

ARTICLE

Lavere organisasjonsgrad, et spørsmål om nykommere? / Kristine Nergaard, Erling Barth, Harald Dale-Olsen

VERSION: POST PRINT/GREEN OPEN ACCESS

This document is the author's post print (final accepted version). The document is archived in the institutional archive of Institute for Social Research.

The final publication is available in:

Søkelys på arbeidslivet
2015, 32 (1-2), 91-110

Lavere organisasjonsgrad, et spørsmål om nykommere?

Kristine Nergaard, Erling Barth og Harald Dale-Olsen

Kristine Nergaard

Cand.polit., Forsker ved Fafo

Kristine.nergaard@fafo.no

#Postadresse til utsendelse av ferdig hefte: PB 2947 Tøyen, NO-0608 Oslo

Erling Barth

Dr.polit. i samfunnsøkonomi, forsker I ved Institutt for samfunnsforskning

Erling.barth@samfunnsforskning.no

#Postadresse til utsendelse av ferdig hefte: Institutt for samfunnsforskning Postboks 3233 Elisenberg 0208 OSLO#

Harald Dale-Olsen

Dr.polit. i samfunnsøkonomi, forsker I ved Institutt for samfunnsforskning

Harald.dale-olsen@samfunnsforskning.no

Sammendrag

Oppslutningen om arbeidstakerorganisasjoner går tilbake i mange land. Også i Norge har organisasjonsgraden falt de siste tiårene. Vi bruker registerbaserte data for å studere utviklingen i Norge fra 1996 til 2012, en periode med konjunktursvingninger, endringer i næringsstruktur og arbeidsinnvandring. Drives endringene i organisasjonsgrad først og fremst av nykommere som unge og innvandrere i arbeidsmarkedet? Resultatene viser at nedgang i organisasjonsgrad ikke skjer blant de yngste, men i aldersgruppen 35-49 år, og at innvandring bare forklarer en liten del av nedgangen. Strukturelle endringer, som endringer i næringsstruktur og bedriftsstørrelse, betyr langt mer for nedgangen i oppslutning om arbeidstakerorganisasjonene.

Nøkkelord: fagorganisering, arbeidstakerorganisasjoner, organisasjonsgrad

Abstract. Declining union density rates – a matter of newcomers in the labour market?

The number of trade union members decline in many countries. In Norway, the trade union density rate has dropped moderately during recent decades. We use register-based data to study trends in density rates for Norway from 1996 to 2012. Are changes in union density rates driven primarily by newcomers in the labour market such as young employees and immigrants? The results show that a decline in trade union membership is not seen among the youngest, but mainly in the age group 35-49 years, and that immigration only explains a small part of the observed decline. Structural changes in the labour market, such as changes in industry structure and company size, do far more for the decline in union membership.

Key words: union density, trade unions

Tidligere studier har vist en svak nedgang i organisasjonsgraden på arbeidstakersiden siden midten på 1990 tallet (Nergaard 2014). I denne artikkelen¹ ser vi om vi finner det samme mønsteret ved å bruke andre datakilder og undersøker også hva som kan forklare denne nedgangen. Vi har et særlig fokus på nykommere i arbeidsmarkedet. Nykommere, som ungdommer og innvandrere, er sjeldnere medlem av en fagforening enn arbeidstakere som har jobbet en stund. Skyldes nedgangen i fagorganisering at ungdommen i dag har lavere tilbøyelighet til å fagorganisere seg, skyldes den lavere medlemstall blant innvandrere, eller er det andre strukturelle forhold som har størst betydning, som økt utdanningsnivå og endret nærings sammensetning?

Sterke arbeidstakerorganisasjoner har vært – og er – en viktig del av den norske arbeidslivsmodellen. Et flertall av norske arbeidstakere kan ty til sin fagforening eller sitt fagforbund hvis de får problemer på arbeidsplassen. Arbeidstakerorganisasjonene, og deres motparter på arbeidsgiversiden, spiller en sentral rolle i lønnsdannelsen gjennom tariffavtaler og årlige lønnsavtaler. Ordninger som vi ofte tar for gitt, er ikke lovfestet, men forhandlet fram gjennom tariffoppgjørene. Dette gjelder for eksempel 37,5 timers arbeidsuke og 5 ukers ferie, og det gjelder retten til fri med lønn for å være til stede på barnas første skoledag eller for å delta i begravelser i nær familie. Avtaleverket inneholder også bestemmelser som skal sikre at forhold som angår arbeidsplassen, skal drøftes med de tillitsvalgte. Fagforeningene og deres tillitsvalgte vil dermed ha mulighet for å spille en viktig rolle i større eller mindre omorganiseringsprosesser, men fagbevegelsen har også vært en politisk kraft over det siste hundreåret. I Norge så vel som i mange andre land var utbyggingen av det som etter hvert fikk betegnelsen velferdsstaten en viktig prioritering hos de faglige organisasjonene. Alderspensjon, uførepensjon, et utdanningssystem med muligheter for alle og et godt utbygd helsevesen var sentrale politiske mål for fagbevegelsen i de nordiske landene.

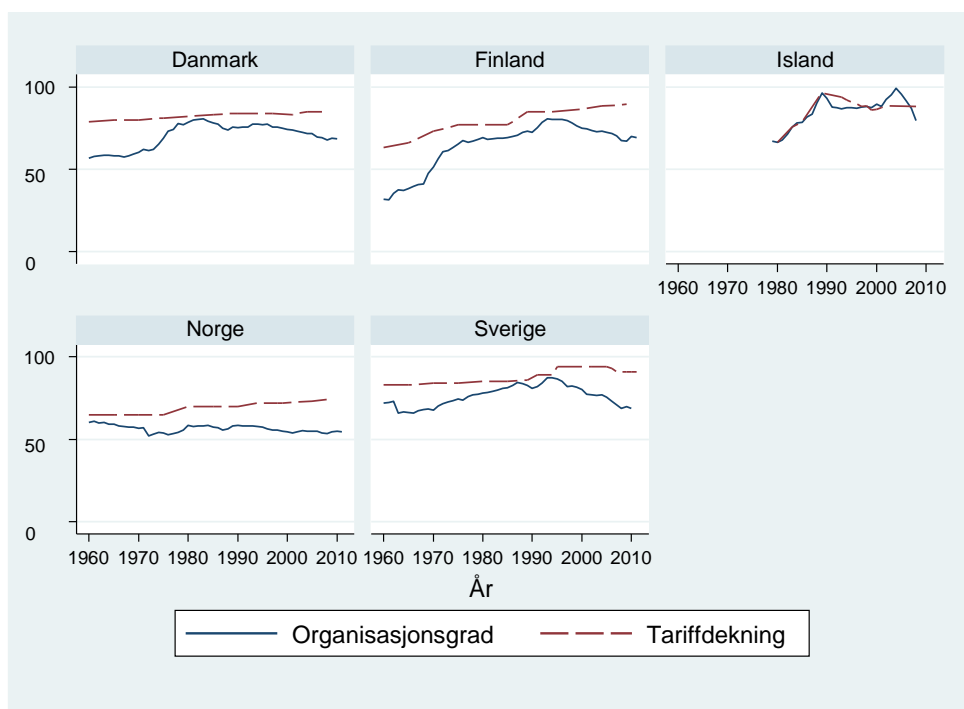
Den skandinaviske modellen har vært karakterisert av høy grad av koordinering i lønnsdannelsen kombinert med sterke fagforeninger lokalt. Barth, Moene & Willumsen (2014) argumenterer for at denne kombinasjonen har gitt høy sysselsetting, høy produktivitetsvekst gjennom strukturendringer og lokal effektivitet. Stor oppslutning i form av mange medlemmer og sterk tilstedeværelse på arbeidsplassen er nettopp grunnlaget for arbeidstakerorganisasjonenes innflytelse. Høy organisasjonsgrad gir både makt på den enkelte arbeidsplass, styrke i sentrale og lokale lønnsforhandlinger og politisk innflytelse på sentralt nivå. Arbeids- og bedriftsundersøkelsene (ABU), som ble gjennomført av Statistisk sentralbyrå (SSB) for Institutt for samfunnsforskning i samarbeid med flere andre forskningsinstitutter i årene 2003 og 2012, har vist stor stabilitet når det gjelder andelen virksomheter med tariffavtale og andelen virksomheter med fagforening til stede (Nergaard

& Stokke 2005). Den nyeste undersøkelsen, fra 2012, avdekker imidlertid at selv om det ikke er blitt færre arbeidsplasser med fagforening til stede, så er den gjennomsnittlige organisasjonsgraden gått ned på arbeidsplasser med fagforening. Det er dermed blitt færre arbeidsplasser med høy organisasjonsgrad (Barth & Nergaard 2015).

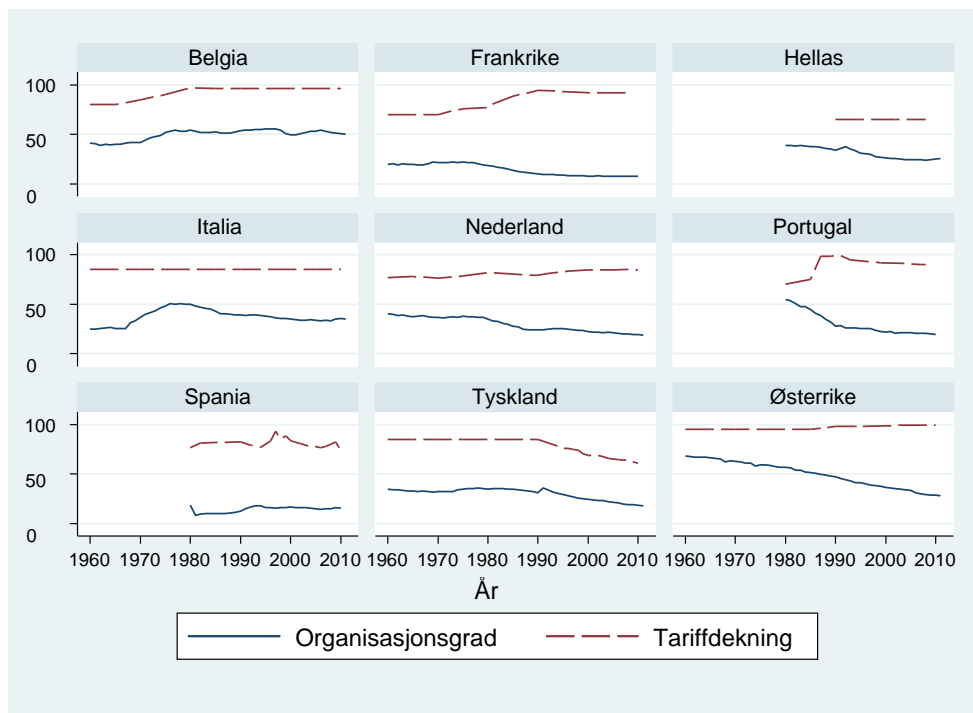
Ser vi hele etterkrigsperioden under ett, har den norske organisasjonsgraden holdt seg mellom 50 og 60 prosent, med en absolutt topp på 1980-tallet og begynnelsen av 1990-tallet. Fra midten av 1990-tallet og fram til i dag har det vært en viss nedgang (Stokke, Nergaard & Evju 2013; Nergaard 2014). Samtidig ser vi at organisasjonsgraden er på vei nedover i mange land. Mest dramatisk har utviklingen vært i land som USA og Storbritannia der fagforeningene er blitt betydelig desimert, særlig i privat sektor. Samtidig har organisasjonsgraden også gått ned blant landene i Europa der fagforeningene fortsatt spiller en sentral rolle. Figur 1a viser organisasjonsgrad og andelen arbeidstakere som dekkes av tariffavtale (tariffavtaledekning) i de nordiske landene, mens figur 1b viser oppslutningen i andre europeiske land. Dataene er hentet fra ICTWSS-databasen som inneholder opplysninger om arbeidstakerorganisasjoner og lønnsforhandlinger over tid for OECD- og EU-landene.²

Figur 1. Andel fagorganiserte arbeidstakere og andel arbeidstakere med tariffavale i enkelte europeiske land 1960-2010

a) Norden



b) Øvrige europeiske land



Kilde: Visser (2013)/ICTWSS-databasen.

Vi ser at våre naboland nettopp er karakterisert av både høy andel fagorganiserte og høy tariffavtaledekning. Oppslutningen har gått ned i alle de nordiske landene siden tidlig på 1990-tallet. Særlig har utviklingen vært dramatisk i Sverige (se Nergaard (2010) og Dølvik mfl. (2014) for en diskusjon av utviklingen i de nordiske organisasjonsgradene). Mange av landene er karakterisert av høy tariffdekning og lav organisasjonsgrad. Frankrike og Spania er typiske eksempler på dette. Den høye avtaledekningen i land med lav organisasjonsgrad kan forklares med omfattende bruk av allmenngjøring av tariffavtaler. I alle landene utenom Belgia og Spania finner vi betydelig nedgang i oppslutning om fagforeningene over tid.

Arbeidslivet har gjennomgått store endringer over tid, og det er ikke overraskende om dette også påvirker oppslutningen om fagorganisasjonene. Utdanningseksplasjonen, endringer i næringsstruktur og nye måter å organisere virksomhetene på påvirker arbeidstakerorganisasjonenes hverdag og deres muligheter for å rekruttere nye medlemmer.

I denne artikkelen tar vi for oss organisasjonsgraden på arbeidstakersiden i Norge. Vi konsentrerer oss særlig om to spørsmål. For det første, velger fortsatt unge arbeidstakere å være med i en fagforening? Eller er det særlig blant yngre arbeidstakere at organisasjonsgraden faller? For det

andre, hvilken betydning har veksten i arbeidsinnvandring til Norge hatt for oppslutningen om arbeidstakerorganisasjonene?

Hvordan beregner vi organisasjonsgraden?

I denne artikkelen presenterer vi nye tall for oppslutningen om arbeidstakerorganisasjonene, basert på andre datakilder enn dem som er benyttet i tidligere studier. Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden beregnes vanligvis ved at man tar utgangspunkt i organisasjonenes medlemstall (registerbaserte medlemstall) eller gjennom spørreundersøkelser (Nergaard & Stokke 2010).

Organisasjonsgraden kan også beregnes med utgangspunkt i virksomheter (arbeidsgivere), slik det er gjort i analyser av ABU som er referert ovenfor, men denne typen spørreundersøkelser forteller lite om hvem som er organisert og hvem som ikke er medlem.

Datatilfang og datakvalitet vil være avgjørende for hvilken beregningsmetode som benyttes, men medlemstall (yrkesaktive medlemmer) legges oftest til grunn når man ønsker å beregne den samlede organisasjonsgraden i et land over tid. Antall organiserte lønnstakere hentes fra medlemsorganisasjonenes statistikk per 31. desember. Ønsker man å si noe om organisasjonsgraden etter bransje, arbeidstakernes kjønn, alder eller utdanningsnivå, må man ty til spørreundersøkelser. En mulighet er tilleggsundersøkelser til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) (Nergaard & Stokke 2010; Nergaard 2014), men det finnes også andre relevante undersøkelser. En utfordring er at selv spørreundersøkelser med store nettoutvalg, som AKU, gir begrensede muligheter for å følge utviklingen i små bransjer.

En siste metode er å benytte opplysninger fra registerbasert sysselsettingsstatistikk/befolkningsstatistikk, slik vi gjør i denne artikkelen. Fagforeningskontingent er fradragsberettiget, og vi kan benytte denne opplysningen for å avgjøre om en arbeidstaker har vært medlem av en fagforening i løpet av kalenderåret. Kontingentfradrag rapporteres rutinemessig av arbeidsgiver eller av fagforbundene, slik at dette for de aller fleste vil være en opplysning som finnes i lønns- og trekkoppgaveregisteret. En arbeidstaker kan ha flere arbeidsforhold i løpet av året, og i slike tilfeller vet vi ikke hvilket arbeidsforhold et medlemskap kan knyttes til. Det er også mulig å være medlem i deler av året. Selv med disse usikkerhetene kan opplysningene benyttes for å kartlegge utviklingen i fagorganisering over tid.

I vårt datasett har vi konstruert en variabel «organisert» med utgangspunkt i opplysninger fra lønns- og trekkoppgaveregisteret og fra likningsdata³. Arbeidstakere som har skattefradrag for kontingent i ett eller begge av disse registrene, får kjennetegnet organisert i våre data. Vi ser kun på arbeidsforhold i arbeidstakerregisteret, velger aktive arbeidsforhold per november og begrenser oss til ett arbeidsforhold per arbeidstaker. For arbeidstakere med mer enn ett arbeidsforhold velger vi

det arbeidsforholdet som er størst målt ved lønssummen (kontantlønn). I tillegg til opplysningene om kontingenttrekk har vi opplysninger om bransje, sektor/eier, arbeidsplassens størrelse samt arbeidstakerens kjønn, alder, utdanningsnivå, innvandringsbakgrunn, om arbeidstakeren er registrert som under utdanning, samt en del andre forhold.

Organisasjonsgraden i privat og offentlig sektor

Vi innleder med å beskrive utviklingen i organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv basert på tidligere studier blant virksomheter og arbeidstakere. I Arbeids- og bedriftsundersøkelsene (ABU) kan vi følge utviklingen over drøye to tiår. Gjennom intervjuer i virksomheter har forskerne spurt om konkurransesituasjon, personalpolitikk og kollektive partsforhold. Den først av undersøkelsene er fra 1989, den nyeste fra 2012. De tre siste undersøkelsene, fra 1997, 2003 og 2012, omfatter virksomheter med mer enn ti ansatte og har i tillegg til intervjudata også omfattende informasjon fra ulike registre. Undersøkelsene viser stor stabilitet når det gjelder tilstedeværelse av kollektive institusjoner i arbeidslivet (Nergaard & Stokke 2005; Barth & Nergaard 2015). Andel virksomheter med tariffavtale, og antall virksomheter med fagforening og organiserte arbeidstakere, har ikke forandret seg mye over de siste 15 årene. Undersøkelsene viser likevel en nedgang i gjennomsnittlig organisasjonsgrad per virksomhet.

Endringene har likevel vært langt mer markante i privat sektor enn i offentlig sektor, eller arbeidslivet sett under ett (tabell 1). En tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU) 1995 (2. kvartal) viste at 44 prosent av lønnstakerne i privat sektor var organisert. Et tilsvarende spørsmål i 2013 ga en organisasjonsgrad på 37 prosent (Nergaard 2014). En nedgang på 7 prosentpoeng over en periode på knappe 20 år er ganske dramatisk. Samtidig har organisasjonsgraden i offentlig sektor vært stabil over samme periode, muligens med en viss nedgang i kommunal sektor over det siste tiåret. Den samlede nedgangen på 5 prosentpoeng tilsvarer noenlunde det vi finner i tallseriene som er basert på organisasjonenes medlemstall. Her er nedgangen på 4 prosentpoeng fra 1995 til 2013.

Tabell 1 viser at en noenlunde stabil organisasjonsgrad i offentlig sektor veier delvis opp for en mer dramatisk endring i privat sektor og da særlig i industri og bygg- og anlegg (vareproduksjon). Noen av endringene kan betegnes som strukturelle, det vil si forskyvninger i sysselsetting mellom bransjer med høy og lav organisasjonsgrad, og mellom yrkesgrupper med høy og lav tilbøyelighet til å organisere seg. Færre industriarbeidere og flere ansatte i servicebransjene er ett slikt eksempel, men det kan også være at arbeidstakere i noenlunde samme type jobb sjeldnere enn tidligere velger å organisere seg.

Tabell 1. Organisasjonsgraden målt ved AKU. Privat sektor, offentlig sektor og i alt

	1995	1998	2001	2004	2008	2013
Privat sektor i alt	44	43	40	40	38	37
Vareproduksjon*	57	56	54	51	51	48
Tjenesteyting	36	35	33	35	33	33
Offentlig sektor i alt	80	83	81	81	80	79
Kommunal sektor	78	83	80	79	79	77
Statlig sektor	85	84	83	85	82	84
I alt	57	57	55	55	53	52
N	10 971	9800	10 183	10 023	8164	8119

*Inkludert primærnæringene. Kilde: Nergaard (2014)

I det følgende ser vi nærmere på utviklingen i arbeidstakersidens organisasjonsgrad over de siste 10–15 årene, og konsentrerer oss om to grupper; yngre arbeidstaker og innvandrere. Vi benytter et datasett basert på arbeidstakerregisteret. De nyeste dataene er for 2012, og vi har mulighet for å se på utviklingen over perioden 1996–2012. Vi stiller følgende spørsmål:

- Hvor store er forskjellene i organisasjonsgrad etter alder?
- Er det slik at unge personer i arbeidslivet i dag er mindre interessert i å fagorganisere seg, sammenlignet med tidligere generasjoner?
- Gjelder dette uavhengig av hvilken type jobb de går inn i?

Et annet spørsmål er hvordan innvandringen til Norge, og da særlig de senere års arbeidsinnvandring, har påvirket fagforeningenes oppslutning. Tre spørsmål er relevante:

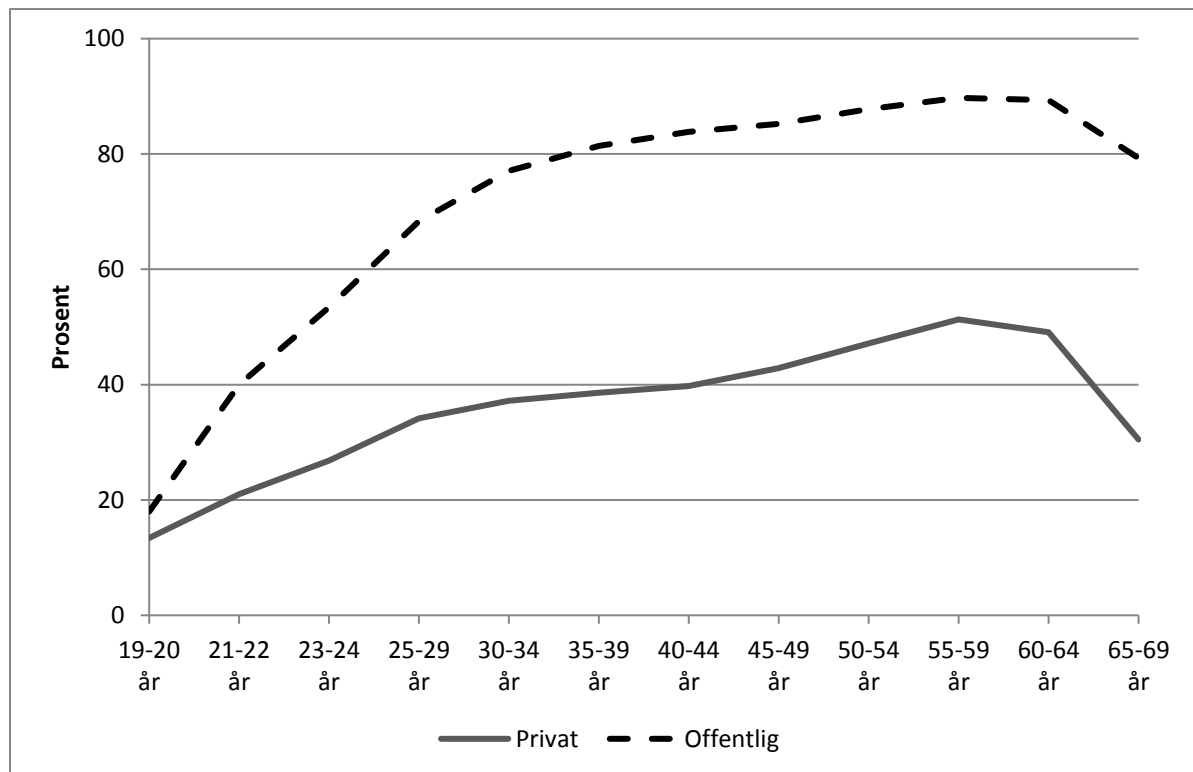
- Er innvandrerne sjeldnere organisert enn arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn? Hvor store er forskjellene mellom landgrupper? Og hvor store er forskjellene etter botid?

Alder og unge arbeidstakere

Det første spørsmålet vi stiller er hvordan organisasjonsgraden blant arbeidstakere varierer etter alder. Her ser vi på data for arbeidstakere i arbeidstakerregistret per november 2012. Figur 2 viser at organisasjonsgraden øker med alder⁴. Dette gjelder både for privat og offentlig sektor, og sammenhengen mellom organisering og alder gjelder helt til vi når de aldersgruppene der flere begynner å trappe ned yrkesaktiviteten. I offentlig sektor er organisasjonsgraden om lag 90 prosent blant arbeidstakere i 50-årene. I privat sektor er halvparten av 50-åringene organisert. Både i privat

og offentlig sektor er organisasjonsgraden for aldersgruppene 50-59 år drøye 10 prosentpoeng over gjennomsnittet. Arbeidstakere i 30-årene har både i privat og offentlig sektor en organisasjonsgrad som ligger om lag på gjennomsnittet for alle.

Figur 2. Organisasjonsgrad blant arbeidstakere i ulike aldersgrupper i privat og offentlig sektor. 2012



Note: Egne beregninger basert på registerdata

Det kan være flere årsaker til at organisasjonsgraden øker med alder. I norsk arbeidsliv er fagorganisering i hovedsak knyttet til arbeidsplassen og arbeidsforholdet. Unntaket er en del profesjonsforbund som rekrutterer direkte via studiesteder og gjennom å tilby profesjonsrelaterte medlemsgoder. Unge arbeidstakere befinner seg oftere på arbeidsplasser uten tariffavtale, en del jobber i tillegg ved siden av studier og ser ikke for seg noen videre karrierer i dette yrket. Forhold som kort ansiennitet og midlertidig ansettelse har også negativ effekt på sannsynligheten for å være medlem av en fagforening (Nergaard 2014). I tabell 2 viser vi hvordan sammenhengen er mellom alder og organisering, når vi kontrollerer for ulike faktorer.

Tabell 2. Beregnet sannsynlighet for å være fagorganisert for ulike aldersgrupper. Registerbaserte opplysninger 2012

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
15 til 19 år	-.477	-.378	-.236
20 til 24 år	-.277	-.213	-.137
25 til 29 år	-.118	-.079	-.043
30 til 34 år	-.060	-.036	-.017
35 til 39 år	-.023	-.014	-.007
40 til 44 år (REF)			
45 til 49 år	.028	.022	.015
50 til 54 år	.079	.058	.045
55 til 59 år	.129	.090	.073
60 til 64 år	.118	.078	.067
65 til 69 år	-.055	-.069	-.039
Andre kontroller			
Kun Eier	Nei	Ja	Nei
Full kontrollvektor	Nei	Nei	Ja
R2	.272	.473	.572
Aldersgap (55-59 år vs. 20-24 år)	0,41	0,30	9 0,21
Aldersgap (55-59 år vs. 20-29 år)	0,25	0,17	0,12

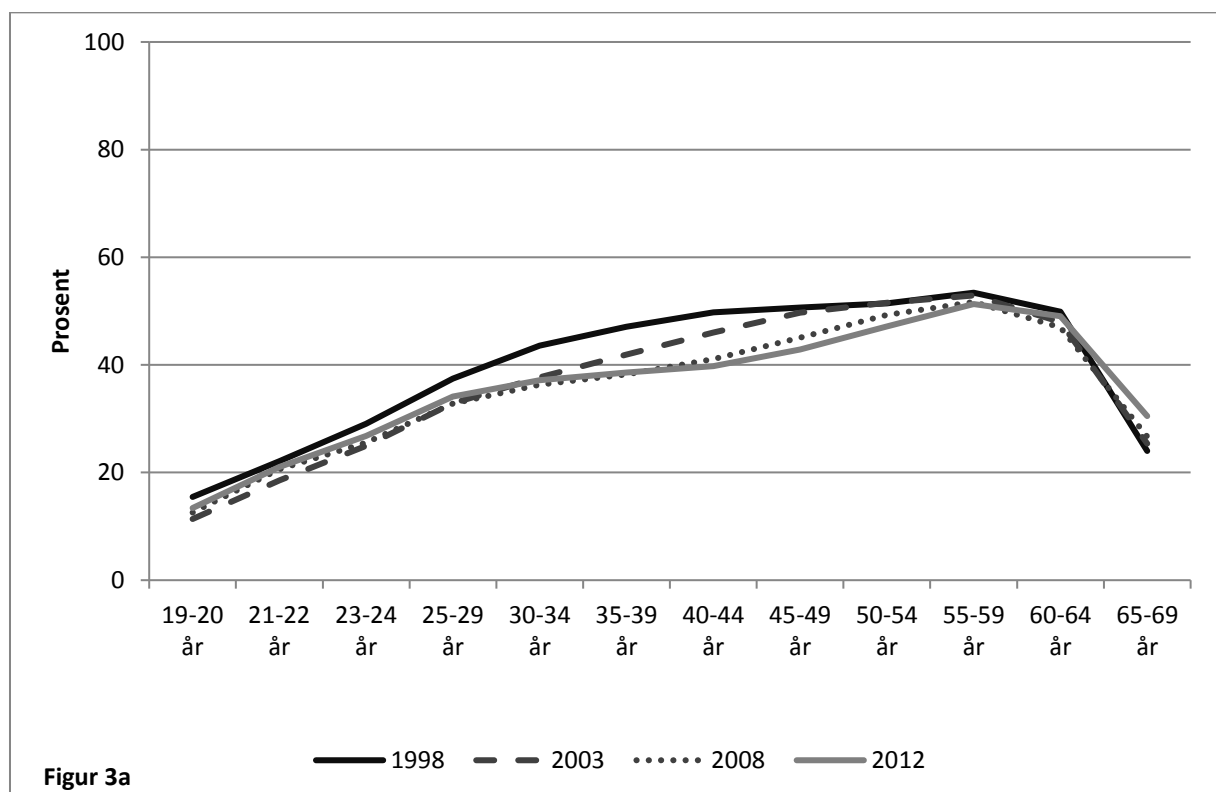
Note: Populasjon: alle arbeidstakere mellom 15 og 69 år. Tabellen viser koeffisienter fra lineære regresjonsmodeller. Kontroller: Modell 1 Ingen kontroller (kun alder). Modell 2 (Kun eier) kontrollerer for privat eier, offentlig forvaltning og offentlig eid virksomhet. Modell 3 (Full kontrollvektor) omfatter eier, bransje (28 grupper), arbeidsplassens størrelse, innvanderandel på arbeidsplassen (høy, middels, lav), kjønn, ansiennitet (3 kategorier), utdanningsnivå, om arbeidstakeren er under utdanning, arbeidstidens lengde (heltid, kort og lang deltid), yrke (6 kategorier), botid og 3-delt landbakgrunn (for innvandrere). Alle estimatene er signifikante på 1%-nivå. Gjennomsnittlig organisasjonsgrad er 51 prosent.

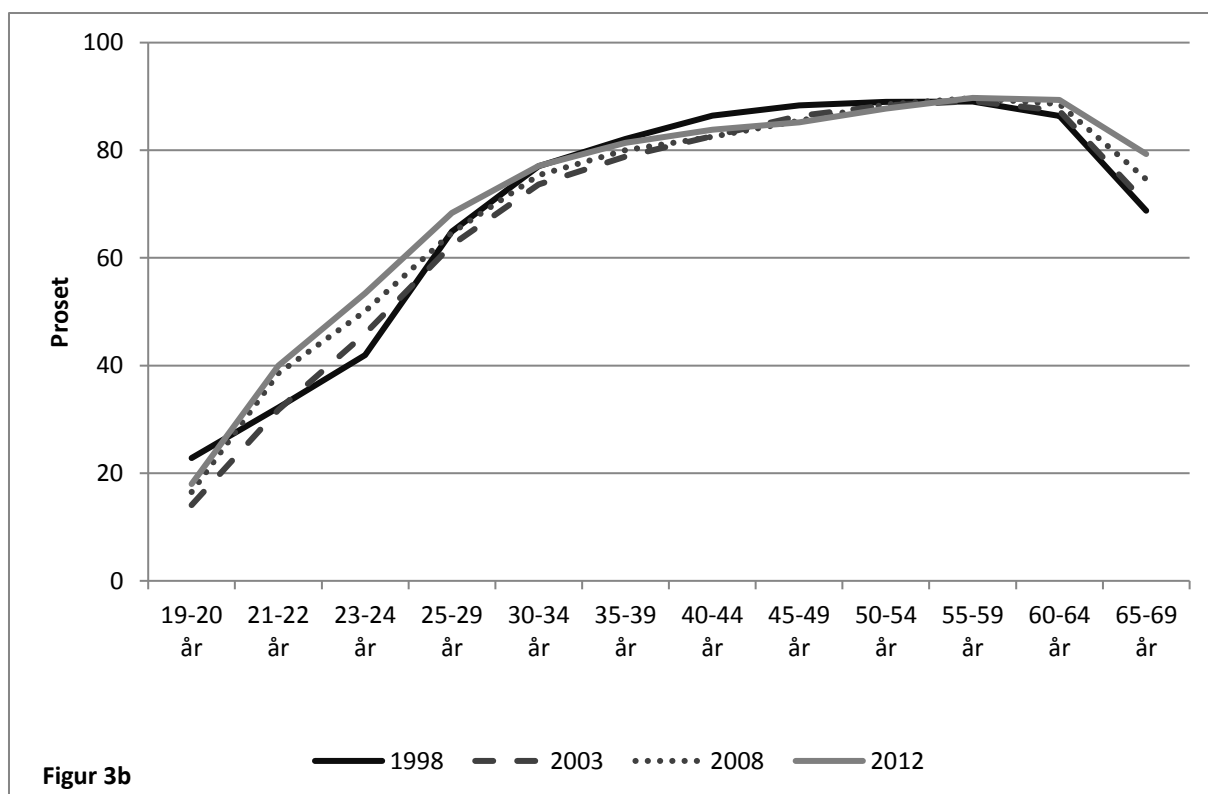
Tabellen viser forskjell i sannsynlighet for å være organisert i forhold til referansegruppen 40–44 år. Vi viser først de gjennomsnittlige forskjellene (modell 1), så kontrollerer vi for eier (modell 2), siden det er så store forskjeller mellom privat og offentlig sektor. I modell 3 viser vi forskjellene i en omfattende modell, der vi i tillegg kontrollerer for bransje, bedriftsstørrelse, utdanningsnivå, yrke, ansiennitet på arbeidsplassen og den del andre faktorer (se note til tabellen). Den betydelige forskjellen etter alder, med et gap på 41 prosentpoeng mellom aldersgruppen 20–24 år og aldersgruppen 55–59 år, halveres når vi kontrollerer for både trekk ved arbeidsplassen og trekk ved arbeidstakeren (modell 3). Det er også verdt å merke seg at gapet i organisasjonsgrad reduseres betydelig også når vi kun kontrollerer for virksomhetens eier (modell 2). Unge arbeidstakere er

overrepresentert i privat sektor, der organisasjonsgraden er lav sammenlignet med offentlig sektor og offentlig eide virksomheter.

Vårt neste spørsmål er om forskjellene mellom aldersgrupper har endret seg over tid. Figur 3a og 3b viser organisasjonsgraden etter alder på fire forskjellige tidspunkt; 1998, 2003, 2008 og 2012. I offentlig sektor er organisasjonsgraden ganske stabil, som vist tidligere, også brutt ned på alder. Arbeidstakere under 30 år er faktisk noe oftere organisert i 2012 sammenlignet med 1998 og 2003. En forklaring kan være at en del av arbeidstakerorganisasjonene legger stor vekt på studentmedlemskap, og at denne typen satsning er blitt viktigere over tid.

Figur 3a (privat sektor) og 3b (offentlig sektor). Fagforeningsmedlemskap etter alder og sektor. 1999, 2003, 2008 og 2012. Registerbaserte opplysninger





I privat sektor har organisasjonsgraden gått mest ned i aldersgruppene 34 til 49 år. Endringene i organisasjonsgrad kan dermed ikke først og fremst knyttes til at de yngste sjeldnere organiserer seg, men at organisasjonsgraden i mindre grad «tar seg opp» med økt alder slik som tidligere. I figuren kan vi også sammenlikne samme kohort over tid. De som var 21–22 år i 1998, er 31–32 år ti år etter, altså i gruppen 30–34 år i 2008. Vi ser altså at økningen i organisasjonsgrad over tid skjer innen samme kohort, noe som tyder på en klar «nykommer-effekt» for ungdommene: Det tar tid før man blir medlem. Samtidig ser det altså ut til at sannsynligheten for å bli medlem i løpet av 30–40 årene har gått ned.

Hvor mye av endringene i figur 2a og figur 2b kan forklares ved endringer i arbeidslivet eller blant arbeidstakerne? På et datasett som inneholder alle årene fra 1996 til 2012 har vi gjennomført separate regresjonsanalyser for tre alderskategorierde unge (20–34 år), mellomkategorier (35–49 år) og de eldre (50–69 år?). Her har vi kjørt to forskjellige modeller med kontroll for ulike sett av andre faktorer. I tabell 3 viser vi endringen i sannsynlighet for å være organisert fra 1996 til 2012 og fra 2004 til 2012. Første linje viser nedgangen fra 1996 til 2012, mens de to neste linjene splitter utviklingen opp i to delperioder, før og etter 2004.

Når vi ikke kontrollerer for noe annet enn alder, finner vi som forventet en nedgang i organisasjonsgrad for perioden 1996–2012 for alle gruppene. Denne er størst, hele 10 prosentpoeng, for aldersgruppen 35-49 år, og nedgangen er mer markant først i perioden, 6 prosentpoeng fra 1996 til 2004. Hovedmønstrer holder seg også om vi kontrollerer for en lang rekke kjennetegn ved arbeidsforholdet og arbeidstakeren.⁵ I denne modellen er nedgangen mer enn halvert, noe som tyder på at en hoveddel av nedgangen i organisasjonsgrad kan forklares ved strukturelle endringer i arbeidsmarkedet. For de yngste øker faktisk den predikerte organisasjonsgraden fra 1996 til 2012 når vi kontrollerer for bransje, utdanning og så videre.

Tabell 3. Endring i sannsynlighet for medlemskap. 1996-2012. Etter aldersgruppe

	20–34 år		35–49 år		50–64 år	
	Kun alder	Full modell	Kun alder	Full modell	Kun alder	Full modell
1996 – 2012	-0.04	0.02	-0.10	-0.04	-0.04	-0.01
1996-2004	-0.06	0.02	-0.06	-0.03	-0.03	0.00
2004-2012	0.01	0.04	-0.04	-0.01	-0.01	-0.01

Note: Basert på separate regresjonsanalyser for hver aldersgruppe. Data fra alle årene fra 1996-2012. Tallene viser forskjell i koeffisientene mellom årsummiene i de aktuelle årene for hver alderskategori. «Kun alder» kontrollerer for 5-års aldersintervaller. Full modell omfatter i tillegg kontroll for bransje, eier, bedriftsstørrelse, kjønn, utdanningsnivå, om arbeidstakeren er under utdanning, ansiennitet på arbeidsplassen, heltid/deltid, innvandringsbakgrunn, botid og innvandringsandel på arbeidsplassen, jf. note til tabell 2. Alle estimater er signifikante på 1%-nivå.

Det ser altså ut til at de yngste heller har økt enn redusert organisasjonsgrad, når vi sammenlikner arbeidstakere i samme jobber og med samme kvalifikasjoner. For de eldste er den kontrollerte sannsynligheten for å være organisert nesten lik i 1996, 2004 og 2012, noe som betyr at hele nedgangen kan forklares ved strukturelle endringer.

Innvandrere og fagorganisering

En av de største endringene i norsk arbeidsliv over det siste ti-året er arbeidsinnvandringen som fulgte av EU-utvidelsene i 2004 og 2006. Da ble en rekke øst- og sentraleuropeiske land inkludert i det felleseuropeiske arbeidsmarkedet som omfatter EU/EØS. For Norge betød dette at norske virksomheter fikk tilgang til arbeidskraft som var villig til å arbeide for en betydelig lavere lønn enn det som ellers gjelder i norsk arbeidsliv (Bratsberg mfl. 2015). Vi vet at mange av de nye arbeidstakerne ble rekruttert inn i virksomheter på siden av det «organiserte» norske arbeidslivet, det vil si at de arbeider i virksomheter uten tariffavtale eller aktive fagforeninger.

Arbeidsinnvandringen tok i ganske stor grad form av tjenestevandring, der utenlandske selskaper påtar seg oppdrag i Norge, eller ved at norske tjenestetilbydere rekrutterer arbeidskraft i utlandet.

Dette gjelder både bemanningsforetak og andre typer virksomheter som påtar seg oppdrag.

Arbeidsinnvandringen fra øst har i hovedsak kommet innen bransjer som bygg, deler av industrien, landbruket og i enkelte deler av servicesektoren, ikke minst innen renholdsbransjen.

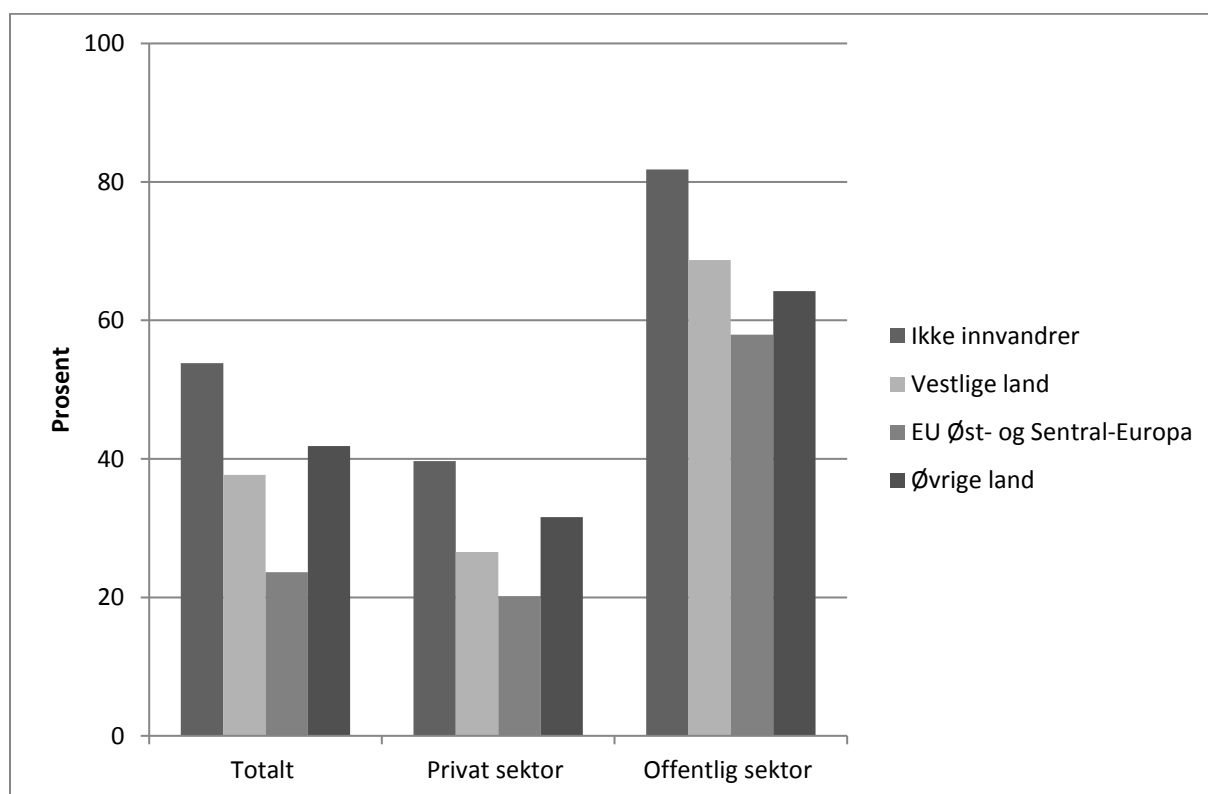
Samtidig er det viktig å huske at arbeidsinnvandringen fra Øst- og Sentral-Europa kun er en del av arbeidsinnvandringen til Norge. De senere årene har det vært en betydelig arbeidsinnvandring fra Sverige til Norge. Den svenske arbeidskraften befinner seg også i ulike bransjer, men mange arbeider i servicesektoren eller i helsesektoren. Man kan anta at mange i begge grupper ser for seg at arbeidsoppholdet i Norge skal være av begrenset varighet, noe som vil kunne påvirke interessen for fagorganisering. Norsk arbeidsliv har også gradvis fått arbeidstakere med en innvandringsbakgrunn fra land utenfor Norden og Europa. Noen av disse er arbeidsinnvandrere, andre har en bakgrunn som flyktninger, atter andre har kommet til Norge gjennom ekteskap eller familiegjenforening.

Vi ser først på organisasjonsgraden etter landbakgrunn (for innvandrere) og innvandringsår. Vi deler innvandrerne inn i tre grupper; innvandrere fra EU-landene i Øst- og Sentral-Europa, innvandrere fra Norden, de «gamle» EU/EØS-landene og USA, Canada, Australia og New-Zealand samt europeiske land som Sveits og Liechtenstein («vestlige land») og øvrige innvandrere. I den sistnevnte gruppen finner vi først og fremst innvandrere fra Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Europa, men denne gruppen omfatter også innvandrere fra land som Russland, Tyrkia og enkelte andre Øst- og Sentral-europeiske land som står utenfor EU/EØS og det felles-europeiske arbeidsmarkedet (Kosovo, Serbia, Albania).

Figur 4 viser at innvandrere sett under ett har lavere organisasjonsgrad enn arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. Det er også forskjeller mellom innvandringsgruppene. Innvandrerne fra de nye EU-landene i Øst- og Sentral-Europa er sjeldnest organisert, mens gruppen som omfatter innvandrere fra Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika m.fl. langt oftere er organiserte. Her må man også huske at arbeidsinnvandrere på korttidsopphold ikke omfattes av dataene. Hvis denne gruppen hadde vært inkludert, ville forskjellen mellom arbeidsinnvandrere fra EU-land i Øst- og Sentral-Europa og andre innvandrergrupper blitt større.

De ulike innvandrergruppene har ulik botid i Norge. Flertallet av arbeidsinnvandrerne fra EU-landene i Øst- og Sentral-Europa er kommet i løpet av det siste tiåret, fra 2004 og fram til i dag. I de to andre gruppene varierer botiden mye. Noen har vært i Norge i flere tiår og har hatt god tid til å integrere seg i det norske arbeidsmarkedet. Andre er nye i norsk arbeidsliv.

Figur 4. Organisasjonsgrad etter innvandringsbakgrunn. 2012. Registerbaserte tall

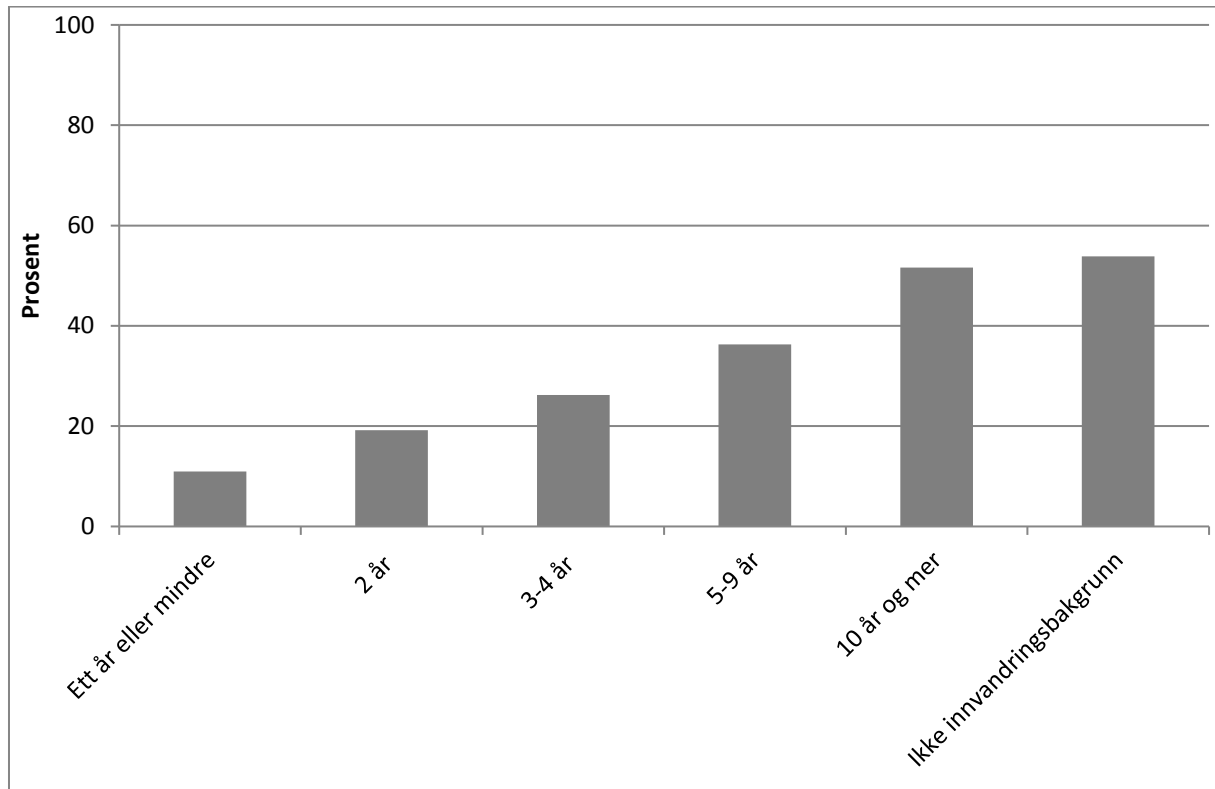


Figur 5 viser at organisasjonsgraden øker systematisk med botid. Blant arbeidstakere med under to års botid, er kun en av ti organisert. Ser vi på gruppen med ti års botid eller mer, er organisasjonsgraden drøye 50 prosent, eller om lag den samme som blant arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn.

Innvandrere til Norge er overrepresentert i enkelte bransjer og i visse typer jobber. Mange befinner seg i bransjer som i utgangspunktet har lav organisasjonsgrad, for eksempel deler av servicesektoren eller bemanningsbransjen. Andre havner i virksomheter med tariffavtale og fagforening. Et relevant spørsmål er derfor hvor store forskjeller i organisasjonsgrad som gjenstår når vi kontrollerer for trekk ved arbeidsplassen som bransje, sektor osv. På samme måte som ovenfor kontrollerer vi for kjennetegn ved arbeidsplassen (bransje, eier, bedriftsstørrelse) og kjennetegn ved arbeidstakeren (alder, kjønn, utdanning) i tillegg til botid og landbakgrunn (gruppert) samt om han/hun er ansatt i en virksomhet med lav, middels eller høy andel innvandrere. Vi viser i tabell 4 kun de sammenhengene vi her er opptatt av, det vil si sammenhengen mellom botid, hvilken del av verden arbeidstakeren

kommer fra og om arbeidsplassen har få eller mange med innvandringsbakgrunn på den ene siden, og organisasjonsgrad på den annen.

Figur 5. Organisasjonsgrad etter botid. 2012. Registerbaserte tall



I første kolonne i tabell 4 ser vi igjen den sterke sammenhengen mellom botid og fagforeningsmedlemskap, også når vi kontrollerer for alder. Tallene tyder på at innvandrere organiserer seg når de opparbeider seg erfaring fra norsk arbeidsliv. Siden vi kun benytter data fra ett år i denne analysen, vil også forskjellene etter botid være påvirket av eventuelle forskjeller mellom ulike kohorter av innvandrere. Sammenhengen mellom botid i Norge og organisering reduseres også når vi kontrollerer for andre trekk ved arbeidsforholdet, f.eks. om arbeidsplassen er i privat eller offentlig sektor. Det samme gjelder når vi i tillegg kontrollerer for bransje, utdanning, yrke, osv. Samtidig ser vi at det tar ganske lang tid før det å være innvandrert til Norge ikke har videre betydning. Dette gjelder gruppen med botid i 10 år og mer.

Tabell 4. Beregnet sannsynlighet for å være fagorganisert etter innvandringsbakgrunn, botid og andel innvandrere på arbeidsplassen. Registerbaserte tall

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Botid under 2 år	-.417	-.325	-.258
Botid 2 år	-.335	-.262	-.222
Botid 3–4 år	-.267	-.203	-.186
Botid 5–9 år	-.169	-.126	-.120
Botid 10 år og mer	-.019	-.020	-.045
Arbeidsplass med lav innvandrerandel			.045
Arbeidsplass med høy innvandrerandel			-.021
Andre kontroller			
Kun eier	Nei	Ja	Nei
Full kontrollvektor	Nei	Nei	Ja
R2	.169	.444	.572

Note: Populasjon: alle arbeidstakere mellom 15 og 69 år. Registerbaserte opplysninger fra 2012. Lineær regresjonsmodeller. Kontroller: Modell 1 kontrollerer kun for alder (5-års intervaller). Modell 2 (Kun eier) kontrollerer for privat eier, offentlig forvaltning, offentlig eid virksomhet. Modell 3 (Full kontrollvektor) omfatter eier, bransje (28 grupper), arbeidsplassens størrelse, innvandrerandel (høy, middels, lav), kjønn, ansiennitet (3 kategorier), utdanningsnivå, om arbeidstakeren er under utdanning, arbeidstidens lengde (heltid, kort og lang deltid), yrke (6 kategorier), botid og 3-delt landbakgrunn (for innvandrere). Alle estimater er signifikante på 1 %-nivå. Gjennomsnittlig organisasjonsgrad er 51 prosent.

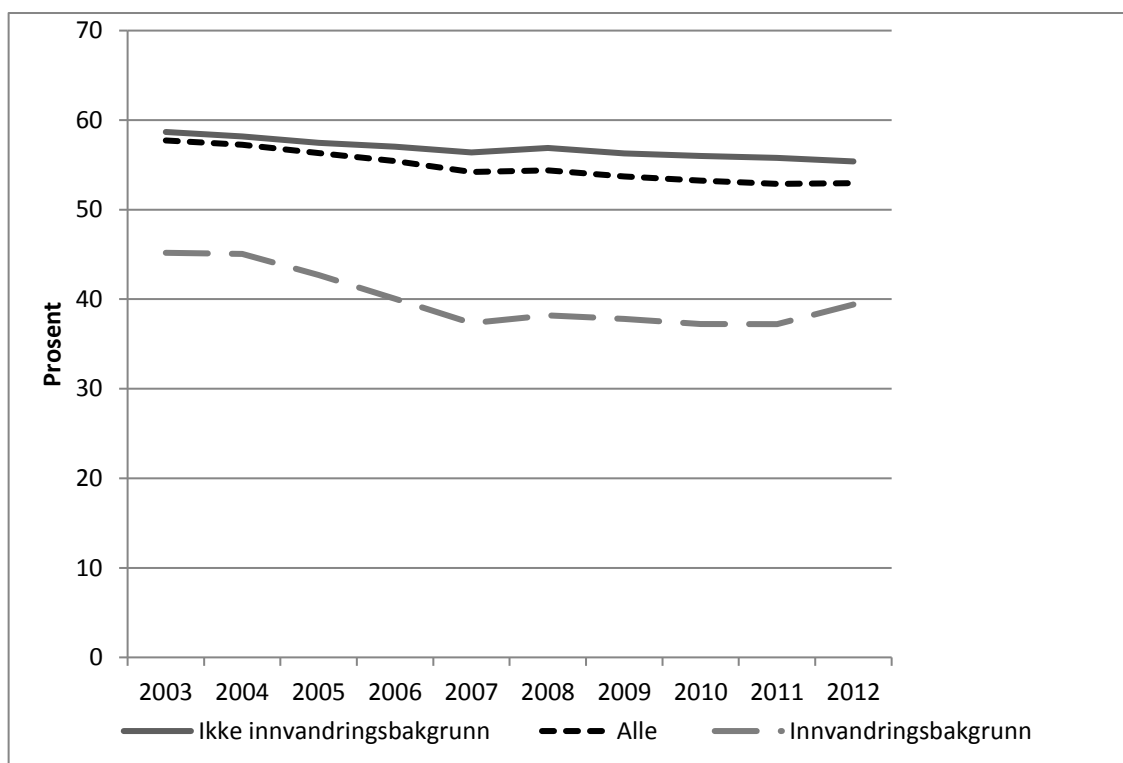
Lav organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere og andre innvandrere med kort botid i Norge kan forklare noe av nedgangen i organisasjonsgrad over tid for alle arbeidstakere sett under ett. Dette gjelder særlig for bransjer med mange arbeidsinnvandrere, siden det særlig er denne gruppen innvandrere som har økt i omfang de senere årene. Avslutningsvis ser vi derfor på hvordan organisasjonsgraden har utviklet seg i de delene av privat sektor som har høy andel innvandrere. Vi ser på vareproduksjon (industri og bygg og anlegg) og deler av privat tjenesteproduksjon (handel, hotell og restaurantvirksomhet, privat transport og vakt og renhold). I figurene (6a - 6c) viser vi kun bivariate sammenhenger, det vil si at vi ikke justerer for at arbeidstakere med og uten innvandringsbakgrunn skiller seg fra hverandre langs andre kjennetegn. Vi undersøker altså om organisasjonsgraden er mer stabil over tid om vi kun ser på arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn, enn når vi ser på alle arbeidstakere.

Siden dataene er hentet fra arbeidstakerregisteret, omfatter de ikke arbeidsinnvandrere på korttidsopphold. Den samlede organisasjonsgraden innen industri og bygg ville falt ytterligere 1–1,5 prosentpoeng i den perioden vi undersøker hvis denne gruppen hadde vært inkludert.⁶ For servicesektoren ville det ikke hatt noen merkbar effekt på utviklingen i organisasjonsgrad om denne gruppen ble inkludert.

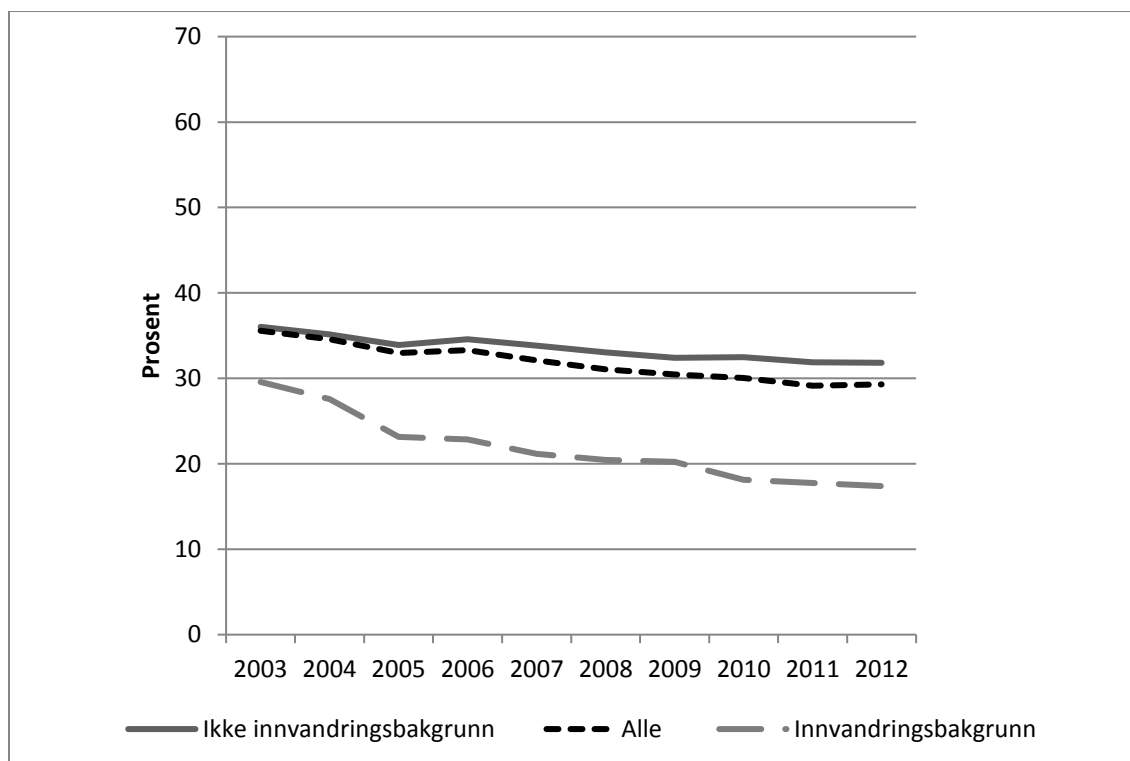
I industrien og innen bygg har gapet i organisasjonsgrad mellom arbeidstakere med og uten innvandringsbakgrunn økt fra midten av 2000-tallet (figur 6a og 6b). Dette kan knyttes til EU-utvidelsen og tilstrømmingen av arbeidskraft til disse bransjene. Likevel ser vi at hoveddelen av nedgangen i organisasjonsgrad har skjedd blant ansatte uten innvandringsbakgrunn. Endringene innen industri og bygg kan dermed kun delvis forklares med at arbeidsinnvandrerne sjeldnere organiserer seg. Innen privat tjenesteyting har utviklingen vært en annen (figur 6c). Her har organisasjonsgraden vært noenlunde stabil over tid, om enn klart lavere enn i industri og bygg. Forskjellen mellom arbeidstakere med og uten innvandringsbakgrunn er langt mer beskjeden, og vi ser heller ingen tendens til at gapet i organisasjonsgrad mellom de to gruppene blir større. Her må vi dermed lete etter andre forklaringer for å forstå den stabilt lave organisasjonsgraden over tid. Forklaringer på lav organisering i privat tjenesteyting kan være mange små virksomheter, høy gjennomstrømming av ansatte, mange arbeidsplasser uten fagforening eller tillitsvalgte til stede. Deler av sektoren har også høy deltidsandel, mange unge og stort innslag av studenter og skoleelever som ikke planlegger en framtid i yrket (Nergaard & Stokke 2010).

Figur 6a. Organisasjonsgrad etter innvandringsbakgrunn. Industri og bergverk 2003–2012.

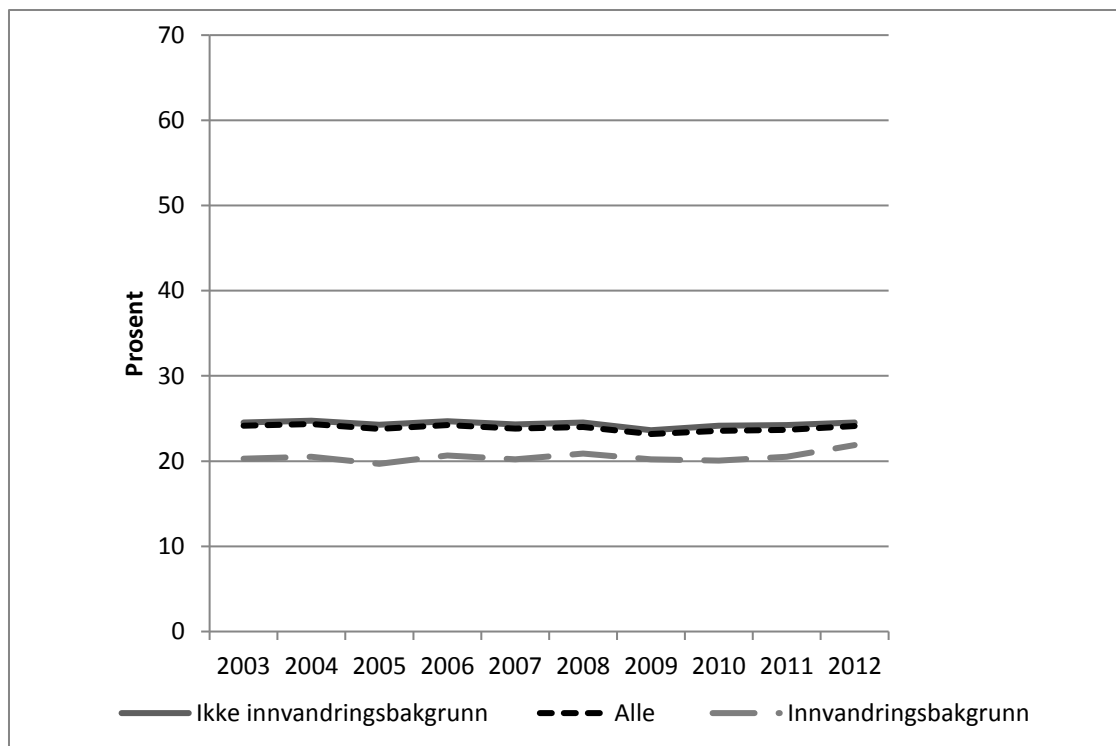
Ukontrollerte effekter



Figur 6b. Organisasjonsgrad etter innvandringsbakgrunn. Bygg og anlegg 2003-2012. Ukontrollerte effekter



Figur 6c. Estimert organisasjonsgrad etter innvandringsbakgrunn. 2003–2012. Varehandel, hotell og restaurantvirksomhet, transport, vakt og renhold. Ukontrollerte effekter



Diskusjon og avslutning

Sterke arbeidstakerorganisasjoner utgjør en sentral del av den norske arbeidslivsmodellen. Selv om ikke arbeidstakerorganisasjonenes innflytelse kun avgjøres av antallet medlemmer, er det ikke til å komme fra at antall medlemmer er viktig. Høy organisasjonsgrad gir både makt på den enkelte arbeidsplass, styrke i lønnsforhandlinger og politisk innflytelse på sentralt nivå. I denne artikkelen har vi studert utviklingen i organisasjonsgrad over de siste 18 årene. Vårt utgangspunkt har vært en betydelig nedgang over tid i de aller fleste europeiske landene.

Organisasjonsgraden i Norge har gått nedover fra 1995 til 2012, men med 5 prosentpoengs reduksjon så er den ikke dramatisk endret. Organisasjonsgraden må, med 52 prosent, fortsatt sies å være høy i Norge. Nedgangen er likevel ikke til å se bort fra, og den er tillegg enda sterkere i privat sektor enn blant alle arbeidstakere under ett. Vi nærmer oss en organisasjonsgrad på en tredjedel i privat sektor, dvs. en situasjon hvor to av tre arbeidstakere er uorganisert. I enkeltbransjer i privat tjenesteyting er organisasjonsgraden også vesentlig lavere enn en tredjedel. Spørsmålet blir da hvor lav organisasjonsgraden kan være før en opplever problemer med å opprettholde organisasjonenes sentrale rolle i det private arbeidslivet.

I hvilken grad kan nedgangen forklares av endringer blant nykommerne i arbeidslivet: ungdommene og nyankomne innvandrere? Både enkle figurbetraktninger basert på gjennomsnitt og regresjonsanalyser som tar hensyn til strukturelle endringer i Norge i perioden, viser det samme

fallet i organisasjonsgrad drives av arbeidstakere i de aldersgrupper hvor flertallet er etablerte i arbeidslivet (35–49 år), og denne nedgangen ser ut til å være markant uansett om en tar hensyn til variasjon over tid i bakenforliggende strukturelle forhold. For de unge falt organisasjonsgraden på midten av 90-tallet, men dette skyldes primært endrete strukturelle forhold. Organisasjonsgraden endret seg ikke spesielt mye for eldre i denne perioden.

Hva så med arbeidsinnvandringen? Innvandrere har lavere organisasjonsgrad når de kommer til Norge og begynner å jobbe, enn organisasjonsgraden er blant de opprinnelige arbeidstakerne. Etter 10 år i Norge er imidlertid organisasjonsgraden ganske lik den opprinnelige befolkningens. Lav organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere med kort botid kan forklare noe av nedgangen i organisasjonsgrad over tid, særlig i bransjer med mange innvandrere. Likevel er det bare en liten del av nedgangen som kan føres direkte tilbake til innvandring. Nedgangen er markant også for arbeidstakere med norsk bakgrunn.

Nykommere på arbeidsmarkedet har altså lavere organisasjonsgrad enn dem som har opparbeidet seg en viss yrkeserfaring. Dette gjelder både ungdommer og innvandrere. Det er imidlertid lite som tilsier at det er endringer i atferden til ungdommene eller flere innvandrere som er den direkte drivkraften bak den nedgangen i organisasjonsgrad vi har sett siden 1990-tallet. Nedgangen er størst blant arbeidstakere i alderen 35–49 år, og den er også betydelig for arbeidstakere med norsk bakgrunn. Endringer i strukturelle forhold, som endret næringsstruktur og utdanningsekspløsjonen, forklarer hoveddelen av nedgangen. Som vi har sett er heller ikke Norge det eneste landet som opplever fallende organisasjonsgrad. Vi kan snarere si at vi henger etter i forhold til en langsiktig internasjonal trend. Det gjenstår å se om norsk arbeidsliv i økende grad vil plukke opp den internasjonale trenden.

Referanser

Barth, E. & Nergaard, K. (2015). Kollektive partsforhold, status quo eller endring? I H. Dale-Olsen (red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider* (s. 83 – 104). Gyldendal Akademisk 2015.

Barth, E., Moene, K. & Willumsen, F. (2014). The Scandinavian Model – an interpretation. *Journal of Public Economics*, 117, 60–72.

Bratsberg, B., Dølvik, J. E., Nergaard, K. & Raaum, O. (2015). Arbeidsinnvandring, rekruttering og fleksibilitet. I H. Dale-Olsen (red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider* (s. 56 – 82). Gyldendal Akademisk 2015.

Dølvik, J.E, Fløtten, T., Hippe, J. M. & Jordfald, B. (2014). *Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel*. Fafo-rapport 2014:46. Oslo: Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning.

Nergaard, K. (2010). Fagorganisering i Norden. Status og utviklingstrekk. Fafo-notat 2010: 25. Oslo: Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning.

Nergaard, K. (2014). Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2013. Fafo-notat 2014:14. Oslo: Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning.

Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2010). *Arbeidslivets organisasjoner 2008/2009. Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og tillitsverv*. Fafo-rapport 2010:47. Oslo: Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning.

Nergaard, K. & Stokke, T. (2005). Organisasjoner og tariffavtaler. I H. Torp (red.), *Nytt arbeidsliv* (s.111 – 132) . Oslo: Gyldendal Akademisk.

Stokke, T. Aa., Nergaard, K. & Evju, S.(2013). *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør*. (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.

Visser, J. (2013). *Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960–2011* (ICTWSS Version 4.0). Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS, University of Amsterdam.

¹ Dette er arbeidet er finansiert av Norges forskningsråds VAM-program gjennom prosjektet *Work Life Challenges* (nr. 202647)

² Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2012. Data er innsamlet og tilrettelagt Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS). Databasen benytter både registerbaserte tall og spørreundersøkelser, avhengig av hvilke datakilder som finnes for det enkelte land.

³ Datasettet undervurderer antall lønnstakere med drøye 100 000 per år sammenlignet med AKU eller den registerbaserte sysselsettingsstatistikken til SSB. Det er særlig små arbeidsforhold som ikke fanges opp av arbeidstakerregisteret, men som omfattes av AKU. I tillegg kommer ikke-bosatte (arbeidsinnvandrere på korttidsopphold i Norge). Disse er ikke i målgruppen for AKU eller arbeidstakerregisteret. Det var per 4. kvartal 2012 drøye 80 000 ikke-bosatte lønnstakere, jf. SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk. Noen av disse vil likevel være med i våre tall på grunn av dobbeltregistrering i arbeidstakerregisteret og registeret hos skattekontoret for utenlandssaker. Samlet betyr dette at vårt tallmateriale vil anslå en noe høyere organisasjonsgrad enn om vi hadde tatt utgangspunkt i SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk, som henter informasjon fra flere kilder enn arbeidstakerregisteret. Forklaringen er at små stillinger og kortvarige arbeidsforhold har mindre sannsynlighet for å være registrert i arbeidstakerregisteret, og at arbeidstakere i denne typen stillinger sjeldnere er fagorganiserte. Våre tall er representere dermed det som kan betegnes som arbeidstakere i noe mer stabile arbeidsforhold.

⁴ Siden figuren er basert på et tverrsnitt ett år, kan vi ikke skille mellom en alderseffekt og en kohorteffekt. Senere i artikkelen viser vi tall for litt ulike tverrsnitt over tid.

⁵ Vi benytter samme modell som i tabell 2. Unntaket er yrke, siden det kun finnes informasjon om yrke fra 2004/2005 og framover.

⁶ Dette estimatet er basert på annet datasett som også omfatter ikke-bosatte arbeidstakere per november.