

Kristine Nergaard

# **Tariffavtaledekning målt ved surveyundersøkelser: Levekårsundersøkelsen 1996**

Det strategiske instituttprogrammet på Fafo



Kristine Nergaard

**Tariffavtaledekning målt  
ved surveyundersøkelser:  
Levekårsundersøkelsen 1996**

Det strategiske instituttprogrammet på Fafo

© Forskningsstiftelsen Fafo 1998  
ISSN 0804-5135

# Innhold

<b>1 Innledning</b> .....	<b>5</b>
<b>2 Aspekter ved lønnsfastsettelse og måling ved surveymetoder</b> .....	<b>6</b>
Kan tariffavtaledekning og lønssystem beskrives ved hjelp av spørsmål til arbeidstakerne? .....	6
<b>3 Tariffavtaledekning</b> .....	<b>8</b>
Organisasjonsgrad .....	9
Hvilke lønnstakere får sin lønn fastsatt ved tariffavtale i 1996? .....	10
<b>4 Lokal lønnsdannelse</b> .....	<b>13</b>
Privat sektor.....	13
Offentlig sektor.....	13
<b>5 Bevegelig lønn</b> .....	<b>16</b>
<b>6 Hvor langt når kollektive avtaler? Uorganiserte arbeidstakere, lønnsnivået i bransjen som retningsgivende mv.</b> .....	<b>18</b>
Organisasjonsforhold på arbeidsplassen og avtaledekning .....	18
Lønnsfastsettelse for gruppen uten kollektiv avtale .....	20
<b>7 Svarer arbeidstakerne feil på spørsmål om tariffavtaledekning?</b> .....	<b>21</b>
Sammenlikning av opplysninger fra arbeidsgiver og arbeidstakere i samme bedrift .....	21
Arbeidskontrakt med referanse til tariffavtale .....	22
<b>8 Avslutning</b> .....	<b>24</b>
Referanser .....	26
Det strategiske instituttprogrammet på Fafo.....	27
Vedlegg 1 Spørreskjema .....	29



# 1 Innledning

I dette notatet vil vi se på tariffavtaledekning på basis av opplysninger fra arbeidstakerne, innhentet gjennom surveyundersøkelser. Notatet gir en presentasjon av resultatene fra en gruppe spørsmål som ble stilt på oppdrag fra Fafo i Levekårsundersøkelsen 1996.<sup>1</sup> Videre presenteres tall fra tidligere undersøkelser der man har forsøkt å måle tariffavtaledekning ved hjelp av spørreundersøkelser. I tillegg til spørsmål om avtaledekning vil vi også kort se på andre forhold knyttet til lønnsfastsettelse, omfanget av lokale forhandlinger og omfanget av lønssystemer med bevegelig lønn.

Formålet med notatet er todelt. For det første vil vi gi en beskrivelse av dekningsgraden på grunnlag av opplysninger fra arbeidstakerne. Selv om dette ikke kan oppfattes som et mål på hvor mange som i arbeidsrettslig forstand er bundet av tariffavtaler, vil det vise hvor mange som selv opplever at kollektive avtaler bestemmer lønnsnivået. I en del tilfeller brukes medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner (organisasjonsgrad) som et mål på innslaget av «kollektiv lønnsdannelse» for en arbeidstaker eller innen en bransje. Tariffavtalene omfatter også en god del uorganiserte arbeidstakere, samtidig som en del organisasjonsmedlemmer ikke er dekket av kollektiv avtale, blant annet en del av medlemmene i Akademikernes Fellesorganisasjon/Akademikerne i privat sektor. Informasjon om tariffavtaledekning er derfor å foretrekke når man for eksempel skal se på variasjoner i lønn, utbredelse av avtalte avvik fra arbeidsmiljøloven (for eksempel overtid), betaling for overtid eller ubekvent arbeid.

For det andre vil vi bruke resultatene fra spørreundersøkelsen til å diskutere hvordan tariffavtaledekning kan måles ved hjelp av spørreundersøkelser, hvilke styrker og svakheter surveymetoden har og om metoden kan forbedres. Som nærmere diskutert nedenfor antar vi at dekningsgraden overvurderes noe i spørreundersøkelser der arbeidstakerne spørres om «lønna fastsettes ved kollektive forhandlinger eller ikke». Ved utarbeidelsen av spørsmålene ønsket vi å gå nærmere inn på kvaliteten av slike opplysninger, samt hvordan spørsmålene eventuelt kan forbedres. Det ble derfor stilt enkelte kontrollspørsmål som skal gi oss visse muligheter for å teste validiteten i spørsmålsformuleringen.

Notatet er bygd opp som følger. I avsnitt 2 diskuterer vi kort hvordan lønnsfastsettelse kan måles ved spørreundersøkelser. I avsnitt 3 går vi gjennom tariffavtaledekningen i Norge målt ved 1996-undersøkelsen og sammenlikner med tidligere undersøkelser. I avsnitt 4 ser vi på hvor stor andel av lønnstakerne som oppgir at det foregår lokale forhandlinger på deres arbeidsplass. I avsnitt 5 ser vi hvor stor andel av lønnstakerne som har «bevegelig lønn»; akkord, bonus eller liknende. I avsnitt 6 problematiserer vi det å måle tariffavtaledekning gjennom spørreundersøkelser, blant annet med vekt på våre tilleggsspørsmål. Her ser vi også på rekkevidden av kollektive avtaler, og hvordan disse kan få virkning ut over tariffbundne bedrifter og organiserte arbeidstakere. I avsnitt 7 diskuterer vi om det er grunn til å tro at respondenter gir feil opplysninger om avtaledekning.

---

\* Torgeir Aarvaag Stokke, Fafo, takkes for kommentarer til notatet. Steen Scheuer ved Handelshøjskolen i København har gjort studier av tariffavtaledekning og dens betydning i Danmark (Scheuer 1996; 1997), og takkes for bistand i forbindelse med diskusjonen i avsnitt 7.

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

## 2 Aspekter ved lønnsfastsettelse og måling ved surveymetoder

I en beskrivelse av lønnsfastsettelsen i norsk arbeidsliv basert på surveymetoden kan man fokusere på ulike aspekter ved lønnsdannelsen:

- Hvor mange får lønna fastsatt som resultatet av kollektiv lønnsfastsettelse (tariffavtaler)
- Nivå for lønnsfastsettelse: Sentrale eller lokale forhandlinger
- Kjennetegn ved lønssystemet; fast eller bevegelig lønn, ulike typer individuelle tillegg osv.

Hovedfokus i dette notatet er om lønnsfastsettelsen skjer som en del av kollektive forhandlinger, det vil si om arbeidstakeren er dekket av tariffavtale. Her sammenlikner vi tariffavtaledekning slik dette er målt i flere spørreundersøkelser fra 1989 til 1996. Vi ser også på om det er bestemte sektorer/næringer, bedriftstyper eller arbeidstakere som skiller seg ut ved oftere eller sjeldnere å være dekket av tariffavtale. Videre bruker vi spørreundersøkelsen fra 1996 for å se på omfanget av lokale forhandlinger og forekomsten av lønssystemer med bevegelige tillegg.<sup>2</sup> Ansatte i offentlig sektor ble stilt egne spørsmål om lokale forhandlinger.

Det er ikke noe én til én-forhold mellom tariffavtaledekning og medlemskap i en lønns-takerorganisasjon. For å kunne si noe mer om utbredelsen av kollektive partsforhold ønsker vi å se på sammenhengen mellom tariffavtaledekning og organisasjonsmedlemskap. I forlengelsen av dette vil vi særlig se på om kollektive partsforhold – målt ved avtaledekning – utvides til uorganiserte når det finnes organisasjonstilbud eller tillitsvalgte på arbeidsplassen.

### **Kan tariffavtaledekning og lønssystem beskrives ved hjelp av spørsmål til arbeidstakerne?**

Å bruke spørreundersøkelser for å måle dekningsgrad av tariffavtaler eller andre aspekter ved lønnsfastsettelse medfører en del problemer. Disse kan i hovedsak grupperes innen to områder:

- Vet arbeidstakerne selv hvordan lønna fastsettes?
- Hvordan stille så presise spørsmål at et komplisert saksfelt blir avdekket?

Når det gjelder det første spørsmålet har vi små muligheter for å undersøke om lønnsstakerne svarer korrekt på dette spørsmålet. Det er ikke urimelig å anta at det er en viss usikkerhet blant arbeidstakerne om man faktisk er bundet av en tariffavtale eller ikke. Et generelt inntrykk er at spørreundersøkelser gir høyere dekningsgrad enn det man finner ved hjelp av andre metoder (Stokke 1996; Grytli og Stokke 1998). Avslutningsvis i dette notatet drøfter vi feilkilder noe nærmere.

Når det gjelder spørsmålsutformingen begrenser naturligvis surveymetoden mulighetene for detaljering betraktelig, både når det gjelder antall spørsmål (intervjulengde) og hvor komplekse spørsmål man kan ha. Samtidig er det viktig at spørsmålene som stilles er presise og, i en del sammenhenger, at man kan sammenlikne resultatene fra forskjellige undersøkelser. I forbindelse med dette prosjektet, ble det stilt flere spørsmål om lønnsfastsettelse i Levekårsundersøkelsen

---

<sup>2</sup> Andre spørsmål knyttet til lønssystemet (f.eks. om det er rom for individuelle tillegg) lar seg ikke besvare ut fra det datagrunnlag vi har.



1996<sup>3</sup>. Her spurte vi: «Er dine lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis regulert av en tariffavtale eller overenskomst, eller reguleres de kun gjennom en privat avtale eller kontrakt mellom deg og din arbeidsgiver». Spørsmål med liknende ordlyd er stilt ved tidligere undersøkelser, men da med referanse bare til lønn. De som svarte «helt eller delvis tariffavtale» eller sa at lønn og arbeidsvilkår ble fastsatt ved en blanding av tariffavtale og individuelle tillegg fikk et oppfølgingsspørsmål om på hvilket nivå forhandlingene ble ført. Dette for å kunne si noe nærmere om omfanget av lokale eller bedriftsvise forhandlinger/drøftinger.

For å fange opp mer uformelle bindinger i tariffavtalesystemet spør vi «nei-gruppen» hvordan lønna bestemmes: «Følger den automatisk lønnsnivået i bransjen, er det helt opp til din arbeidsgiver å bestemme lønnen eller kan lønnen forhandles med arbeidsgiver?» Her forventer vi at gruppen som berøres av landsomfattende tariffavtaler utvides noe. Dette vil drøftes i slutten av dette notatet.

Ansatte i offentlig sektor fikk ikke spørsmål om lønnsfastsettelse. Fra tidligere intervjuer vet vi at 96–98 prosent av disse oppgir at lønna fastsettes ved tariffavtale (noe som også er korrekt). I dette notatet grupperes alle offentlig ansatte som dekket av tariffavtale. Opplysninger om sektortilknytning er innhentet ved spørsmål til lønnstakerne.

---

<sup>3</sup> Levekårsundersøkelsen 1996 hadde hovedtema «arbeidsliv» og var den første undersøkelsen som ble gjennomført etter at SSB hadde lagt om sine levekårsrelaterte undersøkelser. Spørsmålene knyttet til arbeidsliv ble stilt til alle som hadde minst 1 times yrkesarbeid i intervjuuka eller som hadde fravær fra slikt arbeid. Undersøkelsen ble gjennomført høsten 1996. Det ble gjennomført 3351 intervjuer. Av disse var 1918 lønnstakere. Svarprosenten totalt var på 68,4 prosent, og frafallet var høyere enn forventet. Undersøkelsen er beskrevet i Teigum 1996. Spørreskjemaet er lagt ved som Vedlegg 1.

### 3 Tariffavtaledekning

Spørsmålet om tariffavtaledekning er stilt i ulike spørreundersøkelser fra 1989 og fram til 1996. Både spørsmålsstillingen, utvalget og spørremetoden varierer noe. I tabell 1 viser vi dekningsgraden i 1989, 1992, 1993 og 1996. Andelen som oppgir at lønna helt eller delvis bestemmes av tariffavtale varierer ikke vesentlig mellom de ulike undersøkelsene. I alle undersøkelsene ligger dekningsgraden på mellom 58 og 62 prosent i privat sektor.

Tabell 1 Tariffavtaledekning målt i ulike spørreundersøkelser. Privat sektor

År	Populasjon	Helt/delvis tariffavtale	Ikke tariffavtale	Ingen avtale	Vet ikke	Total	N
1989 <sup>1</sup>	Arbeidstakerregister	58	38	3	1	100	2746
1992 <sup>2</sup>	Arbeidstakerregister	62	32	-	6	100	998
1993 <sup>3</sup>	Arbeidstakerregister	60	34	5	1	100	2250
1996 <sup>4</sup>	AKU-populasjon	59	35	5	1	100	1168

1 SSB, Arbeids- og bedriftsundersøkelsen

2 NSD, Tilleggsgoder på arbeidsplassen

3 SSB, Arbeidslivsundersøkelsen

4 SSB, Levekårsundersøkelsen

Vi hadde i utgangspunktet forventet at andelen med tariffavtale skulle gå noe ned i 1996 sammenliknet med tidligere undersøkelser, blant annet fordi man her bruker AKU-definisjonen på lønnstaker (alle som oppgir at de har arbeidet minst en time i intervjuuka), ikke et utvalg trukket fra det noe snevrere Arbeidstakerregisteret.<sup>4</sup> I stedet finner vi samme dekningsgrad for privat sektor i 1989 og 1996.<sup>5</sup>

Også når vi deler privat sektor i vareproduksjon og tjenesteyting og inkluderer offentlig sektor (tabell 2) finner vi forholdsvis stabile mønstre i prosentandelen som oppgir at lønna helt eller delvis fastsettes ved tariffavtale. Den tilsynelatende økningen i dekningsgrad totalt (fra 73 til 76 prosent) kan delvis forklares ved ulik metode for å anslå dekningsgrad i offentlig sektor, dels at det er flere sysselsatte i offentlig sektor i 1996 enn i 1989. I tillegg er det noe høyere avtaledekning i privat tjenesteyting. De observerte forskjellene er imidlertid små, og er heller ikke signifikante. Heller ikke om vi deler inn utvalget i organiserte og uorganiserte lønnstakere finner vi signifikante endringer over tid.

<sup>4</sup> Det er ulike måter å fastlegge utvalget i spørreundersøkelser rettet mot lønnstakere. Hvem som dekkes av en undersøkelse – og hvem som eventuelt ikke dekkes – kan være med å forklare resultatene. Det er i hovedsak to måter å konstruere et utvalg av lønnstakere på, å trekke fra et register eller å trekke et tilfeldig utvalg i befolkningen og spørre disse om de har hatt lønnet arbeid eller betrakter seg som yrkesaktive lønnstakere. Hvis man velger å trekke fra et register er Arbeidstakerregisteret det mest aktuelle. Arbeidsgiverne rapporterer inn sine arbeidstakere. Vi vet at det forekommer noe underrapportering (spesielt når det gjelder kortvarige ansettelser), at det forekommer sen innrapportering, og at det også er sannsynlig at visse typer arbeidsforhold ikke rapporteres til myndighetene. Bruker man opplysninger fra arbeidstakeren selv, er definisjonen fra Arbeidskraftundersøkelsene antakelig den som når bredest; her defineres alle som har hatt minst en times lønnet arbeid i intervjuuka som lønnstakere. Hvis respondentene må velge mellom å være yrkesaktiv og for eksempel det å være student/elev, hjemmeværende, arbeidsledig m.v. vil en del arbeidstakere med kortvarige eller tilfeldige arbeidsforhold falle utenfor utvalget.

<sup>5</sup> Etter en skjønsmessig vurdering av forklaringer, er gruppen som svarer «annet» kodet som privat avtale.

Tabell 2 Prosentandel blant lønntakere som oppgir at lønnen helt eller delvis reguleres av tariffavtale etter sektor<sup>6</sup>. I alt, organiserte og uorganiserte lønntakere. 1989, 1993 og 1996

	Privat vareproduksjon	Privat tjenesteyting	Offentlig sektor	Total
<b>1989</b>				
I alt	67 n=1211	52 n=1488	98 n=1661	<b>73</b> n=4382
Organiserte arbeidstakere	80 n=737	77 n=598	98 n=1397	88 n=2732
Ikke organiserte arbeidstakere	50 n=457	38 n=882	97 n=252	50 n=1591
<b>1996</b>				
I alt	66 n=412	57 n=703	(100)	<b>76</b> n=1926
Organiserte arbeidstakere	86 n=210	82 n=262	(100)	93 n=1110
Ikke organiserte arbeidstakere	43 n=204	42 n=445	(100)	52 n=816

### Organisasjonsgrad

Arbeidstakerne som er medlemmer i en arbeidstakerorganisasjon ble spurt hvilken organisasjon dette var. Tabell 3 viser hvordan utvalget fordeler seg på ulike hovedorganisasjoner og frittstående arbeidstakerorganisasjoner.

Den totale organisasjonsgraden på 56 prosent avviker ikke vesentlig fra registerbaserte anslag, det vil si anslag gjort på basis av arbeidstakerorganisasjonenes medlemstall (Stokke 1995) eller andre sammenliknbare surveyundersøkelser (Nergaard 1997). I tabell 3 har vi også delt inn de organiserte etter hvilken hovedsammenslutning deres arbeidstakerorganisasjon er tilknyttet.<sup>7</sup> Anslagene for LO er noe lavere enn registerbaserte anslag, mens anslagene for AF er i høyeste laget ut fra hva vi forventer på basis av registerbaserte anslag. En forklaring på dette kan være skjevheter i utvalget. Fennefoss og Stokke (1991) har vist at surveyundersøkelser tenderer til å gi lavere anslag på andel LO-medlemmer enn det man får ved registerbaserte tall. Avviket mellom registerbasert og surveybasert organisasjonsgrad er likevel ikke større for LO enn at forskjellene kan skyldes den usikkerhet som er forbundet med alle utvalgsundersøkelser.

<sup>6</sup> Privat vareproduksjon er privat sektor-ansatte innen næringsgruppene primærnæringer, industri, elektrisitets- og vannforsyning og bygg- og anlegg. Privat tjenesteyting er øvrige ansatte i privat sektor. Sektor (privat/offentlig) er basert på opplysninger fra arbeidstakerne. I 1996 ble ikke ansatte i offentlig sektor spurt om tariffavtaledekning, og dekningsgraden er satt til 100.

<sup>7</sup> Det er stilt uavhengige spørsmål både om hvilken hovedsammenslutning og hvilken arbeidstakerorganisasjon/forbund arbeidstakeren er medlem av. Tallene i tabell 3 er basert på registrering på basis av arbeidstakerorganisasjon/forbund. Der det er avvik mellom oppgitt hovedorganisasjon og registrering på basis av oppgitt arbeidstakerorganisasjon, er tallene skjønnsmessig korrigert. I alt ble hovedorganisasjonstilknytning endret for 7 prosent av de organiserte. Opplysninger om arbeidstakerorganisasjon/forbund gjorde oss også i stand til å redusere «vet ikke» gruppen.

Tabell 3 Prosentandel blant lønntakere som oppgir at de er medlem av en arbeidstakerorganisasjon og hvilken hovedsammenslutning dette er. I alt, privat og offentlig sektor. 1996

	I alt	Privat sektor	Offentlig sektor
<b>Organisert</b>	57	41	81
LO	29	25	34
YS	10	6	16
AF	13	7	23
Frittstående	5	3	8
<b>Ikke organisert</b>	43	59	19
Total	100	100	100
N	1953	1174	779

### Hvilke lønntakere får sin lønn fastsatt ved tariffavtale i 1996?

Tabell 4 viser at i privat sektor er tariffavtaledekningen, basert på opplysninger fra arbeidstakerne selv, 60 prosent.<sup>8</sup> Avtaledekningen er noe høyere i privat vareproduksjon (66 prosent) enn i privat tjenesteproduksjon (57 prosent). Forskjellene er imidlertid ikke store, noe som kan virke overraskende ut fra kunnskaper om at privat tjenesteyting er preget av lavere organisasjonsgrad både på arbeidstaker- og arbeidsgiversida.

Bryter vi ned på bransje/næring, finner at ansatte i industri/olje/bergverk skiller seg ut med høy dekningsgrad (72 prosent av lønntakerne oppgir at lønna fastsettes ved tariffavtale). Omtrent samme dekningsgrad finner vi innen privat transport, men her er usikkerheten omkring anslaget større på grunn av få intervjuer. Sammenlikner vi organisasjonsgraden i denne gruppen med tilsvarende tall for 1995 (Nergaard 1997), finner vi at også organisasjonsgraden er overraskende høy. Dette kan tyde på at skjevheter i 1996-utvalget gir for høye anslag på innslaget av kollektive arbeidslivsinstitusjoner innen denne bransjen. Innen varehandel/hotell- og restaurantdrift oppgir drøye halvparten av arbeidstakerne at lønna fastsettes gjennom tariffavtale, det samme gjelder øvrig privat tjenesteyting. I deler av privat tjenesteyting (blant annet varehandel) har man landsomfattende minstelønnsavtaler som tilsynelatende når langt utover det man ville forvente ut fra anslag basert på registerdata. En mulig forklaring på de høye anslagene er at minstelønnsattsene i en del tilfeller følges av bedrifter uten tariffavtale, og at disse dermed blir «normallønnsattsere» for deler av den uorganiserte delen av bransjen. Et slikt argument kan blant annet gjøres gjeldende for varehandel, finansiell tjenesteyting og deler av transportsektoren. Argumentet understøttes av at andelen som oppgir at det ikke forekommer lokale forhandlinger er høy innen disse bransjene (se avsnitt 4).

Det er særlig ansatte i større bedrifter som oppgir at lønna fastsettes av tariffavtale, og forskjellene mellom små og store bedrifter er betydelig.

Generelt er tariffavtaledekningen i en bransje betydelig høyere enn organisasjonsgraden i samme bransje. Avtalene omfatter med andre ord også en god del uorganiserte arbeidstakere. I undersøkelsen fra 1996 er 42 prosent av arbeidstakerne i privat sektor organisert, mens 60 prosent oppgir at lønna reguleres ved tariffavtale<sup>9</sup>. Avviket mellom andel organiserte og andel som dekkes av tariffavtale er særlig stort innen varehandel/hotell- og restaurantdrift. Som drøftet tidligere kan dette blant annet skyldes at minstelønnsattsene i de landsomfattende avtalene i betydelig omfang gjøres gjeldende også for uorganiserte arbeidstakere/bedrifter. Disse forholdene vil vi komme tilbake til i avsnitt 4, der vi ser på nivå for lønnsfastsettelse.

<sup>8</sup> Avviket fra tabell 1, der dekningsgraden er 59 prosent, skyldes at «vet ikke»-gruppen er utelatt fra prosentueringsgrunnlaget.

<sup>9</sup> Avviket fra tabell 3 (der organisasjonsgraden i privat sektor er oppgitt til 41 prosent) skyldes at vi i tabell 3 har utelukket de som ikke kjenner navnet på sin arbeidstakerorganisasjon.

Tabell 4 Prosentandel blant lønntakere som oppgir at lønnen helt eller delvis reguleres av tariffavtale og prosentandel lønntakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. Etter sektor, næring og bedriftsstørrelse. Privat sektor. 1996

	Prosentandel arbeidstakere med avtale	Prosentandel arbeidstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon	N
<b>I alt</b>	60	42	1162
<b>Sektor</b>			
Privat vareproduksjon	65	51	416
Privat tjenesteyting	57	37	714
<b>Bransje</b>			
Primærnæringer	-	-	49
Industri, olje/bergverk	71	59	290
Bygg/anlegg	55	36	77
Varehandel/hotell og restaurant	53	27	335
Privat transport	73	63	82
Annen privat tjenesteyting	56	40	293
<b>Bedriftsstørrelse</b>			
Under 5 ansatte	38	20	151
5-19 ansatte	51	27	329
20-100 ansatte	65	48	309
Over 100 ansatte	73	60	353

Tabell 5 viser avtaledekning og organisasjonsgrad etter ulike kjennetegn ved arbeidstakeren og arbeidsforholdet.<sup>10</sup> Avtaledekningen er noe høyere blant kvinner enn blant menn. Arbeidstakere med utdanning på universitets- og høyskolenivå skiller seg ut ved sjeldnere å oppgi at lønna fastsettes ved tariffavtale. Blant arbeidere og funksjonærer på laveste nivå oppgir 70–80 prosent at lønna fastsettes av tariffavtale. Blant funksjonærer på nivå to og tre (funksjonærer på midlere og høyere nivå) er avtaledekningen klart lavere.<sup>11</sup>

Mens organisasjonsgrad varierer betydelig mellom lønntakere med ulik tilknytning til arbeidsgiver/arbeidsmarkedet (ansiennitet, ansettelsesform, arbeidstid), finner vi ikke samme forskjeller når det gjelder avtaledekning.

Blant de organiserte lønntakerne oppgir 84 prosent at de dekkes av tariffavtale. I LO, YS og frittstående organisasjoner oppgir 9 av 10 medlemmer i privat sektor at lønna fastsettes gjennom tariffavtale. Det er hovedsakelig medlemmer i AF som oppgir at lønna ikke fastsettes av tariffavtale, her oppgir halvparten av medlemmene i privat sektor at lønna ikke fastsettes kollektivt. Tallene for AF er omfattet av betydelig usikkerhet på grunn av få intervjuer, men er samtidig i samsvar med hva vi for eksempel fant i undersøkelsen fra 1989. Blant uorganiserte lønntakere oppgir 42 prosent at lønna helt eller delvis fastsettes av tariffavtale. Avslutningsvis i dette notatet drøfter vi nærmere hvilken tilknytning denne gruppen har til kollektive partsforhold i arbeidslivet.

<sup>10</sup> På grunn av at «vet ikke»-gruppen er utelatt og fordi noen enheter faller fra på grunn av manglende bakgrunnsvariabler, blir dekningsgraden for privat sektor 60 prosent.

<sup>11</sup> Gruppering etter sosial status (arbeider, funksjonær lavere nivå, funksjonær midlere nivå og funksjonær høyere nivå) er basert på Standard for gruppering etter sosial status (SSB). Denne samsvarer ikke nødvendigvis med overenskomstens skille mellom arbeidere og funksjonærer.

Tabell 5 Prosentandel blant lønnstakere som oppgir at lønnen helt eller delvis reguleres av tariffavtale og prosentandel lønnstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. Etter kjønn, utdanning, sosial status og trekk ved ansettelsesforholdet. Privat sektor. 1996

	Prosentandel arbeidstakere med avtale	Prosentandel arbeidstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon	N
<b>I alt</b>	60	42	1158
<b>Kjønn</b>			
Mann	57	46	709
Kvinne	64	35	449
<b>Utdanning</b>			
Grunnskole	67	42	175
Videregående skole ett år	64	41	259
Videregående skole 2-3 år	65	41	436
Universitet/høgskole	46	48	244
<b>Sosial status</b>			
Arbeidere	78	56	329
Funksjonær lavere nivå	70	32	130
Funksjonær mellomnivå	54	39	361
Funksjonær høyere nivå	41	38	262
<b>Ansiennitet hos arbeidsgiver</b>			
Under ett år	54	23	197
1-2 års ansiennitet	55	36	225
3-4 års ansiennitet	52	32	117
5-9 års ansiennitet	61	46	242
10 års ansiennitet eller mer	67	56	377
<b>Ansettelsesform</b>			
Fast	61	43	1053
Midlertidig	58	27	92
<b>Ukentlig arbeidstid</b>			
Under 20 timer	58	16	116
20-34 timer	67	38	154
Heltid	59	46	887
<b>Arbeidstakerorganisering</b>			
Organisert (i alt)	84	-	484
Ikke organisert	42	-	669
LO	93	-	289
AF	49	-	77
YS/frittstående	86	-	110

## 4 Lokal lønnsdannelse

### Privat sektor

I spørreundersøkelsen søker vi å kartlegge omfanget av kollektive forhandlinger på bedriftsnivå, det vil si lokale forhandlinger eller avtaler som bare gjelder en bedrift/virksomhet. I privat sektor åpner mange av de landsomfattende avtalene for lokale lønnsforhandlinger. I tillegg vil man finne eksempler på avtaler som bare omfatter en bedrift. Noen steder er dette landsomfattende tariffavtaler som kopieres. I andre tilfeller vil dette være avtaler som i større eller mindre grad er unike for bedriften. I tabell 6 har vi delt inn gruppen lønnstakerne med tariffavtale etter om de oppgir at lønnsfastsettelsen *kun* foregår ved sentrale forhandlinger, eller om det foregår lokale/-bedriftsvise forhandlinger.

Tabell 6 viser at lokale forhandlinger er langt mer vanlig innen privat vareproduksjon enn i privat tjenesteyting. Mens 80 prosent av de tariffavtaledekkede lønnstakerne i privat vareproduksjon oppgir at det forekommer lokal/bedriftsvis lønnsdannelse, gjelder dette bare drøyt halvparten av tariffavtaledekkede arbeidstakerne innen privat tjenesteyting. Det er ingen forskjeller mellom de enkelte bransjer innenfor de to hoveddelene av privat sektor. Omfanget av lokale forhandlinger øker jo større bedriftene er, og er særlig høy i større bedrifter innen vareproduksjon.

Tabell 6 Prosentandel blant lønnstakere som dekkes av tariffavtale som oppgir at det foregår lokal/bedriftsvis lønnsdannelse eller at det bare forekommer sentrale forhandlinger. Etter sektor, bransje og bedriftsstørrelse. Privat sektor. 1996

	Lokale/bedriftsvise forhandlinger	Bare sentrale forhandlinger	Total	N
<b>I alt</b>	65	35	100	666
<b>Sektor</b>				
Privat vareproduksjon	80	20	100	261
Privat tjenesteyting	54	46	100	390
<b>Bransje</b>				
Primærnæringer	-	-	-	21
Industri, olje/bergverk	84	16	100	198
Bygg/anlegg	83	17	100	42
Varehandel/hotell og restaurant	54	46	100	173
Privat transport	53	47	100	58
Annen privat tjenesteyting	55	45	100	159
<b>Bedriftsstørrelse</b>				
Under 20 ansatte	51	49	100	219
20-100 ansatte	62	38	100	194
Over 100 ansatte.	79	21	100	245

### Offentlig sektor

I offentlig sektor har man de senere årene gjennomført lokale forhandlinger innenfor rammer satt i de sentrale forhandlingene. I statlig sektor vil disse forhandlingene vanligvis foregå på virksomhetsnivå, noe som ofte vil innebære forhandlinger på et forholdsvis sentralisert nivå. Dette vil også gjelde kommunalt/fylkeskommunalt ansatte lærere som får sin lønn fastsatt i forhandlingene i statssektoren.

Vi har forutsatt at alle offentlige ansatte får sin lønn fastsatt gjennom kollektive avtaler. Gjennom å spørre om det forekommer lokale lønnsforhandlinger vil vi først og fremst fange opp

hvor stor andel av lønnstakerne som har kjennskap til at det foregår lokale forhandlinger. To av tre ansatte i offentlig virksomhet oppfatter at det foregår lokale forhandlinger på deres arbeidsplass. Det er ingen forskjeller mellom stat og kommune, det synes med andre ord ikke som om de til dels sentraliserte forhandlingene i statlig sektor fører til at færre oppfatter at det foregår lokale forhandlinger. Det er derimot klarere forskjeller mellom ulike typer virksomheter, andelen som oppfatter at det foregår lokale forhandlinger er særlig lav innen undervisning. Dette er ikke så overraskende i og med at de «lokale» forhandlingene for undervisningspersonalet gjennomføres langt fra den enkelte skole. Det er også klare forskjeller mellom små og store offentlige arbeidsplasser. På arbeidsplasser med mer enn 100 ansatte sier 80 prosent at det forekommer lokale forhandlinger. I denne gruppen finner vi mange ansatte innen helsevesenet.

Tabell 7 Prosentandel blant offentlige ansatte som oppgir at det foregår lokale forhandlinger på arbeidsplassen eller innen virksomheten. Etter eier, bransje og bedriftsstørrelse. Offentlig sektor. 1996

	Foregår lokale forhandlinger	Foregår ikke lokale forhandlinger	I alt	N
I alt	66	34	100	742
<b>Eier</b>				
Kommunal virksomhet	66	34	100	393
Fylkeskommunal virksomhet	69	31	100	153
Statlig virksomhet	63	37	100	196
<b>Næring/bransje</b>				
Offentlig forretningsdrift	63	37	100	137
Offentlig administrasjon	76	24	100	148
Undervisning	37	63	100	145
Helse	84	16	100	180
Sosial tjenesteyting	64	37	100	115
<b>Bedriftsstørrelse</b>				
Under 20 ansatte	61	39	100	180
20-100 ansatte	55	45	100	258
over 100 ansatte.	80	20	100	283

Hvem er det så som har fått tillegg gjennom lokale forhandlinger i offentlig sektor? Gruppen som oppga at det forekommer slike forhandlinger ble spurt om de/deres yrkesgruppe hadde vært foreslått til lokale tillegg, og om de i så fall hadde fått disse tilleggene. Tidspunktet det ble referert til var «i år eller i fjor», det vil si ved lønnsoppgjøret i 1995 eller 1996.

Drøye en tredjedel av de ansatte i offentlig sektor (37 prosent) har enten fått slike tillegg eller oppgir at de har vært foreslått, uten at det resulterte i tillegg (tabell 8). I alt oppgir en fjerdedel av de offentlig ansatte at de har fått lokale tillegg i løpet av 1995 og 1996. Det er små forskjeller mellom ulike deler av offentlig sektor når det gjelder andelen ansatte som oppgir å ha fått lokale tillegg. Det er heller ingen forskjeller mellom grupper med høy og lav utdanning, verken når det gjelder andel som har fått tillegg eller andel som oppgir å ha blitt foreslått til tillegg uten å ha fått dette.



Tabell 8 Prosentandel blant offentlige ansatte som oppgir at de har fått lokale tillegg siste 2 år (1995/1996), andel som sier at de er foreslått til lokale tillegg men ikke fått dette og andel som ikke er foreslått/ikke har lokale forhandlinger på arbeidsplassen. Etter eier, bransje, bedriftsstørrelse og utdanning. Offentlig sektor. 1996

	Lokale forhandlinger			Total	N
	Fått tillegg	Foreslått, men ikke fått	forekommer ikke/ er ikke foreslått		
I alt	25	12	63	100	750
<b>Eier</b>					
Kommunal virksomhet	24	10	66	100	400
Fylkeskommunal virksomhet	27	19	54	100	153
Statlig virksomhet	25	13	62	100	197
<b>Bransje/næring</b>					
Offentlig forretningsdrift	29	10	61	100	97
Offentlig forvaltning	25	9	66	100	150
Undervisning	16	6	78	100	147
Helsetjenester	33	22	45	100	181
Sosial tjenesteyting	24	12	64	100	118
<b>Bedriftsstørrelse</b>					
5-19 ansatte	26	6	68	100	185
20-100 ansatte	20	10	70	100	260
Over 100 ansatte.	29	19	52	100	283
<b>Utdanning</b>					
Grunnskole/videregående skole, nivå 1	27	12	61	100	241
Videregående skole, nivå 2	26	8	66	100	179
Universitets- og høyskole	22	15	63	100	317

## 5 Bevegelig lønn

Det finnes ulike lønssystemer der hele eller deler av lønna fastsettes ut fra arbeidsinnsats eller eget/bedriftens resultat (bevegelig lønn). Ett eksempel på dette er akkordlønnssystemene. Akkordlønn var vanlige i industrien fram til midten av 1970-tallet, men har siden da vært på tilbakegang. Innen bygg- og anleggsvirksomhet finner man også akkordlønnssystemer, både sentrale (målte) akkordtariffer (byggfagene) og akkorder som fastsettes lokalt (for eksempel lagakkorder innen anleggsvirksomhet). Innen enkelte deler av varehandel og restaurantvirksomhet finner man provisjonslønn. Det vil si at den ansatte får betalt etter salgsinnsats. En tredje type bevegelig lønn er ulike typer bonuser/resultatlønn som beregnes ut fra produktivitet, produksjonsmål, økonomisk resultat eller liknende. I de aller fleste tilfeller utgjør de bevegelige tilleggene bare en mindre del av lønnsutbetalingen; fast times- eller månedslønn kombineres med bonus eller resultatlønn.

Tabell 9 Omfang av lønssystemer med bevegelig lønn (spørreundersøkelser blant arbeidstakere). Privat sektor. 1989, 1993 og 1996

	1989 <sup>1</sup>	1993 <sup>2</sup>	1996 <sup>3</sup>
<b>I alt</b>			
Ren fastlønn	88	87	88
Fastlønn kombinert med bonus/akkord	11	11	11
Andre variabel lønssystemer (bl.a ren akkord/provisjon)	1	2	1
I alt	100	100	100
N=	2747	2216	1182
<b>Privat vareproduksjon</b>			
Ren fastlønn	82	83	91
Fastlønn kombinert med bonus/akkord	16	14	8
Andre variabel lønssystemer (bl.a ren akkord/provisjon)	2	3	1
I alt	100	100	100
N=	1235	1019	410
<b>Privat tjenesteyting</b>			
Ren fastlønn	92	91	87
Fastlønn kombinert med bonus/akkord	7	8	11
Andre variabel lønssystemer (bl.a ren akkord/provisjon)	1	1	2
I alt	100	100	100
N=	1512	1197	702

1 1989: Arbeids- og bedriftsundersøkelsen (SSB).

2 1993: Arbeidslivsundersøkelsen (SSB).

3 1996: Levekårsundersøkelsen (SSB)

I tabell 9 sammenlikner vi omfanget av bevegelige lønssystemer i tre spørreundersøkelser fra 1989, 1993 og 1996. Hvis vi legger svar fra lønnstakerne til grunn tyder mye på at lønssystemer basert på bevegelig lønn bare i begrenset grad er i bruk. Alle tre år oppgir om lag 10 prosent av lønnstakerne i privat sektor at de har fast lønn i kombinasjon med akkord, provisjon eller bonus. I 1989 var andelen høyest i privat vareproduksjon, 18 prosent oppga at de hadde en eller annen form for variable tillegg. I 1996 er det bare 9 prosent som sier det samme. I denne undersøkelsen er det faktisk en høyere andel blant arbeidstakerne i privat tjenesteyting enn i vareproduksjon, som oppgir at de har bevegelig lønn. Noe av dette kan muligens forklares ved tilfeldig variasjon eller egenskaper ved utvalget. Samtidig synes det som om spørsmålsstillingen ikke fanger opp omfanget av akkordavtaler innen byggfagene.

Spørreundersøkelsene antyder det motsatte av den forventede veksten i bevegelig lønn.<sup>12</sup> Ulike typer utsagn, for eksempel fra arbeidsgiverorganisasjonene, gjør at vi ville forventet en økning i bonussystemer, særlig innen industrien. NHO oppfordrer blant annet sine medlemsbedrifter til å innføre slike systemer, sist i forbindelse med 1997-oppjøret. NHOs egne tall tyder på at slike lønssystemer er ganske vanlig blant mellomstore og store virksomheter, mellom 40 og 50 prosent av bedriftene i en lønssystemundersøkelse NHO har foretatt blant egne bedrifter oppga at de hadde slike lønssystemer.<sup>13</sup> Det vanlige er at resultatlønn og bevegelig lønn enten dekker alle ansatte eller operatører/arbeidere. Også innen varehandelen rapporteres det om økt framvekst av bonusordninger, en undersøkelse som HK har foretatt blant egne organisasjonsledd i 1996 viser at mellom 30 og 40 prosent av klubbene i varehandelen har forhandlet fram bonusavtalet. Det samme gjelder 20 prosent av klubbene i industrien (HK-nytt nr 10 1996). Selv om tallene fra NHOs undersøkelse, slik de er presentert, ikke gir opplysninger om hvor mange ansatte som har slike systemer kan svært omtrentlige anslag tyde på at minst 35 prosent av lønnstakerne i de bedrifter som inngår i NHOs 1995-undersøkelse har variable tillegg. Andelen blant arbeidere (operatører) er høyere. I en ny undersøkelse blant bedrifter (Barth 1998: 109-113) oppgir 40 prosent av bedriftene at de har resultatlønn for noen eller alle ansatte innen den gruppen som «er mest direkte engasjert i framstillingen av bedriftens hovedprodukter eller -tjenester». Her forklares avviket mellom arbeidstakerbaserte tall og bedriftsbaserte tall blant annet ved at ikke alle ansatte nødvendigvis får resultatlønn. I tillegg er det rimelig å tro at spørsmålet («incentivsystemer, bonusordninger eller overskuddsdeling») er noe mer vidtfavnende enn det vi her oppfatter som bevegelig lønn, og spørsmålet omfatter også lønnselementer (blant annet overskuddsdeling) som vanligvis ikke inngår i spørsmål til arbeidstakerne.

I Arbeids- og bedriftsundersøkelsen fra 1989 har vi opplysninger både fra ansatte og fra daglig leder/personalleder i de samme bedriftene. Mens 12 prosent av arbeidstakerne oppgir at de selv har en eller annen form for bevegelig lønn, arbeider 33 prosent av arbeidstakerne i bedrifter der ledelsen oppgir at ulike typer bevegelig lønn benyttes for noen eller alle ansatte. Inkluderes overskuddsdeling som bevegelig lønn, øker andelen til 38 prosent. I samme undersøkelse oppgir 26 prosent av bedriftene at de har en eller annen form for bevegelig lønn (31 prosent hvis overskuddsdeling inkluderes). Dette viser at også når man ser på samme bedrifter, finner man klare forskjeller i omfanget av bevegelig lønn avhengig av om man spør arbeidstakere om hvilket lønssystem de selv har, eller om man spør ledelsen om hvilke lønssystemer som benyttes på bedriften.

Det kan være flere årsaker til at man får såpass ulike svar på spørsmål om resultatlønn og bonus avhengig om man spør arbeidstakere eller bedrifter. For det første vil en del bedrifter bare benytte bevegelig lønn overfor noen av sine ansatte, for eksempel ledere eller høyere funksjonærer eller enkelte grupper operatører. NHOs lønssystemundersøkelse tyder imidlertid på at slike systemer vanligvis omfatter alle eller en stor del av de ansatte. Noe av avviket kan også skyldes svakheter ved spørsmålsformuleringen i de ulike undersøkelsene. Det kan for eksempel være usikkerhet om hvordan man definerer, og oppfatter, systemer hvor arbeidstakere har en eller annen form for incentiv eller belønning knyttet til arbeidsinnsatsen, for eksempel ulike typer engangsbonuser, julegratiale, aksjer, overskuddsdeling eller faste lønnstillegg basert på individuelle resultatmål. Det er uklart hvor mye av dette som fanges opp i NHOs eller ISFs undersøkelse, men det er sannsynlig at en del slike ordninger ikke fanges opp i spørsmål til arbeidstakere. Man kan anta at det vil være en viss «underrapportering» når det gjelder arbeidstakernes egenrapportering av ulike typer bevegelig lønn som betales ut sjelden, for eksempel halvårlig eller årlig.

---

<sup>12</sup> Avsnittet bygger på Nergaard og Pape (1997).

<sup>13</sup> NHO har undersøkt omfanget av ulike lønssystemer i medlemsbedriftene i to undersøkelser fra 1993 og 1995. Det foreligger ikke noen skriftlig rapport fra NHO, men tallene er bl.a. presentert i Samfunnsnotat nr 11/97 (Landsorganisasjonen i Norge). Undersøkelsen omfatter NHO-bedrifter med minst 20 ansatte.

## 6 Hvor langt når kollektive avtaler?

### Uorganiserte arbeidstakere, lønnsnivået i bransjen som retningsgivende mv.

To spørsmål som kan reises i forlengelsen av diskusjonen om tariffavtaledekning er hvordan uorganiserte arbeidstakere dekkes av avtaler og om sentrale tariffavtaler legger føringer på lønnsnivået i virksomheter som ikke dekkes av kollektive forhandlinger i formell forstand.

#### Organisasjonsforhold på arbeidsplassen og avtaledekning

Gruppen som får sin lønn fastsatt av tariffavtale vil både omfatte de som er organisert i en lønnskasserorganisasjon, og de som ikke er medlem. Vi vil imidlertid forvente at sannsynligheten for at uorganiserte arbeidstakere dekkes av tariffavtale er nært knyttet til om det finnes lønnskasserorganisasjoner på arbeidsplassen som er i stand til å inngå avtaler som binder alle ansatte innen sitt organisasjonsområde. På basis av tre spørsmål fra Levekårsundersøkelsen 1996 har vi konstruert en variabel som er et mer detaljert mål på arbeidstakerorganisasjonenes tilstedeværelse. For det første har vi spurt om arbeidstakeren er organisert. Hvis lønnskasserer svarer nei spør vi om det finnes noen fagforening/arbeidstakerorganisasjon på arbeidsplassen som han/hun *kunne* vært medlem av. Som en siste sjekk spør vi om det finnes tillitsvalgte tilstede som representerer andre arbeidstakergrupper. Dette vil gi en indikator på om det finnes tariffavtaler på arbeidsplassen, selv om disse ikke nødvendigvis vil være bindende for intervjuobjektet). Vi får dermed fire grupper:

- Organiserte arbeidstakere
- Uorganiserte arbeidstakere på arbeidsplasser hvor det er fagforeninger/arbeidstakerorganisasjoner de (ut fra egen vurdering) kunne vært medlem i
- Uorganiserte arbeidstakere som (ut fra egen vurdering) ikke selv har et tilbud, mens som arbeider på arbeidsplasser hvor det finnes fagforeninger/arbeidstakerorganisasjoner
- Uorganiserte arbeidstakere på arbeidsplasser uten tilstedeværende fagforening

I tabell 10 ser vi på hvordan arbeidstakerne i privat sektor fordeler seg på de fire gruppene som er definert ovenfor. I alt befinner om lag 30 prosent av lønnskasserer seg på arbeidsplasser uten noen form for tilstedeværelse av fagforening/arbeidstakerorganisasjon. Videre er det 28 prosent som oppgir at det finnes organisasjoner på arbeidsplassen, uten at de selv er medlem. Flertallet av disse oppgir at de *kunne* vært medlem, det vil si at det er sannsynlig at det finnes avtaler som dekker arbeidstakerens yrkesgruppe. Det er særlig på små arbeidsplasser at det ikke finnes fagforeninger/arbeidstakerorganisasjoner. Blant ansatte på arbeidsplasser med mindre enn 5 ansatte, oppgir hele 69 prosent at det ikke finnes organisasjoner/tillitsvalgte tilstede.

Tabell 10 Tilknytning til/tilstedeværelse av fagforening/arbeidstakerorganisasjon. I alt, etter sektor og bedriftsstørrelse. Privat sektor. 1996.

	Organisert	Relevante organisasjoner på arbeidsplassen	Tillitsvalgte for andre grupper på arbeidsplassen	Ingen organisasjoner på arbeidsplassen	Total	N
I alt	42	21	7	30	100	1139
<b>Sektor</b>						
Privat vareproduksjon	51	22	6	21	100	410
Privat tjenesteyting	37	20	7	36	100	700
<b>Bedriftsstørrelse</b>						
Under 5 ansatte	21	9	1	69	100	149
5-19 ansatte	28	20	6	47	100	322
20-99 ansatte	48	25	10	18	100	308
Over 100 ansatte	61	24	6	9	100	346

Kan så det utvidede målet på organisasjonstilstedeværelse bidra til en bedre forståelse av tariffavtaledekning og særlig avviket mellom organisasjonsgrad og tariffavtaledekning? I tabell 11 viser vi hvilken tilknytning til lønnstakerorganisasjonene arbeidstakere med og uten tariffavtaledekning har. Blant de 60 prosent med tariffavtale oppgir 36 prosent at de selv er organisert, mens ytterligere 12 prosent sier at det er en fagforening tilstede som de kunne vært medlem av. Resten (12 prosent) oppgir at lønna fastsettes gjennom tariffavtale, samtidig som det ikke finnes aktuelle organisasjoner for deres gruppe til stede på arbeidsplassen. Det kan være grunn til å reise spørsmål om en del av disse kan ha manglende kunnskaper om formell tariffavtaledekning, at de feilaktig oppgir at lønna reguleres gjennom tariffavtale.

Blant de 40 prosent uten tariffavtale oppgir halvparten at de er uorganisert og at det heller ikke er organisasjoner på arbeidsplassen. I alt finnes det om lag 20 prosent lønnstakerne som tilsynelatende ikke har noen tilknytning til kollektive aktører eller partsforhold. Ytterligere 4 prosent oppgir at det finnes tillitsvalgte til stede, uten at disse representerer aktuelle organisasjoner for arbeidstakeren selv. Totalt er 16 prosent av lønnstakerne uten tariffavtaledekning samtidig som det finnes klare berøringspunkter til kollektive partsforhold ved at de enten er organiserte eller ved at det finnes aktuelle organisasjoner på arbeidsplassen. Vi vil ikke betegne gruppen som sådan som potensielle feilsvar, selv om det er sannsynlig at noen av disse faktisk dekkes av tariffavtale.

Tabell 11 Arbeidstakerne fordelt etter nærhet til lønnskategorier og etter tariffavtaledekning/ikke. Prosent av alle lønnskategorier. Privat sektor. 1996

	Alle
<b>Dekkes av tariffavtale</b>	
Organisert	36
Ikke organisert, men aktuell organisasjon på arbeidsplassen	12
Tillitsvalgte som representerer andre grupper på arbeidsplassen	2
Organisasjoner ikke til stede på arbeidsplassen	10
Dekket i alt	60
<b>Dekkes ikke av tariffavtale</b>	
Organisert	7
Ikke organisert, men aktuell organisasjon på arbeidsplassen	9
Tillitsvalgte som representerer andre grupper på arbeidsplassen	4
Organisasjoner ikke til stede på arbeidsplassen	20
Ikke dekket - i alt	40
I alt	100
N=	1134

### Lønnsfastsettelse for gruppen uten kollektiv avtale

Hvordan fastsettes så lønna til arbeidstakere som oppgir at de ikke dekkes av tariffavtale? I et forsøk på å kartlegge om disse også påvirkes av lønnsforhandlingene og de landsomfattende avtalene spurte vi denne gruppen om bedriften automatisk fulgte lønnsnivået i bransjen, om arbeidsgiver alene kunne fastsette lønna eller om arbeidstakeren kunne forhandle med arbeidsgiver om lønnsnivå.

I alt oppgir 5 prosent av lønnskategorier at lønnsnivået i bransjen følges automatisk (tabell 12). Det er ingen forskjeller mellom sektorer. En ikke ubetydelig andel, 15 prosent av lønnskategorier, oppgir at arbeidsgiver bestemmer alene bestemmer lønna. Andelen er størst i små bedrifter og blant ansatte innen tjenesteyting.

Tabell 12 Lønnsfastsettelse i privat sektor. 1996.

	Dekket av tariffavtale	Ikke dekket av tariffavtale				Total	N
		Følger lønnsnivået i bransjen	Arbeidsgiver bestemmer	Kan forhandle med arbeidsgiver	Annet		
I alt	60	5	15	17	3	100	1165
<b>Sektor</b>							
Privat vareproduksjon	65	5	10	17	3	100	415
Privat tjenesteyting	57	5	17	17	4	100	710
<b>Bedriftsstørrelse</b>							
Under 5 ansatte	38	6	23	18	15	100	151
5-19 ansatte	52	6	20	23	1	100	329
20-99 ansatte	65	6	11	17	2	100	309
100 ansatte og mer	73	2	11	13	1	100	352

## 7 Svarer arbeidstakerne feil på spørsmål om tariffavtaledekning?

Sammenlikner vi de surveybaserte anslagene på avtaledekning med forsøk på å anslå dekningsgrad på basis av opplysninger fra organisasjonene omkring de enkelte tariffområder, finner vi at surveymetoden synes å gi for høye anslag (Stokke 1996, Grytli og Stokke 1998). Selve problemstillingen er vanskelig, og vi vil anta at en del arbeidstakere ikke har kunnskap om disse forholdene – selv ikke når det gjelder egen lønnsfastsettelse. På basis av tabell 11 og 12 kan vi anslå at det er en gruppe på 12–17 prosent av lønntakerne som vil være i en gråsoner for tariffavtaledekning. Dette er for det første gruppen som oppgir at de faktisk er dekket, men som samtidig sier at det ikke finnes aktuell organisasjoner til stede på arbeidsplassen (12 prosent). Videre er det gruppen som sier at lønnsnivået i bransjen automatisk følges, men som avviser at lønna bestemmes av tariffavtale (5 prosent). I tillegg finner vi en god del arbeidstakere som ikke dekkes av tariffavtale, men som er organisert, eller kunne vært organisert fordi det finnes aktuelle organisasjoner på arbeidsplassen. Slike kombinasjoner er imidlertid ikke uvanlige i arbeidslivet, og vi vil ikke uten videre oppfatte denne gruppen som potensielle feilsvar.

Man kan spørre hvorfor feilsvarene totalt synes å gå i én retning, at arbeidstakere overdriper betydningen av tariffavtaler. En grunn til at man tilsynelatende finner for mange som oppgir at lønna bestemmes gjennom tariffavtale kan være at bransjeoverenskomster gjøres gjeldende også i bedrifter som verken er organisert blant arbeidstakere eller arbeidsgivere. Dette kan skje ved at innholdet i en tariffavtale følges, for eksempel ved at lønnsnivået i de landsomfattende avtaler og reguleringen benyttes som norm for lønnsfastsettelsen også i den uorganiserte delen av næringen. En annen forklaring kan være at arbeidstakere tror at en overenskomst på bedriften gjelder flere enn den faktisk gjør, for eksempel at en arbeideroverenskomst også gjelder kontoransatte.

Vi vil bruke to typer data for å si noe mer om potensielle feilsvar. For det første vil vi sammenlikne opplysninger fra arbeidstakere og arbeidsgivere i samme bedrift. For det andre vil vi se på ett av våre kontrollspørsmål, nemlig om det refereres til tariffavtale i arbeidskontrakten.

### Sammenlikning av opplysninger fra arbeidsgiver og arbeidstakere i samme bedrift

I Arbeids- og bedriftsundersøkelsen fra 1989 ble både arbeidstakere og bedriftsledere i de samme bedriftene intervjuet. Dermed kan vi sammenlikne arbeidstakernes opplysninger om lønn og tariffavtale med arbeidsgivers opplysninger om avtaleforholdene på bedriften. Her er vi først og fremst interessert i gruppen med tariffavtale, hvor mange av disse arbeider hos en arbeidsgiver som oppgir at det ikke finnes kollektiv avtale på bedriften? I tabell 13 ser vi at 7 prosent av alle lønntakerne, eller 12 prosent av de arbeidstakerne som oppgir at de har tariffavtale, arbeider hos en arbeidsgiver som sier at «lønnen utelukkende (blir) avtalt individuelt med den enkelte ansatte». Ut fra en antakelse om at arbeidsgiver vil ha best oversikt over slike forhold kan vi anta at en god del av disse 7 prosentene har svart feil eller har mangelfull oversikt over hvordan lønna fastsettes. Hvis dette argumentet aksepteres fullt ut, kunne andelen lønntakere i privat sektor justeres fra 58 prosent til 51 prosent for 1989. Man kan også argumentere for at justeringen kunne vært større, vi har ikke tatt høyde for at noen arbeidstakere kan ha svart feil for eget vedkommende selv om bedriften har avtale for *andre* grupper. Samtidig vil det også være noe feilsvar fra arbeidsgivers side.

Tabell 13 Kombinasjon av lønnstakeres opplysninger om avtaledekning og arbeidsgivers opplysninger om bedriften har kollektive avtaler. Privat sektor. Arbeids- og bedriftsundersøkelsen 1989. Prosent

Oppgir å ha tariffavtale/ansatt på bedrift med overenskomst (for noen grupper)	51
Oppgir å ha tariffavtale/ansatt på bedrift med kun individuelle avtaler	7
Har ikke tariffavtale/ansatt på bedrift med overenskomst (for noen grupper)	18
Har ikke tariffavtale/ansatt på bedrift uten overenskomst	24
I alt	100
N	2159

### Arbeidskontrakt med referanse til tariffavtale

Arbeidsmiljøloven fastsetter at ansettelseskontrakten skal oppgi om arbeidsforholdet reguleres av tariffavtale. Hvis dette følges opp i bedriftene, dvs at det finnes skriftlige arbeidsavtaler og at disse er satt opp i henhold til Arbeidsmiljøloven, ville vi kunnet anvende dette spørsmålet som en test på konsistensen av spørsmålet om tariffavtale.

I alt oppgir 25 prosent av arbeidstakerne i privat sektor at de ikke har skriftlig arbeidskontrakt (tabell 14). Vi har spurt de som oppgir at de har skriftlig arbeidskontrakt om det refereres til tariffavtale i denne. I alt oppgir 44 prosent av arbeidstakerne i privat sektor at de har en arbeidskontrakt som refererer til tariffavtale.

Skiller vi så mellom gruppen med og uten tariffavtale finner vi at om lag 17 prosent tilsynelatende svarer «feil», at de enten oppgir at de ikke har tariffavtale samtidig som de sier at det refereres til en tariffavtale i kontrakten (7 prosent) eller motsatt (10 prosent).

Tabell 14 Forekomsten av skriftlig arbeidskontrakt – og om denne henviser til tariffavtale – totalt og for grupper med og uten tariffavtaledekning. N=1155.

	Har ikke arbeidskontrakt	Har arbeidskontrakt			Total
		Refererer til tariffavtale i kontrakten	Refererer ikke til tariffavtale i kontrakten	Vet ikke	
<b>Privat sektor</b>					
I alt	25	44	28	3	100
<b>Brutt ned på tariffavtale</b>					
Har tariffavtale	10	37	10	2	59
Ikke tariffavtale	15	7	18	1	41

Tilsvarende spørsmål ble stilt i en dansk undersøkelse fra 1994 (Scheuer 1996; 1997). Gruppen som oppgir at de ikke har tariffavtale samtidig som de sier at arbeidskontrakten referer til en tariffavtale utgjør en langt større andel av gruppen uten tariffavtale i Norge (18 prosent) enn i Danmark (6 prosent). Denne gruppen utgjør om lag 3 prosent av alle lønnstakerne i det danske utvalget, mot 7 prosent av norske lønnstakere.<sup>14</sup>

I diskusjonen om danske forhold ble forholdsvis nyansatte som sier at ansettelseskontrakten refererer til en tariffavtale, samtidig som de tidligere har sagt at lønn- og ansettelsesforhold *ikke* reguleres gjennom tariffavtale, oppfattet som en «problemgruppe». Scheuer anser dette som en gruppe som kan være dekket av tariffavtale uten at de selv oppgir det. I Danmark utgjorde potensielle feilaktige «nei-svar» 1,3 prosent av totalutvalget, og om lag 3 prosent av alle uten tariffavtale. I Norge utgjør denne gruppen 4 prosent av hele utvalget og 10 prosent av alle uten tariffavtale. Følger vi logikken fra den danske undersøkelsen, burde man dermed vurdere å justere avtaledekningen *opp* for Norge.

<sup>14</sup> Selve oppbyggingen av spørreskjemaet var ulikt i den danske og den norske undersøkelsen. Den danske undersøkelsen var konsentrert om kollektive avtaleforhold og arbeidstidsspørsmål, mens den norske undersøkelsen hadde flere tema. I den danske undersøkelsen ble spørsmålene om overenskomst stilt før (men i sammenheng med) spørsmålet om arbeidskontrakt. I den norske undersøkelsen ble spørsmålene om arbeidskontrakt og regulering av lønn- og arbeidsvilkår stilt i motsatt rekkefølge, og spørsmålene var plassert i ulike temagrupper. Man kan ikke se bort fra at slike trekk ved undersøkelsesdesignet kan være en medvirkende forklaring på at det er større avvik fra forventet svargivning i Norge.



En annen gruppe som tilsynelatende er problematisk, er de som oppgir at de dekkes av tariffavtale uten at det refereres til denne i en eventuell arbeidskontrakt. Det er en ikke ubetydelig andel tariffavtaledekkede lønnstakere som oppgir at de ikke har skriftlig kontrakt (10 prosent) eller at deres kontrakt ikke refererer til tariffavtale (10 prosent). Denne type avvik fra forventet svar kan skyldes at arbeidstakeren ikke har kontrakt, at kontrakten ikke er satt opp i henhold til Arbeidsmiljølovens nye spesifikasjoner (gjelder nye ansettelser fra og med 1994), at arbeidstakeren har svart feil på spørsmålet om skriftlig arbeidskontrakt eller at arbeidstakeren svarer feil på spørsmålet om tariffavtale. Det er ikke grunn til å tro at flertallet av de tilsynelatende inkonsistente svarene når det gjelder kombinasjonen tariffavtaledekning og manglende referanse til denne kontrakten nødvendigvis skyldes feilsvar vedrørende tariffavtaledekning.

Konklusjonen fra den danske undersøkelsen (som har flere spørsmål for konsistenssjekking enn vår undersøkelse) er at inkonsistente svar ikke er noe stort problem i spørreundersøkelser vedrørende tariffavtaledekning (Scheuer 1996: 264-270). De avvikene man fant er ikke så store at det er grunn til å korrigere hovedspørsmålet for tariffavtale. De norske tallene har noe større avvik enn de danske, først og fremst når det gjelder gruppen ikke tariffavtaledekkede som samtidig oppgir at de har en arbeidskontrakt som refererer til tariffavtale. Problemstillingen som diskuteres i den danske undersøkelsen er imidlertid noe annerledes enn den vi har – Scheuer ønsker å undersøke om hovedspørsmålet *underrapporterer* tariffavtaledekning – vi har derimot like mye diskutert om det å bruke spørreundersøkelser medfører at omfanget av tariffavtale *overrapporterer*.

## 8 Avslutning

Spørsmål i Levekårsundersøkelsen 1996 viser at 59 prosent av lønntakerne i privat sektor oppgir at lønna helt eller delvis fastsettes ved tariffavtale. Dette er om lag samme andel som det man finner i andre undersøkelser fra 1989 til 1993. Tariffavtaledekningen er noe høyere i privat vareproduksjon enn i privat tjenesteyting, men forskjellene er ikke store. Industri og privat transport skiller seg særlig ut ved høy avtaledekning. Det er bare liten variasjon i tariffavtaledekning mellom lønntakere med nær og mindre nær tilknytning til arbeidslivet. Ansatte i større bedrifter skiller seg ut ved at lønna langt oftere fastsettes gjennom tariffavtale.

Innen privat vareproduksjon (industri/bygg- og anlegg, olje) oppgir fire av fem arbeidstakere med kollektiv avtale at det (også) forhandles på bedriften. Andelen som oppgir at det forekommer lokale forhandlinger er lavere innen tjenesteyting. I offentlig sektor svarer drøyt en tredjedel av de ansatte at det foregår lokale forhandlinger på deres arbeidsplass/virksomhet og hver fjerde offentlig ansatte har fått lokale tillegg siste to år.

Erfaringene med å kartlegge dekningsgrad via surveymetoden er at dekningsgraden antakelig overvurderes noe ut fra hva man finner på basis av registertall og tall fra organisasjonene i arbeidslivet. Særlig synes dette å gjelde innen deler av tjenesteytende sektor (varehandel/hotell- og restaurant).

Når vi sammenholder spørsmål om tariffavtaledekning og organisasjonenes tilstedeværelse, finner vi at det er 10 prosent av lønntakerne som oppgir at de er dekket av tariffavtale samtidig som det ikke finnes organisasjoner eller tillitsvalgte til stede på arbeidsplassen. En annen undersøkelse (Arbeids- og bedriftsundersøkelsen) viser at 7 prosent av lønntakerne oppgir at lønna fastsettes av tariffavtale, selv om arbeidsgiver i de samme bedriftene benekter at det forekommer kollektive forhandlinger. Dette tyder på at det vil være noe feilsvar i slike undersøkelser, selv om vi ikke kan slutte til at hele gruppen på henholdsvis 10 og 7 prosent svarer feil.

Avslutningsvis nevner vi noen momenter i forbindelse med framtidige forsøk på å kartlegge dekningsgrad for tariffavtaler:

- For å kunne foreta en mer nøyaktig nedbryting må utvalgene være større enn det man får i forbindelse med levekårsundersøkelsene eller liknende undersøkelser. Vi savner særlig muligheten for å foreta mer detaljerte grupperinger innen tjenesteytende sektor, der man har mange (og til dels ulike) bransjer og yrkesgrupper.
- Spørsmålene om organisasjonenes tilstedeværelse på arbeidsplassen gir ut fra vår vurdering en nyttig korrigerende av tall for tariffavtaledekning. Imidlertid er utvalget for lite til at man sjekke om dette målet kan brukes for å korrigere for høye anslag for avtaledekning.
- Det kan være grunn til å spørre om man legger for mye informasjon inn i åpningsspørsmålet (kollektiv avtale eller ikke). Muligens bør man vurdere å dele spørsmålet opp i to, eventuelt gjøre forsøk på å kartlegge grenselandet mellom kollektiv avtale og individuell avtale bedre. En god del arbeidstakere vil ha ulike typer kombinasjonsavtaler, og vi er usikre på hva disse vil svare.
- I diskusjonen om endring av lønssystemer pekes det på at man går i retning av lønssystemer med mer individuelle lønninger. Så langt har man i spørreundersøkelsene ikke gjort forsøk på å fange opp mulighetene til individuelle tillegg. Individuelle tillegg og lokale forhandlinger må eventuelt kartlegges ved to eller flere forskjellige spørsmål.

- Spørsmålene om bevegelige tillegg har vært brukt flere ganger, men gir et annet inntrykk enn det for eksempel NHO antar ut fra sine bedrifter/undersøkelser. Det er uklart hvilke undersøkelser som har (mest) rett. Skal man fortsette å kartlegge omfanget av bevegelig lønn må spørsmålsstillingen vurderes. En begrunnelse for å se nærmere på dette er antakelsen om at slike lønssystemer er i framvekst.

## Referanser

Barth, Erling (1998): «Lønnsfleksibilitet og institusjoner for lønnsdannelse» i Olsen, Karin Modesta og Hege Torp, red., *Fleksibilitet i norsk arbeidsliv* Rapport 98:1 Oslo: Institutt for samfunnsforskning

Fennefoss, Arvid og Torgeir Aarvaag Stokke (1991): «Norske lønnsstakeres organisering» i *Søkelys på arbeidsmarkedet*. 2/91. Årgang nr. 8

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

HK-nytt nr 10 1996 «Lokale forhandlinger: Bonusavtaler på full fart inn»

Landsorganisasjonen i Norge: *Bonus* Samfunnsnotat 11/97. Oslo

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

Nergaard, Kristine og Arne Pape (1997): *Dagens system for lønnsfastsettelse* Fafo-notat 1997:12. Oslo: Fafo

Scheuer, Steen (1996): *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet. Udbredelsen af kollektive overenskomster, faglig organisering og skriftlige ansettelsesbeviser blant privatansatte* København: Nyt fra Samfundsvidenskabene

Scheuer, Steen (1997): *Arbejdstid og overenskomst. En arbeidssociologisk analyse af kollektive overenskomsters betydning for privatansattes arbeidstid og overarbejde*. København: Nyt fra Samfundsvidenskabene

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

Stokke, Torgeir Aarvaag (1995): *Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden 1956-1994. Et tabellnotat*. Fafo-notat 1995:13. Oslo: Fafo

Teigum, Hanne Marit (1996): *Samordnet levekårsundersøkelse 1996* Tverrsnittundersøkelsen. Dokumentasjonsrapport. SSB: Notater 96/63

## Det strategiske instituttprogrammet på Fafo

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

Delprogrammet «De kollektive aktørenes rolle på arbeidsmarkedet» ble startet opp i 1996, og hittil (februar 1998) er det utkommet følgende publikasjoner:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# Vedlegg 1 Relevante deler av Statistisk sentralbyrås samordnete levekårsundersøkelse 1996

## KARTLEGGING AV ARBEIDSFORHOLD

- Sp1 Passer noen av disse beskrivelsene for deg?  
VIS KORT 1 ! HVIS INGEN AV BESKRIVELSENE PASSER, TRYKK ENTER!
- |   |   |
|---|---|
| MOTTAR ALDERSPENSJON .....                              | 1 |
| MOTTAR ETTERLATTEPENSJON .....                          | 2 |
| GÅR PÅ SKOLE ELLER STUDERER .....                       | 3 |
| ER LÆRLING/ PRAKTIKANT .....                            | 4 |
| ER ARBEIDSLEDIG .....                                   | 5 |
| ER INNE TIL 1.-GANGS MILITÆR- ELLER SIVILTJENESTE ..... | 6 |
| UTFØRER HUSARBEID I 10 TIMER ELLER MER PR. UKE .....    | 7 |
- Sp2 Utførte du inntektsgivende arbeid av minst 1 times varighet i forrige uke? Som inntektsgivende arbeid regner vi også arbeid som familiemedlem uten fast avtalt lønn på gårdsbruk, i forretning og i familiebedrift ellers.
- |           |   |
|-----------|---|
| JA .....  | 1 |
| NEI ..... | 2 |
- HVIS NEI:*
- Sp3 Har du inntektsgivende arbeid som du var midlertidig borte fra eller hadde fri fra i forrige uke?
- |           |   |
|-----------|---|
| JA .....  | 1 |
| NEI ..... | 2 |
- HVIS NEI PÅ SP3, GÅ TIL SP49.*
- Sp4a Hvor hadde du hovedsakelig arbeid denne uka/arbeider du til vanlig? Vi ønsker både navn og adresse på bedriften. Arbeidstedets navn:
- Sp4b Arbeidsstedet adresse:
- Sp4b Arbeidsstedet postadresse:
- Sp5 Hva slags virksomhet drives i bedriften?
- Sp6 Er denne bedriften et personlig eid firma, aksjeselskap, organisasjon, kommunal, fylkeskommunal eller statlig virksomhet?
- |                                  |   |
|----------------------------------|---|
| PERSONLIG EID .....              | 1 |
| AKSJESELSKAP, ORGANISASJON ..... | 2 |
| KOMMUNAL VIRKSOMHET .....        | 3 |
| FYLKESKOMMUNAL VIRKSOMHET .....  | 4 |
| STATLIG VIRKSOMHET .....         | 5 |
- (KAD0 stilles på oppdrag for Kommunal- og arbeidsdepartementet v/Wenche Thomsen og Direktoratet for Arbeidstilsynet)
- KAD0 Er virksomheten en del av et større konsern, etat e.l.?
- |           |   |
|-----------|---|
| JA .....  | 1 |
| NEI ..... | 2 |

Sp7	Arbeider du i ditt hovedyrke som ansatt, som selvstendig, eller som familiemedlem uten fast avtalt lønn?	
	ANSATT .....	1
	SELVSTENDIG .....	2
	FAMILIEMEDLEM .....	3
Sp8	Hvor mange sysselsatte er det i denne bedriften?	
	UNDER 5 PERSONER .....	1
	5- 19 PERSONER .....	2
	20- 49 PERSONER .....	3
	50- 99 PERSONER .....	4
	100-199 PERSONER .....	5
	200 ELLER FLERE .....	6
	VARIERENDE .....	7
Sp9	Hva er ditt hovedyrke i denne virksomheten? Alfanumerisk yrkeskode	
Sp10	Hvilket år begynte du på den arbeidsplassen du nå har? HVIS IO HAR ARBEIDET DER I FLERE PERIODER, SKRIV DET ÅRET DA IO BEGYNTE SISTE GANG	
Sp11a	Har du fast arbeidstid i ditt hovedyrke eller varierer arbeidstiden din mye? REGN BARE MED INNTEKTSGIVENDE ARBEID!	
	FAST .....	1
	VARIERER .....	2
	VANLIGVIS IKKE INNTEKTSGIV. ARBEID .....	3
Sp11b	Hvor mange timer pr. uke arbeider du vanligvis i alt i ditt hovedyrke? Regn også med betalte overtidstimer og ekstraarbeid hjemme i forbindelse med dette arbeidet. EVT. HALVE TIMER RUNDES OPPOVER ! (F.EKS. 37,5 TIMER REGISTRERES SOM 38!)	
PERSONER 67 ÅR OG OVER GÅR TIL SP49.		
SP12-SP16 GÅR BARE TIL ANSATTE:		
Sp12	Er denne arbeidstiden den som passer deg best, eller skulle kortere eller lengre arbeidstid passe deg bedre? Vi tenker oss da at lønnen minker eller øker i tilsvarende grad.	
	NÅVÆRENDE ARBEIDSTID PASSER BEST .....	1
	KORTERE ARBEIDSTID PASSER BEST .....	2
	LENGRE ARBEIDSTID PASSER BEST .....	3
Sp13	Har du fast eller midlertidig ansettelse i den jobben du har nå? Med midlertidig ansettelse menes at den er tidsbegrenset.	
	FAST, IKKE TIDSBEGRENSET .....	1
	MIDLERTIDIG .....	2

Sp14	Er du ansatt ....	
	HVIS FLERE KODER ER AKTUELLE, VELGES DEN MED LAVEST TALLVERDI	
	på arbeidsmarkedstiltak, .....	1
	i et engasjement, eller prosjektansatt, .....	2
	som ekstrahjelp (TIMELØNNET, SESONGARBEID), .....	3
	som vikar, .....	4
	som lærling, praktikant (STIPENDIAT), .....	5
	eller annet .....	6
	PÅ PRØVETID .....	7

Sp15	Har du skriftlig ansettelseskontrakt?	
	JA .....	1
	NEI .....	2

(FAFO1 stilles på oppdrag for Forskningsstiftelsen FAFO v/Torgeir Stokke)

HVIS JA PÅ Sp15:

FAFO1	Inneholder ansettelseskontrakten din en henvisning til tariffavtale eller overenskomst?	
	JA .....	1
	NEI .....	2

SP16 STILLES TIL HALVE UTVALGET

Sp16	Hvilken av de følgende beskrivelser passer best på din situasjon? VIS KORT 2!	
	Arbeider det meste av tiden i arbeidsgivers arbeidslokaler .....	1
	Har arbeidsplass i bil, tog, båt, fly e.l. ....	2
	Arbeider som utleid arbeidskraft for andre virksomheter .....	3
	Arbeider som konsulent i andre virksomheter .....	4
	Arbeider som håndverker, selger e.l. med varierende arbeidssted, men ikke som utleid arbeidskraft .....	5
	Arbeider hjemme hos pasienter/klienter .....	6
	Utfører arbeid for din arbeidsgiver hjemme hos deg selv .....	7
	ANNET .....	8

HVIS ANNET

Sps16 Hva slags annen beskrivelse?

Sp17	Mener du at du står i fare for å miste arbeidet ditt på grunn av nedlegging, innskrenkning eller andre årsaker i løpet av de nærmeste årene?	
	JA, PÅ GRUNN AV NEDLEGGING .....	1
	JA, PÅ GRUNN AV INNSKRENKING .....	2
	JA, AV ANDRE ÅRSAKER .....	3
	NEI .....	4

SP18-SP24 GÅR BARE TIL ANSATTE.

Sp18a til 18f :

Svaralternativer :

SVÆRT GODE .....	(1)
GODE .....	(2)
DÅRLIGE .....	(3)
SVÆRT DÅRLIGE .....	(4)



## LØNN OG LØNNSFORHOLD

Sp23 Nå følger noen spørsmål om lønn og lønnsforhold i hovedarbeidsforholdet ditt. Hva slags lønnsystem har du? Har du...

fast måneds-, halvmåneds-, uke- eller timelønn, .....	1
fast lønn kombinert med bonus, provisjon eller akkordtillegg, ..	2
eller ren akkord eller provisjon? .....	3
ANNET .....	4

Sp24a Vi vil da vite omtrent hvor mye du vanligvis har i lønn for arbeidet i denne virksomheten. Er det greiest for deg å oppgi dette pr. time, pr. uke, pr. 14. dag, pr måned, eller kanskje pr. år?

PR TIME .....	1
PR UKE .....	2
PR 14. DAG .....	3
PR MÅNED .....	4
PR ÅR .....	5

Sp24b Oppgi lønn pr time/uke/14.dag/måned/år, før skatt og andre fradrag er trukket fra. HVIS IKKE OPPGITT PR. TIME: og ta med eventuell overtidbetaling. ER DET VANSKELIG Å SVARE - FORSØK Å FÅ TIL ET ANSLAG! HUSK AT LØNNA SKAL TILSVARE DET TIMETALLET SOM BLE OPPGITT I SP11b.

(FAFO2-FAFO7 stilles på oppdrag for Forskningsstiftelsen FAFO v/Torgeir Stokke)

FAFO2-FAFO4 GÅR TIL ANSATTE I PRIVAT SEKTOR.

FAFO2 Er dine lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis regulert av en tariffavtale eller overenskomst, eller reguleres de kun gjennom en privat avtale eller kontrakt mellom deg og din arbeidsgiver?

HELT ELLER DELVIS REGULERT AV TARIFFAVTALE/OVERENSKOMST .....	1
KUN PRIVAT AVTALE/KONTRAKT .....	2
KOMBINASJON AV TARIFFAVTALE/OVERENSKOMST OG PRIVAT AVTALE/KONTRAKT .....	3
HAR INGEN AVTALE I DET HELE TATT .....	4
ANNET .....	5

HVIS ANNET

FAFOs2 Spesifiser reguleringen:

HVIS 1 ELLER 3 PÅ FAFO2.

FAFO3 Når det gjelder din lønn, reguleres den av sentrale forhandlinger for hele bransjen, av lokale forhandlinger på din arbeidsplass, eller er det blanding?

SENTRALE FORHANDLINGER .....	1
LOKALE FORHANDLINGER .....	2
BLANDING AV SENTRALE OG LOKALE FORHANDLINGER .....	3
TARIFFAVTALEN DEKKER KUN DENNE BEDRIFTEN .....	4

HVIS 2, 4, 5 ELLER VET IKKE PÅ FAFO2.

FAFO4 Hvordan bestemmes lønnen din? Følger den automatisk lønnsnivået i bransjen, er det helt opp til din arbeidsgiver å bestemme lønnen eller kan lønnen forhandles med arbeidsgiver?

FØLGER AUTOMATISK LØNNSNIVÅET I BRANSJEN .....	1
HELT OPP TIL ARBEIDSGIVER .....	2
KAN FORHANDLES MED ARBEIDSGIVER .....	3
ANNET .....	4

FAFO5-FAFO7 GÅR TIL ANSATTE I OFFENTLIG SEKTOR.

FAFO5 Foregår det lokale lønnsforhandlinger på din arbeidsplass eller i den virksomheten hvor du arbeider?  
JA ..... 1  
NEI ..... 2

HVIS JA ELLER VET IKKE PÅ FAFO5.

FAFO6 Har du eller den yrkesgruppen du tilhører blitt foreslått til å få lønnstillegg i slike lokale forhandlinger i fjor eller hittil i år?  
JA ..... 1  
NEI ..... 2

HVIS JA PÅ FAFO6.

FAFO7 Fikk du tillegget?  
JA ..... 1  
NEI ..... 2

## FAGFORENINGSAKTIVITET

SP42-FAFO9 GÅR BARE TIL ANSATTE.

Sp42 Er du medlem av noen fagforening eller  
arbeidstakerorganisasjon?  
JA ..... 1  
NEI ..... 2

HVIS JA

Sp43a Hvilken hovedsammenslutning tilhører du?  
LO ..... 1  
YS ..... 2  
AF ..... 3  
FRITTSTÅENDE FORBUND FOR LØNNSTAKERE/ PROFESJONER ..... 4

Sp43b Hvilket fagforbund?  
KODELISTE

HVIS ANDRE

Sps43 Hvilket annet fagforbund tilhører du?

(FAFO8-FAFO9 stilles på oppdrag for Forskningsstiftelsen FAFO v/Torgeir Stokke)

HVIS NEI PÅ SP42.

FAFO8 Er det noen fagforening eller  
arbeidstakerorganisasjon til stede på din arbeidsplass som du  
kunne vært medlem av?  
JA ..... 1  
NEI ..... 2

HVIS NEI ELLER VET IKKE PÅ FAFO8.

FAFO9 Er det noen tillitsvalgte til stede på din  
arbeidsplass som representerer andre arbeidstakergrupper?  
JA ..... 1  
NEI ..... 2





# Tariffavtaledekning målt ved surveyundersøkelser: Levekårsundersøkelsen 1996

I Norge finnes ingen registerbasert oversikt over hvor mange som dekkes av tariffavtaler. Selv om man ikke kan slutte fra opplysninger i spørreundersøkelser til hvor mange som er bundet i av tariffavtaler i arbeidsrettslig forstand, vil slike undersøkelser supplere bildet av de kollektive partsforhold i norsk arbeidsliv. I dette notatet presenteres tariffavtaledekning basert på opplysninger fra arbeidstakerne gjennom spørreundersøkelser.

Notatet viser hvordan tariffavtaledekningen varierer etter kjennetegn ved arbeidstakeren, arbeidsforholdet og arbeidsplassen. Videre presenteres det tall for omfanget av lokale forhandlinger og for hvor mange arbeidstakere som har lønnssystemer med bevegelig lønn. I tillegg drøftes ulike problemstillinger knyttet til det å måle tariffavtaledekning ved spørreundersøkelser til arbeidstakerne. Notatet baseres hovedsakelig på Levekårsundersøkelsen 1996.

