

Johan Røed Steen og
Kristine Nergaard

Arbeidstakere og organisasjonsgrader i servicesektoren

Privat tjenesteytende sektor i tall

Johan Røed Steen og Kristine Nergaard

Arbeidstakere og organisasjonsgrader i servicesektoren

Privat tjenesteytende sektor i tall

Fafo-notat 2018:15

Innhold

Forord	5
1 Innledning	6
2 Privat tjenesteyting i tall.....	8
2.1 Definisjoner og avgrensning av servicesektoren	8
2.2 Sysselsetting i privat tjenesteyting	11
2.3 Hvem jobber i servicebransjene?	14
2.4 Arbeidstid og tilknytning	19
2.5 Kjennetegn ved arbeidsplassene	22
2.6 Avslutning	24
3 Organiserte og uorganiserte.....	26
3.1 Organisasjonsgrader i privat tjenesteyting.....	26
3.2 Antall uorganiserte og hva som kjennetegner disse.....	27
3.3 Avslutning	31

Forord

Temaet for dette notatet er organisasjonsgrader og kjennetegn ved arbeidstakerne i privat tjenesteytende sektor. Notatet er utarbeidet som en del av et prosjekt om LO-forbundenes innsats for å styrke organisering og rekruttering i sentrale bransjer innenfor privat tjenesteyting, nærmere bestemt overnatting og servering, varehandel, transport, vakt og renhold. I dette notatet beskrives de utvalgte bransjene og privat tjenesteytende sektor som helhet med utgangspunkt i tilgjengelig statistikk. Øvrige resultater fra prosjektet er presentert i Fafo-rapport 2018:24, «Organisering i servicesektoren: En analyse av fagforbundenes innsats for å bedre rekrutteringen». Prosjektet er utført på oppdrag fra Landsorganisasjonen i Norge (LO).

Takk til Ståle Dokken, som har vært kontaktperson i LO, for godt samarbeid og nyttige kommentarer. Vi vil også takke tillitsvalgte i Norge, Sverige og Danmark som tok seg tid til å dele sine erfaringer med oss i forbindelse med prosjektet, samt til kontaktpersoner i forbundene som tilgjengeliggjort informasjon og kommentert utkast. En stor takk for godt samarbeid til Beate Sletvold Øistad, som har deltatt i datainnsamling og litteraturgjennomgang, og til Kristin Alsos, som har kvalitetssikret notatet.

Oslo, august 2018

Johan Røed Steen og Kristine Nergaard

1 Innledning

Privat tjenesteytende sektor er kjennetegnet av en lavere organisasjonsgrad og svakere fagforeninger og faglige tradisjoner enn vi finner i arbeidslivet for øvrig. Tjenesteyting utgjør en økende del av privat sektor, og denne utviklingen er en langsiktig utfordring for det organiserte arbeidslivet og den norske modellen. En bredere og mer effektiv organisering av arbeidstakere i privat tjenesteyting vil være nødvendig for å snu den nedadgående trenden i organisasjonsgrader, ikke minst for LO.

Dette notatet gir en beskrivelse av disse utvalgte bransjer og i privat tjenesteytende sektor når det gjelder sysselsetting, type virksomheter/arbeidsplasser, organisasjonsgrad, hva som kjennetegner uorganiserte arbeidstakere samt andre strukturelle kjennetegn. Et underliggende spørsmål er hvilke utfordringer og muligheter LO-forbundene som organiserer arbeidstakere i de utvalgte bransjene opplever knyttet til medlemsverving, inkludert å opprette og vedlikeholde klubber/lokalt tillitsvalgtapparat i disse delene av arbeidsmarkedet.

Privat tjenesteyting omfatter mange og til dels ulike bransjer og oppgaver. En del utfordringer for organiseringsarbeidet er felles for store deler av sektoren. Samtidig varierer bransjene innen privat tjenesteyting mye både når det gjelder kjennetegn ved arbeidstakerne (kjønn, utdanning, alder m.m.), hvilke typer tjenester som produseres og hvilken posisjon LO-forbundene har når det gjelder tariffavtaler og organisering. Både organisasjonsgrad og potensialet for bedre organisering vil variere. I kapittel 2 ser vi derfor innledningsvis på hvordan sektoren kan avgrenses og defineres, før sysselsettings- og driftsstruktur i utvalgte bransjer beskrives mer inngående.

Vi har i dette prosjektet valgt å se nærmere på et utvalg bransjer der LO-forbundene er til stede med tariffavtaler, medlemmer og klubber, og hvor fagbevegelsen samtidig har potensial for å styrke medlemstallet. De utvalgte bransjene er følgende:

- Overnatting og servering (hotell, restaurant, kantine)
- Varehandel (detaljhandel)
- Vakt og renhold
- Privat ransport (landtransport inkludert lager og grossist)

I kapittel 2 beskrives de utvalgte bransjene etter statistiske indikatorer av betydning for organisering, inkludert arbeidstakernes alder, kjønn og utdanningsnivå, ansiennitet/turnover, heltid/deltid og fast/midlertidig ansettelse, størrelse på arbeidsplassene og tariffavtaledekning. Kapittel 3 tar for seg organisasjonsgraden i bransjene og hva som kjennetegner uorganiserte arbeidstakere.

Data og metode

Vi benytter i hovedsak data fra Arbeidskraftundersøkelsene (AKU).¹ Bransjene beskrives ved hjelp av de ordinære AKU-undersøkelsene, mens organisasjonsgraden analyseres ved hjelp av tall fra tilleggsundersøkelser til AKU i 2013, 2014 og 2016 som er gjennomført i regi av Fafo. For å få større utvalg for små bransjer legger vi flere årganger sammen og ser på gjennomsnitt for perioden 2013 til 2016. Dette betyr at våre tall ikke vil gjenkjennes i tabeller fra SSBs statistikkbank, men variasjonen fra ett år til det neste er såpass liten at vi vurderer en slik tilnærming som hensiktsmessig.

Vi benytter i tillegg SSBs levekårsundersøkelser (LKU) for 2013 og 2016 for å beskrive hva som kjennetegner arbeidsplassene når det gjelder kollektive institusjoner (fagforening og tariffavtale). Også her ser vi på gjennomsnitt for to årganger for å få bedre tall for små bransjer.

Vi benytter i tillegg registerbasert sysselsettingsstatistikk og tall fra nasjonalregnskapene for å beskrive utviklingen i antall sysselsatte over tid.

¹ Data er hentet fra Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2013 og 2016. Data er tilrettelagt og stilt til disposisjon i anonymisert av NSD. Data er også hentet fra Arbeidskraftundersøkelsene 2013-2017. Data er tilrettelagt og stilt til disposisjon i anonymisert av NSD. Verken SSB eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller de tolkningene som er gjort.

2 Privat tjenesteyting i tall

I de fleste industrialiserte land har en økende del av sysselsetting og verdiskaping de se- neste tiårene funnet sted i privat tjenesteyting. Også i Norge har sysselsetting og verdi- skaping i privat tjenesteyting økt jevnt. 78 prosent av norske arbeidstakere jobber i tje- nesteytende næringer, og privat tjenesteyting, bredt definert, står i dag for nesten halv- parten av den totale sysselsettingen.² Utviklingen kan forklares dels som et resultat av at velstandsvekst fører til økt etterspørsel etter tjenester, dels av bransjegliding (eksem- pelvis outsourcing av tjenester som ikke er kjernevirksomhet), og dels av at tjenestepro- duksjon gjennomgående er arbeidsintensiv virksomhet hvor mulighetene for rasjonalise- ring og automatisering ofte er begrensede.

I dette kapitlet ser vi på hvordan privat tjenesteyting kan avgrenses, og på utviklingen i sektoren som helhet. Vi starter med å se på utviklingen i sysselsetting innenfor privat tjenesteytende sektor og tilhørende næringer. Hvor stor har veksten vært, og hvor går sysselsettingen fram, og hvor går den tilbake? Vi ser videre på hva som kjennetegner ut- valgte bransjer med særlig relevans for LO og forbundene når det gjelder virksomhetene, arbeidstakerne og arbeidsforholdene («servicebransjene»). I neste kapittel ser vi nærmere på hver enkelt bransje og hvordan LO-forbundene som organiserer dem, opplever utford- ringer og potensialet for organisering. Innledningsvis diskuterer vi hvordan privat tjenes- teyting og våre utvalgte bransjer kan defineres og avgrenses.

2.1 Definisjoner og avgrensning av servicesektoren

Privat tjenesteyting eller servicesektoren omfatter en rekke svært forskjellige næringer og aktiviteter og kan mer presis beskrives ikke som én sektor, men flere. Ofte defineres privat tjenesteyting som en restfaktor, som det en sitter igjen med av privat virksomhet som *ikke* inngår i primærnæringene, olje- og gassutvinning, vannkraft, bygg og anlegg, industriell produksjon (vareproduksjon) og offentlig virksomhet. Mangfoldigheten i hva som kalles «tjenesteyting», er så stor at det ofte vil gi liten mening å operere med den som én kategori (Hauknes 1994:9). Kjennetegn ved virksomhetene, arbeidstakerne, organisa- sjonsgraden og potensialet for organisering vil variere betydelig innenfor privat tjenes- teyting. En bred definisjon kan til dels være hensiktsmessig for å identifisere enkelte over- ordnede utviklings- og fellestrekk. Alternativt kan sektoren beskrives ut fra de enkelte næringene og bransjene som til sammen utgjør sektoren. I denne rapporten har vi i ho- vedsak valgt sistnevnte tilnærming og ser spesielt på fire bransjer hvor LO er markant til stede med tariffavtaler, medlemmer og klubber. Dette er i tillegg bransjer med mange uorganiserte der fagbevegelsen har potensial for å styrke medlemstallet. Vi vil imidlertid først beskrive ulike måter å kategorisere de ulike næringene og bransjene på.

Privat tjenesteytende sektor, bredt definert, omfatter et stort mangfold av næringer og et tilsvarende spenn i kvalifikasjoner, lønn og kjønnssammensetning – alt fra finansiell tjenesteyting og rådgivning via varehandel, hotell og restaurant til rengjøring og person- lig tjenesteyting. Kunde- og prisstrukturen i sektoren er også svært mangefarget. Det

² SSB, registerbasert sysselsettingsstatistikk 4. kvartal 2016

samme gjelder for etableringsbarrierer, lovreguleringer og kjøpekraft (Jordfald 2012). Organisasjonsgrad og potensialet for organisering vil også variere stort innad i sektoren. Bredt definert består privat tjenesteytende sektor av følgende statistiske næringshovedområder³:

- varehandel; reparasjon av motorvogner (NACE 45–47)
- transport og lagring (NACE 49–53)
- overnattings- og serveringsvirksomhet (NACE 55–56)
- informasjon og kommunikasjon (NACE 58–63)
- finansierings- og forsikringsvirksomhet (NACE 64–66)
- omsetning og drift av fast eiendom (NACE 68)
- faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (NACE 69–75)
- forretningsmessig tjenesteyting (NACE 77–82) – ikke spesialisert tjenesteyting⁴
- undervisning, helse- og sosialtjenester i privat regi (NACE 85–89)
- kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter (NACE 90–93)
- annen tjenesteyting (NACE 94–96)
- lønnet arbeid i private husholdninger (NACE 97)

Disse kan slåes sammen til grovere kategorier. I en rapport om fagorganisering opererer Drange, Nergaard og Steen (2017) med tre kategorier, hvorav de benytter betegnelsen «privat service» om de tre første. De to andre kategoriene er forretningsmessig tjenesteyting og deler av annen tjenesteyting.

Alternativt kan servicesektoren kategoriseres ved å skille mellom hvordan ulike tjenester utføres, og hvem som bruker dem. Forretningsmessig tjenesteyting eller business-to-business-tjenester (B2B) er i hovedsak rettet mot bedrifts- og institusjonsmarkedet, mens personlig tjenesteyting er rettet mot forbrukere og husholdninger.

Dimensjoner ved selve utføringen av tjenestene kan også brukes til å klassifisere ulike former for tjenesteyting. Silvestro med flere (1992) skisserer et rammeverk for å klassifisere tjenester etter følgende seks dimensjoner:

- personlig kontakt eller utstyr viktigst
- kontakttid mellom tjenesteyter og kunde per transaksjon
- standardisert tjeneste eller skreddersøm
- arbeidstakers mulighet til å tilpasse etter kundens behov (myndighetsoverføring)
- verdiskaping i front (mot kunden) eller på bakrommet
- produkt eller prosess (måten tjenesten leveres på) i fokus

Privat tjenesteyting kan etter disse kriteriene grupperes i tre typer tjenesteprosesser: *profesjonelle tjenester*, *serviceshop* og *masseservice*. «Profesjonelle tjenester» kjennetegnes

³ Følger standard for næringsgruppering SN 2007, som bygger på EUs tilsvarende standard NACE Rev.2

⁴ Skiller seg fra faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting ved at tjenestene ikke har som formål å overføre spesialisert kunnskap

av personlig kontakt, lang kontakttid, stor kundetilpasning, betydelig myndighetsoverføring, verdiskaping i front framfor i støttefunksjoner og av at de er prosessorientert. Konsulenttjenester, finansiell rådgivning og teknisk tjenesteyting er typiske profesjonelle tjenester. Motsatt er «masseservice» utstyrsorientert, har kort kontakttid ved hver leveranse, er standardisert med lite kundetilpasning og myndighetsoverføring, er produktorientert og kjennetegnet av at støttefunksjoner står for en betydelig del av verdiskapingen. Kollektivtransport og kioskdrift nevnes som eksempler på masseservice. Mellomkategorien «service shop» har middels kontakttid og kundetilpasning, samt noe myndighetsoverføring. Både personlig kontakt og utstyr kan være viktig, og verdiskapingen er delt mellom støttefunksjoner og kundekontakt. Hotell og engroshandel passer inn i denne kategorien.

De fleste næringer og virksomheter vil ha elementer fra flere av disse kategoriene. Distinksjonen kan likevel være hensiktsmessig for å avgrense «servicesektoren» i forbindelse med organisering av arbeidstakere. De tradisjonelle LO-bransjene innen privat tjenesteyting vil i stor grad kunne kategoriseres som masseservice og delvis «service shop», mens profesjonell tjenesteyting gjerne faller utenom det vi i dagligtale forbinder med «service-næringene» og er i større grad organisert av forbund utenfor LO. Videre skiller profesjonelle tjenester seg fra bransjene vi ser nærmere på i denne rapporten, på flere viktige kjennetegn, som arbeidstakernes utdanningsnivå, bedriftsstørrelse, andel unge arbeidstakere samt organisasjonsgrad.

LOs organisasjonsprogram 2017–2021 fastslår at spesielt søkelys må rettes mot områder med lav organisasjonsgrad og der hvor LO står svakt, herunder privat tjenesteytende sektor. Organisasjonsprogrammet peker på at privat tjenesteytende sektor kan deles inn i tre hovedområder:

- varehandel (detalj- og engroshandel)
- reiseliv (hotell, restaurant og opplevelsesnæringer)
- andre tjenester, herunder renhold, reiseliv, transport, IKT, kultur, idrett, velvære med flere

En slik inndeling er noe snevrere enn den brede definisjonen, men synes mer hensiktsmessig som utgangspunkt for å diskutere felles utfordringer knyttet til organisering av arbeidstakere.

Utvalgte bransjer – servicebransjene

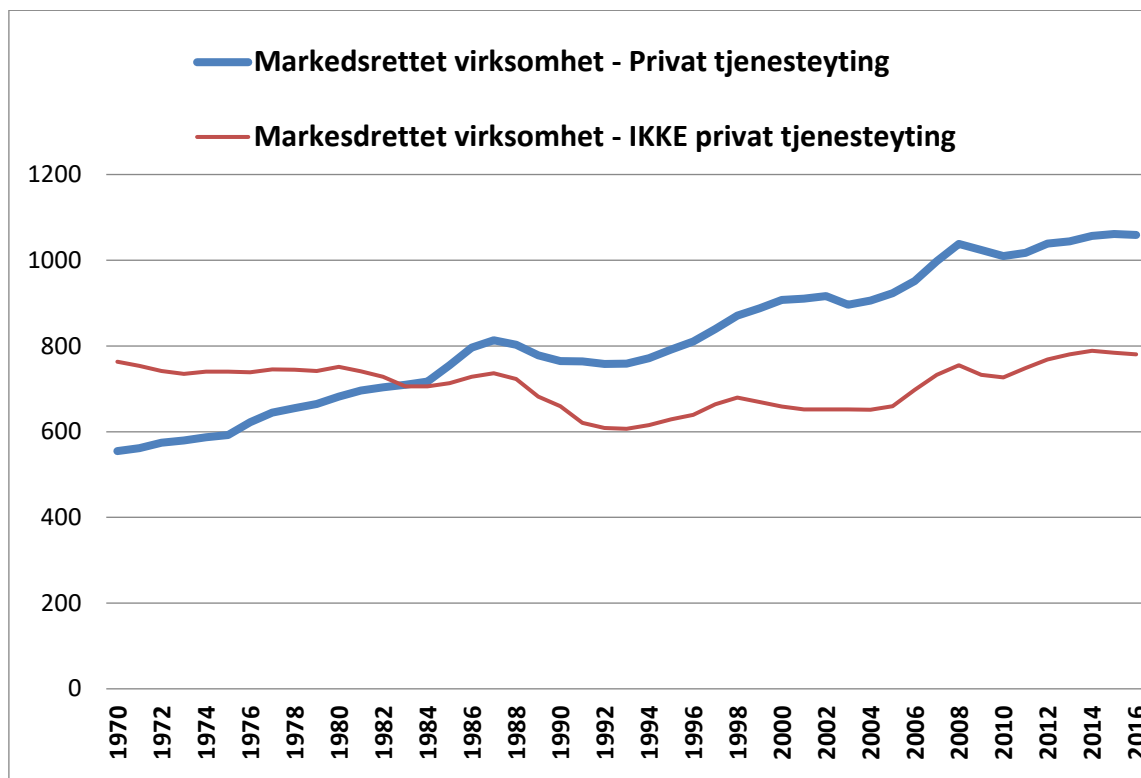
Vi har i denne rapporten valgt en tilsvarende tilnærming ved å velge ut næringer som kan være av særlig interesse for LO – i den forstand at LO er til stede med tariffavtaler, medlemmer og klubber. Dette er bransjer og næringer hvor LO har potensial for å styrke medlemstallet, fordi vi finner en høy andel av de uorganiserte arbeidstakerne i disse bransjene. Bransjene vi ser nærmere på i denne rapporten, er uteliv/servering, varehandel, vakt og renhold samt transport. Beskrivelsene er tilpasset til LOs organisasjonsstruktur, slik at bransjene så langt som mulig er gjenkjennelige i forbundsstruktur og organisasjonsområder. Vi har ikke gjort noen detaljert kartlegging av bransjer som domineres av arbeidstakere med høyere utdanning, og som kan kategoriseres som profesjonell tjenesteyting («konsulent-bransjene»). Profesjonell tjenesteyting har andre kjennetegn og utfordringer enn de bransjene som omtales i detalj her. Profesjonell tjenesteyting omtales derfor ikke i detalj her, selv om det finnes utfordringer for organisering, ikke minst for LO-forbundene, også i disse bransjene.

I det følgende analyseres de utvalgte sammenliknet med hverandre og arbeidslivet som helhet for å synliggjøre kjennetegn og utfordringer som er felles, men også ulikheter og variasjoner innenfor sektoren.

2.2 Sysselsetting i privat tjenesteyting

Økende sysselsetting i privat tjenesteytende sektor som definert ovenfor har vært en tydelig trend over lang tid, og over en million arbeidstakere jobber i dag innen privat tjenesteyting. Trekker en linjene tilbake til 1970 (figur 2.1), sysselsatte privat tjenesteyting (bredt definert, men unntatt ideell sektor) 540 000 personer. Målt i antall sysselsatte ble tjenesteyting større enn resten av privat sektor (primærnæringer, industri, olje og gass, bygg og anlegg, bergverk, kraft og vannforsyning) midt på 1980-tallet. Fra slutten av 1980-tallet resulterte trangere økonomiske tider i en liten nedgang og begrenset vekst. Sektoren var i sterk vekst fra slutten av 90-tallet og fram til finanskrisa i 2008. Finanskrisa medførte en nedgang, men veksten tok seg raskt opp igjen, og privat tjenesteyting sysselsetter i dag flere enn noen gang tidligere.

Figur 2.1 Antall sysselsatte personer i privat sektor (markedsrettet virksomhet⁵) 1970–2016. Lønnstakere og selvstendige, 1000. Kilde: SSB, Nasjonalregnskapet.



Privat tjenesteytende sektor utgjør dermed en stadig større del av det norske arbeidsmarkedet. Per 2016 jobber om lag 38 prosent av alle sysselsatte innen denne sektoren. I 1970 var andelen 34 prosent. Vareproduksjon har i samme periode tapt andeler, fra 46 til 28 prosent av sysselsettingen. Utviklingen er dermed todelt. Offentlig forvaltning (inklu-

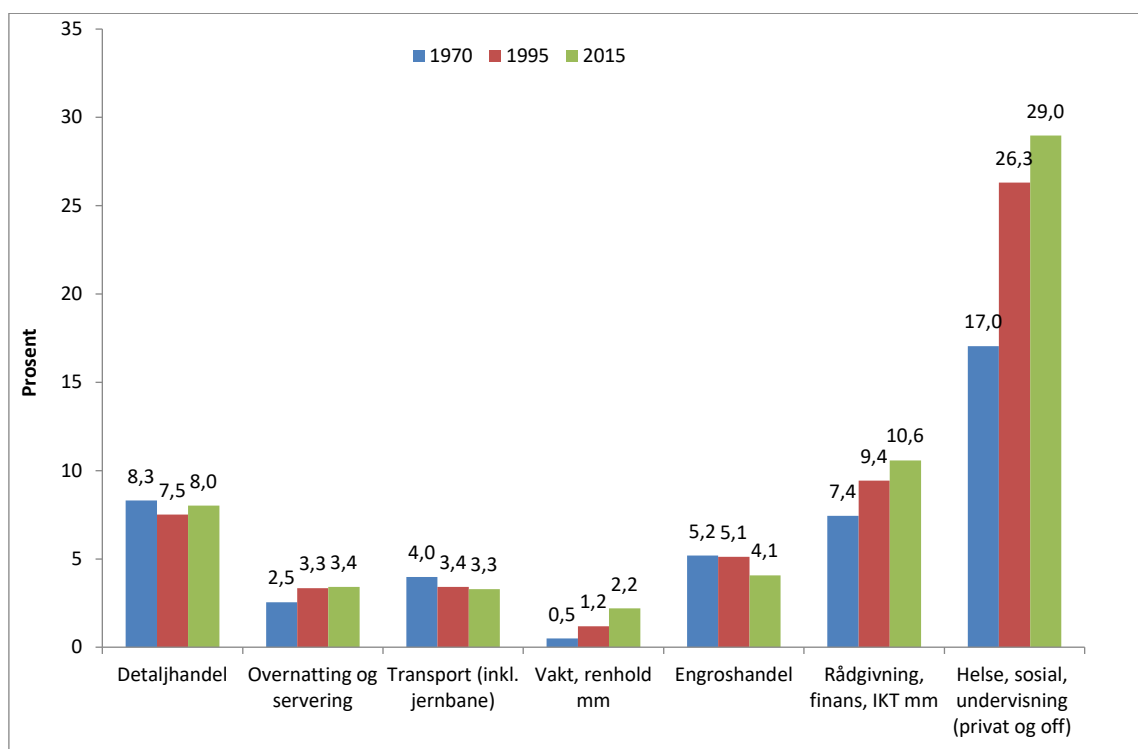
⁵ Ikke-markedsrettet virksomhet omfatter offentlig forvaltning og ideelle organisasjoner.

dert ideell sektor) har vokst langt raskere enn markedsrettet virksomhet. Veksten er særlig kommet innen helse og sosial tjenesteyting. Samtidig har det skjedd forskyvninger innad i privat markedsrettet sektor, fra vareproduksjon til tjenesteproduksjon.

Vekst i privat tjenesteyting er en langsiktig trend som ikke er unik for Norge; tvert imot har en over tid sett en tilsvarende utvikling særlig i OECD- og EU-land (OECD 2000; Messisina 2004; Di Meglio mfl. 2014). Årsakene til denne «tertiærisingen» har vært gjenstand for omfattende diskusjoner i økonomisk forskning.⁶ To hovedårsaker peker seg ut: Først og fremst medfører velstandsvekst økt etterspørsel etter tjenester, og det er veldokumentert at økt bruttonasjonalprodukt medfører økende andel av både verdiskaping og sysselsetting innen tjenesteyting (Clark 1957; Francois & Reinert 1996). En annen hovedforklaring er at tjenesteproduksjon er arbeidsintensiv virksomhet der mulighetene til rasjonalisering og produktivitetsvekst er begrensede (Baumol 1967, 1985). En del av veksten kan også forklares med økende spesialisering, bransjeglidning og outsourcing av tjenester som ikke er kjernevirksomhet (Wölfl 2005; Montresor & Marzetti 2010).

Ser vi på utviklingen i sysselsetting innen de ulike næringene i privat tjenesteytende sektor de siste tiårene (figur 2.2), ser vi at den sterkeste prosentvise veksten har funnet sted innen de delene av privat tjenesteyting som kan betegnes som profesjonelle tjenester. Samtidig er handel, transport, uteliv med mer fortsatt langt større bransjer målt ved antall lønnstakere. Noen av de tjenesteytende næringene har også hatt en sysselsettingsnedgang. Post- og distribusjonsvirksomhet har de siste 20 årene mistet over halvparten av de sysselsatte.

Figur 2.2 Ulike bransjers andel av alle lønnstakere.



⁶ Se Messisina (2004) for en oversikt.

Sysselsettingen i privat tjenesteytende sektor er konjunkturutsatt og kan forventes å svinge en del. På lengre sikt har vi likevel grunn til å forvente videre vekst i privat tjenesteyting, ikke minst som følge av økonomisk vekst og rasjonalisering i andre sektorer. I SSBs modellframskrivninger vokser tjenestesektoren mye fram til 2035. De næringene som benytter høy andel arbeidstakere med høyere utdanning, eksempelvis forskning og helse og omsorg, vokser sterkest (Dapi mfl. 2016:4).

Strukturelle endringer i arbeidsstyrken, blant annet i form av den økende sysselsettingen i privat tjenesteytende sektor samt av arbeidstakere med høyere utdanning, kan langt på vei forklare endringen i styrkeforholdet mellom hovedorganisasjonene de siste tiårene, og til dels også nedgangen i den totale organisasjonsgraden. SSBs framskrivninger tilsier at denne utviklingen vil fortsette. Dersom organisasjonsgraden i arbeidslivet skal opprettholdes på samme nivå som i dag, må organiseringen i privat tjenesteyting derfor styrkes. Samtidig er LO langt på vei avhengig av å rekruttere langt bedre innen privat tjenesteyting enn i dag dersom organisasjonen skal unngå en utvikling mot at stadig lavere andeler av de organiserte arbeidstakerne er LO-medlemmer.

Utvalgte bransjer

Vi ser nærmere på de utvalgte bransjene innen servicesektoren ved hjelp av data fra arbeidskraftundersøkelsen (AKU) og SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk. For å kunne analysere bransjene med utgangspunkt i disse dataene har vi her avgrenset bransjene i henhold til standard for næringsklassifisering (SN 2007). Dette vil avvike noe fra LO-forbundenes organisasjonsområder, men valget av næringskoder er tilpasset for å gi best mulig samsvar. Nedenfor gis en kort beskrivelse av bransjene og sysselsettingsutviklingen.

Varehandelen er en stor bransje som sysselsetter om lag 345 000 lønnstakere i 2016, noe som utgjør om lag 15 prosent av lønnstakerne. *Detaljhandel* er den største kategorien med om lag 200 000 lønnstakere (8 prosent av lønnstakerne), mens *engroshandel* har i underkant av 100 000 lønnstakere. I tillegg kommer handel med og reparasjon av motorkjøretøyer med om lag 48 000 lønnstakere. I denne rapporten er detaljhandel en av bransjene vi vier særlig oppmerksomhet. Men i denne statistikkjennomgangen ser vi også på engroshandel, som er en bransje der flere av LO-forbundene har medlemmer og tariffavtaler. Vi ser her bort fra handel og reparasjon av motorkjøretøyer (NACE 45) der mekanikere utgjør en stor gruppe av de ansatte. *Detaljhandelen* er et hovedområde for Handel og Kontor, som organiserer butikkansatte innen privat varehandel.

Overnattings- og serveringsvirksomhet (næringskode 55 og 56) omfatter drift av hoteller og annen overnatting, som campingplasser, studenthybler, brakker og turisthytter, samt restaurantvirksomhet, barer og kantinedrift. Bransjen sysselsetter i underkant av 70 000 lønnstakere per 2016. I LO organiseres arbeidstakere i disse bransjene primært i Fellesforbundet, som har omtrent 8000 medlemmer innen hotell, restaurant og kantine.

Transport og lagring defineres her som landtransport, unntatt jernbanetransport, samt lagring og andre tjenester tilknyttet samferdsel med unntak av posttjenester. Vi ser dermed bort fra lufttransport og sjøfart. Innen LO organiseres disse områdene først og fremst av Norsk Transportarbeiderforbund.

Renhold er her avgrenset til næringskode 81.2. og 81.1. De fleste lønnstakerne finner vi innen rengjøring av bygninger, men bransjen omfatter også annen rengjøring og kombinerte tjenester tilknyttet eiendomsdrift/vaktmestertjenester.

Vakt avgrenses her til private vaktjenester og tjenester tilknyttet disse, næringskode 80.1 og 80.2. Dette omfatter om lag 12 000 arbeidstakere, hovedsakelig innen vokter- og sikkerhetselskaper, inkludert dørvakter, verditransport, installasjon av overvåkings- og

alarmsystemer med mer. Både renhold og vakt er bransjer som organiseres av Norsk Arbeidsmandsforbund.

De utvalgte bransjene sysselsetter til sammen nesten 460 000 lønnsstakere, noe som er om lag 44 prosent av hele privat tjenesteytende sektor slik vi har definert sektoren ovenfor. En slik relativt snever avgrensning av «servicesektoren» dekker dermed ikke alle former for privat tjenesteyting, men vil være mer hensiktsmessig å analysere som én sektor. Som beskrevet nærmere i kapittel 4 opplever forbundene som organiserer disse bransjene, felles utfordringer med tanke på å rekruttere medlemmer, holde på dem og bygge opp lokale faglige organisasjoner. Nedenfor ser vi nærmere på hvem som jobber i bransjene, etter alder, kjønn og utdanning, samt på arbeidstid og ansettelsesforhold og på kjennetegn ved arbeidsplassene, som størrelse og selskapsstruktur. Vi gir i tillegg de samme opplysningene for to andre delsektorer.

- «Profesjonell rådgivning med mer»: finans og forsikring, informasjon og kommunikasjon, IKT, faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting med videre (NACE 58 til 77, privat eier)
- «Privat velferd, kultur med mer»: privat undervisning, helse, sosial tjenesteyting, kunst, kultur, idrett, medlemsorganisasjoner med videre (NACE 85 til 94, privat eier)

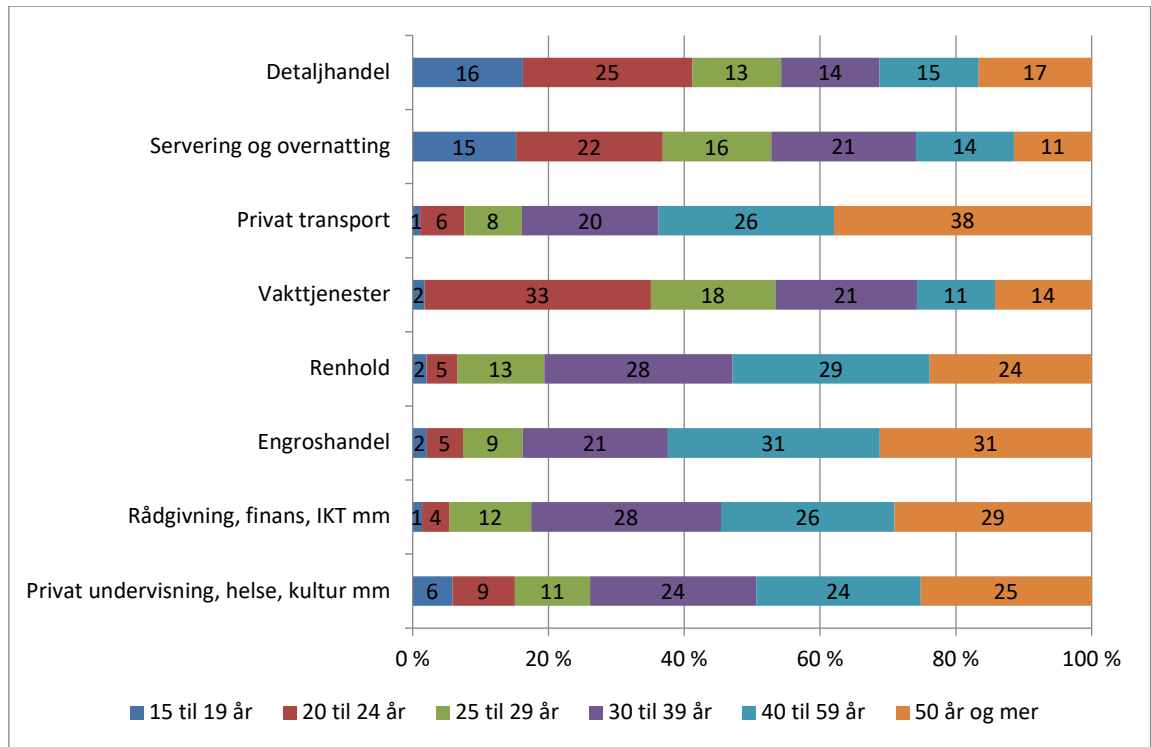
2.3 Hvem jobber i servicebransjene?

Mange unge arbeidstakere i deler av servicesektoren

Deler av servicebransjen har en høy andel unge arbeidstakere. Dette gjelder særlig de store bransjene detaljhandel, overnatting og servering samt innen vaktjenester. I disse bransjene er over halvparten av arbeidstakerne under 30 år, og det er en god del arbeidstakere under 20 år (figur 2.3). I renhold er aldersfordelingen relativt lik den vi finner i arbeidslivet for øvrig. I transport er fire av ti (38 prosent) over 50 år, og det er få unge. Dette gjelder også for de delene av transportsektoren som ikke er tatt med her (post, jernbane, sjøfart og luftfart). Engroshandel er også en bransje med ganske få unge, og mange arbeidstakere har fylt 40 år og mer. Vi har i tillegg tatt med to samlesektorer for sammenlikningens skyld. Samlekategorien rådgivning har lav andel unge arbeidstakere under 30 år. Vi finner derimot en del arbeidstakere under 30 år i det vi har kalt privat undervisning, helse, kultur med videre.

Det er ikke noe nytt at detaljhandel og servering og overnatting har mange unge arbeidstakere. Dette er bransjer som i mange år har rekruttert unge, inkludert de som ønsker en jobb ved siden av skolegang eller studier. Andelen helt unge arbeidstakere (under 20 år) har likevel gått noe ned i disse bransjene det siste tiåret. Litt færre unge under 20 år er sysselsatt generelt, og mange av jobbene som har blitt «borte», er deltidsjobber i disse bransjene (Jensen & Nergaard 2017).

Figur 2.3 Aldersfordeling lønnstakere innen privat tjenesteyting. AKU gjennomsnitt 2013–2016. N = 18 231.



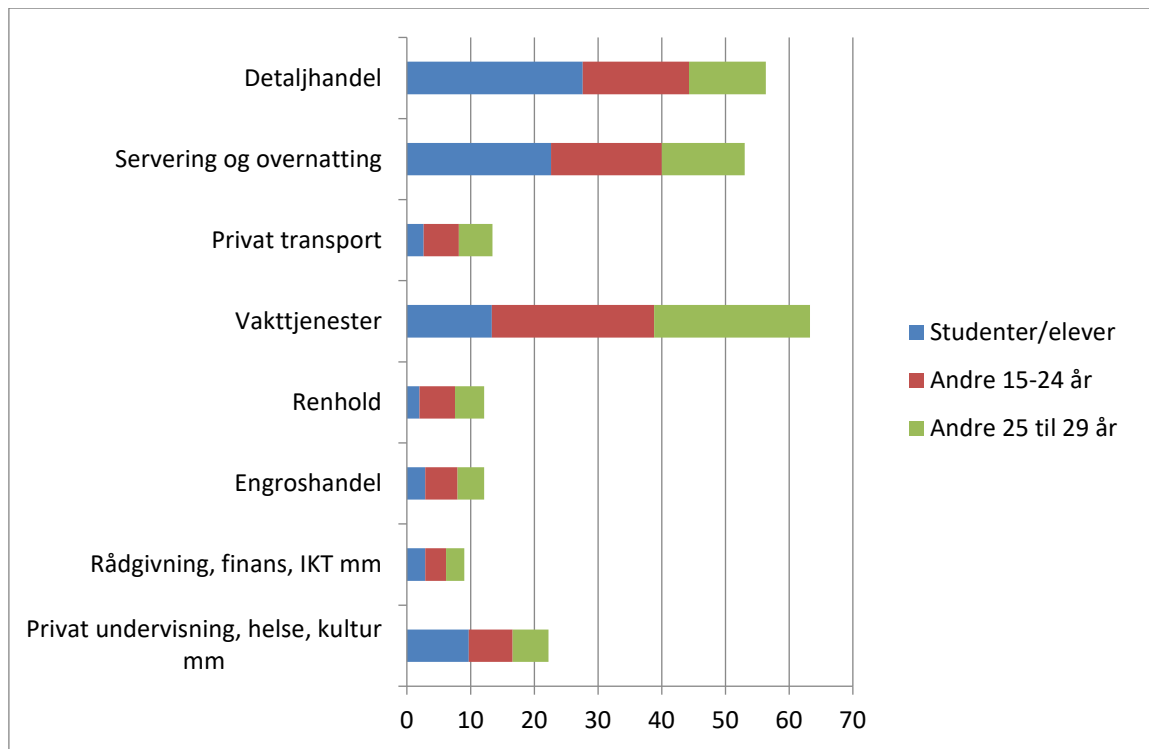
Skoleelever og studenter

Det jobber mange skoleelever og studenter som kombinerer deltidsjobb med utdanning, i detaljhandel og servering og overnatting. Om lag 28 prosent av de ansatte i varehandel er hovedsakelig studenter eller elever, som jobber deltid ved siden av.⁷ Innen overnatting og servering er andelen studenter og skoleelever 23 prosent, og i vaktjenester er den omtrent 13 prosent. Vi ser dermed at vaktjenester rekrutterer noe annerledes enn detaljhandel. Innen servering og overnatting finner vi først og fremst skoleelever og studenter i restauranter og puber, der én av tre kombinerer deltidsstilling og studier/skolegang. Overnatting og kantiner har færre studenter/elever, selv om arbeidsstyrken innen overnatting er ganske ung sammenliknet med arbeidslivet generelt. Det er få skoleelever og studenter i renhold og i transportnæringen, kun 2–3 prosent.

Det er heller ikke mange studenter/elever innen rådgivning, finans, IKT med videre. Vi finner imidlertid en del innen privat undervisning, helse og kultur.

⁷ I AKU spørres deltidsansatte om de i hovedsak betrakter seg som yrkesaktiv, student, elev, pensjonist osv. Halvparten av de deltidsansatte svarer student eller skoleelev, heltidsansatte stilles ikke dette spørsmålet.

Figur 2.4 Aldersfordeling og andel studenter/elever med deltidsstilling. AKU gjennomsnitt 2013–2016. N = 18 231.



Kjønnsdelte bransjer

Detaljhandel, renhold og overnatting og servering er kvinnedominerte bransjer med mellom 63 og 65 prosent kvinner. Vakt og transport er derimot svært mannsdominerte bransjer, der kun to av ti arbeidstakere er kvinner.

Tabell 2.1 Kjønnsfordeling. Bransjer innen privat tjenesteyting. AKU 2013–2016. N = 18 231.

	Kvinner	Menn	I alt
Detaljhandel	65	35	100
Servering og overnatting	59	41	100
Privat transport	19	81	100
Vaktjenester	21	79	100
Renhold	52	48	100
Engroshandel	29	71	100
Rådgivning, finans, IKT mm	38	62	100
Private velferdstjenester, kultur mm	70	30	100

Selv om privat tjenesteyting sett under ett ikke er spesielt kjønnsdelt, finner vi at de enkelte bransjene i større grad er kvinne- eller mannsdominerte. Detaljhandel og servering og overnatting har kvinneflertall, mens transport, vakt og engroshandel er mannsdominerte bransjer. Den mest kvinnedominerte delbransjen er i midlertid privat undervisning, helse, kultur med videre. Her er 70 prosent kvinner, og delbransjen gjenspeiler dermed at velferdsstatens yrker ofte fylles av kvinner. Vakt og renhold er ganske små grupper, og

tallene er derfor mer usikre enn for de større bransjene. En annen datakilde, den registerbaserte sysselsettingsstatistikken, viser at kvinneandelen har økt noe over tid innen renhold. En viktig forklaring er at kvinner er i stort flertall blant den økende andelen arbeidstakere fra EU-land i Øst-Europa. Her er 83 prosent kvinner, mens det er et flertall av menn blant arbeidstakere med bakgrunn fra Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika (Andersen mfl. 2016:155–156).

Utdanning

De servicebransjene vi særlig retter søkelys mot, skiller seg ut fra mange bransjer ved å ha lavere krav til formell utdanning. Om lag 80 prosent av arbeidstakerne i de bransjene vi særlig ser på i denne undersøkelsen, har utdanning på grunnskolenivå eller videregående utdanning. En god del står også med grunnskole som sin høyeste avsluttede utdanning. Det gjelder ikke bare de som er så unge at de ennå er i utdanning, men også for andre i de aktuelle bransjene. Vi ser at rådgivning med mer og private velferdstjenester med mer her har en annen utdanningsprofil. I den førstnevnte delsektoren har drøye 60 prosent høyere utdanning, mens dette gjelder om lag halvparten av lønnstakerne innen velferdstjenester med mer. Også i privat vareproduksjon står om lag 80 prosent av arbeidstakerne uten høyere utdanning. Men her er andelen som har fullført videregående opplæring, inkludert fagbrev, høyere enn i de bransjene vi ser på.

Tabell 2.2 Fordeling etter utdanning. Bransjer innen privat tjenesteyting. AKU 2013–2016. N = 18 231.

	Grunn-skole	VGO inkl. påbygning & fagskole	Universitets- og høyskole-utdanning, lavere grad	Universitets- og høyskole-utdanning, høyere grad	Uopp gitt	I alt
Detaljhandel	33	51	13	2	1	100
Servering og overnatting	32	48	16	2	2	100
Privat transport	28	53	15	2	1	100
Vaktjenester	29	55	15	0	1	100
Renhold	32	47	15	2	3	100
Engroshandel	21	54	21	4	0	100
Rådgivning, finans, IKT mm	7	30	39	23	0	100
Private velferdstjenester, kultur mm	16	34	37	12	1	100

Arbeidstakere med innvandringsbakgrunn

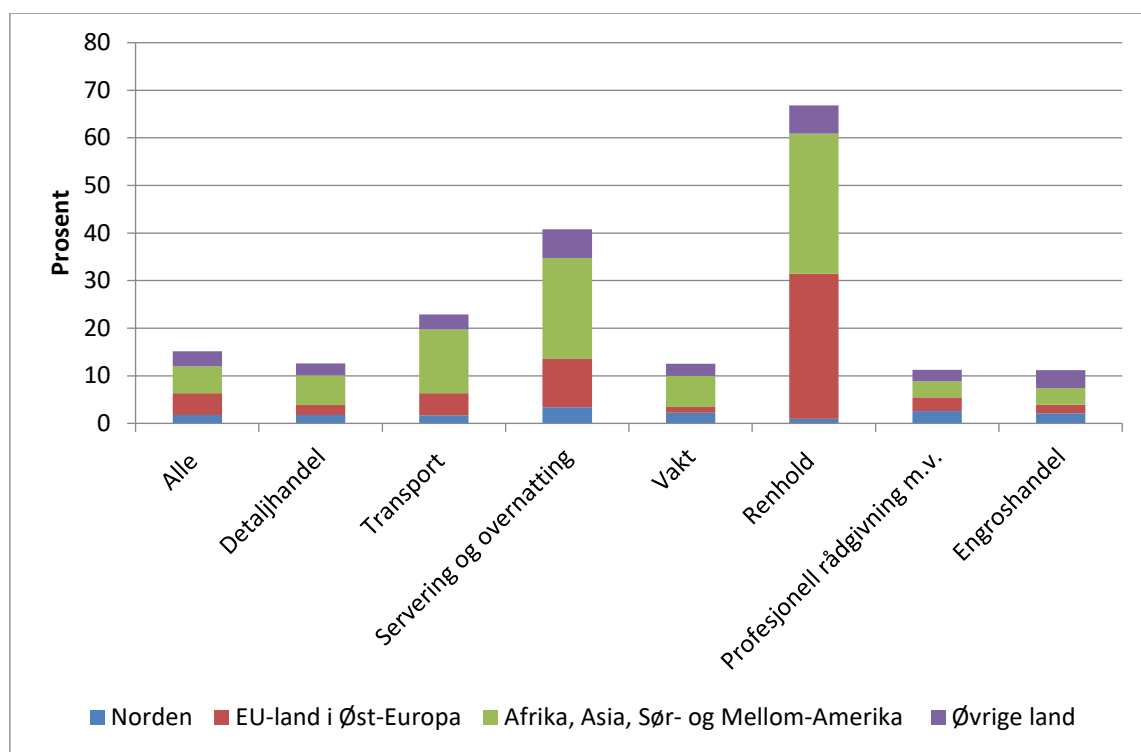
For å se på andel arbeidstakere med innvandringsbakgrunn bruker vi SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk for 2016. Denne omfatter både lønnstakere og selvstendige. Inndelingen i bransjer er i all hovedsak samsvarende med det vi har brukt ovenfor. Figur 2.5 og tabell 2.3 viser at andelen arbeidstakere med innvandringsbakgrunn varierer mye mellom bransjene.

Renholdsbransjen skiller seg ut ved høy andel arbeidstakere med innvandringsbakgrunn. Her er to av tre sysselsatte innvandrere, og per 2016 er det om lag like mange med bakgrunn fra EU-land i Øst-Europa og med bakgrunn fra Afrika, Asia og Sør- og Mellom-Amerika (ikke-vestlige land). Det er også mange arbeidstakere med innvandringsbakgrunn i servering og overnatting. Arbeidsstokken er internasjonal, men det er innvandrere

fra Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika som dominerer. Det samme gjelder innen privat transport. De øvrige bransjene – inkludert detaljhandel – har om lag samme andel arbeidstakere med innvandringsbakgrunn som arbeidslivet under ett.

Tallene omfatter ikke arbeidstakere på korttidsopphold (under 6 måneder). Hvis denne gruppen hadde vært inkludert, ville andelen arbeidstakere med innvandringsbakgrunn blitt 2–3 prosentpoeng høyere i transport, servering og overnatting og renhold.

Figur 2.5 Andel sysselsatte med innvandringsbakgrunn etter land. Alle sysselsatte og bransjer innen tjenesteyting. SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk 2016, bosatte.



Tabell 2.3 Antall sysselsatte med innvandringsbakgrunn etter land. Alle sysselsatte og bransjer innen tjenesteyting. SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk 2016, bosatte.

	Sysselsatte i alt	Innvandrere	Norden	EU-land i Øst-Europa	Afrika, Asia, Sør- og Mellom-Amerika	Andre
Detaljhandel	201154	25313	3543	4152	12584	5034
Transport	61120	13972	1029	2855	8175	1913
Servering og overnatting	89769	36595	3058	9098	18996	5443
Vakt	11493	1441	256	142	747	296
Renhold	24130	16129	232	7358	7111	1428
Engroshandel	100900	11329	2579	2957	3377	2416
Profesjonell rådgivning m.v.	293955	32841	6182	5290	10331	11038
Alle	2591904	392569	45758	118183	146128	82500

2.4 Arbeidstid og tilknytning

Deltid

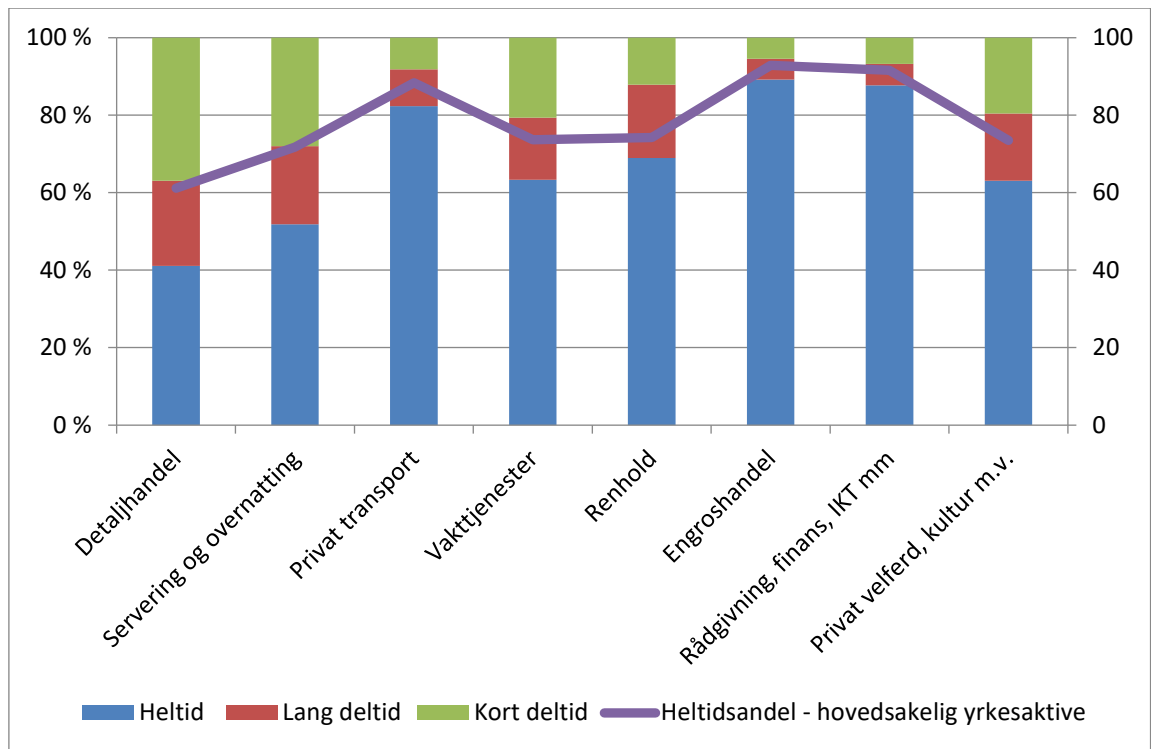
Én av fire norske arbeidstakere jobber deltid. I de utvalgte servicebransjene ser det noe annerledes ut, som vist i figur 2.6. Vi finner en høy deltidsandel særlig i varehandel, men også innen overnatting og servering, renhold og vakt. Arbeidstakere som jobber under 20 timer i uka, er her gruppert under «kort deltid», mens «lang deltid» beskriver arbeidstid fra 20 til 36 timer per uke. Linjen i figur 2.6 viser heltidsandelen blant gruppen som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, det vil si der vi ser bort fra de som oppgir at de har en annen hovedaktivitet, for eksempel skolegang eller studier.

Med en deltidsandel på hele 59 prosent er varehandelen i en særstilling blant de utvalgte bransjene, og andelen har vært ganske stabil over tid. En vesentlig del av forklaringen på den høye deltidsandelen er at bransjen sysselsetter mange studenter og skoleelever som kombinerer en deltidsstilling med utdanning. Disse utgjør om lag en fjerdedel av arbeidstakerne i varehandelen, og de jobber primært kort deltid (under 20 timer i uka), i hovedsak etter eget ønske. Blant eldre arbeidstakere som regner jobben som sin hovedaktivitet, jobber nesten to av tre heltid, og få av disse (omtrent én av ti) jobber under 20 timer i uka. I denne gruppen, særlig blant de under 30 år, finnes derimot vesentlig flere som ønsker høyere stilling enn de har, men ikke blir tilbudt dette av arbeidsgiver (Nergaard & Steen Jensen 2017:30–31).

Innen overnatting og servering jobber nesten halvparten deltid, og også her er mange av arbeidstakerne unge og i utdanning eller har en annen hovedstilling. Vi finner også forskjeller innad i bransjen; deltid er vesentlig mer utbredt innen servering enn i hotell og overnatting. I vakt og renhold jobber om lag én av tre deltid.

Privat transport er sammen med engroshandel en bransje der det store flertallet jobber heltid. I renhold og vakttjenester jobber et flertall heltid, men det er også en god del deltidsansatte. Her må en være oppmerksom på at bransjene er ganske små, antall intervjuer i AKU er begrenset, og særlig for renhold må en anta at arbeidstakere som snakker dårlig norsk, er underrepresentert i undersøkelsen.

Figur 2.6 Andel heltid/deltid, lønnstakere. AKU 2013–2016. N = 18 164.



Arbeidstidsordning

Mange bransjer innen tjenesteyting kjennetegnes også av at arbeidstakerne har variabel arbeidstid i betydningen at de jobber skift/turnus eller på kveld, natt eller i helgene. Dette kan påvirke mulighetene for å møtes, delta i møter i fagforeningen og så videre. Mens et flertall av arbeidstakerne innen engroshandel, renhold og rådgivning med mer oppgir at de jobber på dagtid uten å gå i skift/turnus, er situasjonen motsatt innen detaljhandel, servering og overnatting, transport og vakt. Her arbeider et stort flertall enten skift eller utenom normal dagtid. Privat velferd, kultur med videre kommer i en mellomstilling, noe som kanskje også avspeiler at dette er en ganske sammensatt sektor som spenner fra barnehager via idrett og kultur til interesseorganisasjoner.

Tabell 2.4 Arbeidstidsordninger, prosent som oppgir at de av og til eller regelmessig arbeider kveld, natt, lørdag, søndag eller har skift/turnus. Bransjer innen privat tjenesteyting. AKU 2009–2016. N = 31 418.

	Kveld	Natt	Lørdag	Søndag	Skift/turnus	Kun dagtid, ikke skift
Detailhandel	56	9	77	18	39	18
Servering og overnatting	62	34	73	58	49	21
Privat transport	57	42	52	45	42	32
Vakktjenester	63	40	62	52	59	25
Renhold	25	12	26	16	12	60
Engroshandel	24	6	21	12	8	65
Rådgivning, finans, IKT mm	24	7	19	16	6	70
Privat velferd, kultur mm	37	11	30	26	21	53

Midlertidig ansettelse

Selv om mange av ansettelsesforholdene i de utvalgte bransjene er relativt kortvarige, er ikke bruk av midlertidige arbeidskontrakter spesielt utbredt (tabell 2.5). Kun i overnatting og servering, der 10 prosent av lønnstakerne oppgir å være midlertidig ansatt, er andelen høyere enn i arbeidslivet som helhet. I privat tjenesteyting som helhet er andelen midlertidig ansatte 7 prosent, noe som er lavere enn i stat og kommune (11 prosent), men vesentlig høyere enn i privat vareproduksjon (4 prosent). AKU-tallene tyder ikke på noen vesentlig økning i andel midlertidig ansatte fra 2015 og framover.

Tabell 2.5 Andel lønnstakere med midlertidig arbeidsavtale. AKU 2013–2016, 4. kvartal. N = 18 149.

	Andel midlertidig ansatte
Detaljhandel	8
Servering og overnatting	12
Privat transport	5
Vaktjenester	5
Renhold	6
Engroshandel	3
Rådgivning, finans, IKT mm	4
Privat undervisning, helse, kultur mm	11

Turnover

En grunnleggende utfordring ved å organisere arbeidstakere i servicesektoren er at mange av arbeidsforholdene er relativt kortvarige. I detaljhandel, vakt, overnatting og servering oppgir mellom 40 og 50 prosent av arbeidstakerne at de har jobbet kortere enn 2 år for nåværende arbeidsgiver, og én av fire er ansatt samme år (tabell 2.6). Det betyr at det er betydelig turnover i disse bransjene. Om lag en tredjedel har vært hos arbeidsgiver mer enn 5 år – i servering og overnatting er andelen enda lavere.

Vi finner det motsatte mønsteret i privat transport, i engroshandel og i rådgivning med mer. Her er antall nyansatte (samme år) drøye 10 prosent, og halvparten eller mer har minst 5 års ansiennitet. Dette er om lag på nivå med gjennomsnittet i norsk arbeidsliv og betyr at arbeidsstokken er langt mer stabil enn i dagligvarehandel og hotell og restaurant.

Det er noe overraskende at renholdsbransjen har en såpass stabil arbeidsstokk. Vi vet fra andre undersøkelser at dette er en bransje med relativt høy turnover, ikke minst inn og ut av bransjen. Som tidligere understreket tror vi at AKU-tallene ikke fanger opp alle ansatte i renhold, blant annet fordi andelen innvandrere med kort botid er høy og endel av disse antakelig vil snakke dårlig norsk.

Innen detaljhandel og servering og overnatting er arbeidsstokken mer stabil hvis vi ser bort fra studenter og elever med deltidsstilling. Da ser vi at begge bransjene – og særlig detaljhandel – har en betydelig andel arbeidstakere med ganske langvarige arbeidsforhold. Men det er færre i disse to bransjene og innen vaktbransjen som blir stående virkelig lenge i jobben; andelen med over 20 års ansiennitet hos arbeidsgiver er under gjennomsnittet, og den er særlig lav i vakt og overnatting/servering.

Tabell 2.6 Ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver. Bransjer innen privat tjenesteyting. AKU 2013–2016, 4. kvartal. N = 17 975.

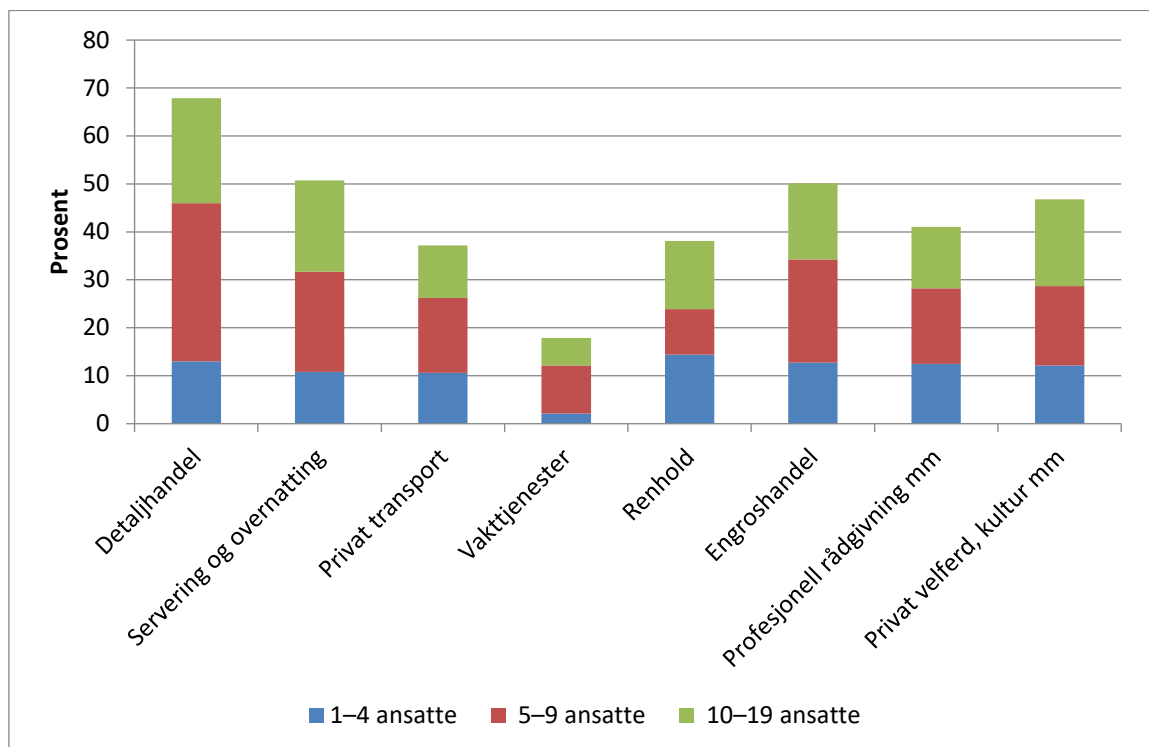
	Andel som har begynt samme år (intervjuene skjer i 4. kvartal)	Andel som har mindre enn to års ansiennitet	Andel med mer enn fem års ansiennitet
Detaljhandel	24	41	33
Servering og overnatting	26	46	27
Privat transport	13	25	51
Vakttjenester	23	42	34
Renhold	14	29	43
Engroshandel	12	23	55
Rådgivning, finans, IKT mm	12	24	52
Privat velferd, kultur med videre	17	31	43

2.5 Kjennetegn ved arbeidsplassene

Arbeidsplassenes størrelse

Små arbeidsplasser er en utfordring for fagorganisering, og vi finner mange små arbeidsplasser innen privat tjenesteyting. Det er likevel store forskjeller mellom bransjene. Innen detaljhandel oppgir nesten halvparten av arbeidstakerne at de er på en arbeidsplass med under ti ansatte, og to av tre sier at det er under 20 ansatte (figur 2.7).

Figur 2.7 Andel av lønntakere etter arbeidsplassens størrelse. AKU 2013–2016, 4. kvartal.



Vaktbransjen har motsatt kjennetegn, her er det få som sier at de er på en arbeidsplass med under ti ansatte. Transport og renhold er bransjer med en del små arbeidsplasser, men der flertallet av arbeidstakerne oppgir at de jobber på arbeidsplasser med mer enn 20 ansatte. Det samme gjelder servering og overnatting. Her er det imidlertid store forskjeller mellom servering og overnatting. Innen servering er andelen på små arbeidsplasser høy, om enn ikke like høy som i detaljhandel.

Tariffavtaledekning

Om bedriften er dekket av en tariffavtale eller ikke, er viktig for de ansattes lønns- og arbeidsvilkår, men også for organisering. Det er gjennom forhandling av tariffavtaler at fagforeningene har størst mulighet til å fremme medlemmenes interesser og gi «valuta» for medlemskapet. Samtidig er tariffavtalene, ikke kun medlemstallet, avgjørende for kampkraft i en arbeidskonflikt og for fagforeningenes styrke på arbeidsplassen.

Rundt halvparten av arbeidstakerne i privat sektor jobber i virksomheter som er omfattet av en tariffavtale. Å fastslå den nøyaktige andelen og forskjeller mellom bransjer er derimot vanskelig. Anslagene er forbundet med usikkerhet, og spørreundersøkelser og registerbaserte tall viser noe ulike andeler. Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) tenderer til å vise for høye andeler med lønn som fastsettes av tariffavtale, noe som kan skyldes at mange arbeidstakere er usikre, eller at arbeidsplassen «følger tariffen» uten å være formelt bundet av en tariffavtale (Nergaard 2016).

Variasjonen mellom de ulike næringene innen privat tjenesteytende sektor er gjengitt i tabell 2.4. Tendensen til at spørreundersøkelser overdriver tariffavtaledekningen, gir betydelig utslag for detaljhandel og servering og overnatting. To tredjedeler av de ansatte i detaljhandel og drøye halvparten av ansatte innen overnatting og servering oppgir at deres lønns- og arbeidsforhold helt eller delvis fastsettes gjennom tariffavtale. Dette er vesentlig høyere enn de registerbaserte anslagene over hvor mange som er i en virksomhet med tariffavtale, og anslag fra partene i arbeidslivet over antall arbeidstakere som dekkes av de mest relevante tariffavtalene i angjeldende bransjer.

De relativt høye anslagene for tariffavtaledekning sammenliknet med registerbaserte tall kan tyde på at tariffavtalene fungerer normdannende, og at en del av bedriftene i servicebransjene som ikke er bundet av tariffavtalene, likevel tar utgangspunkt i tariffavtalens satser ved fastsettelse av lønn. For noen arbeidstakere er dessuten avtalenes minstelønnsatser gjort gjeldende gjennom allmenngjøring av tariffavtalene. Renholdsoverenskomsten ble allmenngjort fra 2011, tariffavtalene for turbuss og godstransport på vei ble allmenngjort fra 2015, og riksavtalens minstelønnsatser for ansatte i overnatting, servering og catering er allmenngjort fra 1. januar 2018. Allmenngjøring kan likevel ikke forklare det mønsteret vi ser i tabell 2.7. Spørreundersøkelser har overdrevet tariffavtaledekningen i denne typen bransjer lenge før allmenngjøring ble tatt i bruk. Det er blant arbeidstakere i mindre bedrifter at arbeidstakere oppgir at de dekkes av tariffavtale, uten at dette formelt er korrekt. Det kan tyde på at lønnsatsene i den del tariffavtaler delvis benyttes av arbeidsgivere i mindre bedrifter.

Tabell 2.7 Anslag på tariffavtaledekning. Gjennomsnitt i AKU 2013, 2014 og 2016 og anslag basert på registeropplysninger om arbeidsplassen er dekket av tariffavtale.

	Lønn- og arbeidsvilkår fastsatt av tariffavtale (egenoppgitt)	Ansatt på virksomhet med tariffavtale (register 2013)
Detaljhandel	66	32
Servering og overnatting	57	34
Privat transport	62	54
Vakttjenester	86	81
Renhold	60	52
Engroshandel	39	36
Rådgivning, finans, IKT mm	40	40
Privat undervisning, helse, kultur mm	67	Usikker

2.6 Avslutning

Vi har her beskrevet privat tjenesteyting samlet og gjennom enkeltbransjer. Selv om ulike typer avgrensninger benyttes i litteraturen, har vi i hovedsak tatt utgangspunkt i gjenkjennbare bransjer fra et organiseringsståsted, men tilpasset de inndelinger som finnes i offentlig statistikk.

- Antall lønnstakere/sysselsatte i privat tjenesteyting har økt over tid. De siste to tiårene har sektoren beholdt en stabil andel av sysselsettingen, mens det har vært en klar nedgang i privat vareproduksjon og en klar vekst i offentlig sektors andel av sysselsettingen. I offentlig sektor har veksten kommet innen velferdsstatens tjenester. Tjenesteyting utgjør en stadig større andel av sysselsettingen i privat sektor.
- Vi har sett særlig på kjennetegn ved utvalgte LO-bransjer: detaljhandel, privat transport, servering og overnatting, vakt, renhold og engroshandel. Vi har i tillegg sett på tall for to andre viktige deler av privat tjenesteyting, profesjonell rådgivning med videre og private velferdstjenester inkludert kultur, idrett, interesseorganisasjoner med videre.
- De tradisjonelle LO-bransjene utgjør en betydelig andel av privat tjenesteyting. Selv om disse bransjene sett under ett ikke har vokst like raskt som andre deler av privat tjenesteyting, er dette viktige bransjer for fagbevegelsen.
- Detaljhandel er en stor bransje målt ved sysselsetting. Her er det mange unge arbeidstakere, høy deltidsandel, mange som har ekstrajobber ved siden av skolegang/studier, og høy gjennomstrømming av arbeidskraft. Vi finner likevel mange arbeidstakere med en langt mer stabil tilknytning til arbeidsplassen målt ved arbeidstid og ansiennitet. Utfordringer er likevel mange små arbeidsplasser og lav tariffavtaledekning.
- Privat transport – slik vi har avgrenset bransjen her – har færre unge, få studenter og en langt eldre arbeidsstokk. Heltid dominerer, flertallet av arbeidstakerne er menn, men andelen som har en innvandringsbakgrunn, er høyere enn i detaljhandel. Tariffavtaledekningen er også langt høyere enn i detaljhandel.
- Servering og overnatting har mange trekk felles med detaljhandel. Vi har i tabellene og figurene ikke skilt mellom delbransjene, men det er særlig innen restauranter og puber at vi finner mange unge og mange som kombinerer deltidsjobb med studier/skolegang.

Gjennomstrømmingen er høy, selv om det også her er mange arbeidstakere med en mer stabil tilknytning. Innen overnatting og kantinedrift er det færre helt unge, færre studenter og dermed en mer stabil arbeidsstokk. Det jobber mange med innvandringsbakgrunn innen servering og overnatting.

- Vakt og renhold har færre ansatte. De to bransjene er ganske ulike. Vaktbransjen har mange unge ansatte, men flertallet av disse er ikke studenter/skoleelever. Bransjen er ikke noen utpreget innvandrerbransje, virksomhetene er store, og tariffavtaledekningen er høy. Renhold er den bransjen i norsk arbeidsliv med høyest innvandrerandel, og det er like mange med østeuropeisk bakgrunn som det er arbeidstakere fra Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika. Det er få studenter/elever, og bransjen har lagt færre unge enn det vi finner i vakt. Tariffavtaledekningen er høyere enn for detaljhandel og servering og overnatting, men lavere enn innen vakt. Bransjen er todelt, det er en god del små arbeidsplasser, men sett under ett domineres ikke bransjen av små virksomheter.
- Engroshandel er en sammensatt bransje. Arbeidskraften er i hovedsak stabil i betydningen heltidsstillinger og moderat gjennomstrømming, mange er godt voksne, og andelen arbeidstakere med innvandringsbakgrunn skiller seg ikke fra gjennomsnittet i arbeidslivet. Det er imidlertid mange arbeidsplasser uten tariffavtale.
- Vi har i tillegg sett på to deler av privat tjenesteyting. Her benytter vi langt grovere inndelinger. Profesjonell rådgivning, finans, IKT med videre er samlet sett en voksende del av arbeidsmarkedet i betydningen at disse bransjene utgjør en relativt sett større andel av sysselsettingen i dag enn for noen tiår tilbake. Det er få studenter, lite deltid, gjennomsnittlig andel innvandrere og moderat turnover. Vi finner mange arbeidstakere med høyere utdanning, dette er med andre ord typiske funksjonærbransjer med de utfordringene og mulighetene dette innebærer for fagorganisering. Tariffavtaledekningen er ganske lav. «Frivillig sektor» eller velferdstjenester i privat regi, idrett, kultur, organisasjoner etc. har også vokst raskere enn den tradisjonelle servicesektoren. Også her finner vi en betydelig andel arbeidstakere med høyere utdanning, men i tillegg mange unge, en god del studenter/elever, høyere andel midlertidig ansatte enn gjennomsnittet og så videre. Tariffavtaledekningen er antakelig høyere enn for mange andre deler av privat tjenesteyting, men bransjene her skiller seg likevel fra offentlig sektor med 100 prosent dekning.

3 Organiserte og uorganiserte

Privat tjenesteytende sektor skiller seg ut med en lavere organisasjonsgrad enn resten av arbeidslivet. I offentlig sektor er 80 prosent av de ansatte medlem av et fagforbund per 2016, mens det samme gjelder 38 prosent i privat sektor. Innad i privat sektor er det også forskjeller; i vareproduksjon (industri, bygg, olje og bergverk med videre) oppgir 49 prosent av lønnstakerne at de er organisert, sammenliknet med 34 prosent i privat tjenesteyting.

Organisasjonsgraden har holdt seg høy i offentlig sektor over tid, mens andel organiserte i privat sektor har gått ned (tabell 3.1). Det er flere forklaringer på dette. Vi har ikke undersøkelser som forteller hvor mye av denne nedgangen som kan forklares med at arbeidstakerne er blitt mindre interessert i å organisere seg, selv om det ikke er urimelig å anta at holdninger til fagorganisering endrer seg over tid. Derimot vet vi at utviklingen henger sammen med strukturelle endringer i arbeidsmarkedet, for eksempel forskyvninger mellom bransjer og endringer i yrkessammensetningen.

Tabell 3.1 viser at to av tre arbeidstakere innen privat tjenesteyting er uorganisert, og at denne andelen har vært ganske stabil over de siste 15 årene. Organisasjonsgraden har gått mer ned innen vareproduksjon, men er fortsatt høyere enn i privat tjenesteyting. Når tjenesteyting gradvis utgjør en stadig større andel av sysselsettingen i privat sektor, vil dette ha en negativ effekt på den samlede organisasjonsgraden – selv med ganske stabil organisasjonsgrad i privat tjenesteyting.

Tabell 3.1 Organisasjonsgraden målt ved AKU. Privat sektor, offentlig sektor og i alt.

	1995	1998	2001	2004	2008	2013	2016
Privat sektor i alt	44	43	40	40	38	37	38
Vareproduksjon*	57	56	54	51	51	48	46
Tjenesteyting	36	35	33	35	33	33	35
Offentlig sektor i alt	80	83	81	81	80	79	80
Kommunal sektor	78	83	80	79	79	77	78
Statlig sektor	85	84	83	85	82	84	83
I alt	57	57	55	55	53	52	53
N	10 971	9800	10 183	10 023	8164	8119	8166

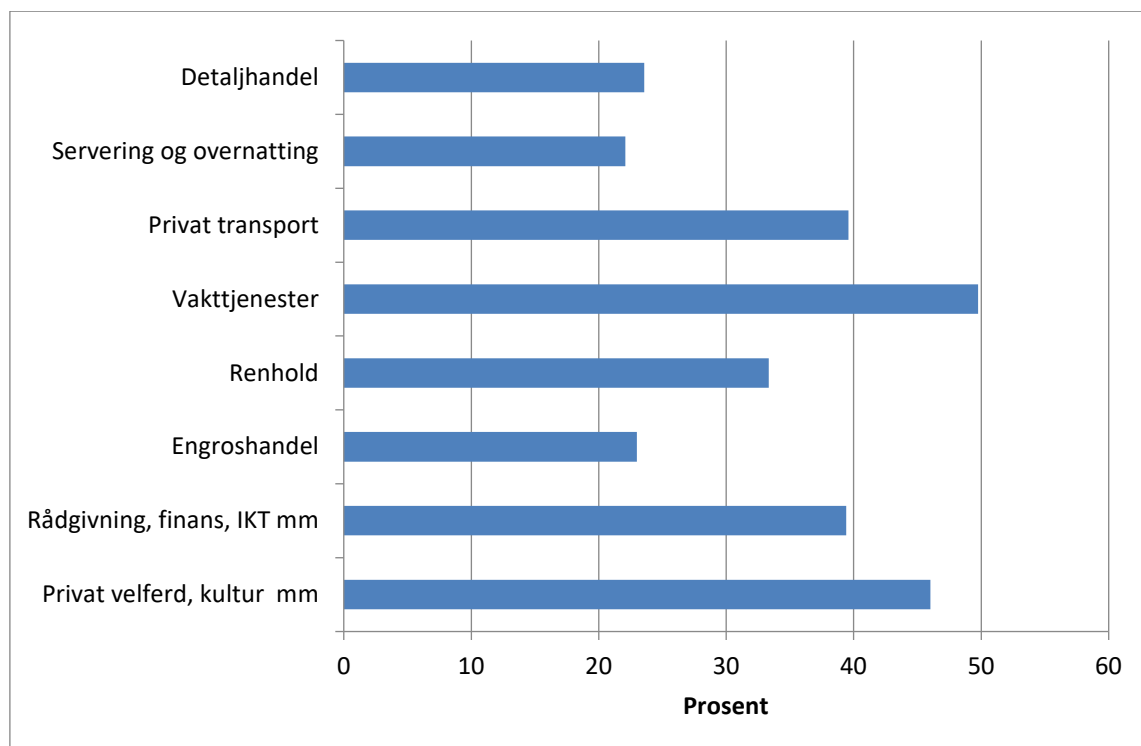
Kilde: Nergaard (2016) med oppdaterte tall for 2016. * Unntatt primærnæringene. Fra og med 2008 går spørsmålene kun til 6/8 av AKU-utvalget.

3.1 Organisasjonsgrader i privat tjenesteyting

I figur 3.1 viser vi organisasjonsgraden i et utvalg bransjer i privat tjenesteyting. Her er organisasjonsgraden målt som et gjennomsnitt for spørreundersøkelsene (AKU) i 2013, 2014 og 2016. Tallene avviker derfor noe fra de som oppgis for det enkelte år, men gjør at vi kan presentere tall for mindre grupper som vakt og renhold. Figuren viser at organisasjonsgraden er høyest innen vakt (om lag 50 prosent), og at privat transport har en organisasjonsgrad

på om lag 40 prosent. Handel, både detaljhandel og engroshandel, og servering og overnatting har lavest organisasjonsgrad. I disse bransjene er i overkant av 20 prosent av arbeidstakerne organisert. Renholdsbransjen har en organisasjonsgrad på drøye 30 prosent. Tallene viser også at det er et betydelig antall uorganiserte i øvrige deler av privat tjenesteyting. Innen profesjonell rådgivning, finans, IKT med mer er organisasjonsgraden 40 prosent, og samle-kategorien privat velferd, kultur med mer har en organisasjonsgrad på under 50 prosent. Det siste er ikke lavt for privat sektor, men her har vi mange arbeidstakere med yrker og arbeidsplasser som likner det vi finner i offentlig sektor. Med det som utgangspunkt kan en hevde at organisasjonsgraden er lav.⁸

Figur 3.1 Organisasjonsgrad i privat tjenesteyting. Gjennomsnitt for AKU 2013, 2014 og 2016. N = 8769.



3.2 Antall uorganiserte og hva som kjennetegner disse

Det er om lag 1 150 000 uorganiserte arbeidstakere i norsk arbeidsliv. Av disse befinner om lag 60 prosent seg i privat tjenesteyting, det vil si at sektoren har 665 000 uorganiserte. De uorganiserte fordeler seg på ulike bransjer og yrker. I tabell 3.2 viser vi anslag på antall uorganiserte etter bransje og yrke. Yrke er kodet etter SSBs standard for yrkesklassifisering og er en grov inndeling i «funksjonæryrker» og «arbeideryrker». Vi minner likevel om at denne typen statistiske inndelinger ikke samsvarer med tariffavtalens omfangsbestemmelser.

⁸ I den grad det er svakheter i tallene, vil feilen være at vi overdriver organisasjonsgraden siden frafallet er størst blant grupper med lav tilbøyelighet til å organisere seg, for eksempel unge med ekstrasjabb og innvandrere som snakker dårlig norsk.

Vi finner **328 000** uorganiserte lønntakere innen detalj- og engroshandel, servering og overnatting, privat transport og vakt og renhold («servicebransjene»). De to siste bransjene er slått sammen, og vi gjør oppmerksom på at antall intervjuer er lavt og tallene derfor usikre. Antakelig er det noe flere uorganiserte her (og særlig i renhold) enn det tabellen angir. I tillegg kommer uorganiserte innen servicebransjer som ikke er tatt med her, for eksempel bemanningsbransjen, sjøfart, luftfart og frisering og velvære med mer.

Tabellen viser at mange av de uorganiserte i servicebransjene har yrker hvor LO-forbundene er dominerende. Det er med andre ord arbeidstakere som naturlig sokner til et LO-forbund om de skulle velge å organisere seg. Innen rådgivning, finans, IKT med mer dominerer lederyrker/yrker som forutsetter høyere utdanning blant de uorganiserte. Dette betyr at konkurransen om eventuelle medlemmer er sterkere. Vi kan også legge merke til at mange av de uorganiserte innen engroshandel har det som vanligvis betegnes som funksjonæryrker. Her er det større konkurranse om medlemmene. Innen privat velferd, kultur med mer fordeler de uorganiserte seg på funksjonæryrker eller profesjonsyrker og andre yrker.

Tabell 3.2 Antall uorganiserte innen bransjer i privat tjenesteyting etter yrke. Anslag basert på AKU 2013, 2014 og 2016.

	Antall uorganiserte	Lederyrker/yrker som krever høyere utdanning	Andre yrker*	N
Detaljhandel	141000	27000	114000	1227
Servering og overnatting	51000	8000	43000	448
Privat transport	42000	9000	32000	433
Vakttjenester og renhold	21000	3000	16000	175
Engroshandel	75000	51000	24000	776
Rådgivning, finans, IKT mm	173000	148000	24000	1683
Privat velferd, kultur mm	92000	43000	48000	846

* Kontoryrker, salg-, service- og omsorgsyrker, yrker uten krav til formell utdanning

Vi har i forrige kapittel gitt en detaljert beskrivelse av ulike bransjer i privat tjenesteyting. Her har vi også trukket fram kjennetegn ved bransjene som kan være barrierer for organisering. Vi vet også mye om hva som gjerne kjennetegner uorganiserte (se f.eks. Drange mfl. 2017; Nergaard & Stokke 2005; Nergaard mfl. 2015). Vi oppsummerer noen hovedpunkter nedenfor:

- Arbeidstakere på små arbeidsplasser er oftere uorganisert enn arbeidstakere på større arbeidsplasser.
- De som kombinerer studier/skolegang og ekstrajobb, har lav organisasjonsgrad.
- De som er nye på arbeidsplassen, er sjeldnest organisert, mens lang ansiennitet øker sannsynligheten for å være organisert.
- Unge er sjeldnest organisert, og arbeidstakere over 50 år er oftest organisert.
- I privat service er organisasjonsgraden høyest blant arbeidstakere med lang utdanning (mastergrad).
- Arbeidstakere som oppgir at lønns- og arbeidsvilkår fastsettes av tariffavtale (det vil si at det kan være en fagforening på arbeidsplassen), er langt oftere organisert enn andre.

Det vi ser når vi analyserer dataene, er at det å ha fagforening og tariffavtale på arbeidsplassen er svært viktig for organisasjonsgraden. For arbeidstakere som er på arbeidsplasser med fagforening, og der arbeidstakeren i tillegg oppgir selv å være dekket av tariffavtale, er organisasjonsgraden høy også innen privat service. Her når arbeidstakerorganisasjonene også mange unge arbeidstakere.⁹ Tabell 3.3 viser betydningen av det å klare å etablere kollektive partsforhold på arbeidsplassen. Arbeidstakere som dekkes av tariffavtale (egenrapportering), og som sier at det er fagforening på arbeidsplassen, er godt organisert. I denne gruppen oppgir om lag halvparten av arbeidstakerne i handel og servering og overnatting at de er organisert. I øvrige deler av privat tjenesteyting er organisasjonsgraden pluss/minus 70 prosent i denne gruppen. Utfordringen for bransjene er imidlertid at det er for få arbeidsplasser med etablerte kollektive institusjoner.

Vi ser i tillegg at organisasjonsgraden er ganske høy på arbeidsplasser med fagforening også blant de som oppgir at lønn og arbeidsvilkår fastsettes kun individuelt, og ikke gjennom tariffavtale. Dette er først og fremst et fenomen innen profesjonell rådgivning, finans, IKT med mer, og det viser at også profesjoner/spesialister med individuell lønn kan organisere seg når forholdene ligger til rette.

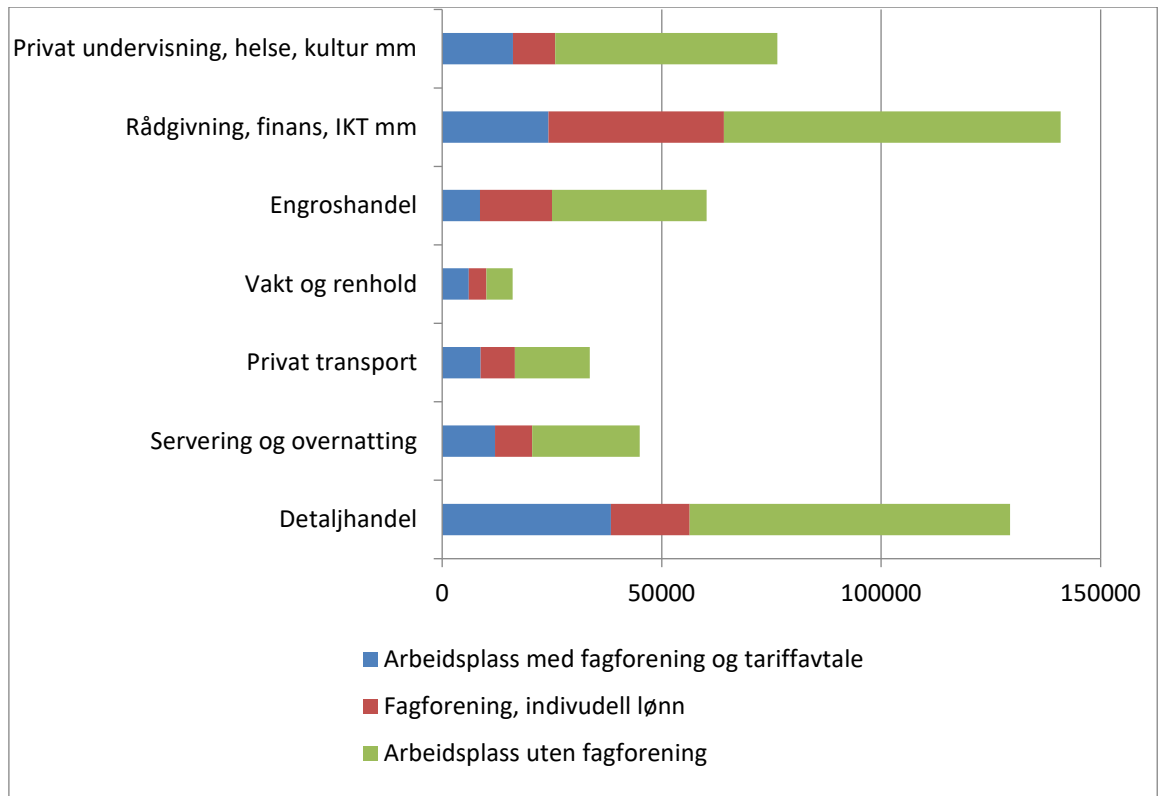
Tabell 3.3 Organisasjonsgrad i bransjer i privat tjenesteyting etter kollektive partsforhold på arbeidsplassen. LKU 2013 og 2016. N = 5340.

	Fagforening og tariffavtale	Fagforening og kun individuell lønn	Ikke fagforening
Detaljhandel	46	27	10
Servering og overnatting	46	-	9
Privat transport	76	-	16
Vaktjenester og renhold	66	-	-
Engroshandel	52	28	11
Rådgivning, finans, IKT mm	69	40	17
Privat velferd, kultur mm	70	-	21
I alt	63	36	15

For å illustrere utfordringene innen ulike deler av tjenesteytende sektor ser vi på hva som kjennetegner arbeidsplassene/arbeidsforholdene til de uorganiserte arbeidstakerne i de bransjene vi her har vært opptatt av. Vi bruker to ulike datasett: AKU-undersøkelsene gir oss tall på uorganiserte, og LKU-undersøkelsene gir oss opplysninger om hvorvidt det er fagforening på arbeidsplassen, og hvor mange som oppgir at de dekkes av tariffavtale på en arbeidsplass med fagforening. Figur 3.2 viser på hvilke arbeidsplasser de uorganiserte jobber. Figuren viser at det er en utfordring i deler av servicesektoren at mange av de uorganiserte befinner seg på arbeidsplasser der fagforbundene ikke har et apparat i betydningen fagforening/klubb. Det er kun et mindretall av de uorganiserte som er på arbeidsplasser der klubben kan gå ut og organisere sine kolleger. Flertallet av de uorganiserte oppgir at det ikke er noen fagforening på arbeidsplassen.

⁹ Se Drange, Nergaard og Steen (2017) for en nærmere diskusjon av dette. I denne rapporten opererer forfatterne med en definisjon av servicesektoren som ligger nær den vi benytter her, inkludert engroshandel.

Figur 3.2 Antall uorganiserte etter kjennetegn ved de kollektive partsforholdene på arbeidsplassen. Data fra LKU 2013 og 2016 og AKU 2013, 2014 og 2016. Bransjer i privat tjenesteyting.



Vi kan bruke disse opplysningene til å illustrere utfordringer og muligheter for organisering i privat tjenesteyting (tabell 3.4). Her ser vi på handel (detalj og engros), servering og overnatting, privat transport samt vakt og renhold. Disse bransjene har i våre datasett om lag 328 000 uorganiserte. Drøye halvparten av disse befinner seg på arbeidsplasser uten fagforening, mens kun én av fire er i gruppen som antakelig er lettest å nå: arbeidstakere som dekkes av tariffavtale og har fagforening på arbeidsplassen. Vi minner om at disse tallene er basert på en rekke forutsetninger, men de illustrerer likevel hvilket landskap forbund som ønsker å organisere innen servicesektoren, møter.

Tabell 3.4 Ulike typer arbeidsplasser – utfordringer for verving og organisering. Servicebransjene avgrenset til detalj- og engroshandel, servering og overnatting, privat transport, vakt og renhold.

	Anslag på antall uorganiserte – servicebransjene	
	Fagforening	Ikke fagforening
Dekkes av tariffavtale	82 000 25 %	181 000 55 %
Dekkes ikke av tariffavtale	65 000 20 %	

De praktiske utfordringene for rekrutteringsarbeidet vil være ulike avhengig av hvilke typer arbeidsplasser det dreier seg om (figur 3.4). Flere av forbundene har en bevisst strategi om å rette organiseringsinnsatsen mot bedrifter der de enten har tariffavtale eller har gode muligheter til å få det (se kapittel 5). Dette gjøres til dels av hensyn til kampkraft, men også fordi organisasjonsbygging er enklere der en allerede har noe å bygge på, enn der en må starte på null, og fordi en i disse bedriftene kan vise tydelig til hvilke fordeler

organisering har gitt eller kan gi arbeidstakerne. På arbeidsplasser med klubb og tariffavtale vil utfordringen være å nå fram med informasjon om medlemskapet og å imøtekomme innvendinger om at «jeg får det samme uansett», eller at medlemskapet er for kostbart. På arbeidsplasser uten fagforening vil utfordringene være større og annerledes, og innsatsen må helt eller delvis komme utenfra. I tillegg kommer utfordringen ved at det kan være arbeidsplasser med tariffavtale, men der en ikke har noen klubb eller aktiv tillitsvalgt. Spørreundersøkelser (Drange mfl. 2017) viser at arbeidstakere med tariffavtale oftere er positive til å organisere seg enn de som kun har individuell lønn. I denne gruppen vil det derfor være potensial for organisering, men dette utløses ikke før det aktuelle fagforbundet eller fagforeningen støtter opp og bidrar til å styrke klubben eller den lokalt tillitsvalgte.

	Fagforening	Ikke fagforening
Dekkes av tariffavtale	Arbeidstakere som må overbevises om å bli med i fellesskapet	Mulig å bygge klubb og få flere medlemmer?
Dekkes ikke av tariffavtale	Funksjonærer? Ledere? Andre som ikke omfattes av tariffavtalene	Opp-organisering fra grunnen. Hvem og hvordan?

3.3 Avslutning

Den langsiktige og pågående strukturendringen der en økende andel av sysselsettingen i privat sektor skjer innen tjenesteytende virksomhet, utgjør en betydelig utfordring for fagbevegelsens styrke på lang sikt. Privat tjenesteytende sektor er som helhet kjennetegnet av en lavere organisasjonsgrad og svakere fagforeninger og faglige tradisjoner enn i økonomien for øvrig og i privat vareproduksjon, som utgjør en stadig mindre andel av den totale sysselsettingen. Mange bransjer innen privat tjenesteyting kjennetegnes av lav organisasjonsgrad. Vi har her særlig sett på detalj- og engroshandel, servering og overnatting, privat transport, vakt og renhold. Flertallet av de uorganiserte i disse bransjene har utdanning på grunnskolenivå eller videregående opplæring, og organisasjonskonkurransen er moderat. Samtidig har disse bransjene utfordringer i form av lav avtaledkning, mange små arbeidsplasser uten tillitsvalgt og høy gjennomstrømming blant arbeidstakerne.

Utfordringene ved å organisere arbeidstakere i serviceyrker er ikke unike for Norge og springer i stor grad ut av strukturelle kjennetegn ved sektoren, som bedriftenes organisering, arbeidsplassens størrelse og lokalisering samt sammensetning av arbeidsstyrken. De strukturelle endringene mot en større privat tjenesteytende sektor er likevel en utfordring for fagbevegelsen da det medfører synkende total organisasjonsgrad og kan påvirke maktbalansen mellom partene i arbeidslivet. En bredere og mer effektiv organisering av arbeidstakere i servicesektoren vil være nødvendig for å snu den nedadgående trenden i organisasjonsgrader, ikke minst for LO. For å oppnå dette vil det etter alt å dømme være nødvendig med fornyet innsats og innovative grep for å rekruttere, beholde og aktivisere medlemmer i serviceyrker. I de kommende kapitlene vil vi se på hvordan fagforbundet i servicebransjene i privat sektor arbeider med verving og rekruttering.

Arbeidstakere og organisasjonsgrader i servicesektoren

Andelen organiserte arbeidstakere er lavere i privat tjenesteytende sektor enn i arbeidslivet som helhet. Rekrutteringspotensialet for fagbevegelsen er stort, i form av et høyt antall uorganiserte arbeidstakere, samtidig som sysselsettings- og bedriftsstruktur skaper særlige utfordringer.

Dette notatet tar for seg organisasjonsgrader og kjennetegn ved arbeidstakerne i privat tjenesteytende sektor. Notatet er utarbeidet som en del av et prosjekt om LO-forbundenes innsats for å styrke organisering og rekruttering i sentrale bransjer innenfor privat tjenesteyting, nærmere bestemt overnatting og servering, varehandel, transport, vakt og renhold. I dette notatet beskrives de utvalgte bransjene og privat tjenesteytende sektor som helhet med utgangspunkt i tilgjengelig statistikk. Øvrige resultater fra prosjektet er presentert i Fafo-rapport 2018:24, *Organisering i servicesektoren: En analyse av fagforbundenes innsats for å bedre rekrutteringen*. Prosjektet er utført på oppdrag fra Landsorganisasjonen i Norge (LO).



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

Fafo-notat 2018:15
ISSN 0804-5135
Bestillingsnr. 10280