

## Ulikhetsbarometeret – ulikhet og organisering i arbeidslivet

I Norge og en rekke andre vestlige land har den økonomiske ulikheten økt de siste 20 årene. I samme periode har organisasjonsgraden og tariffavtaledekningen for arbeidstakerne sunket. Fafo har, på oppdrag fra LO, utviklet et ulikhetsbarometer for å analysere utviklingen i inntektsulikheten. Resultatene presenteres i en serie faktaflak. I dette faktaflaket diskuterer vi om det er en sammenheng mellom det organiserte arbeidslivet og inntektsulikhet. Er arbeidstakere med lav inntekt i større eller mindre grad tilknyttet en fagorganisasjon eller omfattet av en tariffavtale?

### Inntektsgruppene

Medianinntekt er inntekten til personen i midten i inntektsfordelingen. Inntekten er justert etter husholdsstørrelse.

Gruppene er delt etter følgende inntektsgrenser:

<b>De rikeste:</b>	inntekten er minst 200 prosent av medianinntekt
<b>De privilegerte:</b>	inntekten er mellom 125 og 200 prosent av medianinntekt
<b>Middelgruppa:</b>	inntekten er mellom 75 og 125 prosent av medianinntekt
<b>De økonomisk utsatte:</b>	inntekten er mellom 60 og 75 prosent av medianinntekt
<b>De fattigste:</b>	inntekten er under 60 prosent av medianinntekt

[Les mer om definisjoner og inntektsbegrepet i faktaflaket om metode og data.](#)

### Hovedfunn

- Lavinntektsgrupper kjennetegnes ved lav organisasjonsgrad og tariffavtaledekning, og forskjellen i tariffavtaledekning mellom lavinntekts- og høyinntektsgrupper har økt over tid i privat sektor.
- I privat sektor, blant høyinntektsgrupper, faller organisasjonsgraden mer for menn enn for kvinner i perioden 2006–2019. Dette henger trolig sammen med at flere kvinner tar høyere utdanning og jobber heltid, og er dermed i større grad aktive i deler av arbeidsmarkedet med relativ høy organisasjonsgrad.
- Avtaledekning blant de fattigste i privat sektor har hovedsakelig falt i perioden 2006–2019, mens organisasjonsgraden har holdt seg stabilt lav i samme periode. Dette viser at fallet i tariffavtaledekning i denne gruppen først og fremst henger sammen med at lønnstakere med lav inntekt i økende grad finner jobb i bedrifter uten tariffavtale.
- I offentlig sektor er andel organiserte langt høyere enn i privat sektor. Det er likevel en nedgang i andel organiserte blant de to laveste inntektsgruppene i perioden 2006–2019. At kvinnelige arbeidstakere i denne gruppen har blitt yngre, bidrar til å forklare denne endringen i organisasjonsgrad.

## Det organiserte arbeidslivet

Det organiserte arbeidslivet i Norge består av en rekke institusjoner som til sammen er styrende for lønnsdannelsen, og for de rettighetene og pliktene som arbeidsgivere og arbeidstakere forholder seg til. I dette faktaflaket er det først og fremst arbeidstakeres medlemskap i fagforening, og arbeidsforhold i tariffbundne virksomheter, som er tema. Å være organisert og å være dekket av en tariffavtale henger sammen. Ofte er det slik at først når minst ti prosent av arbeidstakere i en virksomhet er fagorganisert, kan det kreves tariffavtale. Det er likevel en del virksomheter som har fagorganiserte ansatte, men ikke tariffavtale. Har en virksomhet tariffavtale, vil det imidlertid ikke skilles mellom organiserte og ikke-organiserte i forhandlinger om lønn.

## Utviklingstrekk i inntektsulikhet og det organiserte arbeidsliv

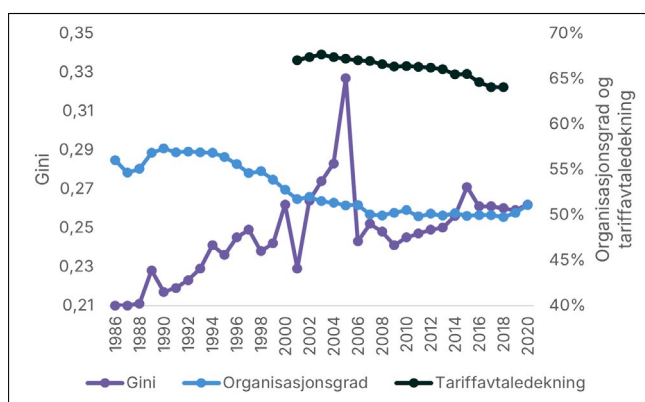
Organisasjonsgraden – det vil si andel arbeidstakere som er medlem i en fagorganisasjon – var 60 prosent i slutten av 1980-tallet, og falt til 50 prosent mot begynnelsen av 2000-tallet (figur 1). Deretter har organisasjonsgraden holdt seg ganske stabil. Tariffavtaledekningen – det vil si andel lønnstakere i virksomheter med tariffavtale – falt fra 67 prosent i 2001 til 64 prosent i 2018.

Figur 1 viser også at inntektsulikheten, målt ved Gini-koeffisienten, har økt i Norge siden 1986. Dersom et land har Gini-koeffisient på 0, betyr det at alle i landet har akkurat like mye inntekt. En Gini-koeffisient på 1 betyr at én enkelt person har all inntekt i landet. Andre mål for ulikhet enn Gini-koeffisienten viser en lignende utvikling over tid. For eksempel viser analyser av inntektsforskjeller mellom de ti prosent rikeste og resten av befolkningen, og analyser av formuesulikhet, at forskjellene i Norge har økt siden midten av 80-tallet (Aaberge & Atkinson, 2010; Omholt, 2018; Aaberge et al., 2020; Lian et al., 2019).

Figur 1 viser dessuten en samvariasjon mellom økt inntektsulikhet og fallende organisasjonsgrad fra midten av 80-tallet til begynnelsen av 2000-tallet. Denne samvariasjonen, i form av nedadgående trend i organisering og økende ulikhet, finnes også i andre land og den er sterkere i land utenfor Norden (Cazes et al., 2019).

Tidligere studier har funnet at et sterkt organisert arbeidsliv bidrar til lavere ulikhet (Farber et al. (2021); Jaumotte & Buitron (2020); Herzer (2016)). Med dette som bakteppe, vil vi her vise hvordan arbeidstakere fra ulike deler av inntektsdistribusjonen er tilknyttet det organiserte arbeidslivet. Selv en stabil utvikling i organisasjonsgrad og tariffavtaledekning, kan skjule skjevheter i hvem som er organisert eller dekket av tariffavtale.

Figur 1 Inntektsulikhet og organisasjonsgrad i Norge

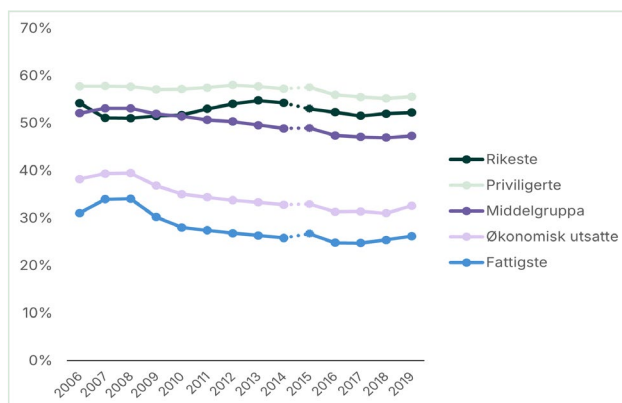


Merknad: Tall for inntektsulikhet, målt ved Gini koeffisienten, og organisasjonsgrad dekker perioden 1986–2020. Tariffavtaledekning gjelder perioden 2001–2018. Kilder: Gini koeffisienten er hentet fra SSB tabell 07756. Tall for organisasjonsgrad og tariffavtaledekning er hentet henholdsvis fra NOU 2022:4, vedlegg 5, og Alsos et al., (2021), s. 33.

## Organisering og tariffavtaler blant personer i ulike inntektsgrupper

Det er en klar og stabil todeling i arbeidsmarkedet i privat sektor (figur 2). Andelen lønnstakere som jobber i tariffbundne bedrifter er mindre i grupper med lav inntekt enn i gruppene med høyere inntekt.

Figur 2 Tariffavtaledekning etter inntektsgruppe i privat sektor. 2006–2019. Prosent



Forskjellene mellom de to gruppene med lavest inntekt og de øvrige gruppene har også økt i perioden 2006–2019. For de rikeste og de privilegerte er andelen lønnstakere med tariffavtale i 2019 om lag på nivået fra 2006/2007, mens andelen har gått ned for

middelgruppa og de økonomisk utsatte.

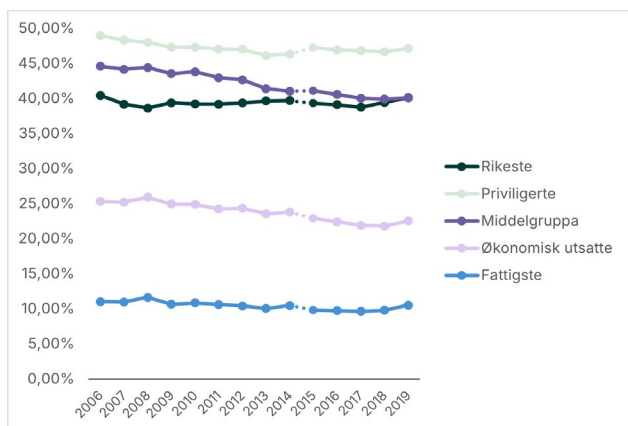
Fallet i tariffavtaledekning gjennom perioden er tydeligst for de fattigste, hvor tariffavtaledekningen går fra 34 prosent i 2008 til 26 prosent i 2019. Dette henger sammen med endringer i hvor de fattigste jobber. Andelen av arbeidstakere som jobber i næringer med høy tariffavtaledekning, som industri, og transport og lagring, har gått ned. Samtidig har andelen som jobber i næringer med lav tariffavtaledekning, som overnatting og servering, og forretningsmessig tjenesteyting, gått opp. Det er også større nedgang i tariffavtaledekningen for menn enn for kvinner blant de økonomisk utsatte og de fattigste (ikke vist i figur). Dette henger sammen med den økte innvandringen til Norge etter EU-utvidelsene i 2004 og 2007: Menn er overrepresentert blant arbeidsinnvandrere og de jobber i mindre grad i tariffbundne bedrifter. Når vi derimot ser på kun norskfødte i disse to laveste inntektsgruppene, er nedgangen i andel lønnstakere med tariffavtale nokså lik for kvinner og menn.

Den fattigste gruppa blir større i perioden fra 2006 til 2019 (se også [faktaflak om økende ulikhet](#)). Det er med andre ord et økende antall personer i denne gruppa uten den inntektstryggheten som en tariffavtale bidrar med. Tidligere analyser viser at det særlig har vært nedgang i andel bedrifter i privat vareproduksjon som er bundet av tariffavtale (Nergaard, 2020). I tillegg har det over tid blitt større lønnsforskjeller mellom lønnstakere i bundne og ubundne virksomheter innenfor samme bransje og yrke. Det tyder på at tariffavtalene har en svakere normativ effekt – altså at arbeidsgivere i mindre grad enn tidligere betaler i tråd med bestemmelsene i tariffavtalene dersom de selv ikke er bundet av dem (Alsos et al., 2021). Det at tariffavtalenes normative effekt svekkes, kan ytterligere øke inntektsforskjellene mellom arbeidstakere med og uten tariffavtale. Samtidig vil allmenngjorte tariffavtaler redusere forskjellene mellom det organiserte og uorganiserte arbeidslivet. Allmenngjøring innebærer en forpliktelse for alle innenfor det allmenngjorte området til å følge minstevilkårene i den aktuelle tariffavtalen, og kan være et grep som bidrar til å holde lønnsforskjellene nede.

### Privat sektor: svært lav organisasjonsgrad i bunnen av inntektsfordelingen

Det er også en klar todeling av arbeidsmarkedet når det gjelder arbeidstakernes organisasjonsgrad (figur 3). Gjennom hele perioden vi ser på, har de rikeste, de privilegerte og middelgruppa høyere organisasjonsgrad enn de økonomisk utsatte og de fattigste. Blant de fattigste ligger organisasjonsgraden kun rundt 10 prosent.

Figur 3 Organisasjonsgrad etter inntektsgruppe i privat sektor. 2006–2019. Prosent



Når vi ser på kjønnsforskjeller, finner vi at organisasjonsgraden faller blant menn i middelgruppa, men ellers er det ikke store endringer i perioden 2006–2019 (ikke vist i figur). For kvinner, og særlig kvinner fra de tre høyeste inntektsgruppene, faller ikke organisasjonsgraden slik den gjør for menn. Organisasjonsgraden er høyere blant lønnstakere med høy utdanning og lønnstakere med lengre arbeidstid. Dette er kjennetegn som over tid er blitt vanligere blant kvinner og det gir grunn til å tro at denne utviklingen bidrar til å holde organisasjonsgraden oppe.

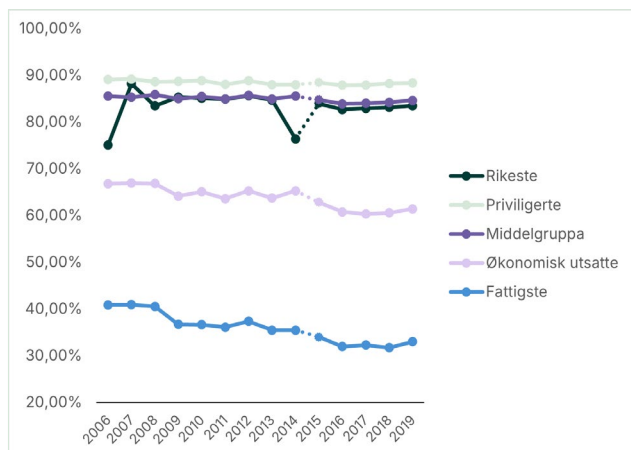
### Offentlig sektor: Økende forskjeller i organisasjonsgrad

Figur 4 viser at det har vært en stabil og høy organisasjonsgrad i offentlig sektor for de tre høyeste inntektsgruppene. Blant de rikeste avviker andelen organiserte i 2006 og 2014, noe som trolig skyldes støy i datagrunnlaget. Blant de to laveste inntektsgruppene er organisasjonsgraden betydelig lavere enn for de andre gruppene, og den synker også over perioden. At organisasjonsgraden synker blant de fattigste i offentlig sektor, men ikke i privat sektor,

kan blant annet være drevet av endringer i sammensetningen av personer i de laveste innteksgruppene som jobber i offentlig sektor. Ett eksempel på dette, er alderssammensetning. Organisasjonsgraden faller for kvinner i den fattigste gruppen i offentlig sektor, noe som ikke er tilfellet for kvinner i privat sektor (ikke vist i figur). Yngre arbeidstakere er i mindre grad organisert og blant de fattigste i offentlig sektor har andelen kvinnelige arbeidstakere under 25 år økt med 16 prosentpoeng, fra 19 prosent til 35 prosent, i perioden 2006–2019.

Det kan være andre slike sammensetningsendringer blant arbeidstakere i offentlig sektor som kan bidra til å forklare hvorfor organisasjonsgraden synker blant de fattigste, men vi kan heller ikke utelukke at tilbøyningen til å organisere seg har blitt lavere over tid. Økte ulikheter i samfunnet, slik vi har sett det har vært i samme periode, kan også føre til at færre med lav inntekt organiserer seg fordi kostnaden er sikker (medlemskontingentet), mens nytten kan oppleves mer usikker.

Figur 4 Organisasjonsgrad etter innteksgruppe i offentlig sektor.



I dette faktaflaket, ved hjelp av Ulikhetsbarometeret undersøker vi hvorvidt personer med forskjellige inntekt har ulik tilknytning til det organiserte arbeidslivet i Norge i perioden 2006–2019.

## Referanser

- Alsos, K., Nergaard, K., & Svarstad, E. (2021). Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler. Fafo-rapport 2021:07. <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/arbeidsgiverorganisering-og-tariffavtaler>
- Cazes, S., Garnero, A. & Martin, S. (2019). Negotiating our way up: Collective bargaining in a changing world of work. OECD Publishing.
- Farber, H. S., Herbst, D., Kuziemko, I. & Naidu, S. (2021). Unions and Inequality over the Twentieth Century: New Evidence from Survey Data. *The Quarterly Journal of Economics*, 136(3), s. 1325–1385. <https://doi.org/10.1093/qje/qjab012>
- Herzer, D. (2016). Unions and Income Inequality: A heterogeneous panel co-integration and causality analysis. *Labour* 30(3), s. 318–346. <https://doi.org/10.1111/labr.12075>
- Jaumotte, FF. & Buitron, C. O. (2020). Inequality: traditional drivers and the role of union power. *Oxford Economic Papers*, 72(1), s. 25–58. <https://doi.org/10.1093/oeq/gz024>
- Lian, B., Nesbakken, R., Thoresen, T. O., Jia, Z., Nygård, O. E. & Vattø, T. E. (2019). Er skattesystemet mer omfordelende nå? Rapport 2019/30. Statistisk sentralbyrå. [https://www.ssb.no/offentlig-sektor/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/399953?\\_ts=16db0b5ee0](https://www.ssb.no/offentlig-sektor/artikler-og-publikasjoner/_attachment/399953?_ts=16db0b5ee0)
- Nergaard K. (2020). Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019, Fafo-notat 2020:12. <https://www.fafo.no/images/pub/2020/10332.pdf>
- NOU 2022:4 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2022. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Omholt, E. L. (2018, 20 desember). Sterk formuesøkning, økt ulikhet. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/sterk-formuesokning-storre-ulikhet>
- Aaberge, R. & Atkinson, A. B. (2010). Top incomes in Norway. I A. B. Atkinson & T. Pikety (Red.) *Top incomes: a global perspective*, s. 448–480. OUP Oxford.
- Aaberge, R., Atkinson, A. B. & Modalsli, J. (2020). Estimating long-run income inequality from mixed tabular data: Empirical evidence from Norway, 1875–2017. *Journal of Public Economics*, 187, 104196. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104196>

Ester Bøckmann er forsker ved Fafo.

Bjorn Dapi er forsker ved Fafo.