

Kristine Nergaard og
Anne Mette Ødegård

Organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere

Fafo-notat
2022:12

Kristine Nergaard og Anne Mette Ødegård

Organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere

Fafo-notat 2022:12

Fafo-notat 2022:12

© Fafo 2022

ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
1 Innledning	5
2 Definisjoner, avgrensninger og data	6
2.1 SSB: Innvandringsgrunn	6
2.2 Frischsenteret: Arbeidsmigranter.....	6
2.3 Avgrensning i dette notatet	6
2.4 Datagrunnlag.....	7
2.5 Inndelinger i innvandringskategori	7
2.6 Fagorganisering, tariffavtale og botid.....	8
3 Arbeidsinnvandrere i 2019 og over tid	9
4 Organisasjonsgrad 2019	11
4.1 Bransje og sektor.....	11
4.2 Botid i Norge.....	14
4.3 Organisasjonsgrad etter botid blant de som ankom 2004–2007	15
4.4 Kjønn.....	16
5 Virksomheter med og uten tariffavtale	18
6 Organisasjonsgrader over tid	21
7 Oppsummering	24
Referanser	26

Forord

Dette notatet er utarbeidet på oppdrag av Arbeidsinnvandrerrutvalget, et offentlig utvalg om integreringspolitikk for arbeidsinnvandrere. Utvalget skal levere sin utredning innen utløpet av 2022. Notatet inngår også i rapporteringen fra Fafos instituttprogram for organisering, tariffavtaler og arbeidsmarkedsutfall.

Vi takker for samarbeidet med utvalgsleder Arnfinn Haagensen Midtbøen og sekretariatsleder Arild Haffner Naustdal. Takk også til Fafos Jon Lahlum for korrektur og tilrettelegging. Alle feil og mangler står for forfatterens regning.

Oslo, juni 2022
Anne Mette Ødegård
prosjektleder

1 Innledning

Tema for notatet er organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere. Med organisasjonsgrad menes andel lønnstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. I Norge er den totale andelen fagorganiserte 50 prosent, men variasjonen mellom sektorer og bransjer er stor. Organisasjonsgraden er høyest i offentlig sektor, med rundt 80 prosent, og lavest innen varehandel, overnatting og servering og omsetning og drift av fast eiendom. I bygg og anlegg er organisasjonsgraden på rundt 30 prosent (Nergaard, 2020).

Tidligere analyser viser at organisasjonsgraden blant innvandrere sett under ett er klart lavere enn blant arbeidstakere som er født i Norge. Samtidig er det viktig å påpeke at innvandrere er overrepresentert i bransjer med generelt lav organisasjonsgrad og svak tariffavtaledekning, for eksempel bygg og privat service. Lav organisasjonsgrad kan dermed delvis forklares med sorteringen inn i bransjer og arbeidsplasser.

Forholdene i Norge samsvarer med funn i internasjonale studier, inkludert nyere analyser fra Sverige (Kjellberg & Nergaard, 2022). Forskjellene gjelder særlig innvandrere med kort botid (Nergaard, 2020). Sett i internasjonal sammenheng har alle de nordiske landene høy organisasjonsgrad på arbeidstakersiden. I 2018 var den 60 prosent i Finland, 67 prosent i Danmark, 68 prosent i Sverige og 90 prosent i Island.¹

Sterke organisasjoner, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, er et sentralt kjennetegn ved den norske arbeidslivsmodellen. Manglende fagorganisering blant arbeidsinnvandrere har derfor vært et gjentakende tema for, og utløst bekymring i, fagbevegelsen i årene etter 2004. Fellesforbundet er ett av forbundene som har jobbet aktivt med rekruttering, særlig fordi mange av deres medlemsbransjer er såkalt «innvandrer tungt». Det dreier seg om bygg, deler av industrien og hotell og restaurant. På spørsmål om hvorfor man velger å ikke organisere seg, er de vanligste svaret at «ingen har spurt om jeg vil være medlem» og at «det finnes ingen fagforening der jeg jobber» (Ødegård & Andersen 2021).

I dette notatet går vi først gjennom hvordan begrepet arbeidsinnvandrere defineres og avgrenses, og redegjør for datakilder og sentrale variabler, inkludert fagorganisering og tariffavtaledekning. Vi ser deretter på organisasjonsgraden i 2019 i alt og etter bransje, sektor og botid i Norge. Arbeidsinnvandrere grupperes etter fødeland, og vi inkluderer også tall for innvandrere med annen innvandringsgrunn og lønnstakere som ikke er innvandrere. Deretter undersøker vi om arbeidsinnvandrere oftere enn andre arbeider i virksomheter som ikke dekkes av tariffavtale, og ser på hvordan organisasjonsgraden varierer mellom arbeidsplasser med og uten tariffavtale. Avslutningsvis undersøker vi om organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere har endret seg over tid.

¹ Det er institusjonelle ordninger som bidrar til den høye organisasjonsgraden, som fortrinnsrett for fagorganiserte (inngår i mange tariffavtaler) og at arbeidsgiver gjennom lov er forpliktet til å trekke fagforeningskontingent (Nergaard, 2020).

2 Definisjoner, avgrensninger og data

I beskrivelsene av arbeidsinnvandring til det norske arbeidsmarkedet benyttes ulike definisjoner eller avgrensninger.

2.1 SSB: Innvandringsgrunn

Statistisk sentralbyrå (SSB) grupperer innvandrere til Norge etter innvandringsgrunn. SSBs gruppering er basert på informasjon fra utlendingsdatabasen i Utlendingsdirektoratet og i Det sentrale folkeregisteret (Thorsdalen, 2016). I SSBs gruppering benyttes fem innvandringsgrunner: Arbeid, familie, flukt, utdanning og annet. Statistikken omfatter kun innvandrere som har fått et fødselsnummer. Dette innebærer at arbeidstakere på korttidsopphold (ikke-bosatte, D-nummer) ikke tildeles en innvandringsgrunn. Innvandringsgrunnen tildeles med utgangspunkt i første innvandring til Norge. Dette betyr at hvis en innvandret person utvandrer og så kommer tilbake, vil første innvandringsgrunn fortsatt ligge til grunn. Det siste gjelder få personer. Nordiske statsborgere blir ikke gruppert etter innvandringsgrunn. Vi kan dermed ikke vite om nordiske statsborgere kommer til Norge på grunn av arbeid, utdanning eller av andre årsaker.

SSB har gruppert innvandrere etter innvandringsbakgrunn tilbake til 1990 (Østby, 2017). For innvandrere som kom til Norge før 1990 har man ikke tilstrekkelig opplysninger til å gjøre en slik gruppering. SSB har i tillegg opplysninger om første år i Norge for bosatte innvandrere.

2.2 Frischsenteret: Arbeidsmigranter

Frischsenteret har gjennomført en rekke studier av arbeidsinnvandringen til norsk arbeidsliv. Her har blant annet formålet vært å kartlegge hvor mange som kommer ett enkelt år og hvor mange arbeidsinnvandrere som befinner seg i det norske arbeidsmarkedet. I disse analysene er både bosatte og arbeidstakere på korttidsopphold inkludert. Her brukes følgende betegnelse:

«Arbeidsmigranter» benyttes som en samlebetegnelse og omfatter utenlandsfødte personer med to utenlandsfødte foreldre og hvor første vandring til Norge var arbeidsrelatert. ... Arbeidsrelatert omfatter de med arbeidsgrunnlag og personer uten fluktbakgrunn og med minst 1G i yrkesinntekt i ankomståret eller året etter (55 %) (Bratsberg & Raaum, 2021).

I tillegg gjøres en avgrensning etter alder.

2.3 Avgrensning i dette notatet

Vi har her valgt å legge SSBs inndeling til grunn. Dette innebærer at vi får noe lavere antall arbeidsmigranter eller personer med arbeid som innvandringsgrunn, enn det

som framkommer i analyser fra Frischsenteret. Den største gruppen bosatte innvandrere som ville blitt inkludert gitt at vi hadde lagt Frischsenterets definisjon til grunn, er personer som har familie som innvandringsgrunn. En god del av disse kommer raskt i arbeid. I tillegg ville noen innvandrere fra de nordiske landene falt bort på grunn av for lav inntekt i innvandringsåret/påfølgende år. Dette kan for eksempel være studenter eller andre som oppholder seg i Norge uten å være i arbeid. Vi ser i våre analyser bort fra arbeidstakere på korttidsopphold (ikke-bosatte).²

2.4 Datagrunnlag

Vi benytter SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk og avgrensner utvalgte til bosatte lønntakere i hovedstilling. Statistikken inneholder opplysninger om næring, sektor (privat/offentlig) med mer. Statistikken inneholder også opplysninger om kjønn, alder, innvandringsstatus, innvandringstype og opplysninger om landbakgrunn eller verdensdel. Vi presenterer tall for 2019 som er de nyeste dataene der det også finnes opplysninger om innvandringsgrunn. I tillegg brukes data for perioden 2000 til 2019 for å beskrive utviklingen over tid. Datasettet beskriver sysselsetting per 4. kvartal og er basert på en bestemt uke i november. I datasettet fra 2019 står en mindre gruppe innvandrere fra land utenfor Norden uten innvandringsgrunn. Dette gjelder om lag 16 000 personer. Vi har valgt å ikke kode disse verken som arbeidsinnvandrere eller som innvandrere med annen innvandringsgrunn. Dette er personer som vil få en innvandringsgrunn i statistikken på et senere tidspunkt.

2.5 Inndelinger i innvandringskategori

Vi har delt inn arbeidsinnvandrerne, det vil si personer som SSB har kategorisert som å ha arbeid som innvandringsgrunn, i følgende kategorier:

- Innvandrere fra land i Sentral- og Øst-Europa, heretter omtalt som EU-Øst, EU8 fra og med 2004,³ Romania og Bulgaria (fra 2007) og Kroatia (fra 2013). Innvandrere fra disse landene som kom til Norge før EU-utvidelsene er kodet som arbeidsinnvandrere fra øvrige land.
- Innvandrere fra øvrige EU/EØS land og Sveits, Norden unntatt
- Arbeidsinnvandrere fra øvrige land (tredjeland)
- Innvandrere fra nordiske land uansett innvandringsgrunn
- Innvandrere før 1990 uansett landbakgrunn og innvandringsgrunn
- Innvandrere fra land utenfor Norden uten oppgitt innvandringsbakgrunn⁴
- Personer uten innvandringsbakgrunn

Innvandrere er her definert som personer som har innvandret til Norge med to utenlandsfødte foreldre. Personer som er født i Norge av innvandrerforeldre er del av kategorien lønntakere uten innvandringsbakgrunn.

² Hvis vi i stedet hadde brukt en definisjon av arbeidsinnvandrer basert på en kombinasjon av innvandringsgrunn og inntekt, jf. Frischsenterets definisjon, ville organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere vært om lag 2 prosentpoeng høyere enn det vi finner med utgangspunkt i SSBs inndeling.

³ Dette er Polen, Litauen, Latvia, Estland, Slovakia, Slovenia, Tsjekkia og Ungarn.

⁴ Dette gjelder stort sett innvandrere fra 2019, jf. at det vil ta litt tid før SSB får koblet på relevante opplysninger. Vi har disse som en egen gruppe fordi disse, som nyankomne, skiller seg ut etter ulike kjennetegn. En god del er innvandret fra EU-land i Øst-Europa og vil mest sannsynlig bli klassifisert som arbeidsinnvandrere.

2.6 Fagorganisering, tariffavtale og botid

Som indikator for *fagorganisering* benytter vi variabelen skattefradrag for fagforeningskontingent. Arbeidstakere som har denne typen skattefradrag i løpet av kalenderåret, grupperes som fagorganisert. Opplysningene rapporteres i hovedsak inn av arbeidsgiver- eller av arbeidstakerorganisasjonene. Vi er derfor ikke avhengig av at den enkelte arbeidstaker fører opp dette fradraget på sin skattemelding. Et slikt fradrag behøver ikke bety at de er organisert i fjerde kvartal, men i hovedsak gir denne indikatoren et godt bilde av organisasjonsgraden blant ulike kategorier arbeidstakere.

Mange arbeidsinnvandrere jobber i bransjer med lav tariffavtaledekning. Vi ser på om arbeidstaker arbeider i en virksomhet som er bundet av tariffavtale. Dette påvirker sannsynligheten for å være fagorganisert. Opplysningene om tariffavtale er basert på om virksomheten er tilmeldt fellesordningen for Avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor eller ikke. De aller fleste landsdekkende tariffavtaler omfatter bestemmelser om AFP. Noen sektorer / kategorier arbeidstakere har egne AFP-ordninger eller andre ordninger for tidligpensjon. For denne typen bransjer har vi korrigert skjønnsmessig med utgangspunkt i en kombinasjon av virksomhetens organisasjonsgrad og størrelse.

Botid i Norge påvirker sannsynligheten for å være organisert. Vi tar utgangspunkt i antall år fra første år som en innvandret arbeidstaker er registrert bosatt i Norge. Personer kan ha oppholdt seg i Norge som ikke-bosatte arbeidstakere før dette.

3 Arbeidsinnvandrere i 2019 og over tid

Tabell 1 viser antall arbeidsinnvandrere etter landgruppe i 2019. Vi viser antall personer i alt og etter kjønn. I fjerde kvartal 2019 er det i underkant av 200 000 arbeidsinnvandrere i det norske arbeidsmarkedet. Om lag halvparten kommer fra EU Øst. Den nest største gruppen er arbeidstakere fra de nordiske landene. For denne gruppen har vi ikke innvandringsgrunn, men har inkludert alle som er i arbeid. Flertallet av arbeidsinnvandrere er menn. Man kan også merke seg at arbeidsinnvandrere utgjør om lag halvparten av alle lønnstakere med innvandringsbakgrunn i 2018, avgrenset til de som er ankommet i 1990 eller senere.

Tabell 1 Lønnstakere 2019 etter innvandringsgrunn/-status og kjønn. Antall personer og prosent kvinner.

	Menn	Kvinner	I alt	Kvinneandel
Arbeidsinnvandrere EU Øst	66 000	23 000	89 000	28
Arbeidsinnvandrere øvrige EU/EØS	17 000	8000	25 000	31
Arbeidsinnvandrere fra øvrige land	16 000	7000	23 000	31
Innvandrere fra Norden	19 000	17 000	36 000	47
Arbeidsinnvandrere i alt, inkludert alle fra Norden	118 000	55 000	173 000	32
Innvandrere – annen innvandringsgrunn	89 000	117 000	206 000	57
Innvandrere før 1990	19 000	16 000	34 000	46
Ikke oppgitt innvandringsgrunn	10 000	6000	16 000	35
Ikke innvandrere	1 101 000	1 043 000	2 144 000	49
I alt	1 337 000	1 236 000	2 574 000	48

Antall arbeidsinnvandrere har økt betydelig over de siste to tiårene. I tabell 2 viser vi antall totalt og fordelt på de ulike kategoriene vi benytter i framstillingen. Arbeidsinnvandringen fra EU-Øst har vært betydelig. Men antall arbeidsinnvandrere fra andre land har også økt. Antall nyankomne bosatte arbeidsinnvandrere var høyest i perioden 2010–2015.

Tabell 2 Antall arbeidsinnvandrere etter kategori, inkludert alle arbeidstakere fra Norden 2000–2019. Bosatte lønntakere som har ankommet Norge i 1990 og senere.

	Arbeidsinnvandrere			Innvandrere fra Norden	Alle
	EU Øst	Øvrige EU/EØS	Øvrige land		
2000	0	4000	2000	15 000	21 000
2001	0	4000	2000	16 000	22 000
2002	0	5000	3000	16 000	23 000
2003	0	5000	3000	16 000	24 000
2004	1000	6000	2000	16 000	26 000
2005	3000	7000	3000	17 000	30 000
2006	7000	8000	3000	18 000	37 000
2007	16 000	10000	5000	20 000	50 000
2008	26 000	13 000	7000	22 000	68 000
2009	30 000	15 000	8000	24 000	78 000
2010	40 000	17 000	9000	27 000	93 000
2011	54 000	19 000	11 000	31 000	114 000
2012	65 000	20 000	13 000	33 000	131 000
2013	75 000	22 000	15 000	34 000	146 000
2014	83 000	24 000	17 000	36 000	160 000
2015	85 000	24 000	18 000	37 000	164 000
2016	88 000	25 000	19 000	36 000	167 000
2017	91 000	25 000	20 000	36 000	172 000
2018	95 000	26 000	22 000	36 000	179 000
2019*	89 000	25 000	23 000	36 000	173 000

* Innvandringsbakgrunn mangler for 16 000 personer i våre data for 2019. De fleste har innvandret i 2019 (første år i Norge) og informasjon om innvandringsgrunn vil komme. Man kan anta at antall arbeidsinnvandrere i 2019 vil være noe høyere enn i 2018.

4 Organisasjonsgrad 2019

Vi ser først på organisasjonsgraden for ulike grupper arbeidsinnvandrere i 2019 (tabell 3). Tabellen inneholder også opplysninger om innvandrere med annen type innvandringsbakgrunn, i tillegg til arbeidstakere som ikke er innvandrere.

Organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere er 31 prosent, og varierer mellom 24 prosent hos arbeidsinnvandrere fra EU Øst, og 42 prosent blant nordiske innvandrere. Blant arbeidstakere som ikke er innvandrere er organisasjonsgraden 52 prosent. Man kan også merke seg at organisasjonsgraden blant innvandrere med annen innvandringsgrunn enn arbeid ligger på 40 prosent, det vil si høyere enn for arbeidsinnvandrere. Som vi skal se senere, henger dette blant annet sammen med botid i Norge.

Tabell 3 Organisasjonsgrad for ulike grupper arbeidstakere etter innvandringsgrunn/-status. 2019. Prosent og antall personer.

	Organisasjonsgrad	Personer
Arbeidsinnvandrere EU Øst	24	89 000
Arbeidsinnvandrere øvrige EU/EØS	40	25 000
Arbeidsinnvandrere fra øvrige land	36	23 000
Innvandrere fra Norden	42	36 000
Arbeidsinnvandrere i alt, inkludert alle fra Norden	31	173 000
Innvandrere – annen innvandringsgrunn	40	206 000
Innvandrere før 1990	56	34 000
Ikke oppgitt innvandringsgrunn	10	16 000
Ikke innvandrere	52	2 144 000
I alt	50	2 574 000

4.1 Bransje og sektor

Den norske organisasjonsgraden varierer mye mellom bransjer og sektorer. Offentlig sektor har den høyeste organisasjonsgraden, varehandel og overnatting og servering den laveste.

Tabell 4 viser organisasjonsgraden for de ulike kategoriene arbeidstakere fra tabell 1, etter sektor. I offentlig sektor har innvandrere fra Norden og gruppen som innvandret før 1990 om lag samme organisasjonsgrad som arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. I privat sektor er det bare innvandrere fra før 1990 som har organisasjonsgrad på nivå med eller over, arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn.

Arbeidsinnvandrere fra EU Øst har den laveste organisasjonsgraden i privat sektor, med 21 prosent. Den totale organisasjonsgraden er på 36 prosent. Innenfor offentlig sektor er bildet et annet. Der er organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere fra EU-Øst og fra øvrige land 65 prosent. Dette gjenspeiler at den totale organisasjonsgraden er mer enn dobbelt så høy i offentlig som i privat sektor.

Tabell 4 Organisasjonsgrad etter innvandringsgrunn/-status og sektor. 2019. Prosent og antall personer.

	Privat sektor inkludert offentlig eide virksomheter		Offentlig sektor	
	Organisasjonsgrad	Personer	Organisasjonsgrad	Personer
Arbeidsinnvandrere EU Øst	21	83 000	65	6000
Arbeidsinnvandrere øvrige EU/EØS	31	19 000	68	6000
Arbeidsinnvandrere fra øvrige land	27	17 000	65	5000
Innvandrere fra Norden	30	27 000	75	10 000
Arbeidsinnvandrere i alt, inkludert alle fra Norden	25	146 000	69	27 000
Innvandrere, annen innvandringsgrunn	28	141 000	65	65 000
Innvandrere før 1990	41	21 000	81	13 000
Ikke oppgitt innvandringsgrunn	-	14 000	-	2000
Ikke innvandrere	38	1 392 000	79	750 000
I alt	36	1 714 000	77	857 000

Tabell 5 viser at organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere varierer mellom ulike bransjer. Andelen organiserte er aller lavest innen primærnæringene og høyest innen helsetjenester og blant ansatte i offentlig administrasjon. Mønstret følger det vi finner for norske arbeidstakere samlet.

I en del bransjer med et stort antall arbeidsinnvandrere er organisasjonsgraden 10–20 prosentpoeng lavere blant arbeidsinnvandrere enn blant arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn, for eksempel i bygg og anlegg, industri, forretningsmessig tjenesteyting, transport og undervisning. Innenfor en del servicebransjer i privat sektor er det imidlertid ikke særlig forskjell på gruppene. Det omfatter handel og overnatting og servering. Det er heller ikke store forskjeller innen helse, sosial- og omsorgstjenester eller faglige, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. For disse gruppene er organisasjonsgraden bare litt lavere enn for arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn.

Tabell 5 Organisasjonsgrad etter bransje 2019. Arbeidsinnvandrere, arbeidstakere som ikke er innvandrere og alle.* Organisasjonsgrad (prosent) og antall personer i bransjen. Sortert etter antall arbeidsinnvandrere i bransjen. Prosent og antall personer

	Arbeidsinnvandrere		Ikke innvandrere		Alle	
	Organisasjonsgrad	Personer	Organisasjonsgrad	Personer	Organisasjonsgrad	Personer
Bygg og anlegg	16	32 000	33	172 000	30	215 000
Industri	36	21 000	55	169 000	52	208 000
Forretningsmessig tjenesteyting (renhold, vakt, arbeidsmarkeds-tjenester mm.)	23	19 000	37	83 000	34	129 000
Overnatting og servering	18	13 000	19	54 000	18	96 000
Sosial- og omsorgstjenester	59	11 000	66	277 000	65	332 000
Detaljhandel/motorkjøretøyer	20	11 000	23	206 000	23	242 000
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	32	11 000	38	138 000	37	160 000
Transport	35	10 000	52	103 000	49	128 000
Undervisning og forskning	54	8000	77	196 000	74	222 000
Helsetjenester	75	8000	79	188 000	78	215 000
Informasjon og kommunikasjon	20	6000	38	83 000	36	960 000
Engroshandel	22	6000	26	89 000	26	101 000
Olje, bergverk, utvinning	45	4000	73	52 000	70	59 000
Primærnæringer	10	3000	24	24 000	22	28 000
Kultur og underholdning	29	3000	34	38 000	33	44 000
Annen privat tjenesteyting	24	2000	38	41 000	35	49 000
Offentlig administrasjon.	76	2000	79	159 000	79	170 000
El og kraft, gjenvinning mm	34	2000	66	29 000	63	32 000
Finansiell tjenesteyting	31	1000	59	43 000	57	46 000
I alt	31	173 000	52	2143000	50	2 572 000

* Alle inkludert arbeidstakere med annen innvandringsbakgrunn, innvandrere fra før 1990 og innvandrere uten oppgitt innvandringsgrunn.

I tabell 6 har vi tatt ut de største bransjene målt ved antall ansatte, for hver kategori arbeidsinnvandrere og for innvandrere med annen innvandringsbakgrunn. De ulike kategoriene arbeidsinnvandrere befinner seg i ulike bransjer.

Arbeidsinnvandrere fra EU Øst jobber ofte innen bygg og anlegg eller industri i tillegg til forretningsmessig tjenesteyting som omfatter renhold, vakt og bemanningsselskaper. De nordiske arbeidsinnvandrerne er spredt på mange flere bransjer, men helse, sosial og omsorg er blant de som samler flest personer. For arbeidsinnvandrere fra øvrige land er undervisning og forskning, informasjon og kommunikasjon og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting blant de største bransjene.

Innvandrere med annen innvandringsbakgrunn jobber oftest innen sosial- og omsorgstjenester, forretningsmessig tjenesteyting og overnatting og servering, det vil si tjenesteytende sektor (jf. tabell 6).

Tabell 6. Organisasjonsgrad og antall personer i de tre største bransjene per kategori innvandrere. 2019. Prosent og antall personer.

	Organisasjonsgrad	Personer
Arbeidsinnvandrere EU Øst		
Alle	24	89 000
Bygg og anlegg	14	25 000
Industri	34	14 000
Forretningsmessig tjenesteyting (renhold, vakt, arbeidsmarkedstjenester mm)	23	14 000
Arbeidsinnvandrere EU/EØS for øvrig (Norden unntatt)		
Alle	37	26 000
Industri	38	3000
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	36	3000
Undervisning og forskning	46	3000
Arbeidsinnvandrere øvrige land		
Alle	36	23 000
Informasjon og kommunikasjon	17	2000
Sosial- og omsorgstjeneste	71	2000
Overnatting og servering	16	2000
Innvandrere fra Norden (alle)		
Alle	41	36 000
Helsetjenester	77	4000
Sosial- og omsorgstjenester	59	4000
Detaljhandel/motorkjøretøyer	21	3000
Innvandrere med annen innvandringsgrunn (ankommet 1990 eller senere)		
Alle	40	106 000
Sosial- og omsorgstjenester	57	39 000
Overnatting og servering	16	24 000
Forretningsmessig tjenesteyting (renhold, vakt, arbeidsmarkedstjenester mm)	34	23 000

4.2 Botid i Norge

Tidligere forskning viser at organisasjonsgraden blant arbeidstakere med innvandringsbakgrunn påvirkes av botid (Nergaard mfl., 2015). Jo lengre botid, jo mindre er forskjellen mellom innvandrere og arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn.

I tabell 7 viser vi organisasjonsgraden for ulike typer innvandrere etter botid i Norge. Botid har stor betydning for sannsynligheten for å bli fagorganisert. Blant arbeidsinnvandrere med inntil to års botid er 16 prosent organisert. Ser vi på de som har vært i Norge i mer enn 20 år, er andelen organiserte 53 prosent. Bildet er noenlunde det samme for innvandrere med annen innvandringsgrunn enn arbeid. Forskjellene mellom de to gruppene sett under ett, 31 mot 40 prosent organiserte, kan delvis forklares med at arbeidsinnvandrerne i gjennomsnitt har kortere botid i Norge.

Arbeidsinnvandrere fra EU-Øst har noe lavere organisasjonsgrad enn andre arbeidsinnvandrere, også når vi kontrollerer for botid (tabell 8). Utover dette er det ikke vesentlige forskjeller mellom ulike kategorier arbeidsinnvandrere,

Tabell 7 Organisasjonsgrad etter botid i Norge. Arbeidsinnvandrere og innvandrere med annen innvandringsgrunn. Prosent og antall personer i kategorien. 2019.

	Arbeidsinnvandrere ankommet 1990 eller senere		Innvandrere med annen innvandringsgrunn ankommet 1990 eller senere	
	Organisasjonsgrad	Personer	Organisasjonsgrad	Personer
Inntil 2 år	16	23 000	9	10 000
3 til 4 år	24	20 000	16	20 000
5 til 9 år	29	65 000	33	51 000
10 til 19 år	39	53 000	46	84 000
20 år og mer	53	12 000	55	41 000
Total	31	173 000	40	206 000

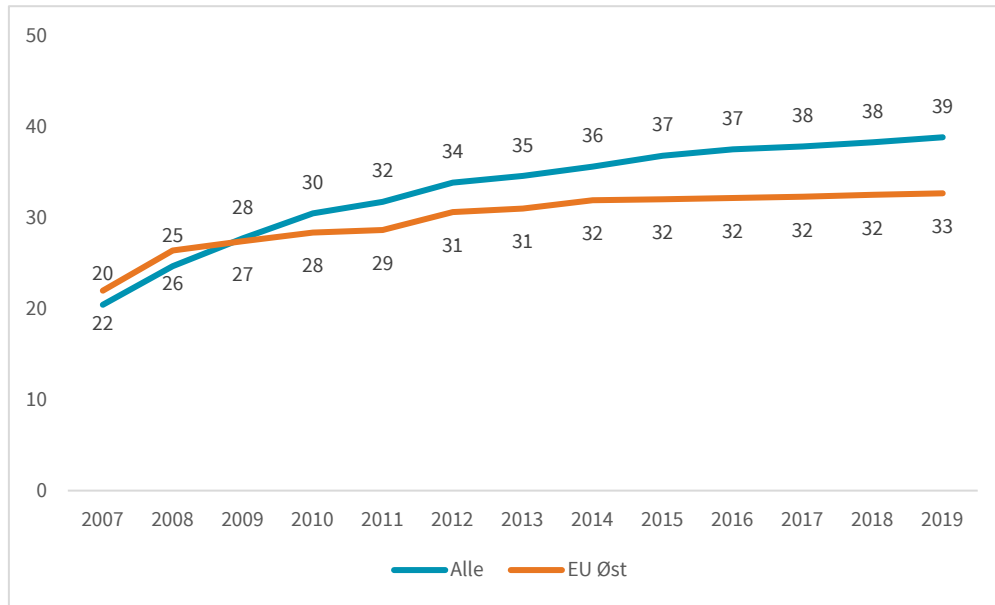
Tabell 8 Organisasjonsgrad etter botid i Norge. Arbeidsinnvandrere etter landbakgrunn. Prosent og antall personer i kategorien. 2019.

	Arbeidsinnvandrere EU Øst	Arbeidsinnvandrere øvrige EU/EØS	Arbeidsinnvandrere fra øvrige land	Innvandrere fra Norden
Inntil 2 år	12	20	17	22
3 til 4 år	18	30	27	34
5 til 9 år	23	39	38	39
10 til 19 år	32	47	52	46

4.3 Organisasjonsgrad etter botid blant de som ankom 2004–2007

Vi kan også se på utviklingen i organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere som kommer på samme tidspunkt og som forblir i det norske arbeidsmarkedet over tid. Dermed unngår vi utfordringene ved at variasjon i innvandringsstrømmene fra ett år til det neste påvirker tallene. I figur 1 ser på to grupper: arbeidsinnvandrere som ankom Norge for første gang i 2004-2007 i alt og arbeidsinnvandrere fra EU Øst som ankom i samme periode. Flertallet av de sistnevnte kom til Norge i 2006 eller 2007. Vi har lagt til grunn at de skal ha et lønnsstakerforhold i norsk arbeidsliv enten i 2017, 2018 eller 2019. For alle arbeidsinnvandrere, inkludert innvandrere fra øvrige land i Norden, øker organisasjonsgraden fra 20 til 39 prosent (figur 1). For arbeidsinnvandrere fra EU Øst øker organisasjonsgraden fra 22 til 33 prosent.

Figur 1 Organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere som er ankommet i perioden 2004-2007 og som fortsatt er i arbeid per 2017, 2018 eller 2019. Kun bosatte arbeidstakere med et lønnskaterforhold angjeldende år. Antall personer per 2019. Alle (N=23382) og arbeidsinnvandrere fra EU Øst. Prosent, N = 12864).



4.4 Kjønn

I norsk arbeidsliv har kvinner, sett under ett, høyere organisasjonsgrad enn menn. Mens 43 prosent av mennene er organisert, er organisasjonsgraden blant kvinner 57 prosent. Dette kan i stor grad forklares ved at kvinner oftere jobber i offentlig sektor, der organisasjonsgraden er høy.

I tabell 9 viser vi organisasjonsgraden etter kjønn for arbeidsinnvandrere, arbeidstakere som ikke er innvandrere og alle. Organisasjonsgraden er høyere for kvinner enn for menn, også blant arbeidsinnvandrere. Det samme gjelder for innvandrere med annen innvandringsbakgrunn og for arbeidstakere som ikke har innvandret.

I tabellen har vi også inkludert sektorforskjellene. I hovedsak finner vi samme mønster for menn og kvinner. Man kan likevel legge merke til at gapet i organisasjonsgrad mellom arbeidsinnvandrere og arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn er særlig stor for menn innen vareproduksjon: 23 prosentpoeng. Det er få kvinnelige arbeidsinnvandrere som arbeider innen vareproduksjon.

Sannsynligheten for å være organisert øker med botid både for menn og for kvinner, men aller mest for kvinner.

Tabell 9 Organisasjonsgrad etter kjønn (totalt, etter sektor og botid i Norge). Arbeidsinnvandrere, innvandrere med annen innvandringsgrunn, arbeidstakere som ikke er innvandrere og alle*. Prosent. 2019.

		Arbeids- innvandrere	Ann innvandringsgrunn	Ikke innvandrere	Alle
Kjønn					
	Menn	27	34	46	43
	Kvinner	41	44	59	57
	Alle	31	40	52	50
Sektor					
Menn	Privat vareproduksjon inkl. primærnæringene	24	38	47	44
	Privat tjenesteyting	23	26	33	31
	Offentlig sektor	64	59	74	72
Kvinner	Privat vareproduksjon inkl. primærnæringene	31	36	45	43
	Privat tjenesteyting	27	26	36	34
	Offentlig sektor	72	67	81	79
Botid					
Menn	Inntil 4 år	17	17	-	-
	5 til 9 år	25	33	-	-
	10 år og mer	36	43	-	-
Kvinner	Inntil 4 år	25	15	-	-
	5 til 9 år	39	35	-	-
	10 år og mer	55	53	-	-

Offentlig sektor er basert på institusjonell sektorkode og omfatter offentlig forvaltning. Vareproduksjon er NACE 01-43, tjenesteproduksjon er øvrige bransjer. * Alle inkludert arbeidstakere med annen innvandringsbakgrunn, innvandrere fra før 1990 og innvandrere uten oppgitt innvandringsgrunn.

5 Virksomheter med og uten tariffavtale

Vi ser først på hvilken type virksomhet arbeidsinnvandrerne befinner seg. Er disse overrepresentert i virksomheter uten tariffavtale? Tariffavtale betraktes her som en indikator på at arbeidsplassen omfattes av kollektive reguleringer med tariffavtale og tillitsvalgte. Det gjør det mer sannsynlig at noen vil forsøke å rekruttere nyansatte arbeidstakere til fagbevegelsen. Samtidig er opplysninger om tariffavtale også relevant for fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår, uavhengig av om den enkelte arbeidstakere er organisert eller ikke. Tariffavtalebestemmelser omfatter også uorganiserte arbeidstakere innenfor tariffavtalens virkeområde.

Den indikatoren som brukes på tariffavtale er om virksomheten er tilmeldt Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor. For noen mindre bransjer – som omfattes av egen AFP eller har annen tidligpensjon – er kategoriseringen av tariffavtale eller ikke gjort skjønnsmessig basert på annen informasjon. Vår indikator forteller bare hvorvidt virksomheten har tariffavtale, ikke om den enkelte arbeidstaker omfattes av avtalen. I privat sektor kan virksomheter med tariffavtale ha grupper, for eksempel ledere eller høyere funksjonærer, som ikke omfattes av tariffavtale.

I offentlig sektor dekkes alle arbeidstakere av tariffavtale. Vi er derfor opptatt av om arbeidsinnvandrere er overrepresentert i virksomheter i privat sektor uten tariffavtale. Tabell 10 viser at dette er tilfellet. I alt befinner 54 prosent av arbeidsinnvandrerne seg i en slik virksomhet, sammenlignet med 34 prosent av arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. Det er arbeidsinnvandrere fra EU Øst som har størst sannsynlighet for å være sysselsatt i en virksomhet uten tariffavtale.

I siste kolonne i tabell 10 viser vi også hvor stor andel av arbeidstakerne i privat sektor som befinner seg i en virksomhet med tariffavtale. 38 prosent av arbeidsinnvandrerne i privat sektor er i en virksomhet som omfattes av tariffavtale. For arbeidstakere som ikke er innvandrere er samme andel 47 prosent.

Tabell 10 Arbeidstakere etter innvandringsgrunn/-status fordelt på type arbeidsplass. 2019. Prosent, antall personer i kategorien og andel av arbeidstakerne i privat sektor som er i virksomhet med tariffavtale.

	Virksomhet med tariffavtale i privat sektor	Virksomhet uten tariffavtale i privat sektor	Offentlig sektor	Personer	Andel arbeidstakere i privat sektor i virksomhet med tariffavtale
Arbeidsinnvandrere EU Øst	33	61	7	89 000	35
Arbeidsinnvandrere øvrige EU/EØS	34	42	24	25 000	45
Arbeidsinnvandrere fra øvrige land	33	44	23	23 000	43
Innvandrere fra Norden	30	43	26	36 000	41
Arbeidsinnvandrere i alt, inkludert alle fra Norden	32	52	15	173 000	38
Innvandrere, annen innvandringsgrunn	29	39	32	206 000	43
Innvandrere før 1990	31	34	35	2 143 000	50
Ikke oppgitt innvandringsgrunn	64	24	12	16 000	27
Ikke innvandrere	31	31	38	34 000	47
I alt	31	36	33	2572000	46

Tabell 11 viser organisasjonsgraden blant ansatte i de tre typene virksomhetene, privat sektor uten tariffavtale, med tariffavtale og offentlig sektor. I virksomheter i privat sektor med tariffavtale er 46 prosent av arbeidsinnvandrerne organisert. Blant arbeidstakerne uten innvandringsgrunn er det til sammenlikning 60 prosent som er organisert. Forskjellene er der fortsatt, men tallene viser at en betydelig andel av arbeidsinnvandrere organiseres når de ansettes i denne typen virksomheter. Her er det heller ikke forskjeller mellom arbeidsinnvandrere fra EU-Øst og arbeidsinnvandrere fra andre land.

De forskjellene vi så i tabell 3 og 4 kan dermed langt på vei forklares ved at arbeidsinnvandrere fra EU-Øst oftere enn andre jobber i de delene av norsk arbeidsmarked som ikke dekkes av tariffavtaler, noe som innebærer lavere sannsynlighet for å bli rekruttert til en fagforening.

Tabell 11 Organisasjonsgrad blant arbeidstakere etter innvandringsgrunn/-status i ulike typer virksomheter. 2019. Prosent.

	Virksomhet uten tariffavtale i privat sektor	Virksomhet med tariffavtale i privat sektor	Offentlig sektor	Total
Arbeidsinnvandrere EU Øst	8	44	65	24
Arbeidsinnvandrere øvrige EU/EØS	18	47	68	40
Arbeidsinnvandrere fra øvrige land	14	46	65	36
Innvandrere fra Norden	17	50	75	42
Arbeidsinnvandrere i alt, inkludert alle fra Norden	11	46	69	32
Innvandrere, annen innvandringsgrunn	13	49	65	40
Innvandrere før 1990	18	64	81	56
Ikke oppgitt innvandringsgrunn	-	-	-	10
Ikke innvandrere	19	60	79	52
I alt	18	58	81	50

Vi ser også på om det er kjønnsforskjeller i hvordan arbeidsinnvandrere og andre grupper fordeler seg på virksomheter med og uten tariffavtale (tabell 12). Flertallet av mannlige arbeidsinnvandrere befinner seg i en virksomhet uten tariffavtale. Kvinnelige arbeidsinnvandrere er sjeldnere i virksomheter med tariffavtale enn de med annen innvandringsbakgrunn eller uten innvandringsbakgrunn. Dette er først og fremst fordi flere arbeider i privat sektor. Sammenlignet med arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn befinner arbeidsinnvandrere av begge kjønn seg oftere i virksomheter uten tariffavtale. Avgrenser vi oss til de som arbeider i privat sektor er det én gruppe som peker seg ut ved oftere å befinne seg i en virksomhet uten tariffavtale: mannlige arbeidsinnvandrere.

Tabell 12 Arbeidstakere etter kjønn og innvandringsgrunn/-status fordelt på type arbeidsplass. 2019. Prosent, antall personer i kategorien og andel av arbeidstakerne i privat sektor som er i virksomhet med tariffavtale.

	Virksomhet med tariffavtale i privat sektor	Virksomhet uten tariffavtale i privat sektor	Offentlig sektor	Personer	Andel arbeidstakere i privat sektor i virksomhet med tariffavtale
Menn					
Arbeidsinnvandrer	34	58	8	118000	37
Annen innvandringsbakgrunn	36	45	19	89000	44
Ikke innvandrer	40	40	21	1100000	50
I alt	39	42	19	1336000	48
Kvinner					
Arbeidsinnvandrer	29	40	30	55000	42
Annen innvandringsbakgrunn	24	34	42	117000	41
Ikke innvandrer	21	28	50	1042000	43
I alt	30	22	48	1236000	43

6 Organisasjonsgrader over tid

Organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere vil påvirkes av at antall arbeidsinnvandrere øker over tid. Dette skyldes dels av vi kun ser på personer som har innvandret i 1990 eller senere, og at stadig nye arbeidsinnvandrere kommer til. Gjennomsnittlig botid og erfaring fra og kunnskap om norsk arbeidsliv vil derfor variere over tid.

Tabell 13 viser organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere, andre innvandrere og arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn over tid. Organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere har variert litt i perioden. Blant innvandrere med annen innvandringsbakgrunn har organisasjonsgraden gått opp, mens den har vært stabil blant arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. For innvandrere henger dette sannsynligvis sammen med sammensetningen av gruppen innvandrere, gjennomsnittlig botid og innstrømming av nye personer.

Tabell 13 Organisasjonsgrad 2000–2019. Prosent.

	Arbeids- innvandrere	Annen innvandringsbakgrunn	Ikke innvandrere	Innvandrere før 1990	I alt
2000	32	26	52	50	51
2001	32	26	52	51	52
2002	33	28	53	52	53
2003	32	27	51	51	51
2004	33	29	51	52	51
2005	31	28	51	52	50
2006	31	30	51	52	50
2007	29	30	50	52	49
2008	27	32	50	53	49
2009	28	34	51	54	49
2010	27	35	51	55	50
2011	26	35	51	55	49
2012	26	37	52	56	50
2013	26	37	51	56	49
2014	27	37	51	56	49
2015	28	38	52	56	49
2016	28	38	52	56	49
2017	29	38	52	56	49
2018	29	38	52	56	49
2019*	31	40	52	56	50

*Tallene for 2019 vil antakelig være litt lavere for innvandrere når vi får innvandringsgrunn for den gruppen ny-ankomne innvandrere som per nå mangler det i vårt datasett, jf. at organisasjonsgraden er lav for den sistnevnte gruppen.

I tabell 14 viser vi organisasjonsgraden etter sektor samt for bransjer med høy andel arbeidsinnvandrere for 2005, 2010, 2015 og 2019. Vi minner om at vi ikke opplysninger om innvandringsgrunn for innvandrere fra før 1990. Disse inngår i totalen, men vi viser ingen egen kolonne for dem.

Tallene viser lavere organisasjonsgrad for arbeidsinnvandrere, men også for innvandrere med annen innvandringsgrunn sammenlignet med ikke-innvandrere. I offentlig sektor er organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere høyere i 2019 enn i 2005. Det samme gjelder for innvandrere med annen innvandringsgrunn. En forklaring er at personer i denne gruppen etter hvert får lang botid i Norge.

I privat vareproduksjon er organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere stabil i perioden, mens den er litt økende i privat tjenesteyting.

Tabell 14 Organisasjonsgrad etter innvandringsgrunn/-status etter sektor og for utvalgte bransjer. 2005, 2010, 2015 og 2019. Prosent, andel arbeidsinnvandrere i sektoren/bransjen samt antall arbeidsinnvandrere i bransjen/sektoren.

	Arbeids- innvandrere	Annen innvandringsgrunn	Ikke innvandrere	Alle	Andel arbeids- innvandrere	Personer
Privat vareproduksjon						
2005	26	39	48	48	2	7000
2010	24	39	47	45	7	33 000
2015	24	39	47	44	12	59 000
2019	25	38	47	43	12	61 000
Privat tjenesteyting						
2005	20	19	33	32	2	15 000
2010	20	24	33	32	4	46 000
2015	21	25	34	32	7	82 000
2019	24	26	34	33	7	86 000
Offentlig sektor						
2005	59	43	77	76	1	8000
2010	57	53	79	77	2	14 000
2015	62	61	78	76	3	23 000
2019	69	65	79	77	3	27 000
Industri						
2005	34	40	56	56	1	3000
2010	33	46	55	53	6	13 000
2015	35	46	55	52	10	22 000
2019	36	45	55	52	10	21 000
Bygg og anlegg						
2005	20	22	36	35	2	3000
2010	19	28	34	33	8	14 000
2015	15	25	33	30	15	28000
2019	16	25	33	30	15	32000

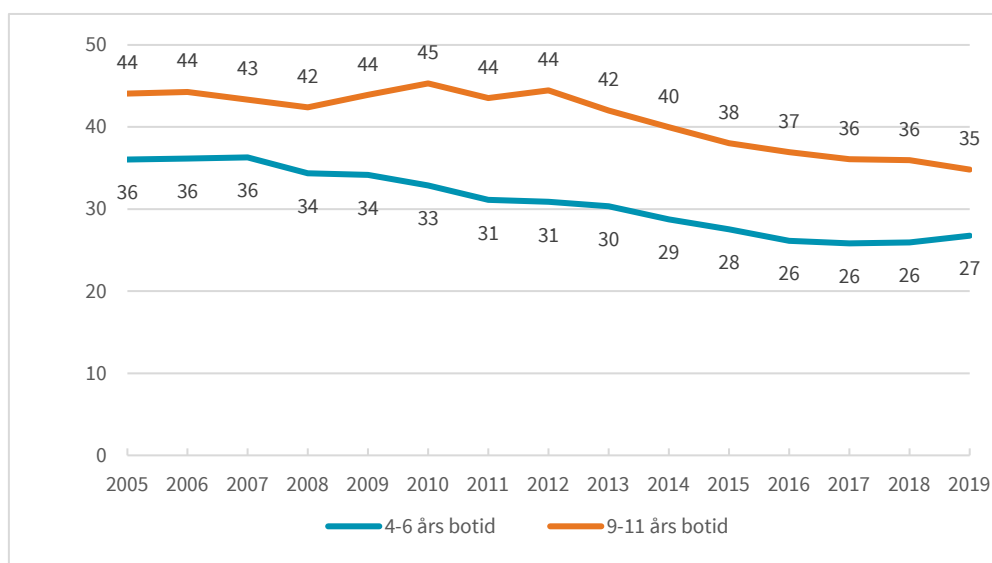
	Arbeids- innvandrere	Annen innvandringsgrunn	Ikke innvandrere	Alle	Andel arbeids- innvandrere	Personer
Overnatting og servering						
2005	10	15	17	17	3	2000
2010	12	18	20	19	8	6000
2015	15	17	20	19	16	13000
2019	18	16	19	18	14	13000
Transport						
2005	42	33	54	54	1	1000
2010	37	41	54	53	4	4000
2015	35	41	52	50	7	9000
2019	35	43	52	49	8	10000
Vakt og renhold						
2005	23	23	42	38	2	0
2010	21	32	45	40	10	3000
2015	24	32	42	36	18	6000
2019	26	29	44	36	16	6000

Organisasjonsgrad kontrollert for botid

Vi kan også se på utviklingen justert for variasjon i antall nykommere, det vil si perioder med mange arbeidsinnvandrere med kort botid. I figur 2 viser vi organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere med 4 til 6 års botid og med 9 til 11 års botid beregnet ut fra første år i Norge.

Organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere har gått ned når vi ser på grupper med noenlunde lik botid i Norge. Dette henger delvis sammen med at de som ankommer etter EU-utvidelsen kommer inn i andre deler av arbeidsmarkedet enn de tidligere arbeidsinnvandrerne gjorde.

Figur 2 Organisasjonsgrad for arbeidsinnvandrere med 4 til 6 og 9 til 11 års botid i Norge. 2005–2019. Prosent.



7 Oppsummering

Organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere ligger 20 prosentpoeng under samlet organisasjonsgrad, og også under den innvandrere med annen innvandringsgrunn enn arbeid har. Det er forskjeller mellom arbeidsinnvandrere etter botid og landbakgrunn. Arbeidsinnvandrere fra EU-Øst har den laveste organisasjonsgraden, mens det ikke er store forskjeller mellom øvrige grupper (arbeidsinnvandrere fra øvrige EU/EØS-land, øvrige land og innvandrere fra Norden).

Arbeidsinnvandrerne sysselsettes i ulike bransjer og type virksomheter. Forskjellene i organisasjonsgrad mellom arbeidsinnvandrere og lønnstakere uten innvandringsbakgrunn blir noe mindre når vi sammenligner arbeidstakere i samme bransje og i virksomheter med og uten tariffavtale. Organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere har variert noe over tid, og var lavest i 2013–2014. Gruppen arbeidsinnvandrere er imidlertid ulikt sammensatt over tid. Det er flere nyankomne nå enn det var tidligere.

Arbeidsinnvandrere utvikler over tid en organisasjonstilbøyelighet som gjør at forskjellene mellom disse og arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn i hovedsak forsvinner, gitt av vi sammenligner arbeidstakere med samme bakgrunn og på samme type arbeidsplass: de kontrollerte forskjellene i predikert sannsynlighet for å organisere seg er små etter drøye ti års botid. Det vil si at i de tilfellene der arbeidsinnvandrere integreres i de delene av arbeidslivet som kjennetegnes av tariffavtaler og organisering, blir også denne gruppen arbeidstakere fagorganisert.

Utfordringene for den norske arbeidslivsmodellen er først og fremst knyttet til at mange arbeidsinnvandrere ikke ender opp i faste og langsiktige ansettelser i virksomheter med tariffavtale og tillitsvalgte. De integreres ikke fullt ut i den norske arbeidslivsmodellen. For det første er arbeidsinnvandrere overrepresentert i bransjer hvor partsforholdene i utgangspunktet er svake, for eksempel i deler av privat tjenesteyting. For det andre vil arbeidsinnvandrere i større grad enn andre være sysselsett i virksomheter uten tariffavtale og med få eller ingen organiserte. For det tredje kan man anta at mange arbeidsinnvandrere vil pendle eller se på oppholdet i Norge som midlertidig. Det siste vil sannsynligvis svekke interessen for organisering, og vil gjøre det krevende å styrke organisering og partsforhold i denne typen bransjer.

Slike trekk forsterkes av at arbeidstakere på korttidsopphold (ikke bosatte) vil være sysselsatt i en del av de bransjene som har mange arbeidsinnvandrere. Noen av disse bransjene, for eksempel bygg og deler av industrien, benytter i tillegg mye innleid arbeidskraft, og mange av dem er arbeidsinnvandrere.

Den norske arbeidslivsmodellen avhenger av at en tilstrekkelig andel arbeidstakere og arbeidsgivere er organisert, at man har en høy avtaledekning og en koordinert lønnsdannelse. Mange institusjonelle ordninger er basert på et organisert arbeidsliv og at virksomheter er omfattet av tariffavtaler. Tariffavtaler inngås vanligvis etter krav fra arbeidstakersiden. I virksomheter uten fagforening eller med få organiserte arbeidstakere vil ikke slike krav komme (Alsos mfl., 2021). Tariffavtalene etablerer et lønnsgulv, noe som er særlig viktig i lavlønsbransjer. Lokalt partssamarbeid, mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, er i stor grad avtalebasert og avhengig av tillitsvalgte, og bidrar både til effektivitet og demokrati på arbeidsplassene (Alsos &

Trygstad, 2018). Tillitsvalgte har dessuten en viktig funksjon når det gjelder håndhevelse av brudd på arbeidsrettslige lover og regler på arbeidsplassene (Svalund mfl., 2019).

Samlet betyr lav organisasjonsgrad i utsatte deler av arbeidsmarkedet at partenes mulighet for å sikre lønns- og arbeidsvilkår gjennom avtaleverket og partssamarbeidet svekkes nettopp i bransjer hvor det er forsterket behov for å hindre lavlønnskonkurranse og sikre minstestandarder og forsvarlig arbeidsbetingelser. Dette illustreres også av at det særlig er i bransjer med mange nyankomne arbeidsinnvandrere (inkludert ikke-bosatte) at allmenngjøring av tariffavtaler og andre myndighetstiltak er iverksatt.

Referanser

- Alsos, K., Nergaard, K. & Svarstad, E. (2021). *Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler*. Fafo-rapport 2021:07.
- Alsos, K. & Trygstad, S. C. (2018). Workplace Democracy: Representation and Participation Gaps in the Norwegian Labour Market Model. I F. Engelstad, C. Holst & G. C. Aakvaag (red.), *Democratic State and Democratic Society. Institutional Change in the Nordic Model* (s. 232–254). De Gruyter.
- Bratsberg, Bernt, og Oddbjørn Raaum (2021). *Utenlandsk arbeidskraft i Norge 1990-2017*. Vedlegg til NOU 2021:2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring - Tiltak for økt sysselsetting <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-2/id2832582/>
- Kjellberg, A. & Nergaard, K. (2022), Union Density in Norway, Sweden: Stability versus Decline. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 12(S8).
<https://doi.org/10.18291/njwls.131697>
- Nergaard, K. (2020). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019*. Fafo-notat 2020:12.
- Nergaard, K., Barth, E. & Dale-Olsen, H. (2015). Lavere organisasjonsgrad, et spørsmål om nykommere? *Søkelys på arbeidslivet*, 01-02 / 2015 (Volum 32).
- Svalund, J., Øistad, B. S. & Alsos, K. (2019). *Håndheving av reglene for midlertidig ansettelse og innleie*. Fafo-rapport 2019:38.
- Thorsdalen, B. (2016). *En demografisk beskrivelse av arbeidsinnvandrere fra EU/EØS og deres familier*. SSB: Rapport 2016/03. En demografisk beskrivelse av arbeidsinnvandrere fra EU/EØS og deres familier (ssb.no)
- Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2021). *Arbeids- og levekår for bosatte arbeidsinnvandrere fra Polen og Litauen*. Fafo-rapport 2021:14.
- Østby, L. (2017). Arbeidsinnvandrere – fra hovedstadsfenomen til vanlig syn i hele landet. *Samfunnspeilet*, 3/2017. Arbeidsinnvandrere – fra hovedstadsfenomen til vanlig syn i hele landet – SSB

Organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere

Bare 24 prosent av bosatte arbeidsinnvandrere fra EU-landene i Sentral- og Øst-Europa er fagorganisert. Det er store forskjeller i organisasjonsgrad mellom bransjer, og arbeidsinnvandrere følger mønsteret som vi finner for norske arbeidstakere totalt sett. Når arbeidsinnvandrere ansettes i virksomheter med tariffavtale og mange organiserte, så er det gode sjanser for at de også organiserer seg. Utfordringene for den norske arbeidslivsmodellen er knyttet til at mange arbeidsinnvandrere ikke har faste ansettelse i virksomheter med tariffavtale og tillitsvalgte.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2022:12
ID-nr.: 10368