen vareproduksjon.

Tabell 7 Prosentandel lønnstakere som oppgir at lønna helt eller delvis reguleres av tariffavtaledekning etter sektor og om de er medlem av en arbeidstakerorganisasjon eller ikke. AKU 2 kvartal 1998. Gruppen som svarer «vet ikke/nekter» er utelatt.

	Vareproduksjon		Tjenesteproduksjon		Privat sektor i alt	
	Prosentandel med tariffavtale	N	Prosentandel med tariffavtale	N	Prosentandel med tariffavtale	N
Organiserte	89	1327	81	1371	85	2299
Ikke organiserte	49	994	46	2292	47	3287
I alt	71	2321	58	3663	63	5986

Hvordan skal vi fortolke opplysningen om at nesten halvparten av de uorganiserte oppgir at lønna fastsettes gjennom tariffavtale? Vi vil forvente å finne mye av forklaringen på den antatte overrapporteringen av tariffavtaledekning blant denne gruppen. Samtidig vil tariffavtalene også gjelde uorganiserte arbeidstakere i de tilfeller hvor bedriften har inngått tariffavtale for deres yrkesgruppe.

I AKU 1998 stilte vi spørsmål til de uorganiserte om det fantes andre organiserte arbeidstakere på bedriften. Vi ønsker å bruke denne opplysningen for bedre å vurdere svarene om tariffavtaledekning, det vil si skille mellom arbeidstakere på bedrifter der det finnes arbeidstakerorganisasjoner og der det ikke finnes slike organisasjoner. I tabell 8 ser vi at om lag 19 prosent av gruppen med tariffavtale, og tolv prosent av alle lønnstakere i privat sektor, oppgir at lønna fastsettes gjennom tariffavtale samtidig som det ikke er – eller at de ikke kjenner til at det finnes – organisasjoner til stede på arbeidsplassen. Selv om ikke alle disse nødvendigvis har svart feilaktig på spørsmålet om tariffavtaledekning, tyder mye på at det er grunnlag for å anta at spørreundersøkelser overdriver formell tariffavtale-binding.

Tabell 8 Tilknytning til arbeidstakerorganisasjoner blant arbeidstakere med tariffavtale. Prosentuert med grunnlag i alle tariffavtaledekkede og med utgangspunkt i alle lønnstakere i privat sektor. AKU 2. kvartal 1998. Gruppen som svarer «vet ikke/nekter» er utelatt når det gjelder spørsmålet om tariffavtale. Prosent.

	Organisert selv/tariffavtale	Organisasjoner til stede/tariffavtale	Ikke organisasjoner eller vet ikke + tariffavtale	I alt	N
Blant gruppen med tariffavtale	58	23	19	100	3829
Av alle lønnstakere i privat sektor	37	15	12	63	5996

At en del arbeidstakere på bedrifter uten arbeidstakerorganisasjoner oppgir at lønna fastsettes gjennom tariffavtale, kan også forstås på en annen måte enn at dette er feilsvar fra personer med manglende kunnskap om hvordan lønna faktisk fastsettes. Det er ikke urimelig å anta at dette indikerer at eksisterende tariffavtaler påvirker lønnsnivå og lønnsfastsettelse utenfor det området hvor de er formelt bindene. En slik effekt kan for eksempel være at en eksisterende tariffavtale brukes som argument for lønnsnivå eller lønnsregulering også i ikke-organiserte bedrifter innen en bransje. I så måte kan tariffavtaler ha større betydning for lønnsfastsettelsen enn det man kan tro når man ser den lave formelle avtalebindingen i en del bransjer (for eksempel varehandel). Samtidig behøver ikke dette å bety at bedriftene følger andre deler av tariffbestemmelsene (overtid, arbeidstid osv). Vi kommer tilbake til diskusjonen om tariffavtalenes «spredningseffekt» senere i dette notatet.

## Skriftlig arbeidskontrakt

Arbeidsmiljøloven fastslår at alle lønnstakere skal ha skriftlig arbeidskontrakt. Tidligere undersøkelser, blant annet Levekårsundersøkelsen 1996, viser likevel at en ikke ubetydelig andel av lønnstakerne i privat sektor oppgir at de ikke har arbeidskontrakt. Tabell 9 viser at det ikke har skjedd vesentlige endringer i andelen med arbeidskontrakt fra 1996 til 1998, selv om tallene tyder på en viss økning blant ansatte i privat sektor.

Tabell 9 Prosentandel blant lønnstakere som oppgir at de har skriftlig arbeidskontrakt etter sektor. Levekårsundersøkelsen 1996 og AKU 2. kvartal 1998. «Vet ikke»-gruppen er tatt ut.

	1998		1996	
	Prosentandel med skriftlig arbeidskontrakt	N	Prosentandel med skriftlig arbeidskontrakt	N
I alt	85	9736	82	1938
- Privat sektor	79	6116	75	1164
- Offentlig sektor	95	3620	94	774

Hvordan varierer omfanget av arbeidskontrakter mellom grupper med ulik tilknytning til kollektiv regulering av lønns- og arbeidsvilkår? I tabell 10 ser vi at andelen med arbeidskontrakt varierer betydelig mellom grupper med nær og mindre nær tilknytning til de kollektive institusjoner/reguleringer i arbeidslivet. Grupperingen tar utgangspunkt i grupperingene fra tabell 8. Andelen med skriftlig arbeidskontrakt er lavest blant gruppen uten tariffavtale og blant gruppen som oppgir at lønna fastsettes ved tariffavtale uten at det er noen arbeidstakerorganisasjoner til stede på arbeidsplassen. Den lille gruppen som sier at de ikke vet om lønna fastsettes gjennom tariffavtale/ikke, oppgir oftest at de ikke har kontrakt.

Tabell 10 Prosentandel blant lønnstakere som oppgir at de har skriftlig arbeidskontrakt etter tilknytning til arbeidstakerorganisasjoner/tariffavtale. Privat sektor. AKU 2. kvartal 1998. «Vet ikke»-gruppen er tatt ut.

	Prosentandel med skriftlig arbeidskontrakt	N
Organisert + tariffavtale	92	2283
Organisasjoner på arbeidsplassen + tariffavtale	82	832
Ikke organiserte på arbeidsplassen (nei/vet ikke) + tariffavtale	69	675
Ikke tariffavtale	68	2148
Vet ikke om man har tariffavtale	59	122
I alt	79	6060

## 4 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning etter trekk ved arbeidstakeren

Vi vil se nærmere på hvordan organisasjonsgrad og tariffavtaledekning varierer mellom ulike arbeidstakergrupper. Disse deles inn i tre hovedgrupper. Trekk ved arbeidstakeren er tema for avsnitt to (alder, utdanning og kjønn).<sup>10</sup> I avsnitt tre og fire ser vi på hvordan organisasjonsgrad og tariffavtaledekning varierer etter trekk ved arbeidsforholdet (arbeidstid, fast/midlertidig tilsetning, ansiennitet) og trekk ved bedriften (bedriftsstørrelse, næring og fylke).

I tabell 11 ser vi at organisasjonsgraden øker med alder; først i gruppen fra 30 år og oppover finner vi en organisasjonsgrad lik gjennomsnittet for befolkningen. De yngste aldersgruppene, det vil si arbeidstakere under 25 år, skiller seg ut med særlig lav organisasjonsgrad. Fra tidligere undersøkelser vet vi at deler av denne sammenhengen, men ikke hele, forsvinner når vi kontrollerer for yrkestilhørighet.<sup>11</sup> Vi ser også at det *ikke* er en tilsvarende sammenheng mellom alder og tariffavtaledekning. Både totalt og i privat sektor oppgir yngre arbeidstakere like ofte som andre at lønns- og arbeidsvilkår fastsettes gjennom tariffavtale. Dette betyr at vi forventer å finne en overvekt av gruppen «uorganiserte med tariffavtale» blant de yngste.

Tallene for 1998 viser at kvinner oftere er organisert enn menn. I 1995 var det ingen forskjeller mellom kvinner og menn, i 1998 er det fem prosentpoengs forskjell i organisasjonsgrad. Bryter vi ned tallene på privat og offentlig sektor, finner vi at det er stabile forskjeller i organisasjonsgrad mellom kvinner og menn i privat sektor. Her er det fortsatt slik at menn oftere enn kvinner er medlem av en arbeidstakerorganisasjon (jf tall fra 1995-undersøkelsen). Endringene i totaltallene skyldes først og fremst økt organisasjonsgrad blant kvinner i offentlig sektor.

Kvinner får noe oftere enn menn lønna fastsatt gjennom tariffavtale, dette gjelder både totalt og når vi bare ser på privat sektor. Det siste kan virke noe overraskende når vi vet at kvinner i privat sektor sjeldnere enn menn er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. Vi må spørre om det blant kvinner i privat sektor faktisk er en betydelig gruppe som omfattes av tariffavtaler uten å være organisert, eller om dette delvis tilskrives mistolkninger av hva «tarifflønn» er eller manglende kjennskap til hvordan lønna fastsettes.

Totalt øker organisasjonsgraden med utdanningsnivå. I privat sektor er det gruppen med lengre utdanning på universitet og høyskole som oftere enn andre er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. I offentlig sektor ser vi en generell tendens til at organisasjonsgraden øker med utdanningens lengde.

<sup>10</sup> På grunn av omlegginger i Standard for yrkesstatus finnes det høsten 1998 ikke opplysninger om yrke og sosial status i arbeidskraftundersøkelsene for 1997 og 1998.

<sup>11</sup> Unge har oftere en mindre fast tilknytning til arbeidsmarkedet ved at de oftere oppgir hovedsakelig å være elever/studententer – det vil si at yrkesaktivitet ikke er deres hovedbeskjeftigelse.



Tabell 11 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning etter alder, kjønn og utdanning. Alle, privat og offentlig sektor. Gruppen som svarer vet ikke/nekter er tatt ut. AKU 2. kvartal 1998.

	Organisasjonsgrad						Tariffavtaledekning			
	Prosent			N			Prosent		N	
	Alle	Privat sektor	Offentlig sektor	Alle	Privat sektor	Offentlig sektor	Alle	Privat sektor	Alle	Privat sektor
<b>Alder</b>										
- 16 til 24 år	23	19	41	936	765	170	72	66	867	696
- 25-29 år	49	40	72	1374	989	385	74	64	1354	968
- 30-34 år	57	45	83	1398	934	464	74	61	1382	917
- 35-39 år	61	47	87	1320	829	491	76	62	1308	814
- 40-49 år	67	50	89	2353	1297	1056	79	63	2332	1276
- 50-64 år	69	52	91	2279	1265	1014	80	65	2268	1253
- 65 år og mer	55	37	76	140	77	63	72	48	139	76
<b>Kjønn</b>										
- Menn	55	46	84	4918	2415	2503	69	60	4831	2324
- Kvinner	60	37	83	4882	3741	1140	84	69	4819	3676
<b>Utdanning</b>										
Grunnskole	49	40	75	1296	937	359	77	69	1258	898
Videregående skole, nivå 1	55	42	81	2088	1358	730	78	67	2054	1322
Videregående skole, nivå 2	54	45	80	3384	2446	937	76	67	3333	2393
Univ./høgskole nivå 1 og 2 (t.o.m. 4 år)	65	39	88	2429	1117	1312	78	52	2409	1097
Univ./høgskole nivå 3 og 4 (5 år og mer)	76	60	90	559	257	302	74	45	558	255

Når det gjelder avtaledekning i privat sektor, er det særlig gruppen med utdanning på universitets- og høgskolenivå som skiller seg ut med lavere avtaledekning. Dette er som forventet. Samtidig betyr det store antallet høyere utdannede med jobb i offentlig sektor, at det for norsk arbeidsliv totalt sett ikke er noen forskjeller i avtaledekning mellom utdanningsgruppene.

Vi har sett at avviket mellom organisasjonsgrad og avtaledekning er særlig stort blant kvinner i privat sektor og blant yngre arbeidstakere. Figur 1 viser andelen som er dekket av tariffavtale fordelt på tre grupper;

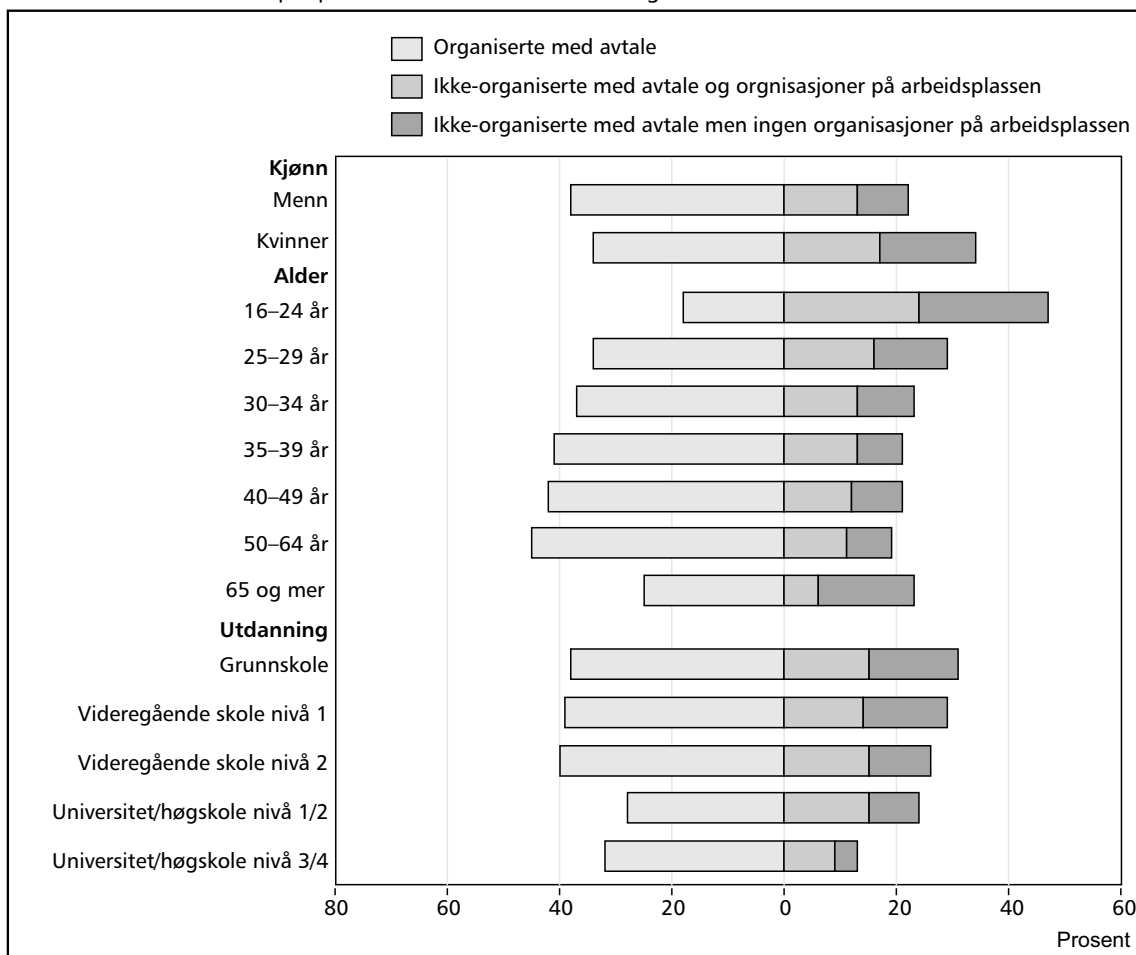
- organiserte
- uorganiserte som oppgir at det er organisasjoner til stede på arbeidsplassen
- uorganiserte som sier at det *ikke* er organiserte til stede eller som *ikke vet* dette

Vi er interessert i å se på fordelingen mellom organiserte arbeidstakere med tariffavtale og uorganiserte som tilsynelatende dekkes av tariffavtaler. Videre er vi opptatt av å se *hvor* man finner betydelige grupper arbeidstakere som oppgir at de dekkes av tariffavtale uten at det synes å være fagforeninger til stede på arbeidsplassene. Det er to grunner til å rette søkelyset mot denne gruppen. For det første antar vi at survey-undersøkelser måler for *høy* avtaledekning og at deler av feilkildene ligger i svarene fra denne gruppen. For det andre er denne

gruppen eksempel på at tariffavtalene sannsynligvis når bredere enn sitt formelle dekningsområde. Hvem som nås av tariffavtaler på denne måten, og hvor disse arbeider, er derfor interessant.

I figur 1 ser vi at det særlig er blant unge arbeidstakere at man finner en stor andel uorganiserte som dekkes av avtaler. Her er det også mange som oppgir at det ikke finnes (eller at de ikke vet om det finnes) organisasjoner på arbeidsplassen. Vi ser også at kvinner oftere enn menn omfattes av tariffavtaler de selv ikke er part i gjennom et organisasjonsmedlemskap.

Figur 1 Tariffavtaledekning og organisasjonstilknytning blant ulike grupper arbeidstakere. Andelen som oppgir å være dekket av tariffavtale uten å være medlem av en arbeidstakerorganisasjon til høyre for midtaksen. Gruppen som svarer vet ikke/nekter på spørsmålet om tariffavtaledekning er utelatt. Privat sektor.



## 5 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning etter kjennetegn ved arbeidsforholdet

Tidligere undersøkelser har vist at det er store variasjoner i organisasjonsgrad mellom grupper med nær og mindre nær tilknytning til arbeidsmarkedet og til nåværende arbeidsgiver. Når det gjelder tariffavtaledekning, tyder tidligere undersøkelser på mindre variasjon langs disse variablene (Nergaard 1998).

Tabell 12 viser at vi finner lav organisasjonsgrad blant grupper som er «hovedsakelig ikke yrkesaktive» (dvs studenter, hjemmевærende og så videre med lønnet arbeid i intervju-uka), gruppen med kort deltid, arbeidstakere uten avtale om arbeidstid, midlertidig ansatte og gruppen med kort ansiennitet hos sin nåværende arbeidsgiver. Sammenlikner vi med tilsvarende spørsmål i 1995 (Nergaard 1996), finner vi et svært stabilt mønster når det gjelder organisasjonsmedlemskap. Det eneste unntaket er at organisasjonsgraden i offentlig sektor synes å ha gått noe opp for gruppene med den mest marginale tilknytningen til arbeidsmarkedet. Dette er gjennomgående ganske små grupper, og tallene er derfor usikre. Man kan imidlertid spørre om den økte organisasjonsgraden i offentlig sektor (se tabell 3) kan skyldes at organisasjonene rekrutterer bedre/mer bevisst blant grupper som er på vei inn i arbeidsmarkedet eller som bare har en marginal tilknytning.

Når det gjelder tariffavtale, er det bare gruppen som i hovedsak ikke er yrkesaktive og gruppen uten noen avtale om arbeidstid som skiller seg ut med klart lavere tariffavtaledekning enn gjennomsnittet. Tidligere undersøkelser har vært basert på langt færre intervjuer og har også hatt andre spørsmål om respondentens bakgrunn og tilknytning til arbeidslivet. Men både tallene for privat sektor og hovedmønsteret samsvarer godt med det vi fant i Levekårsundersøkelsen 1996 (Nergaard 1998).

Vi vil videre undersøke hvilken tilknytning til arbeidstakerorganisasjonene gruppen med tariffavtale har; er de selv organisert, er det fagforeninger til stede eller er det ikke tegn til kollektive aktører på bedriften?

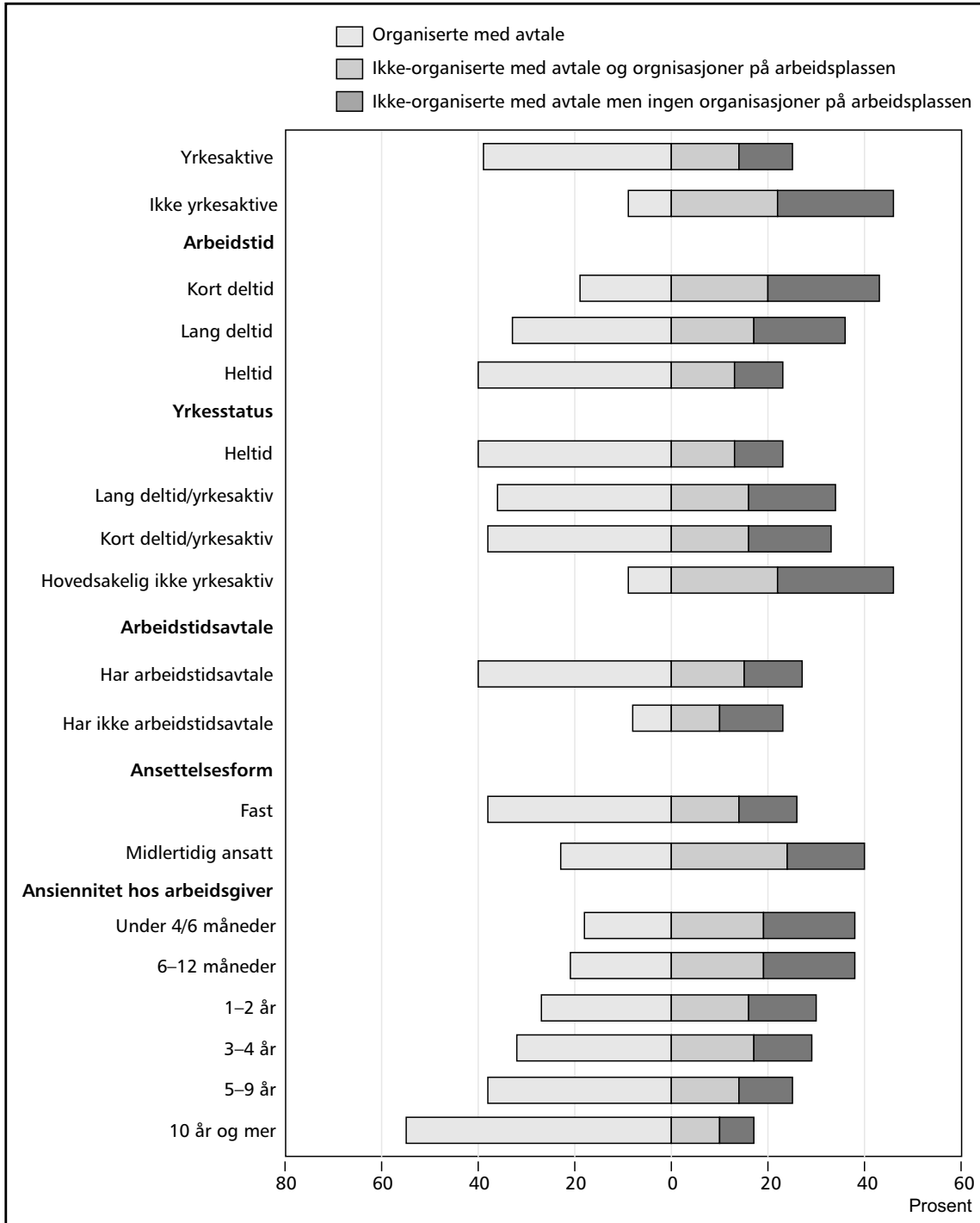
Figur 2 viser stor variasjon i andelen som omfattes av tariffavtale uten selv å være organisert. Blant dem som i hovedsak betrakter seg som ikke yrkesaktive, oppgir en betydelig andel at de dekkes av tariffavtale (56 prosent), men bare om lag ti prosent er organisert. Også blant andre deltidsarbeidende er det mange som berøres av tariffavtaler uten at de selv er medlem av noen arbeidstakerorganisasjon. Blant gruppen uten skriftlig arbeidsavtale, blant midlertidig ansatte og blant arbeidstakere med kort ansiennitet hos arbeidsgivere, er det flere uorganiserte enn organiserte med tariffavtale. Variasjonen i avtaledekning er i hovedsak ikke stor (se ovenfor). Tariffavtalene synes dermed å være inkluderende når det gjelder mer marginale grupper på arbeidsmarkedet. Samtidig tyder mye på at denne gruppen kan være kilde til en del feilsvar; de har et mer margintalt forhold til sin arbeidsgiver, noe som også gjør det rimelig å forvente usikkerhet og feiloppfatninger omkring spørsmålet om bedriften er tariffbundet eller ikke.

Tabell 12 Prosentandel lønnstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon og andel lønnstakere som får sin lønn fastsatt ved tariffavtale. Etter tilknytning til arbeidsmarkedet. Alle, privat sektor og offentlig sektor. AKU 2. kvartal 1998

	Organisasjonsgrad						Tariffavtaledekning			
	Prosent			N			Prosent		N	
	Alle	Privat sektor	Offentlig sektor	Alle	Privat sektor	Offentlig sektor	Alle	Privat sektor	Alle	Privat sektor
<b>Hovedtilknytning</b>										
Yrkesaktiv	61	46	86	9088	5653	3434	77	64	8992	5552
Hovedsakelig ikke yrkesaktiv	20	12	43	708	502	206	69	56	655	448
<b>Arbeidstid</b>										
Heltid	60	47	88	7097	4755	2341	75	63	7029	4685
Lang deltid	59	36	82	1403	663	740	85	68	1382	639
Kort deltid	37	21	62	1192	671	521	78	62	1132	611
<b>Arbeidstid/ hovedtilknytning</b>										
Heltid	60	47	88	7178	4807	2370	75	63	7110	4737
Lang deltid, hovedsakelig yrkesaktiv	62	39	84	1310	600	710	86	70	1294	581
Kort deltid, hovedsakelig yrkesaktiv	60	43	73	600	246	354	88	72	588	234
Deltid, hovedsakelig ikke yrkesaktiv	20	12	43	708	502	206	69	56	655	448
<b>Ansettelsesform</b>										
Fast ansatt	59	44	89	9172	5636	3535	76	63	9045	5505
Midlertidig ansatt	39	26	52	610	510	100	82	63	587	486
Avtale om arbeidstid										
Ja	60	45	85	8836	5697	3138	79	66	8726	5584
Nei	22	18	44	962	458	504	43	32	922	415
<b>Ansiennitet hos arbeidsgiver<sup>12</sup></b>										
Ansatt i 1998 (under 4/6 mnd.)	30	24	48	799	601	198	68	57	750	550
Mindre enn ett år (4/6–12 mnd.)	39	27	66	960	633	327	73	59	934	606
1–2 år	44	34	69	1566	1073	492	70	57	1542	1049
3–4 år	51	36	81	1178	779	399	74	61	1158	758
5–9 år	64	45	91	1710	975	735	78	62	1701	964
10 år og mer	75	61	95	3563	2082	1481	83	71	3543	2062
<b>Alle</b>	57	43	83	9650	6156	3643	77	63	9800	6000

<sup>12</sup> Det er ikke opplysninger om hvilken måned våren 1998 intervjuene er fortatt, noe som gjør at vi ikke kan beregne ansiennitet nøyaktig. Vi har skilt mellom dem som er ansatt i 1998, og dem som er ansatt i 1997 og samtidig har mindre enn ett års ansiennitet. For gruppen som er ansatt før 1997 er det ikke spurt om hvilken måned man ble ansatt. Dette betyr at anslagene for ansiennitet vil være noe unøyaktige.

Figur 2 Tariffavtaledekning og organisasjonstilknytning blant arbeidstakere med ulik tilknytning til arbeidsmarkedet. Andelen som oppgir å være dekket av tariffavtale uten å være medlem av en arbeidstakerorganisasjon til høyre for midtaksen. Gruppen som svarer vet ikke/nekter på spørsmålet om tariffavtaledekning er utelatt. Privat sektor.



Det er rimelig å vente at omfanget av skriftlige arbeidskontrakter varierer etter denne typen kjennetegn ved arbeidsforholdet. I tabell 13 viser vi andelen med skriftlig arbeidskontrakt etter ulike typer tilknytning til arbeidslivet. Det er særlig gruppen «ikke yrkesaktive» og gruppen uten noen avtale om arbeidstid som skiller seg ut ved sjelden å ha skriftlig arbeidskontrakt. Det er ikke overraskende at det er en stor andel av gruppen uten noen form for avtalt arbeidstid som også oppgir at de ikke har skriftlig arbeidskontrakt.

Gruppen med kort ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver skiller seg ut ved noe sjeldnere å oppgi skriftlig arbeidskontrakt, men det er ikke store forskjeller mellom grupper med kort og lang ansiennitet.

Tabell 13 Prosentandel lønnstakere med skriftlig arbeidskontrakt, som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon og andel lønnstakere som får sin lønn fastsatt ved tariffavtale. Etter tilknytning til arbeidsmarkedet. Alle, privat sektor og offentlig sektor. AKU 2. kvartal 1998.

	Prosentandel med skriftlig arbeidskontrakt	N
<b>Hovedtilknytning</b>		
Yrkesaktiv	87	9033
Hovedsakelig ikke yrkesaktiv	56	700
<b>Arbeidstid</b>		
Heltid	87	7053
Lang deltid	85	1399
Kort deltid	68	1177
<b>Arbeidstid/hovedtilknytning</b>		
Heltid	87	7048
Lang deltid, hovedsakelig yrkesaktiv	87	1306
Kort deltid, hovedsakelig yrkesaktiv	84	598
Deltid, hovedsakelig ikke yrkesaktiv	56	700
<b>Ansettelsesform</b>		
Fast ansatt	86	8773
Midlertidig ansatt	74	962
<b>Avtale om arbeidstid</b>		
Ja	88	9117
Nei	39	601
<b>Ansiennitet hos arbeidsgiver*</b>		
Ansatt i 1998 (under 4/6 mnd.)	73	805
Mindre enn ett år (4/6–12 mnd.)	81	956
1–2 år	83	1568
3–4 år	85	1171
5–9 år	88	1696
10 år og mer		3518
<b>Alle</b>	85	9737

\* Se note 12.

## 6 Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning etter kjennetegn ved bedriften

Kjennetegn ved bedriften påvirker sjansen for å være organisert og å ha tariffavtale. I norsk arbeidsliv er det store forskjeller mellom de høyt og de lavt organiserte sektorene. I noen grad kan det samme sies om tariffavtaledekning, selv om forskjellene her er langt mindre (Nergaard 1998). Tidligere undersøkelser har vist at bedriftsstørrelse har sterk sammenheng med avtaledekning.

I tabell 14 ser vi at det fortsatt er meget store variasjoner mellom bransjene når det gjelder organisasjonsgrad blant arbeidstakerne. Andelen er lavest innen varehandel (detalj-

Tabell 14 Prosentandel lønnstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon og andel lønnstakere som får sin lønn fastsatt ved tariffavtale. Etter sektor og bransje<sup>13</sup>. AKU 2. kvartal 1998. Gruppen som svarer vet ikke/nekter er utelatt.

	Organisasjonsgrad	N	Tariffavtaledekning	N
<b>Sektor</b>				
Privat vareproduksjon	55	2381	71	2325
Privat tjenesteyting	35	3772	59	3673
Offentlig sektor	83	3643	(100)	-
<b>Bransje</b>				
Offentlig administrasjon	87	708	100	708
Undervisning/forskning	82	943	97	943
Offentlig forretningsdrift*	81	355	94	357
Helse	81	1090	97	1090
Bank	76	229	83	229
Sosial	70	769	96	764
Oljeutvinning/industri	61	1705	77	1662
Privat transport (unntatt post/tele)	52	447	66	440
Bygg og anlegg, privat el./kraft	47	623	65	613
Annen privat tjenesteyting	46	342	65	331
Primærnæringer	42	147	56	144
Forretningsmessig tjenesteyting	33	706	44	688
Hotell- og restaurantdrift	28	297	70	284
Detaljhandel	23	750	63	721
Engroshandel, agenturhandel, motorkjøretøyer	20	684	44	672
Total	57	9800	78	9650

\* Hele post/tele + offentlig eier innen transport for øvrig, elektrisitets- og vannforsyning og kloakk og renovasjon.

<sup>13</sup> Standard for næringsgruppering er lagt om fra 1995-undersøkelsen til 1998-undersøkelsen. For å kunne sammenlikne med AKU 1995 har vi i hovedsak beholdt samme prinsipp for koding av bransje. Forskning er kodet sammen med undervisning til tross for at dette nå er del av forretningsmessig tjenesteyting. Post og tele- (forts. neste side)

og engros/agentur/motorkjøretøyer) og hotell- og restaurantdrift, som har en organisasjonsgrad på under 30 prosent. Høyest organisasjonsgrad finner vi i en del offentlig sektor-baserte næringer (dvs sektorer som domineres av offentlig drift) og blant ansatte i banknæringen.

Det er bare små endringer i tallene fra 1995 (Nergaard 1996). Unntak er en nedgang innen bygg- og anleggsbransjen. Mulige forklaringer kan være økt sysselsetting og mange «nye» ansatte i byggenæringen.

Tariffavtaledekningen varierer betydelig, også i privat sektor. Den er lavest innen bransjer som forretningsmessig tjenesteyting og engros-handel (inkl. handel i tilknytning til motorkjøretøyer) og høyest innen bank. Her følger tariffavtaledekningen mønsteret i organisasjonsgrad. Enkelte næringer har lav organisasjonsgrad og middels høy tariffavtaledekning. Dette gjelder for eksempel varehandel og hotell- og restaurantsektoren. Her vil det derfor være betydelig innslag av uorganiserte som dekkes av tariffavtale.

Hvordan er så fordelingen mellom ulike hovedorganisasjoner innen de ulike bransjene? I tabell 15 ser vi bare på organiserte, og viser fordelingen mellom LO og andre

Tabell 15 Organiserte lønnstakere etter hovedorganisasjonstilknytning i ulike bransjer. AKU 2. kvartal 1998.

	LO	Andre i alt	YS	AF, Akademikerne	Frittstående	Vet ikke hvilken hovedsammenslutning	I alt	N
Primærnæringer	(46)	(46)				(8)	100	64
Oljeutvinning/industri	75	21	6	8	7	4	100	1071
Bygg og anlegg	75	22				(4)	100	294
Engroshandel, agenturhandel, motorkjøretøyer	67	27				(6)	100	147
Detaljhandel	73	20				(7)	100	192
Hotell- og restaurantdrift	79	(15)				(6)	100	90
Privat transport	48	43				(7)	100	238
Bank og forsikring	(11)	84	64			(5)	100	176
Forretningsmessig tjenesteyting	39	57		27		(5)	100	233
Offentlig forretningsdrift*	81	17				(2)	100	294
Offentlig administrasjon	48	51	25	20	6	(2)	100	616
Undervisning/forskning	31	66	8	40	18	(3)	100	776
Helse- og veterinærtjenester	31	64	24	36	4	(4)	100	889
Sosial tjenesteyting og velferdsarbeid	66	28				(6)	100	549
Annen privat tjenesteyting	55	42				(3)	100	165
Total	53	42	15	18	10	(4)	100	5794

\* Hele post/tele + offentlig eier innen transport for øvrig, elektrisitets- og vannforsyning og kloakk og renovasjon

(forts. fra forrige side) tjenester er i sin helhet definert som offentlig forretningsdrift. På enkelte områder vil det likevel være avvik. Det viktigste er at vedlikehold av/salg i tilknytning til motorkjøretøyer er kodet sammen med engrosvirksomhet. I den nye næringsstandard er det også foretatt visse endringer i gruppering mellom offentlig forvaltningsdrift og sektorer som helse, sosial og undervisning. Se SSB (1994): Standard for næringsgruppering, side 10–11 for nærmere gjennomgang av dette.



organisasjoner samlet. Vi presenterer imidlertid tall for (de) enkelte hovedorganisasjoner der datamaterialet tillater dette.

Tabell 15 viser at LO fortsatt dominerer i de fleste bransjer i privat sektor. Unntak er bank og forsikring, der YS dominerer, og forretningsmessig tjenesteyting. LO står også sterkt innen sosial tjenesteyting og offentlig forretningsdrift. Innen forskning/undervisning og helsesektoren dominerer de andre organisasjonene, og AF/Akademikerne står sterkest. Her er det imidlertid viktig å minne om den store variasjonen mellom bransjer både når det gjelder organisasjonsgrad og i antall sysselsatte. I en bransje som hotell- og restaurantdrift utgjør organiserte lønnstakere ingen stor gruppe, mens den samme gruppen omfatter mange personer innen næringer som olje/industri eller helse- og veterinærtjenester.

Tidligere undersøkelser har vist sterk sammenheng mellom bedriftsstørrelse og organisasjonsgrad og tariffavtaledekning. Små bedrifter i privat sektor berøres i minst grad av kollektive partsforhold. Tabell 16 viser at organisasjonsgraden øker fra 19 prosent til 69 prosent når man sammenlikner svært små bedrifter (under fem ansatte) og bedrifter med mer enn 200 ansatte. Organisasjonsgraden øker jevnt med bedriftsstørrelse. I offentlig sektor er det nesten ingen forskjeller mellom små og store arbeidsplasser. Det kan imidlertid reises spørsmål ved hva bedriftsstørrelse refererer til i offentlig sektor; virksomhet, arbeidsplass eller noe midt imellom?

Vi finner en tilsvarende økning i tariffavtaledekning etter bedriftsstørrelse. Her er imidlertid økningen mindre markant, og det er særlig ansatte i de aller minste bedriftene som sjelden har tariffavtale.

Tabell 16 Prosentandel lønnstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon og andel lønnstakere som får sin lønn fastsatt ved tariffavtale. Etter bedriftsstørrelse. Total, privat og offentlig sektor. AKU 2. kvartal 1998.

	Organisasjonsgrad						Tariffavtaledekning			
	Prosent			N			Prosent		N	
	Totalt	Privat sektor	Offentlig sektor	Totalt	Privat sektor	Offentlig sektor	Totalt	Privat sektor	Totalt	Privat sektor
Bedriftsstørrelse										
1–5 ansatte	27	19	80	939	801	138	44	35	924	784
6–9 ansatte	38	23	84	1322	968	354	67	55	1293	938
10–19 ansatte	49	32	80	1326	834	492	74	60	1299	807
20–49 ansatte	61	42	86	1878	1017	861	81	66	1846	984
50–100 ansatte	67	55	85	1179	683	496	83	72	1167	670
100–199 ansatte	70	60	88	856	543	312	83	73	847	535
Over 200 ansatte	75	69	84	2131	1236	895	88	79	2111	1215
Total	57	43	84	9899	6156	3643	76	63	9650	6000

Hvilken sammenheng er det mellom region og organisasjonsgrad? I tabell 17 ser vi på variasjonen i organisasjonsgrad (totalt) og tariffavtaledekning (privat sektor) mellom ulike fylker. Organisasjonsgraden varierer fra rundt 50 prosent i Vestfold og Oslo til 65–67 prosent i fylkene med høyest organisasjonsgrad (Nord-Norge, Oppland og Trøndelagsfylkene). Mønsteret er det samme som vi fant i 1995. Organisasjonsgraden i privat sektor varierer om lag etter samme mønster som for arbeidslivet totalt. Ulik organisasjonsgrad kan skyldes flere forhold; variasjoner i politiske holdninger, ulik bedrifts- og næringsstruktur, ulikt omfang av «marginalt» arbeid og for eksempel at organisasjonsarbeid (inkludert medlemsverving) er vanskeligere i storbyene.

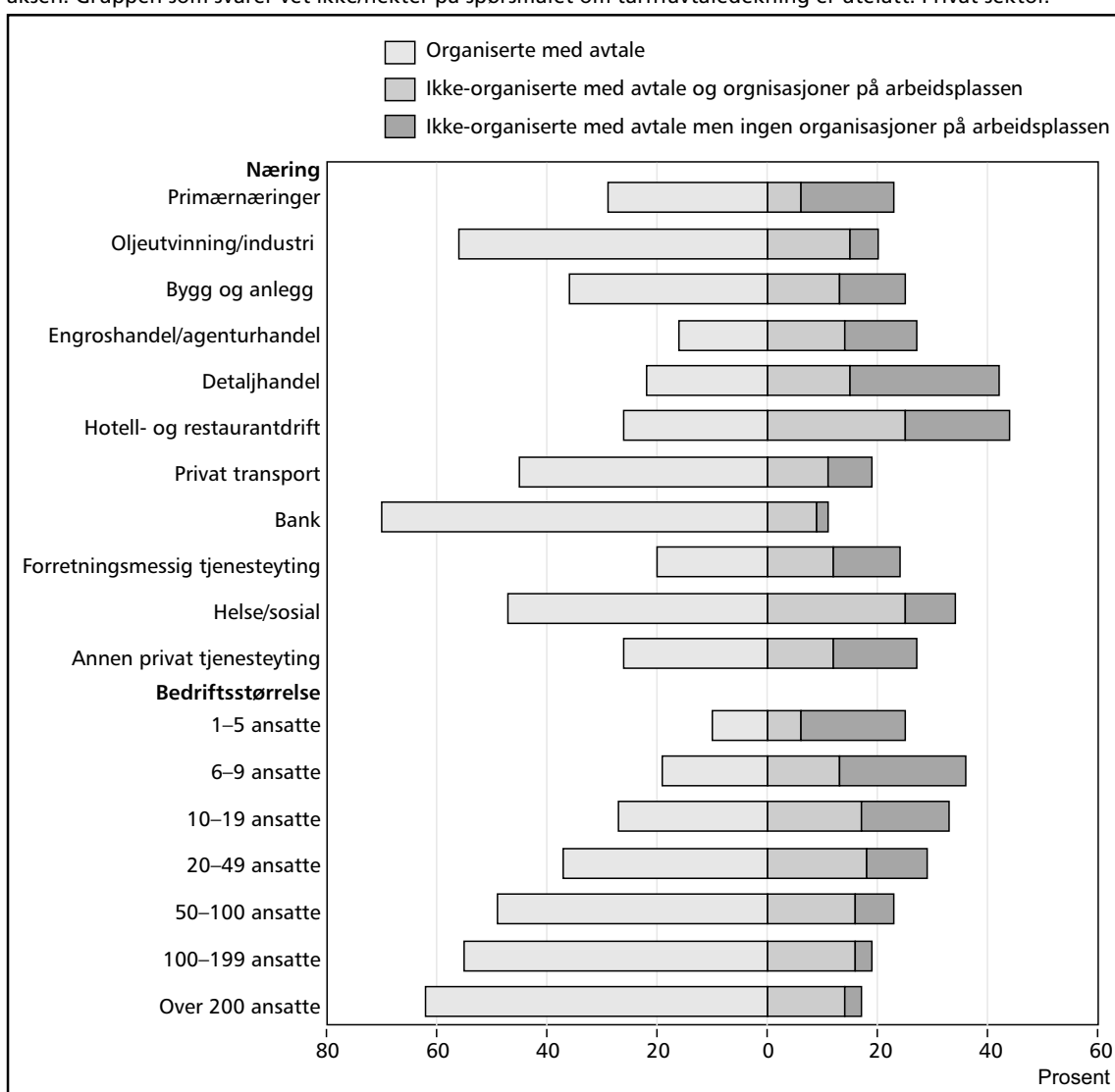
Tariffavtaledekningen totalt varierer ikke så mye mellom ulike deler av landet. Ser vi derimot bare på privat sektor, finner vi en forskjell på 20–25 prosentpoeng fra Oslo og Akershus (som skiller seg ut med særlig lav avtaledekning i privat sektor) til Nordland, Telemark og Sogn og Fjordane. Det er sterk korrelasjon mellom organisasjonsgrad og avtaledekning, både totalt og i privat sektor.

Tabell 17 Prosentandel lønnskakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon og andel lønnskakere som får sin lønn fastsatt ved tariffavtale. Alle og privat sektor. Etter fylke. AKU 2. kvartal 1998.

	Organisasjonsgrad		Avtaledekning		Organisasjonsgrad		Avtaledekning	
	Alle	Privat sektor	Alle	Privat sektor	N- Alle	N - Privat sektor	N - Alle	N - Privat sektor
Nord-Trøndelag	67	48	82	66	269	140	267	139
Nordland	65	51	85	74	566	316	560	309
Sør-Trøndelag	65	52	81	69	673	403	663	393
Oppland	64	50	80	67	404	247	395	238
Finnmark	64	49	83	68	280	141	277	139
Troms	62	45	82	64	343	171	337	166
Sogn og Fjordane	61	49	87	78	311	180	304	171
Telemark	61	47	83	73	317	196	314	193
Hedmark	61	43	79	63	388	214	384	210
Møre og Romsdal	59	46	77	66	510	329	503	321
Hordaland	56	44	78	68	801	546	786	531
Østfold	56	41	74	62	510	344	497	331
Aust-Agder	56	39	77	64	312	197	310	196
Akershus	55	38	71	54	941	596	937	591
Buskerud	54	41	74	60	497	324	486	313
Rogaland	53	43	72	62	796	580	785	569
Vest-Agder	52	37	76	65	371	247	358	233
Oslo	50	36	69	53	1063	696	1044	676
Vestfold	49	34	74	60	448	289	443	284
Total	57	43	77	63	9800	6156	9650	6003

Vi ønsker også her å se på hvordan de avtaledekkede lønnsstakerne fordeler seg på organiserte, uorganiserte på bedrifter med fagforeninger og arbeidstakere på bedrifter uten fagforeninger til stede. Vi ser i figur 3 at særlig detaljhandelen og hotell- og restaurantbransjen preges av at tariffavtalene synes å nå langt bredere enn til de organiserte arbeidstakerne. Det samme kan til en viss grad sies å gjelde helse- og sosialsektoren (private foretak) og annen privat tjenesteyting. Tariffavtalene synes også å påvirke lønnsfastsettelsen for uorganiserte i små bedrifter; i bedrifter med under ti ansatte er det langt flere uorganiserte enn organiserte arbeidstakere som oppgir at de får lønna fastlagt gjennom tariffavtale.

Figur 3 Tariffavtaledekning og organisasjonstilknytning blant arbeidstakere i ulike bransjer og bedrifter. Andelen som oppgir å være dekket av tariffavtale uten å være medlem av en arbeidstakerorganisasjon til høyre for midtaksen. Gruppen som svarer vet ikke/nekter på spørsmålet om tariffavtaledekning er utelatt. Privat sektor.

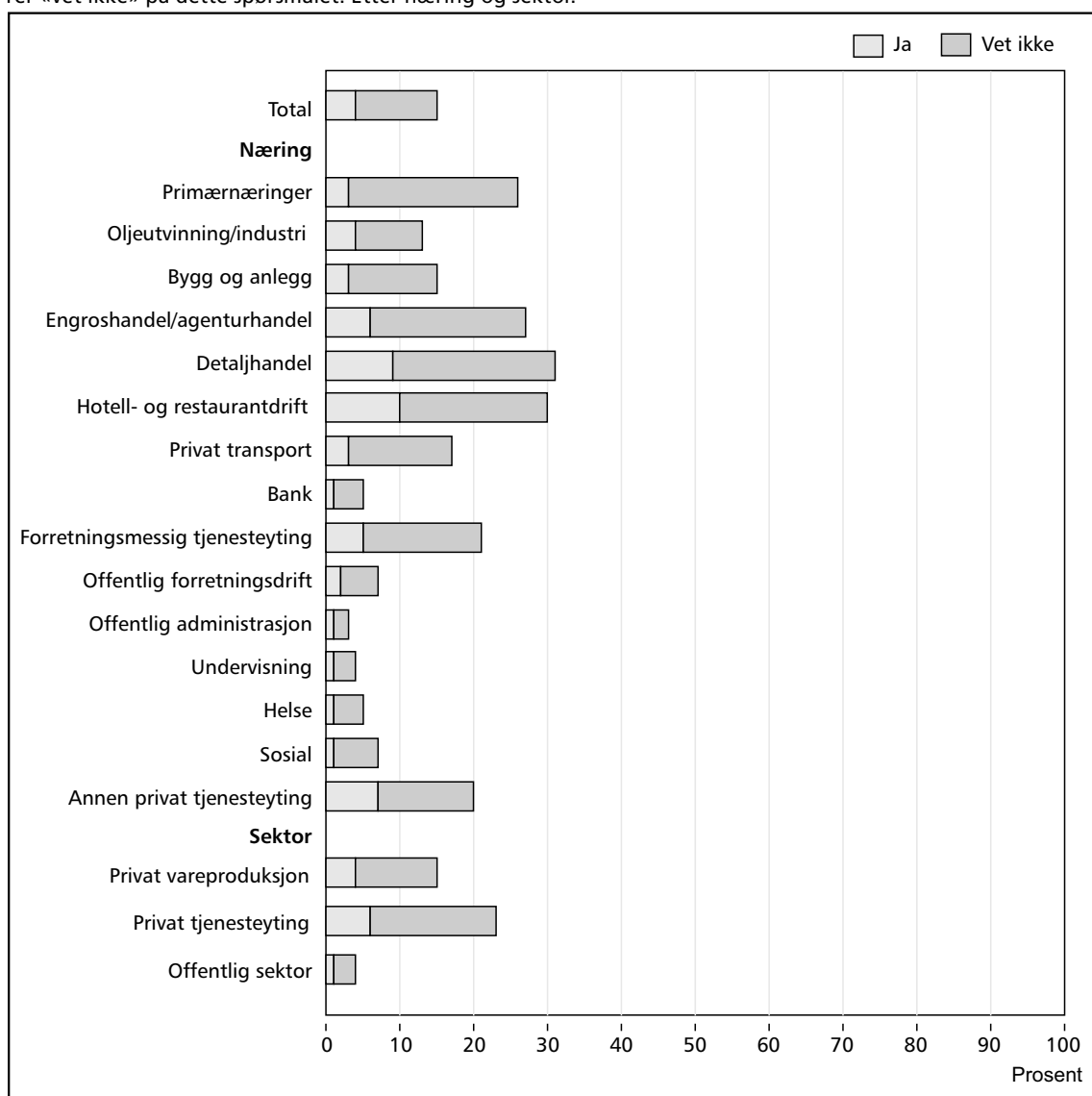


## Arbeidsgivers holdning til arbeidstakerorganisering

Vi spurte også uorganiserte arbeidstakere om arbeidsgivers holdning til arbeidstakerorganisasjoner. Det er bare et lite mindretall (fire prosent) blant norske arbeidstakere som oppgir at arbeidsgiver er negativ til fagorganisasjoner. Det er imidlertid en ikke ubetydelig andel, elleve prosent, som oppgir at de «ikke vet». Det er dermed i alt 15 prosent av lønnstakerne som ikke avviser at arbeidsgiver er negativ til organisering. Vi velger her å presentere denne andelen etter næring, sektor og så videre; det vil si gruppen som svarer «ja» eller «vet ikke» på spørsmålet.

Andelen som sier at arbeidsgiver er motstander av arbeidstakerorganisasjoner er høyest innen detaljhandel og hotell- og restaurantdrift. I disse næringene sier en av ti ansatte at arbeidsgiver er negativ til at arbeidstakerne organiserer seg, og gruppen som ikke svarer

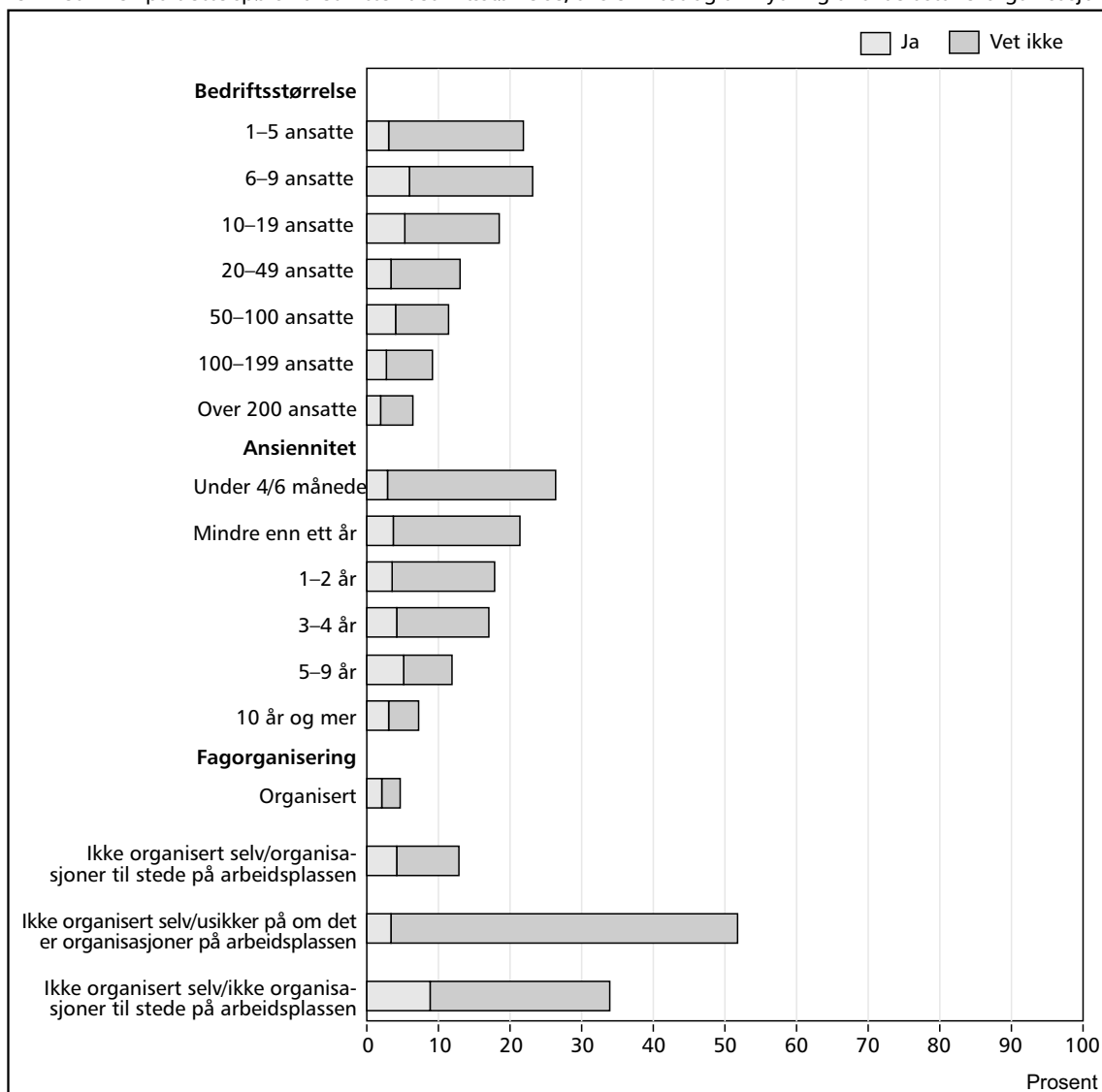
Figur 4 Andel lønnstakere som oppgir at arbeidsgiver er motstander av arbeidstakerorganisasjoner eller som svarer «vet ikke» på dette spørsmålet. Etter næring og sektor.



benektende på spørsmålet om arbeidsgiver er motstander av organisering (vet ikke/ja), utgjør tre av ti lønnstakere. Andre næringer hvor «vet ikke»-andelen er høy, er agentur- og engroshandel (inkl. reparasjon av/handel i tilknytning til motorkjøretøyer), primærnæringer, forretningsmessig tjenesteyting og annen privat tjenesteyting. Innen offentlig sektor avviser de aller fleste at arbeidsgiver er motstander av organisering.

I figur 5 ser vi at det først og fremst er ansatte med kort ansiennitet hos sin nåværende arbeidsgiver som er usikker på arbeidsgivers holdning til arbeidstakerorganisasjoner. Det er også en høyere andel som svarer «vet ikke» i små bedrifter. «Vet ikke»-andelen er klart høyest blant uorganiserte arbeidstakere på arbeidsplasser der det ikke er arbeidstakerorganisasjoner til stede (inkludert de som svarer «vet ikke»). En fortolkning av dette er at spørsmålet om organisering ikke har vært aktuelt/diskutert for en god del av de som er usikre på arbeidsgivers holdning til dette.

Figur 5 Andel lønnstakere som oppgir at arbeidsgiver er motstander av arbeidstakerorganisasjoner eller som svarer «vet ikke» på dette spørsmålet. Etter bedriftsstørrelse, ansiennitet og tilknytning til arbeidstakerorganisasjon.



## Arbeidskontrakt

Er det så i bestemte bedriftstyper eller bransjer vi særlig finner ansatte uten skriftlig arbeidskontrakt? I tabell 18 ser vi at andelen med skriftlig arbeidskontrakt varierer fra under halvparten i primærnæringer (usikre tall) til nesten alle i offentlig administrasjon og offentlig forretningsdrift. Næringer for øvrig som peker seg ut med en ikke ubetydelig andel uten skriftlig arbeidskontrakt, er detaljhandel, bygg- og anleggsbransjen og samlekategorien «annen privat tjenesteyting».

Tabell 18 Andel lønnstakere med arbeidskontrakt i ulike bransjer. AKU 2. kvartal 1998.

	Prosentandel med skriftlig arbeidskontrakt	N
Total	85	9732
Primærnæringer	40	145
Oljeutvinning/industri	87	16
Bygg og anlegg	74	620
Engroshandel/agenturhandel/motorkjøretøyer	77	677
Detaljhandel	66	739
Hotell- og restaurantdrift	70	299
Privat transport	81	445
Bank	96	229
Forretningsmessig tjenesteyting	84	769
Offentlig forretningsdrift*	97	354
Offentlig administrasjon	96	702
Undervisning	94	869
Helse	94	1087
Sosial	94	769
Annen privat tjenesteyting	78	338

\* Hele post/tele + offentlig eier innen transport for øvrig, elektrisitets- og vannforsyning og kloakk- og renovasjon.

I tabell 19 viser vi andelen med kontrakt etter bedriftsstørrelse totalt og i privat og offentlig sektor. Det er først og fremst i privat sektor at andelen med ansettelseskontrakt varierer med bedriftsstørrelse. Mens bare halvparten oppgir å ha kontrakt i bedrifter med mindre enn seks ansatte, er andelen 95 prosent i bedrifter med mer enn 200 ansatte. Halvparten av alle lønnstakere uten arbeidskontrakt arbeider i private sektor og i bedrifter med mindre enn ti ansatte.

Tabell 19 Andel lønnstakere med arbeidskontrakt etter bedriftsstørrelse. Alle og privat sektor. AKU 2. kvartal 1998. «Vet ikke»-gruppen er utelatt.

	Prosent			N		
	Alle	Privat sektor	Offentlig sektor	Alle	Privat sektor	Offentlig sektor
1–5 ansatte	56	50	93	933	794	139
6–9 ansatte	73	65	95	1316	963	353
10–19 ansatte	84	78	95	1320	829	491
20–49 ansatte	89	84	96	1865	1009	856
50–100 ansatte	90	87	95	1169	679	490
100–199 ansatte	93	91	97	847	537	309
Over 200 ansatte	95	95	96	2119	1232	887
I alt	85	79	96	9569	6043	3525

## 7 Medlemmene i ulike hovedorganisasjoner

I AKU 1998 ble organiserte arbeidstakere spurt hvilken hovedsammenslutning de tilhørte. På grunn av det store antallet intervjuer (9824 personer er intervjuet, 5809 er medlem av en arbeidstakerorganisasjon) kan vi presentere tall for fordelinger som viser fordelingen på hovedorganisasjon i undergrupper. I tabell 20 viser vi hvordan de ulike hovedorganisasjonenes medlemsmasse er satt sammen når det gjelder kjønn, alder, utdanning, arbeidstid og sektor.

Tabell 20 viser vi at YS har et klart kvinneflertall, mens de øvrige hovedorganisasjonene og frittstående organisasjoner har en lik kjønnsfordeling eller et mindre mannsflertall i sin medlemsmasse. Med andre ord; medlemsmassen i disse avspeiler lønnstakerne. I alt er halvparten av de organiserte lønnstakerne kvinner. Det er ingen vesentlige forskjeller mellom de ulike hovedorganisasjonene når det gjelder aldersfordeling. Det er imidlertid en klar forskjell i aldersfordeling mellom organiserte og ikke organiserte arbeidstakere; de uorganiserte er i snitt yngre enn de organiserte arbeidstakerne. Aldersfordelingen blant uorganiserte er slående; hver fjerde uorganiserte arbeidstaker er under 25 år. Blant de organiserte er andelen fem prosent.

Det er klare forskjeller i utdanningsnivå mellom organisasjoner med ulik hovedorganisasjonstilknytning. Nesten halvparten av LOs medlemsmasse har utdanning på grunnskolenivå eller ett år på videregående skole. Andelen med høyere utdanning er naturlig nok høyest i AF/Akademikerne (91 prosent), men det er også en betydelig andel blant medlemmene i frittstående organisasjoner (54 prosent) som har utdanning på universitets- eller høgskolenivå. Andelen er lavest i LO, der 15 prosent av medlemmene oppgir å ha utdanning på universitets- eller høgskolenivå. Svært få i LO og YS har utdanning på hovedfagsnivå (universitets- og høgskolenivå 3 eller 4).<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Andelen som arbeider i offentlig sektor synes å være for lav blant frittstående organisasjoner. Vi regner med at det bør være i underkant av 70 000 lønnstakere i offentlig sektor som er tilknyttet Norsk Lærerlag eller organisasjonene for politi og lensmenn. Av disse har nesten samtlige utdanning på høyere nivå. I vårt utvalg er anslagene for denne gruppen alt for lave; bare 38 000 personer. En forklaring kan være at en del har oppgitt tilknytning til en hovedorganisasjon, for eksempel LO. En vurdering av tallene for LO viser at man her finner en ikke ubetydelig gruppe (ca 18 000 medlemmer) som er registrert med høyere utdanning innen undervisning og sysselsatt i grunnskoler eller sosial- og omsorgstjenester – en sektor som blant annet omfatter barnehager). Dette er sannsynligvis et for høyt anslag. Tallene for AF/Akademikerne viser at disse har om lag 41 000 medlemmer i grunnskole/videregående skole. Også dette tallet synes å være noe for høyt. En antakelse er derfor at en del medlemmer av frittstående forbund (særlig Norsk Lærerlag) har svart LO eller AF/Akademikerne på hovedorganisasjon. Når man kommer ned i så små grupper som det her er snakk om, vil anslagene ha betydelig usikkerhet. Vi vil likevel argumentere for at mye tyder på at andelen med høyere utdanning i LO må justeres noe ned (for eksempel til et sted mellom 75 000–90 000) og at andelen i offentlig sektor/høyere utdanning blant frittstående organisasjoner er høyere enn det vår undersøkelse viser. En videre drøfting av disse forholdene vil først være mulig når opplysninger om yrke foreligger.

Tabell 20 viser også fordelingen av medlemsmassen etter sektor. I LO og blant frittstående organisasjoner oppgir et flertall av medlemmene at de er sysselsatt i privat sektor (54 prosent av medlemmene sier at de arbeider i offentlig sektor). For frittstående organisasjoner viser vi til diskusjonen i fotnote 14. I AF/Akademikerne og YS er et flertall av medlemmene tilsatt i offentlig sektor. Ser man alle organiserte under ett, finner vi at over halvparten (52 prosent) arbeider i offentlig sektor.

Tabell 20 Medlemsmassen i LO, YS, AF/Akademikerne, frittstående organisasjoner og blant uorganiserte arbeidstakere fordelt på kjønn, alder, utdanning og sektor. Prosent. 2. kvartal AKU 1998. Gruppen som svarer at de ikke vet hvilken hovedorganisasjon deres organisasjon er tilknyttet, er utelatt.

	LO	YS	AF/ Akademikerne	Fritt- stående	Organiserte i alt	Ikke organisert	Total
<b>Kjønn</b>							
Menn	53	34	50	56	50	55	52
Kvinner	47	66	50	44	50	45	48
I alt	100	100	100	100	100	100	100
<b>Alder</b>							
16–24 år	6	(3)	(2)	(5)	5	23	13
25–29 år	12	10	10	13	12	16	14
30–34 år	14	12	16	13	14	14	14
35–39 år	13	14	14	14	14	12	13
40–49 år	27	28	29	27	27	18	23
50 år og mer	28	32	29	28	28	18	24
I alt	100	100	100	100	100	100	100
<b>Utdanning</b>							
Grunnskole/Videregående skole – nivå 1	45	32	2	18	32	38	35
Videregående skole – nivå 2	40	41	7	29	33	38	35
Universitet/høgskole, nivå 1 og 2	14	25	60	45	28	20	24
Universitet/høgskole, nivå 3 og 4	(1)	(2)	31	9	7	3	6
I alt	100	100	100	100	100	100	100
<b>Sektor</b>							
Privat vareproduksjon	32	10	11	19	23	26	24
Privat tjenesteproduksjon	22	30	19	35	25	60	40
Offentlig sektor	45	60	70	46	52	14	35
I alt	100	100	100	100	100	100	100
Anslått antall personer	621 000	168 000	212 000	110 000	1 163 000	873 000	2 041 478
N	3 100	852	1 045	551	5 807	3 991	9824



## 8 Multivariat analyse

I dette notatet har vi sett at andelen som oppgir at de dekkes av tariffavtale eller er medlem av en arbeidstakerorganisasjon, varierer etter trekk ved arbeidstakeren (kjønn, alder, utdanning osv), ved arbeidsplassen (bransje, bedriftsstørrelse osv) og ved arbeidsforholdet (arbeidstid, ansiennitet hos arbeidsgiver, fast/midlertidig ansettelse osv). Samtidig vet vi at det også er klare sammenhenger mellom de ulike bakgrunnsvariablene. Avslutningsvis vil vi se om de observerte bivariante sammenhengene endres vesentlig når alle bakgrunnsvariablene ses under ett. Dette gjøres ved hjelp av logistisk regresjon<sup>15</sup>. Det gjennomføres tre separate analyser med ulike avhengige variabler. Vi ser på organisasjonsgrad i privat og offentlig sektor, og vi ser på tariffavtaledekning (privat sektor).

- Organisasjonsgrad i privat sektor
- Organisasjonsgrad i offentlig sektor
- Tariffavtaledekning privat sektor

### Organisasjonsgrad i privat og offentlig sektor

Det gjennomføres en separat analyse for privat og offentlig sektor (vedlegg 2). I privat sektor er det store forskjeller mellom næringer, også når vi kontrollerer for trekk ved arbeidstakerne og for eksempel ulike deltidsandeler og ulike bedriftsstørrelse. Alt annet likt, varierer anslått organisasjonsgrad mellom ansatte i engroshandel/agenturhandel/motorkjøretøyer og bank- og forsikringsvirksomhet med mer enn 50 prosentpoeng. I offentlig sektor er det ikke signifikante forskjeller i organisasjonsgrad mellom ulike virksomhetsområder/bransjer.

I privat sektor er det fortsatt store forskjeller i organisasjonsgrad mellom små og store bedrifter. Ansatte i større bedrifter er oftere organisert enn ansatte i mindre bedrifter, alt annet likt. Organisasjonsandelen øker jevnt med bedriftsstørrelse, og det er mer enn 40 prosentpoengs forskjell i anslått organisasjonsgrad når man sammenlikner små bedrifter (under fem ansatte) og store bedrifter (mer enn 200 ansatte). I offentlig sektor finner vi i 1998-undersøkelsen ingen signifikante forskjeller mellom små og store bedrifter. Det må imidlertid bemerkes at bedriftsstørrelse ikke er noe entydig begrep i offentlig sektor.

<sup>15</sup> I tabellene i vedlegg 2 presenterer vi resultatene fra den logistiske regresjonen (regresjonskoeffisient, partiell endring i sannsynlighet for å være organisert/være dekket av tariffavtale, signifikansnivå for den enkelte koeffisient og oddsrate). Partiell endring i sannsynlighet for å være organisert/dekket av tariffavtale kan tolkes som endring når vi får denne tilleggsopplysningen om arbeidstakeren – alt annet likt. Metoden som er brukt er deviationskoding. Utgangspunktet for beregning av partielle sannsynligheter er gjennomsnittlig organisasjonsgrad/avtaledekning.

Av kjennetegn ved arbeidstakeren, er kjønn, alder og utdanning inkludert i modellen. Opplysninger om sosial status er ennå ikke kodet av SSB. Tidligere (1995) har man ikke sett noen sammenheng mellom kjønn og organisasjonsgrad, verken i privat eller offentlig sektor. I denne undersøkelsen finner vi at kvinner i offentlig sektor noe oftere er organisert enn menn i samme sektor. Det er ikke store forskjeller, og det er heller ikke utenkelig at denne forskjellen kan forsvinne når vi kan inkludere opplysninger om sosial status.

Som i 1995 er det klare forskjeller i organisasjonsgrad mellom yngre og eldre arbeidstakere. Både i privat og offentlig sektor er det særlig gruppen under 25 år som skiller seg fra andre aldersgrupper ved sjeldnere å være medlem av en arbeidstakerorganisasjon.

De kontrollerte effektene av utdanning er noe endret fra 1995 til 1998, men dette bør ikke tillegges vesentlig vekt siden disse sammenhengene kan endres når sosial status (arbeider/funksjonær) inkluderes.

I privat sektor er det ingen signifikante effekter på organisasjonsform av ansettelsesform (fast/midlertidig) og arbeidstid, mens det er klare sammenhenger mellom ansiennitet, om arbeidstakeren har avtale om arbeidstid eller ikke og om arbeidstakeren hovedsakelig er yrkesaktiv eller ikke<sup>16</sup>. I offentlig sektor finner vi derimot en negativ effekt av midlertidig ansettelse og kort ukentlig arbeidstid på sjansen til å være organisert. Hovedinntrykket både for privat og offentlig sektor er at jo mer stabil tilknytning til arbeidslivet og arbeidsgiver, jo større er sannsynligheten for at arbeidstakeren er medlem av en arbeidstakerorganisasjon.

På samme måte som i 1995 er det kjennetegn ved arbeidstakeren og kjennetegn ved bedriften som anslår størst variasjon i organisasjonsgraden i privat sektor, mens de største forskjellene i offentlig sektor er mellom grupper med fast og mindre fast tilknytning til arbeidslivet.

## **Avtaledekning**

Kan så samme modell forklare variasjon i avtaledekning? I vedlegg 2 viser vi resultatene fra en logistisk regresjon med tariffavtale/ikke som avhengig variabel. Vi har bare inkludert privat sektor og avtaledekning er definert ut fra egenopplysninger uavhengig av om dette er sannsynlig eller ikke. Vi har valgt å ikke inkludere variabelen «organisasjonsmedlemskap» i modellen, blant annet fordi dette er sterkt korrelert til avtaledekning.

Ikke overraskende holder sammenhengen mellom bransje/næring og avtaledekning, også når vi kontrollerer for andre trekk ved arbeidsplass, arbeidstaker og arbeidsforhold. Andelen med tariffavtale, alt annet likt, er lavest innen forretningsmessig tjenesteyting og engroshandel, og høyest i bank/forsikring og i (privat) helse, sosial og undervisning. Vi finner også svært sterke utslag av bedriftsstørrelse; alt annet likt varierer anslått avtaledekning med nesten 60 prosent fra de minste til de største bedriftene. Det er derimot langt svakere utslag når vi ser på trekk ved arbeidstakerne, selv om kvinner og de yngste arbeidstakerne

<sup>16</sup> Det er sammenhenger mellom ansettelsesform, ansiennitet, arbeidstidsavtale og status som yrkesaktiv/ikke, i den betydning at gruppen med mest marginal tilknytning til arbeidslivet ofte er midlertidig ansatt, uten arbeidstidsavtale og med kort ukentlig arbeidstid. En liten gruppe skårer høyt på tre eller fire av disse kjennetegnene (2–3 prosent). Det er imidlertid også en ikke ubetydelig gruppe som bare skårer på en eller to av disse kjennetegnene på marginal tilknytning (28 prosent).

noe oftere har tariffavtale, alt annet likt. En gruppe som skiller seg ut ved lav andel med tariffavtale, er lønnstakere med utdanning på universitets- og høghskolenivå. Vi forventer imidlertid at denne sammenhengen vil svekkes når sosial status inkluderes i analysen.

Alt annet likt oppgir gruppen med lav ansiennitet (under to år) sjeldnere å ha tariffavtale enn arbeidstakere med lengre ansiennitet, det samme gjelder gruppen uten noen avtale om arbeidstid og gruppen som oppgir at de hovedsakelig ikke betrakter seg som yrkesaktive.

Som en oppsummering kan vi si at bransje og bedriftsstørrelse er de bakgrunnsvariablene som i størst grad forklarer variasjoner i tariffavtaledekning. Ansatte uten fast avtale om arbeidstid og gruppen med lengst utdanning skiller seg også fra resten ved sjeldnere å ha tariffavtale.



## 8 Avslutning

I dette notatet har vi presentert de første resultatene fra AKU 1998 som inneholder spørsmål om organisasjonsmedlemskap, organisasjonsforhold på arbeidsplassen og tariffavtaledekning. Vi finner betydelige variasjoner i organisasjonsgrad mellom ansatte i ulike næringer, i større og mindre bedrifter og blant grupper med ulik arbeidsmarkedstilknytning. Det synes ikke å ha skjedd store endringer i organisasjonsgraden fra 1995, som var forrige gang spørsmålet om organisasjonstilknytning var inkludert i AKU, verken når det gjelder trekk ved arbeidstakeren, arbeidsforholdet eller bedriften. Samtidig avspeiler ikke 1998-undersøkelsen den svake nedgangen i organisasjonsgrad vi forventet med utgangspunkt i registerbaserte anslag. Fra 1995 til 1998 synes organisasjonsgraden i offentlig sektor å ha økt noe, våre tall viser en økning fra 79 til 83 prosent. Endringen er mest markert blant grupper med den mest marginale tilknytningen til arbeidslivet eller til sin nåværende arbeidsgiver, men disse anslagene er beheftet med betydelig statistisk usikkerhet.

Svarene på spørsmålet om tariffavtaledekning viser at også på dette området er norsk arbeidsliv preget av stabilitet. Andelen som oppgir at de dekkes av tariffavtale har vært stabil i ulike undersøkelser fra 1989 til 1998. Det er grunner til å anta at survey-metoden overdriver tariffavtaledekningen, iallfall hvis man knytter dette an til bedrifter/arbeidstakere som formelt er bundet. Vi finner også at en ikke ubetydelig andel – tolv prosent av arbeidstakerne i privat sektor – oppgir at lønna fastsettes ved tariffavtale selv om de ikke er organisert eller har kjennskap til at det er organisasjoner på arbeidsplassen. Denne andelen er særlig høy blant yngre arbeidstakere, blant arbeidstakere i små bedrifter, blant arbeidstakere med mer marginal tilknytning til arbeidslivet/arbeidsgiver, og blant arbeidstakere i detaljhandel og i hotell- og restaurantdrift. Det er grunn til å sette søkelyset nærmere på denne gruppen i den videre analysen av datamaterialet; ikke bare for å få sikrere tall for tariffavtaledekning, men også for å få bedre innblikk i mer uformelle spredningseffekter av kollektive partsforhold/kollektiv lønnsdannelse.

Spørsmålet om hovedorganisasjonstilknytning er for første gang inkludert i en AKU. Tallene viser at fortsatt dominerer LO i store deler av privat sektor, mens andre organisasjoner står sterkt i næringer som bank/forsikring og i deler av offentlig sektor. Vi har også sett at det er mer fellestrekk enn ulikheter mellom ulike hovedorganisasjoner/frittstående organisasjoner når det gjelder kjennetegnet ved medlemmene. Unntaket er utdanning, der LO og AF/Akademikerne har et helt ulikt medlemsgrunnlag.

## Referanser

Nergaard, Kristine (1996), *Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995*. Fafo-notat 1996:15

Nergaard, Kristine (1996), *Tariffavtaledekning målt ved surveyundersøkelser: Levekårsundersøkelsen 1996*. Fafo-notat 1998:4

Stokke, Torgeir Aarvaag (1998), *Utmeldinger i LO-forbundene på 1990-tallet*. Fafo-rapport 256

## **Vedlegg 1 Fafos spørsmål i Arbeidskraftundersøkelsen 2. kvartal 1998**

Fafo1 «Har du skriftlig ansettelseskontrakt med arbeidsgiver?»

- 1 «JA»
- 2 «NEI»
- 3 «VET IKKE»
- 9 «NEKTER Å SVARE»

Fafo2 «Er du medlem i noen fagforening eller arbeidstakerorganisasjon?»

- 1 «JA»
- 2 «NEI»
- 3 «VET IKKE»

Fafo3 «Hvilken hovedsammenslutning tilhører du?»

- 1 «LO»
- 2 «YS»
- 3 «AF / AKADEMIKERNE»
- 4 «FRITTSTÅENDE FORBUND FOR LØNNSTAKERE /  
PROFESJONER»
- 5 «VET IKKE»
- 9 «NEKTER Å SVARE»

Fafo4 «Er noen på din arbeidsplass organisert i en fagforening eller arbeidstakerorganisasjon?»

- 1 «JA»
- 2 «NEI»
- 3 «VET IKKE»
- 9 «NEKTER Å SVARE»

Fafo5 «Er det bestemte årsaker til at du ikke er medlem av en slik organisasjon?

Angi den viktigste av de følgende ...»

- 1 «Har ikke behov for å være organisert»
- 2 «Ingen organisasjon passer»
- 3 «Har bare et kortvarig eller tilfeldig  
arbeidsforhold»
- 4 «Er motstander av organisering»
- 5 «Er aldri blitt spurt»
- 6 «ANDRE ÅRSAKER VIKTIGST»
- 7 «INGEN BESTEMTE ÅRSAKER»
- 8 «VET IKKE»
- 9 «NEKTER Å SVARE»

Fafo6 «Er din arbeidsgiver negativ til at de ansatte organiserer seg?»

- 1 «JA»
- 2 «NEI»
- 3 «VET IKKE»
- 9 «NEKTER Å SVARE»

Fafo7 «Er dine lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis regulert av en tariffavtale eller overenskomst, eller reguleres de kun gjennom private avtaler mellom deg og din arbeidsgiver?»

- 1 «HELT ELLER DELVIS REGULERT AV TARIFFAVTALE / OVERENSKOMST»
- 2 «KUN PRIVAT AVTALE / KONTRAKT»
- 3 «KOMBINASJON AV TARIFFAVTALE / OVERENSKOMST OG PRIVAT AVTALE / KONTRAKT»
- 4 «HAR INGEN AVTALE I DET HELE TATT»
- 5 «ANNET»
- 6 «VET IKKE»
- 9 «NEKTER Å SVARE»

Fafo8 «Har du i løpet av 1997 eller hittil i år fått utbetalt noen form for bonus, resultatlønn, overskuddsdeling, produksjonspremie eller lignende?»

- 1 «JA»
- 2 «NEI»
- 3 «VET IKKE»
- 9 «NEKTER Å SVARE»

Fafo9 «Omtrent hvor stor andel av den samlede lønnen din utgjør slike ordninger på årsbasis?»

- 1 «MINDRE ENN 5 PROSENT»
- 2 «5 – 9 PROSENT»
- 3 «10 – 19 PROSENT»
- 4 «20 – 49 PROSENT»
- 5 «50 PROSENT ELLER MER»
- 6 «VARIERER STERKT»
- 7 «VET IKKE / HUSKER IKKE»
- 9 «NEKTER Å SVARE»



## Vedlegg 2 Regresjonsanalyse

1. Organisasjonsgrad privat sektor. Utgangspunkt; gjennomsnitt 0,43. Modellen klassifiserer 73,5 prosent av case-  
ne korrekt.

	Koeffisient	Predikert avvik fra gjennomsnitt	Sign.nivå	Oddsrate
Næring			0,00	
Primærnæringer	0,69	0,17	0,00	1,99
Industri	0,13	0,03	0,07	1,13
Bygg/anlegg	-0,07	-0,02	0,47	0,93
Engroshandel	-1,25	-0,25	0,00	0,29
Detaljhandel	-0,45	-0,11	0,00	0,64
Hotell/restaurant	-0,34	-0,08	0,01	0,71
Privat transport	0,06	0,01	0,60	1,06
Bank/forsikring	1,17	0,28	0,00	3,22
Forr.tjenesteyting	-0,64	-0,14	0,00	0,53
Offentlig sektor-dominert virksomhet	0,64	0,16	0,00	1,89
Annen tjenesteyting	0,07	0,02		
Bedriftstørrelse			0,00	
1–5 ansatte	-0,95	-0,20	0,00	0,39
6–9 ansatte	-0,78	-0,17	0,00	0,46
10–19 ansatte	-0,34	-0,08	0,00	0,71
20–49 ansatte	-0,03	-0,01	0,70	0,97
50–100 ansatte	0,59	0,15	0,00	1,81
100–199 ansatte	0,64	0,16	0,00	1,89
Over 200 ansatte	0,87	0,21		1,05
Kjønn				
Menn	0,05	0,01	0,14	1,05
Kvinner	-0,05	-0,01		
Alder			0,00	
16–24 år	-0,46	-0,11	0,00	0,63
25–29 år	0,16	0,04	0,06	1,17
30–34 år	0,09	0,02	0,30	1,09
35–39 år	0,11	0,03	0,23	1,11
40–49 år	0,02	0,01	0,79	1,02
50–64 år	0,06	0,01	0,49	1,06
65 år og mer	0,03	0,01		
Utdanning			0,00	
Grunnskole	-0,02	0,00	0,82	0,98
Videregående skole nivå 1	-0,12	-0,03	0,06	0,88
Videregående skole nivå 2	0,03	0,01	0,61	1,03
Univ./høgskole nivå 1–2 (t.o.m. 4 år)	-0,34	-0,08	0,00	0,71
Univ./høgskole nivå 3 (5 år eller mer)	0,45	0,11		
Ansiennitet på arbeidsplassen:			0,00	
Opp til 6 mnd	-0,58	-0,13	0,00	0,56
7–12 mnd	-0,47	-0,11	0,00	0,62
1–2 år	-0,13	-0,03	0,08	0,88
2–5 år	-0,17	-0,04	0,03	0,84
5–9 år	0,12	0,03	0,11	1,12
10–19 år	0,44	0,11	0,00	1,55
Over 20 år	0,79	0,19		
Ansettelsesform:				
Fast ansatt	0,03	0,01	0,69	1,03
Midlertidig ansatt	-0,03	-0,01		

Avtale om arbeidstid:				
Har avtale om arbeidstid	0,39	0,10	0,00	1,47
Har ikke avtale om arbeidstid	-0,39	-0,09		
Arbeidstid			0,06	
Kort deltid (under 19 timer)				
+ yrkesaktiv	0,12	0,03	0,29	1,12
Lang deltid (over 19 timer)				
+ yrkesaktiv	-0,09	-0,02	0,27	0,92
Heltid	-0,15	-0,04	0,01	0,86
Over 45 timer per uke	0,12	0,03		
Yrkesaktiv/ikke				
Hovedsakelig yrkesaktiv	0,52	0,13	0,00	1,68
Hovedsakelig ikke yrkesaktiv	-0,52	-0,12	0,00	
Konstantledd	-0,93		0,00	

2. Organisasjonsgrad offentlig sektor. Utgangspunkt; gjennomsnitt 0,80. Modellen klassifiserer 86,6 prosent av case-  
ne korrekt.

	Koeffisient	Pred. avvik fra gjennomsnitt	Sign.nivå	Oddsrate
Næring			0,77	
Offentlig administrasjon	-0,03	0,00	0,86	0,97
Offentlig næringsdrift/anleggsarbeid	0,03	0,00	0,80	1,03
Undervisning/forskning	-0,01	0,00	0,96	0,99
Helse	0,18	0,02	0,14	1,19
Sosial tjenesteyting	0,00	0,00	0,98	1,00
Annen off. tjenesteyting	-0,17	-0,03		
Bedriftsstørrelse			0,00	
1–5 ansatte	-0,07	-0,01	0,00	0,93
6–9 ansatte	0,12	0,02	0,00	1,13
10–19 ansatte	-0,10	-0,01	0,00	0,91
20–49 ansatte	0,10	0,01	0,00	1,10
Over 50 ansatte	0,04	0,01	0,00	1,04
100–199 ansatte	0,08	0,01	0,00	1,09
Over 200 ansatte	-0,17	-0,03		
Kjønn				
Menn	-0,20	-0,03	0,76	0,82
Kvinner	0,20	0,03		
Alder			0,00	
16–24 år	-0,68	-0,12	0,00	0,51
25–29 år	-0,12	-0,02	0,41	0,89
30–34 år	0,17	0,02	0,27	1,18
35–39 år	0,32	0,04	0,03	1,38
40–49 år	0,35	0,04	0,01	1,41
50–64 år	0,32	0,04	0,03	1,37
65 år og mer	-0,36	-0,06		
Utdanning			0,00	
Grunnskole	-0,73	-0,13	0,00	0,48
Videregående skole nivå 1	-0,33	-0,05	0,01	0,72
Videregående skole nivå 2	0,08	0,01	0,45	1,09
Univ./høgskole nivå 1–2 (t.o.m. 4 år)	0,30	0,04	0,01	1,35
Univ./høgskole nivå 3 (5 år eller mer)	0,67	0,08		
Ansiennitet på arbeidsplassen:			0,00	
Opp til 6 mnd	-1,37	-0,30	0,00	0,25
7–12 mnd	-0,60	-0,11	0,00	0,55
1–2 år	-0,78	-0,15	0,00	0,46
2–5 år	-0,30	-0,05	0,03	0,74

5 til 10 år	0,53	0,07	0,00	1,70
10 til 19 år	0,88	0,11	0,00	2,42
20 år og mer	1,64	0,16		
Ansettelsesform:				
Fast ansatt	0,37	0,05	0,09	1,44
Midlertidig ansatt	-0,37	-0,06		
Avtale om arbeidstid:				
Har avtale om arbeidstid	0,43	0,06	0,00	1,54
Har ikke avtale om arbeidstid	-0,43	-0,08		
Arbeidstid				
Kort deltid (under 19 timer)			0,00	
+ yrkesaktiv	-0,70	-0,12	0,00	0,50
Lang deltid (over 19 timer)				
+ yrkesaktiv	-0,06	-0,01	0,64	0,94
Heltid	0,28	0,04	0,01	1,33
Mer enn 45 timer	0,47	0,06		
Yrkesaktivitet				
Hovedsakelig yrkesaktiv	0,40	0,05	0,00	1,49
Hovedsakelig ikke yrkesaktiv	-0,40	-0,06		
Konstantledd	0,47		0,01	

3. Avtaledekning privat sektor. Utgangspunkt; gjennomsnitt 0,63. Modellen klassifiserer 71,9 prosent av casene korrekt.

	Koeffisient	Pred. avvik fra gjennomsnitt	Sign.nivå	Oddsrate
Næring			0,00	
Primærnæringer	0,29	0,06	0,12	1,33
Industri	0,23	0,05	0,00	1,26
Bygg/anlegg	-0,05	-0,01	0,62	0,95
Engroshandel/motorkjøretøyer	-0,82	-0,20	0,00	0,44
Detaljhandel	0,00	0,00	0,98	1,00
Hotell/restaurant	-0,01	0,00	0,92	0,99
Privat transport	-0,03	-0,01	0,79	0,97
Bank/forsikring	0,82	0,16	0,00	2,27
Forr.tjenesteyting	-0,92	-0,23	0,00	0,40
Offentlig sektor-dominert virksomhet	0,77	0,16	0,00	2,17
Annen tjenesteyting	-0,28	-0,07		
Bedriftsstørrelse				
1-5 ansatte	-1,09	-0,27	0,00	0,34
6-9 ansatte	-0,38	-0,09	0,00	0,68
10-19 ansatte	-0,22	-0,05	0,00	0,81
20-49 ansatte	0,07	0,02	0,33	1,07
50-100 ansatte	0,45	0,10	0,00	1,56
100-199 ansatte	0,41	0,09	0,00	1,50
Over 200 ansatte	0,76	0,15		
Kjønn				
Menn	-0,19	-0,05	0,00	0,83
Kvinner	0,19	0,04		
Alder				
16-24 år	0,46	0,10	0,00	1,59
25-29 år	0,28	0,06	0,00	1,32
30-34 år	0,03	0,01	0,74	1,03
35-39 år	-0,05	-0,01	0,55	0,95
40-49 år	-0,16	-0,04	0,04	0,86
50-64 år	-0,19	-0,04	0,02	0,83
65 år og mer	-0,37	-0,09		

Utdanning			0,00	
Grunnskole	0,47	0,10	0,00	1,60
Videregående skole nivå 1	0,38	0,08	0,00	1,46
Videregående skole nivå 2	0,28	0,06	0,00	1,32
Univ./høgskole nivå 1-2 (t.o.m. 4 år)	-0,41	-0,10	0,00	0,67
Univ./høgskole nivå 3 (5 år eller mer)	-0,72	-0,18		
Ansiennitet på arbeidsplassen:			0,00	
Opp til 6 mnd	-0,22	-0,05	0,02	0,80
7-12 mnd	-0,27	-0,07	0,00	0,76
1-2 år	-0,18	-0,04	0,01	0,84
2-5 år	-0,03	-0,01	0,72	0,97
5 til 10 år	0,01	0,00	0,88	1,01
10 til 19 år	0,20	0,05	0,00	1,22
20 år og mer	0,49	0,10		
Ansettelsesform:				
Fast ansatt	-0,11	-0,03	0,09	0,89
Midlertidig ansatt	0,11	0,03		
Avtale om arbeidstid:				
Har avtale om arbeidstid	0,55	0,12	0,00	1,74
Har ikke avtale om arbeidstid	-0,55	-0,13		
Arbeidstid			0,04	
Kort deltid (under 19 timer)				
+ yrkesaktiv	0,20	0,05	0,07	1,22
Lang deltid (over 19 timer)				
+ yrkesaktiv	0,04	0,01	0,65	1,04
Heltid	-0,17	-0,04	0,01	0,85
Mer enn 45 timer	-0,07	-0,02		
Yrkesaktivitet				
Hovedsakelig yrkesaktiv	0,17	0,04	0,05	1,19
Hovedsakelig ikke yrkesaktiv	-0,17	-0,04		
Konstantledd	0,09		0,36	

## Det strategiske instituttprogrammet på Fafo

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

Delprogrammet «De kollektive aktørenes rolle på arbeidsmarkedet» ble startet opp i 1996, og hittil (mai 2000) er det blant annet utkommet følgende publikasjoner:

Torgeir Aarvaag Stokke (1996), *Estimering av tariffavtaledekningen i Norge – strategier og foreløpige makrotall*. (Fafo-notat 1996:8)

Kristine Nergaard (1996), *Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995*. (Fafo-notat 1996:15)

Åsmund Arup Seip (1996), *Arbeidsgiverorganisering i den offentlige randsonen*. (Fafo-notat 1996:13)

Torgeir Aarvaag Stokke (1996), *NHO: Medlemmer, organisasjonsgrader og tariffavtaler*. (Fafo-notat 1996:11)

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 1997:23)

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

Tori Grytli og Torgeir Aarvaag Stokke (1998), *Norges største tariffavtaler: Omfang, lønnsdannelse og arbeidstidsordninger*. (Fafo-notat 1998:3)

Kristine Nergaard (1998), *Tariffavtaledekningen målt ved surveyundersøkelser: Levekårsundersøkelsen 1996*. (Fafo-notat 1998:4)

Jon Erik Dølvik (1998), «Norwegian trade unionism between traditionalism and modernisation». SIP-notat, Fafo. Også i: Hoffmann & Waddington (eds), *Trade Unions in Europe – Facing the Challenges*. Brussels: ETUI

- Torgeir Aarvaag Stokke (1998), «Hva vet vi om tariffavtaledekningen i Norge», i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, vol 15 nr 2, 1998
- Torgeir Aarvaag Stokke (1999), «Norske streiker – typer og omfang», i *Sosiologisk tidsskrift*, vol 7 nr 1, 1999
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), «Norway», i Ebbinghaus & Visser (ed): *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), «Organisasjonsgrader i arbeidslivet 1945-1998», i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, vol 17, nr 1
- Kristine Nergaard og Torgeir Aarvaag Stokke (1998), «Norway», i Fajertag (ed): *Collective bargaining in Western Europe 1997-1998*. ETUI: Brussels 1998
- Torgeir Aarvaag Stokke, Jon Erik Dølvik og Kristine Nergaard: *Industrial Relations in Norway*. Fafo 1999
- Kristine Nergaard (1999), *Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2.vartal 1998*. (Fafo-notat 1999:5)
- Jon Erik Dølvik og Torgeir Aarvaag Stokke (1999), *Den norske forhandlingsmodellen. Et tilbakeblikk*. (Fafo-rapport 306)
- Torgeir Aarvaag Stokke (1999), «Collective bargaining and state intervention in the Scandinavian countries», i *Transfer, European Review of Labour and Research*, vol 5 no 1, 1999
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), «Arbeidsmarkedets 'grunnlover' i Norge og Sverige - Likheter og forskjeller med Septemberforliket», i Ibsen og Scheuer (red): *Septemberforliket og det 21. århundrede. Historiske perspektiver og fremtidens dilemmaer*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 1945–1998* (Fafo-notat 2000:10)
- Dag Olberg (2000), *Funksjonæravtalene i industrien*. (Fafo-notat 2000:13)
- Martin Byrkjeland (2000), *Utviklinga av arbeidarhovudavtalen 1935 til 1998* (Fafo-notat 2000:15)
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000): «Norway» i Ebbinghaus og Visser (red): *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan 2000
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000): «Organisasjonsgrader i arbeidslivet 1945–1998», i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, vol 17, nr 1, 2000
- Kristine Nergaard (2000): «Norway» i Fajertag (red): *Collective bargaining in Europe 1998-1999*. ETUI: Brussels 2000



# Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998



Forskningstiftelsen Fafo  
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
<http://www.fafo.no>

Fafo-notat 1999:5  
Bestillingsnummer 617