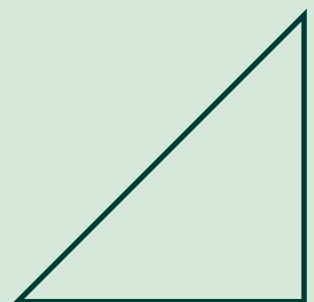



Kristine Nergaard

Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2022





Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2022

Organisasjonsgrader på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter er sentrale faktorer i det kollektive arbeidslivet, og formålet med notatet er å framskaffe oppdaterte tall for nivå og utvikling per 2022.

Blant spørsmålene som stilles, er: Hvor høy er organisasjonsgraden på arbeidstakersiden, og hvordan har denne utviklet seg over tid? Hvor stor andel av sysselsettingen dekker arbeidsgiverorganisasjonene? Hvor mange arbeidstakere dekkes av tariffavtale, og hvor i arbeidslivet befinner disse seg? Hvor mange arbeidskonflikter er det per år, og hvor mange arbeidsdager går tapt? Og hvordan er situasjonen i Norge i en internasjonal sammenheng?

Innhold

Publikasjoner fra Fafo om organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter	4
Forord	6
1 Innledning	7
2 Arbeidstakersidens organisering	9
2.1 Antall medlemmer i arbeidstakerorganisasjonene	9
2.2 Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden.....	11
2.3 Organisasjonsgraden i ulike deler av arbeidsmarkedet	13
3 Arbeidsgiversidens organisering.....	18
3.1 Antall medlemmer i arbeidsgiverorganisasjonene	18
3.2 Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden.....	20
4 Tariffavtaledekning	23
4.1 Datakilder og målemetoder	23
4.2 Tariffavtaledekning målt ved spørreundersøkelser	23
4.3 Omfang av tariffavtaler målt ved opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene....	24
4.4 Omfang av tariffavtaler målt ved registerdata	26
4.5 Allmenngjorte tariffområder.....	28
5 Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv	31
5.1 De nordiske organisasjonsgradene	31
5.2 Organisasjonsgraden i et internasjonalt perspektiv	34
5.3 Tariffavtaledekningen i Norden	35
5.4 Tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv	37
6 Arbeidskonflikter	39
6.1 Norge	39
6.2 Internasjonal sammenligning.....	42
Referanser.....	46

Publikasjoner fra Fafo om organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter

Fafo-publikasjoner

- Nergaard, K. & Ødegård, A. M. (2024). [Organisasjonsgrad blant innvandrere 2021](#) (Fafo-notat 2024:02). Fafo.
- Nergaard, K. & Ødegård, A. M. (2022). [Organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere](#) (Fafo-notat 2022:12). Fafo.
- Nergaard, K. (2022). [Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021 \(Fafo-notat 2022:9\)](#). Fafo.
- Alsos, K., Nergaard, K. & Svarstad, E. (2021). [Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler](#) (Fafo-rapport 2021:07). Fafo.
- Nergaard, K. & Svalund, J. (2020). [Fagorganisering og organisasjonsgrader innen Samfunnsbedriftene](#) (Fafo-rapport 2020:15). Fafo.
- Nergaard, K. (2020b). [Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019](#) (Fafo-notat 2020:12). Fafo.
- Nergaard, K. (2020a). [Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2017/2018](#) (Fafo-notat 2020:02). Fafo.
- Nergaard, K. (2018). [Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 2016](#) (Fafo-notat 2018:04). Fafo.
- Nergaard, K. (2016). [Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014](#) (Fafo-notat 2016:07). Fafo.
- Nergaard, K. (2014). [Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2013](#) (Fafo-notat 2014:14). Fafo.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2010). [Arbeidslivets organisasjoner 2008/2009. Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og tillitsvern](#) (Fafo-rapport 2010:47). Fafo.
- Nergaard, K. (2010). [Fagorganisering i Norden. Status og utviklingstrekk](#) (Fafo-notat 2010:25). Fafo.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2006). [Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005](#). (Fafo-rapport 518). Fafo.
- Stokke, T. Aa. (2000). [Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 1945–1998 \(Fafo-notat 2000:10\)](#). Fafo.
- Nergaard, K. (1999). [Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998](#) (Fafo-notat 1999:5). Fafo.
- Nergaard, K. (1996). [Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995](#) (Fafo-notat 1996:15). Fafo.
- Stokke, T. Aa. (1996b). [Medlemmer, organisasjonsgrader og tariffavtaler](#) (Fafo-notat 1996:11). Fafo.
- Stokke, T. Aa. (1996a). [Estimering av tariffavtaledekningen i Norge – strategier og foreløpige makrotall](#) (Fafo-notat 1996:8). Fafo.
- Stokke, T. Aa. (1995). [Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden 1956-1994](#) (Fafo-notat 1995:13). Fafo.

Andre publikasjoner

- Alsos, K. & Nergaard, K. (2020). [Norske arbeidsgiver-organisasjoner på 2000-tallet. Sentralisering eller fragmentering?](#) (Fafo-notat 2020:14). Fafo.
- Kjellberg, A. & Nergaard, K. (2022). [Union Density in Norway and Sweden: Stability versus Decline](#). Nordic Journal of Working Life Studies, 2022/12. <https://doi.org/10.18291/njwls.131697>
- Nergaard, K. (2015). Fagorganisering i norsk arbeidsliv. *Samtiden*, 1. Fafo.
- Nergaard, K. (2020). [Holdninger til fagorganisering. En undersøkelse blant lønnstakere](#) (Fafo-rapport 2020:33). Fafo.
- Nergaard, K., Barth, E. & Dale-Olsen, H. (2015). Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden – hvordan påvirkes denne av endringene i arbeidslivet? *Søkelys på arbeidslivet*, 1. Fafo.

- Nergaard, K. & Svarstad, E. (2021). [Fagorganisering blant unge nyansatte – hva betyr «et kollektivt trykk»?](#) *Søkelys på arbeidslivet*, 38(02), 81–98. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-02-01>
- Steen, A. H., Nergaard, K. & Drange, I. (2017). [Organisering av uorganiserte](#). (FoU-resultat 2017:06). AFI.
- Steen, J. R. & Nergaard, K. (2018). [Arbeidstakere og organisasjonsgrader i servicesektoren](#) (Fafo-notat 2018:15). Fafo.
- Stokke, T. Aa., Evju, S. & Frøland, H. O. (2003). *Det kollektive arbeidslivet*. Universitetsforlaget.
- Stokke, T. Aa., Nergaard, K. & Evju, S. (2013). [Det kollektive arbeidslivet](#). *Organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør* (2. utg.). Universitetsforlaget.
- Stokke, T. Aa. & Thönqvist, C. (2001). Strikes and Collective Bargaining in the Nordic Countries. *European Journal of Industrial Relations*, 7(3), 245–267.

Forord

Temaet for dette notatet er organisasjonsgradene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden og arbeidskonflikter. Blant spørsmålene som stilles, er: Hvor høy er organisasjonsgraden på arbeidstakersiden, og hvordan har denne utviklet seg over tid? Hvor stor andel av sysselsettingen dekker arbeidsgiverorganisasjonene? Hvor mange arbeidskonflikter er det per år, og hvor mange arbeidsdager går tapt? Og hvordan er situasjonen i Norge i internasjonal sammenheng?

Ulike datakilder er benyttet. Medlemsstatistikk fra arbeidstakerorganisasjonene brukes for å si noe om organisasjonsgraden i Norge totalt og over tid. Tilsvarende opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene gir anslag for organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden. Tallene for den norske organisasjonsgraden er oppdatert til og med 2022.

Notatet bygger på tidligere publikasjoner fra Fafo om temaene organisasjonsgrad og arbeidskonflikter og viderefører analyser og tallserier fra tidligere publikasjoner (Nergaard, 2014, 2016, 2018, 2020a, 2020b, 2022). I dette notatet presenterer vi kun de mest sentrale tabellene og figurene og viser til notatet fra 2022 for mer detaljerte drøftinger om data og metodevalg samt for analyser og tabeller som ikke oppdateres her.

Det er tatt inn en oversikt over tidligere publikasjoner til hjelp for de som ønsker å sammenligne data over tid. Notatet inngår i rapporteringen fra prosjektet *Det kollektive arbeidslivet* som er finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet. Takk til Kristin Alsos for kvalitetssikring og til Sofie Steensnæs Engedal for ferdigstilling av notatet.

Oslo, mars 2024

Kristine Nergaard

1 Innledning

I dette notatet presenterer vi oppdaterte medlemstall og tall for organisasjonsgraden på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i norsk arbeidsliv per 2022 samt tall for utviklingen over tid. Notatet bygger på tidligere analyser av organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter, men framstillingen i dette notatet er mindre detaljert når det gjelder diskusjoner av metode og datakilder. For en del tabeller er det ikke kommet nye tall for 2022. I dette notatet har vi kun inkludert tabeller som gir et samlet bilde av organisasjonsgrader og tariffavtaledekning.

Arbeidstakersidens medlemstall og organisasjonsgrad

Vi ser på hvor mange fagorganiserte det er, og hvor høy organisasjonsgraden er på arbeidstakersiden. Dette er tall som publiseres årlig på grunnlag av oversikter over antall yrkesaktive medlemmer i organisasjonene. Tallene er oppdatert til og med 2022. Arbeidstakersidens organisasjonsgrad anslås også med utgangspunkt i registerdata der skattefradrag for fagforeningskontingent brukes som indikator for organisering. Vi bruker denne datakilden for å beskrive variasjonen i organisasjonsgrad etter kjennetegn ved arbeidstaker og arbeidsplass. Vi inkluderer i tillegg tall basert på spørreundersøkelser. Den nyeste spørreundersøkelsen er fra 2022.

Arbeidsgiversidens medlemstall og organisasjonsgrad

Vi viser medlemstall i arbeidsgiverorganisasjonene, det vil si antall virksomheter som er medlem, og antall sysselsatte i medlemsbedriftene. Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad beregnes som andelen av lønnstakerne som befinner seg i en arbeidsgiverorganisert virksomhet. Vi baserer oss på tall fra arbeidsgiverorganisasjonene, og også her har vi tall til og med 2022. Vi har ikke alternative kilder for arbeidsgiverorganisering.

Tariffavtaledekning

Det finnes ulike kilder for å anslå tariffavtalenes dekningsgrad. Tidligere har vi i hovedsak basert dette på store spørreundersøkelser blant arbeidstakere. Den nyeste spørreundersøkelsen som er tilgjengelig, er fra 2019, og det vil ikke foreligge nye tall på kort sikt. Tall til og med 2019 er inkludert. En alternativ måte å beskrive tariffavtaledekning på, er å se på hvor mange arbeidstakere som er ansatt i en virksomhet som bindes av tariffavtale. Vi beskriver dette for arbeidsmarkedet samlet og for bransjer, for små og store virksomheter og etter kjennetegn ved arbeidstakere. Datagrunnlaget er informasjon om hvorvidt virksomheten er tilmeldt Fellesordningen for AFP i privat sektor. Vi bruker også disse dataene for å anslå rekkevidden av allmenngjøringen av tariffavtalebestemmelser. De nyeste tallene er for 2022.

Nordiske og internasjonale tall

Vi oppdaterer opplysningene om de nordiske og internasjonale tallene for organisasjonsgrad og tariffavtaledekning. For landene utenfor Norden baserer vi oss på tall som publiseres av OECD. For land i Norden brukes beregninger fra forskere i de respektive landene, der slike beregninger foreligger. På samme måte har vi inkludert tall for tariffavtaledekningen i Norden og internasjonalt.

Arbeidskonflikter

Tallene for antall arbeidskonflikter og antall tapte arbeidsdager oppdateres med tall for 2022. I tillegg til tall for Norge har vi inkludert tall for de øvrige nordiske landene. Her har vi også beregnet tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere. Det siste målet er mye brukt i internasjonale sammenligninger av omfanget av arbeidskonflikter. Vi har også tatt med tall for tapte arbeidsdager for et utvalg europeiske land.

2 Arbeidstakersidens organisering

2.1 Antall medlemmer i arbeidstakerorganisasjonene

De norske arbeidstakerorganisasjonene rapporterer medlemstall på årlig basis. Tabell 2.1 viser medlemstallene per 31.12. i hovedorganisasjoner og frittstående forbund som ikke er tilknyttet en av de fire hovedorganisasjonene. Alle hovedorganisasjonene har økt sitt medlemstall det siste tiåret. Dette gjelder både organisasjonenes brutto medlemstall og antall yrkesaktive medlemmer. Fra 2010 til 2022 har arbeidstakerorganisasjonene økt totalt antall medlemmer med 361 000, mens antall yrkesaktive medlemmer har økt med 191 000. Fra 2021 til 2022 har antall yrkesaktive medlemmer økt med 32 000. Alle hovedorganisasjonene har hatt en medlemsvekst fra 2021 til 2022 målt i yrkesaktive medlemmer.

Tabell 2.1 Samlet medlemstall og yrkesaktive medlemmer (lønnstakere) etter hovedorganisasjon, 2001–2022. Tall per 31.12.

	Samlet	LO	YS	Unio	Akademikerne	Frittstående
Medlemmer i alt						
2001	1 481 271	796 272	197 458	215 000	122 086	150 455
2002	1 505 995	800 259	200 089	222 921	128 011	154 715
2003	1 508 412	838 749	201 552	232 016	132 756	103 339
2004	1 510 633	831 464	200 610	237 671	138 563	102 325
2005	1 517 442	822 629	201 713	261 583	125 937	105 910
2006	1 547 365	834 221	206 361	267 748	131 005	108 030
2007	1 576 255	844 438	209 344	274 175	137 250	111 058
2008	1 621 073	865 392	216 104	280 976	143 848	114 753
2009	1 636 537	865 573	217 600	288 044	148 189	117 131
2010	1 658 786	871 360	217 457	295 621	154 313	120 035
2011	1 687 660	880 938	222 114	300 486	162 562	121 560
2012	1 727 129	895 257	226 624	311 091	170 387	123 770
2013	1 744 982	897 740	221 578	322 058	177 948	125 658
2014	1 778 230	909 552	222 038	331 824	186 753	128 063
2015	1 793 021	913 732	215 878	339 812	193 536	130 063
2016	1 813 979	917 122	215 591	349 219	199 174	132 873
2017	1 831 096	925 605	217 724	359 054	203 102	125 611
2018	1 864 287	936 711	222 392	367 978	208 597	128 609
2019	1 904 365	952 394	225 794	375 181	220 005	130 991
2020	1 941 068	970 054	228 824	380 803	231 000	132 717

	Samlet	LO	YS	Unio	Akademikerne	Frittstående
2021	1 972 868	978 338	230 348	388 220	243 293	134 999
2022	2 019 596	992 763	235 649	396 330	255 006	139 848
Yrkesaktive medlemmer (lønnstakere)						
2001	1 090 012	552 148	157 434	174 200	89 230	117 000
2002	1 100 614	551 924	156 805	177 683	93 202	121 000
2003	1 080 401	569 723	155 409	178 198	97 071	80 000
2004	1 080 308	562 079	152 342	185 128	101 759	79 000
2005	1 080 183	553 088	152 349	203 368	89 378	82 000
2006	1 100 621	560 962	154 470	209 654	92 535	83 000
2007	1 121 116	569 042	155 936	213 632	97 506	85 000
2008	1 155 094	585 793	159 911	218 714	102 676	88 000
2009	1 156 156	578 539	159 400	223 487	105 730	89 000
2010	1 166 145	578 363	158 263	227 203	112 316	90 000
2011	1 176 355	583 473	159 115	228 713	115 054	90 000
2012	1 201 567	591 276	162 319	234 884	121 088	92 000
2013	1 205 198	589 366	157 098	241 224	125 510	92 000
2014	1 220 653	595 253	156 696	246 089	128 615	94 000
2015	1 222 014	590 942	154 020	247 672	135 380	94 000
2016	1 227 534	588 845	149 411	252 057	139 221	98 000
2017	1 234 967	592 624	150 256	256 285	144 802	91 000
2018	1 253 894	598 512	151 116	260 789	149 477	94 000
2019	1 279 951	609 346	153 576	264 711	157 318	95 000
2020	1 299 152	615 004	152 336	268 623	166 689	96 500
2021	1 324 784	624 734	152 087	272 252	176 211	99 500
2022	1 356 976	636 455	153 042	277 789	186 690	103 000

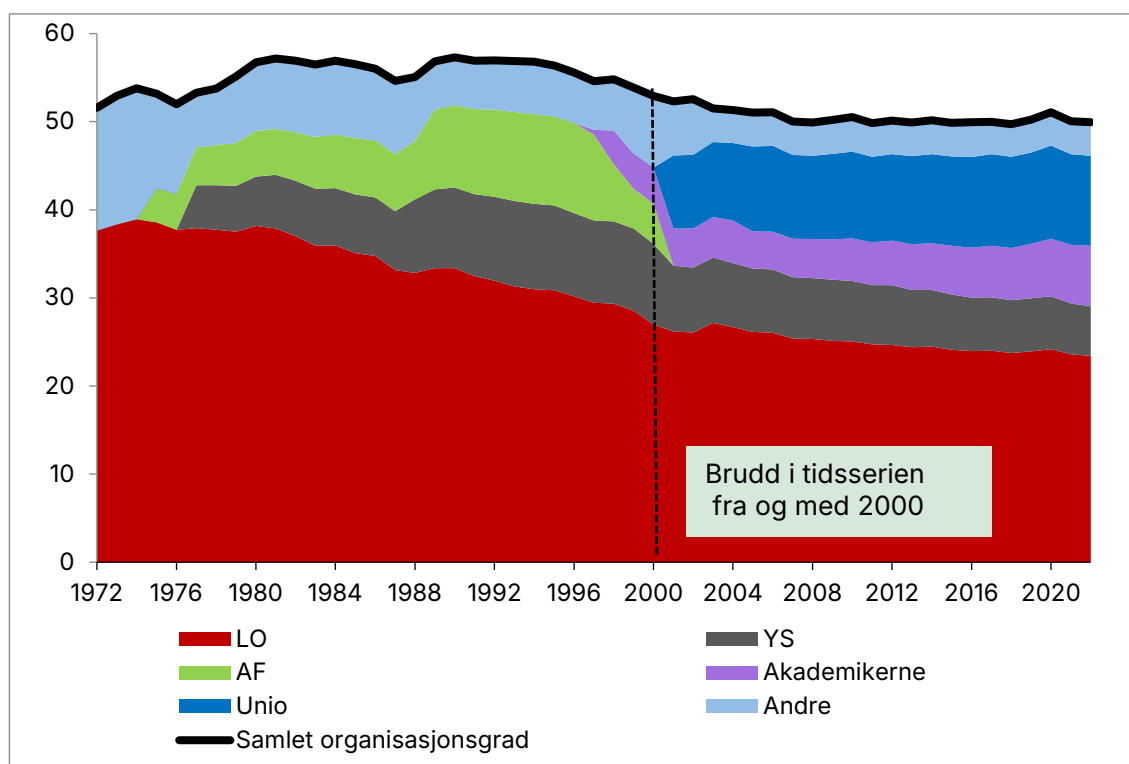
Kilde: SSBs statistikk Hovudsamanslutningane for arbeidstakarar og andre landsomfattande arbeidstakarorganisasjonar, tall fra organisasjonene og beregninger fra Fafo. Tallene for 2016 er justert for en feil i rapporteringen fra Akademikerne da Econa hadde rapportert for få medlemmer. For 2017 er Norsk Sjøoffisersforbund tatt med i tallene for LO, og SSBs tall for frittstående organisasjoner er revidert for å unngå dobbelttelling. Fra og med 2016 brukes SSBs tall for yrkesaktive medlemmer som utgangspunkt for beregningen av antall yrkesaktive medlemmer i frittstående forbund. Tall er estimert for frittstående forbund som ikke har oppgitt antall yrkesaktive medlemmer. For 2018 mangler en del mindre frittstående forbund i SSBs tall og dermed også i totaltallet for medlemmer (summen for alle organisasjonene). Et estimat er at antall medlemmer underdrives med 6000–7000 medlemmer i SSB-tallene. Vi har korrigert tall for frittstående forbund ved å legge til 6500 medlemmer. Tall for totalt antall organiserte arbeidstakere er korrigert tilsvarende. Vi har også korrigert tallene for yrkesaktive medlemmer for manglende opplysninger. Fra og med 2020 mangler tall for Den norske jordmorforening. Tall for 2019 er lagt til grunn.

2.2 Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden

Organisasjonsgrad uttrykker forholdet mellom antall organiserte og antall organiserbare. På arbeidstakersiden vil dette si forholdet mellom antall organiserte lønnstakere og antall yrkesaktive lønnstakere. For å beskrive den norske organisasjonsgraden over tid og for å sammenligne Norge med andre land benyttes medlemstall fra arbeidstakerorganisasjonene. Det er også denne typen data som legges til grunn for å følge med på hvordan medlemstallet i de ulike hovedorganisasjonene utvikler seg over tid, mens andre datakilder må benyttes hvis man ønsker å beskrive organisasjonsgraden etter kjønn, alder, bransje eller andre variabler.

Organisasjonsgraden i Norge siden 1972 er framstilt i figur 2.1. Utviklingen viser for det første en i hovedsak stabil organisasjonsgrad i denne perioden. Den var på sitt høyeste på 1980- og begynnelsen av 1990-tallet. Deretter var det et fall, men med en ganske stabil utvikling fra 2007 og fram til 2022. I disse årene har organisasjonsgraden ligget stabilt på omkring 50 prosent, med en liten oppgang fra 2019 til 2020. I 2022 er organisasjonsgraden beregnet til 50 prosent.¹

Figur 2.1 Organisasjonsgraden i Norge etter hovedorganisasjon, 1972–2022. Prosent.



Det er et brudd i tidsserien fra og med 2000. Tallene for frittstående organisasjoner er estimert for perioden fram til og med 2015 med unntak av at vi innhenter tall fra NITO direkte. Fra og med 2016 er tallene for frittstående organisasjoner basert på innrapportering til SSB. Antall lønnstakere er basert på årsgjennomsnitt i AKU. Se fotnote 1 for mer informasjon om tallene.

¹ Det er et brudd i dataene i 2000, da en ny beregningsmetode for antall yrkesaktive medlemmer i arbeidstakerorganisasjonene ble innført (se avsnitt 2.1). Det er videre et brudd i 2021 da SSB gjorde vesentlige endringer i AKU. Disse ga et høyere anslag for antall sysselsatte samtidig som flere av de sysselsatte ble definert som lønnstakere og færre som selvstendig næringsdrivende. Uten dette bruddet ville antakelig organisasjonsgraden for 2021 vært noenlunde den samme som i 2020. SSB har ikke justert AKU-tall tilbake i tid for antall lønnstakere, og vi har dermed ikke mulighet til å korrigere tidsserien for bruddet.

Figur 2.1 viser en betydelig forskyvning av andelen organiserte mellom hovedorganisasjonene over tid. På begynnelsen av 1970-tallet dominerte LO, og tre av fire fagorganiserte var medlem av et LO-forbund. I 2012 hadde LO-forbund og forbund utenfor LO like mange medlemmer. I 2022 har LO-forbundene 47 prosent av de organiserte lønnsstakerne.

Tabell 2.2 gir et mer detaljert bilde av utviklingen fra 2001 og framover. Tabellen viser at LO og YS har tapt andeler, mens Akademikerne og Unio har styrket sin posisjon. Det siste tiåret har Unio hatt en ganske stabil andel av lønnsstakerne, mens Akademikerne har vokst. De relative endringene mellom hovedorganisasjonene det siste tiåret er likevel mindre enn det man observerte på 1990-tallet og på begynnelsen av 2000-tallet, se figur 2.1.

Tabell 2.2 Organisasjonsgraden i Norge etter hovedorganisasjon, 2001–2022. Prosent.

	Samlet	LO	YS	Unio	Akademikerne	Frittstående
2001	52	26	7	8	4	6
2002	52	26	7	8	4	6
2003	52	27	7	8	5	4
2004	51	27	7	9	5	4
2005	51	26	7	10	4	4
2006	51	26	7	10	4	4
2007	50	25	7	10	4	4
2008	50	25	7	9	4	4
2009	50	25	7	10	5	4
2010	51	25	7	10	5	4
2011	50	25	7	10	5	4
2012	50	25	7	10	5	4
2013	50	24	7	10	5	4
2014	50	24	6	10	5	4
2015	50	24	6	10	6	4
2016	50	24	6	10	6	4
2017	50	24	6	10	6	4
2018	50	24	6	10	6	4
2019	50	24	6	10	6	4
2020	51	24	6	11	7	4
2021	50	24	6	10	7	4
2022	50	23	6	10	7	4

2.3 Organisasjonsgraden i ulike deler av arbeidsmarkedet

Organisasjonsgraden målt ved spørreundersøkelser

Organisasjonsgraden er med regelmessige mellomrom kartlagt gjennom tilleggsundersøkelser til arbeidskraftundersøkelsene (AKU) og i levekårsundersøkelsene (arbeidsmiljøundersøkelsene, LKU). Disse undersøkelsene har store utvalg og høy kvalitet, men er ikke helt sammenlignbare. Spørreundersøkelser er også beheftet med statistisk usikkerhet.

I AKU er spørsmålene om arbeidstakerorganisering stilt med jevne mellomrom fra 1995 og fram til 2017. I tabell 2.3 viser vi utviklingen over tid etter sektor. Mens organisasjonsgraden i offentlig sektor har vært noenlunde stabil, har det vært en nedgang i organisasjonsgrad i privat sektor. Nedgangen har vært mer markant innen vareproduksjon enn innen tjenesteyting. En viktig forklaring er nedgangen i antall store industriarbeidsplasser. I tillegg kommer at bygg over tid utgjør en større andel av arbeidsplassene innen vareproduksjon. Organisasjonsgraden i bygg er klart lavere enn i industri, og bygg og anlegg er en av bransjene med en klar nedgang i organisasjonsgrad.²

Tabell 2.3 Organisasjonsgraden målt ved AKU. Privat sektor, offentlig sektor og i alt.

	1995	2001	2008	2013	2017
Privat sektor i alt	44	40	38	37	38
Vareproduksjon*	57	54	51	48	49
Tjenesteyting	36	33	33	33	34
Offentlig sektor i alt	80	81	80	79	80
Kommunal sektor	78	80	79	77	77
Statlig sektor	85	83	82	84	85
I alt	57	55	53	52	52
N	10 971	10 183	8164	8119	8487

Kilde: Tilleggsundersøkelser til AKU/Fafo. Fra og med 2008 går spørsmålene kun til seks åttendedeler av AKU-utvalget. De som er i sitt første eller siste intervju, får ikke tilleggsspørsmålene.

• Unntatt primærnæringene.

LKU gir en noe høyere organisasjonsgrad enn AKU, særlig for privat sektor. En mulig forklaring er at LKU i litt mindre grad enn AKU fanger opp arbeidstakere med små stillinger og/eller løs tilknytning til arbeidsmarkedet. LKU viser en ganske stabil organisasjonsgrad fra 2006 til 2022, men med en liten nedgang fra 2006 til 2016. Det er ingen endring fra 2019 til 2022.

² I Fafo-notat 2018:20 (Nergaard, 2018) beskrives vi hvordan organisasjonsgraden varierer etter kjønn, alder, utdanning, arbeidstid, faste/midlertidige ansettelser og små og store bedrifter basert på AKU 2017.

Tabell 2.4 Organisasjonsgraden målt ved levekårsundersøkelsene (LKU). Privat sektor, offentlig sektor og i alt.

	2006	2009	2013	2016	2019	2022
Privat sektor i alt	42	42	41	41	43	43
Vareproduksjon*	54	50	52	52	51	50
Tjenesteyting	37	38	37	37	40	40
Offentlig sektor i alt	83	82	81	82	83	83
Kommunal sektor	82	80	78	80	81	-
Statlig sektor	85	84	84	85	87	-
I alt	57	56	56	55	57	56
N	4607	8549	7815	7775	8002	14 668

* Unntatt primærnæringene. Vi ser bort fra vet-ikke-gruppen.

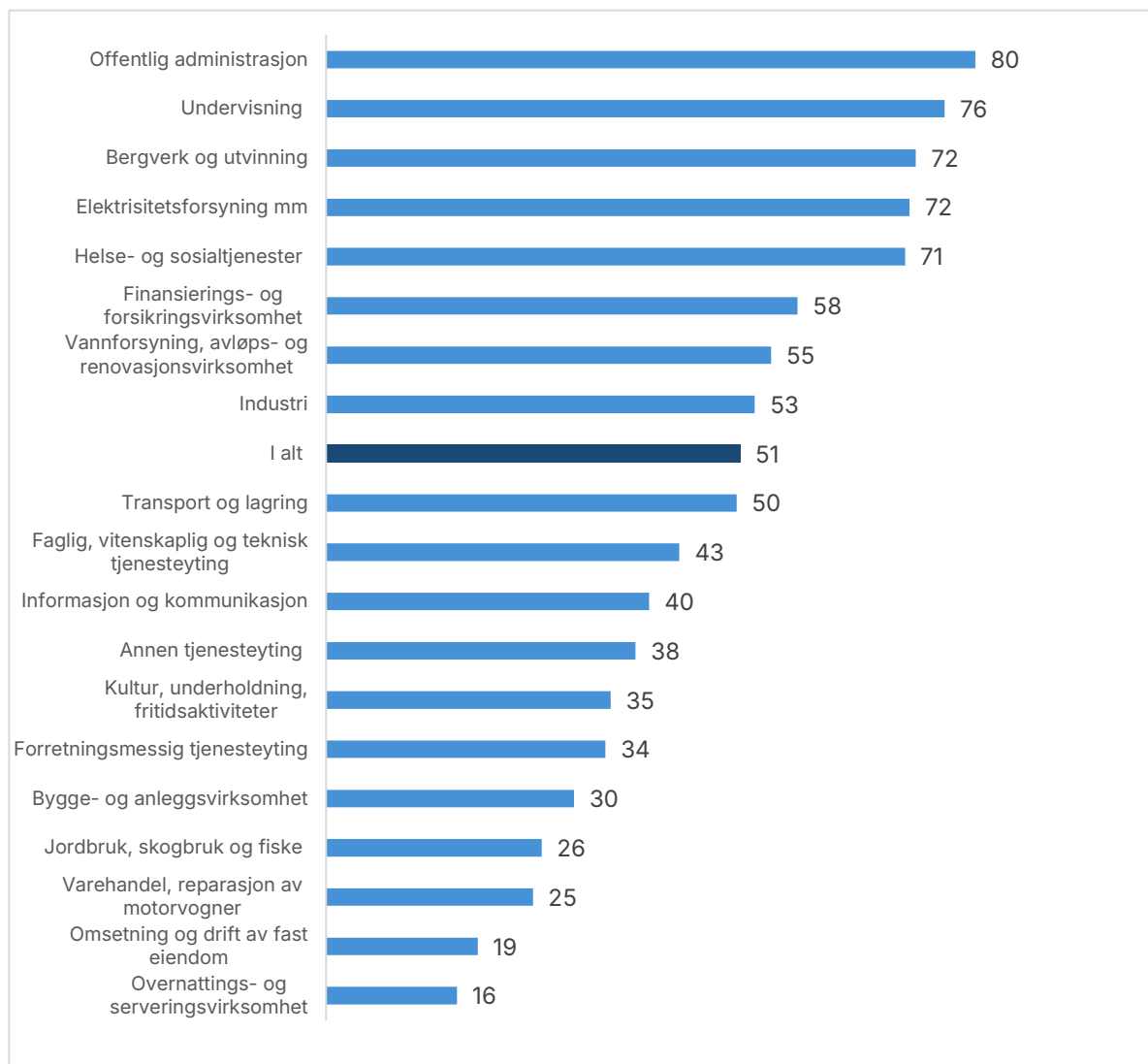
Organisasjonsgraden med utgangspunkt i registerdata

En annen kilde som kan benyttes for å beskrive organisasjonsgraden, er registerbaserte data. Fagorganiserte arbeidstakere får skattefradrag for kontingenten. Det finnes dermed opplysninger om slike fradrag i skattedataene. Slike data kan kobles med registeropplysninger om sysselsatte. Dette kjennetegnet viser bare hvorvidt vedkommende arbeidstakere har vært medlem i løpet av året, ikke om medlemskapet er aktivt ved årets utløp eller på det tidspunktet vi har opplysninger om arbeidsforholdet. Vi vet heller ikke hvor arbeidstakeren er organisert, kun om vedkommende er oppført med kontingentfradrag eller ikke.³

Nedenfor ser vi på tall for hvordan organisasjonsgraden, målt ved registerdata, fordeler seg langs de viktigste kjennetegnene ved arbeidstakerne og virksomhetene. Figur 2.2 viser organisasjonsgraden etter næring med utgangspunkt i registerdata per 2022. Samlet organisasjonsgrad, målt ved dette målet, er 51 prosent. Organisasjonsgraden er høyest i offentlig administrasjon og lavest innen overnatting og servering og omsetning og drift av fast eiendom.

³ Se Nergaard (2022) for en nærmere beskrivelse av hvordan den registerbaserte statistikken benyttes for å beregne organisasjonsgraden.

Figur 2.2 Organisasjonsgrad etter næring 2022. Bosatte lønnstakere i hovedarbeidsforhold. Prosent.



Beregnet med utgangspunkt i lønnstakere i SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk (november 2022) og skattefradrag per 2022.

Vi ser også på hvordan organisasjonsgraden varierer etter kjennetegn ved arbeidstaker og virksomhet. Tabell 2.5 viser at organisasjonsgraden øker med alder. Men vi ser at også at yngre voksne, alderskategorien 30–34 år, har en organisasjonsgrad som samsvarer med gjennomsnittet for sektoren. I privat sektor er organisasjonsgraden høyest blant lønnstakere på 55 år og mer. Samlet sett er organisasjonsgraden høyere blant kvinner enn blant menn. Forskjellene er langt mindre når vi sammenligner kvinner og menn i samme sektor, og i privat sektor har kvinner og menn samme organisasjonsgrad. Arbeidstakere med lengre utdanning på høyere nivå, mastergrad eller mer, er oftest organisert, mens organisasjonsgraden er lavest blant de som kun har grunnskole. I sistnevnte gruppe ville organisasjonsgraden vært høyere om vi hadde sett bort fra de som fortsatt er i utdanning, siden elever i videregående opplæring med ekstrajobb havner i gruppen arbeidstakere med grunnskole som sin høyeste fullførte utdanning.

Registertall er velegnet til å vise organisasjonsgraden blant arbeidstakere med innvandringsbakgrunn. Denne gruppen er ofte underrepresentert i spørreundersøkelser, men

bosatte innvandrere omfattes av registerstatistikken. Vi har her sett på botid i Norge. Innvandrere har lavere organisasjonsgrad enn arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. Forskjellene gjelder særlig innvandrere med kort botid. Innvandrere med ti års botid og mer skiller seg ikke vesentlig ut fra gjennomsnittet i det norske arbeidsmarkedet. Dataene viser også at organisasjonsgraden varierer etter avtalt arbeidstid. Det er særlig arbeidstakere med under 20 timer avtalt arbeidstid per uke som skiller seg ut ved lavere sannsynlighet for å være organisert.

I privat sektor er det stor forskjell i organisasjonsgrad etter virksomhetens størrelse. Organisasjonsgraden varierer fra 19 prosent i virksomheter med under ti ansatte til 65 prosent hvis virksomheten har 500 ansatte eller mer. I offentlig sektor har antall ansatte i virksomheten ingen effekt på organisasjonsgrad.

Vi har også sett organisasjonsgraden blant arbeidstakere på arbeidsplasser med tariffavtale. I privat sektor er 59 prosent av arbeidstakerne i virksomheter som omfattes av tariffavtale, organisert.

Tabell 2.5 Organisasjonsgrad etter ulike kjennetegn ved arbeidstaker og virksomhet 2022. Bosatte lønnsøkere, hovedarbeidsforhold. Prosent.

	Alle	Privat	Offentlig
I alt	51	37	78
Alder			
Under 20 år	6	6	6
20 til 24 år	31	26	45
25 til 29 år	49	38	75
30 til 34 år	54	41	82
35 til 39 år	54	40	84
40 til 44 år	55	40	85
45 til 49 år	57	40	86
50 til 54 år	58	42	86
55 til 59 år	61	45	86
60 til 64 år	62	47	86
65 til 69 år	43	31	62
Kjønn			
Kvinner	58	37	80
Menn	44	37	74
Utdanningsnivå			
Grunnskole	32	27	57
Videregående opplæring	48	40	73

	Alle	Privat	Offentlig
Universitet og høyskole, lavere nivå	61	40	84
Universitet og høyskole, høyere nivå	71	57	87
Ikke oppgitt / ukjent	15	12	42
Innvandringsstatus/botid			
Alle innvandrere	38	27	69
Inntil 2 års botid	6	5	20
3 til 4 års botid	20	16	43
5 til 9 års botid	32	25	59
10 til 19 års botid	42	32	73
Botid 20 år og mer	56	40	81
Ikke innvandrere	54	40	80
Avtalt arbeidstid			
under 10 timer	21	14	40
10 til 19 timer	36	23	58
20 til 29 timer	55	35	74
30 timer og mer	55	41	85
Virksomhetenes størrelse			
1 til 9 ansatte	24	20	80
10 til 19 ansatte	36	27	78
20 til 49 ansatte	49	35	77
50 til 99 ansatte	58	42	78
100 til 199 ansatte	61	48	77
200 til 499 ansatte	65	56	79
500 ansatte og mer	72	64	79
Tariffavtale i virksomheten			
I virksomhet med tariffavtale	68	58	78
I virksomhet uten tariffavtale	19	19	-
Antall personer	2 661 000	1 780 000	882 000

Beregnet med utgangspunkt i lønnstakere i SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk (november 2022) og skattefradrag per 2022.

3 Arbeidsgiversidens organisering

3.1 Antall medlemmer i arbeidsgiverorganisasjonene

På arbeidsgiversiden oppgis medlemstall både i form av antall virksomheter som er medlemmer, og antall sysselsatte i de tilsluttede virksomhetene (tabell 3.1a og b). Arbeidsgiverorganisasjonenes størrelse måles vanligvis ved antall sysselsatte i medlemsbedriftene. NHO er den største arbeidsgiverorganisasjonen målt ved sysselsetting. Den nest største er KS, fulgt av Virke og Spekter.

Hvis vi derimot ser på medlemstall i form av antall virksomheter, blir bildet et annet. NHO og Virke, som organiserer virksomheter i tradisjonell privat sektor, har mange medlemmer, mens KS og Spekter har få. Dette betyr at den gjennomsnittlige virksomheten i KS og Spekter har mange ansatte. I statlig sektor er det Kommunal- og distriktsdepartementet som har arbeidsgiverfunksjonen.

Det er et klart brudd i tallrekken for antall sysselsatte i arbeidsgiverorganiserte virksomheter i 2015.⁴ Dette skyldes en teknisk endring i hvordan tall innhentes, og angår særlig NHO. Tallene for NHO er for høye for 2015–2017. Fra og med 2020 omfatter tallene for Virke også medlemmer i Samfo som gikk inn i Virke fra og med 2020. Veksten i antall sysselsatte i Virkes medlemsbedrifter fra 2019 til 2020 er likevel høyere enn tilveksten fra Samfo.

Tabell 3.1a Medlemstall i arbeidsgiverorganisasjoner 2004–2022. Tall per 31.12. Medlemsbedrifter.

	NHO	KS	Virke	Spekter	Finans Norge	Norges Rederiforbund	Øvrige	I alt
2004	16 206	873	10 420	177	165	159	11 357	39 357
2005	16 106	886	11 013	185	166	158	11 283	39 797
2006	16 628	896	11 821	186	243	160	14 473	44 407
2007	17 084	914	12 261	183	246	163	14 727	45 578
2008	18 706	939	12 657	186	244	163	14 859	47 754
2009	19 599	969	14 085	189	247	159	14 852	50 100
2010	19 863	953	14 599	193	261	160	14 882	50 911
2011	20 440	959	15 643	207	264	159	14 558	52 230
2012	21 211	953	16 485	219	271	159	14 390	53 688

⁴ NHO har tidligere hentet ut tall for antall ansatte i medlemsbedriftene fra arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Fra og med 2015 kommer disse tallene fra a-ordningen gjennom et direkte uttak. På grunn av oppbyggingen av a-ordningen, som omfatter alle som får utbetalt lønn eller honorar, vil flere arbeidsforhold komme med, inkludert typer arbeidsforhold som ikke regnes med i den bearbejdede sysselsettingsstatistikken. Økningen med 65 000 sysselsatte i NHO-bedriftene gjenspeiler dermed ikke faktisk vekst. NHO opplyser at antall årsverk i NHO-bedriftene har økt med om lag 2500 fra 2014 til 2016. Vi har ikke full oversikt over hvilke kilder de andre arbeidsgiverorganisasjonene henter sine tall fra, men mye tyder på at bruddet i tallserien fra og med 2015 først og fremst har fått utslag for NHO. Tallet for antall sysselsatte i NHOs medlemsbedrifter for 2019 ser likevel ut til å ligge noe høyt, jf. at antall medlemsbedrifter er lavere i 2019 enn i 2020, mens antall sysselsatte er høyere i 2019 enn i 2020.

	NHO	KS	Virke	Spekter	Finans Norge	Norges Rederiforbund	Øvrige	I alt
2013	21 713	953	17 334	206	276	150	13 634	54 266
2014	22 552	449	19 318	209	279	143	13 653	56 603
2015	24 035	446	20 402	212	287	143	13 604	59 129
2016	24 730	446	20 537	226	283	138	13 491	59 851
2017	25 766	800	21 122	240	275	133	13 315	61 651
2018	26 265	636	21 923	245	246	130	12 355	61 800
2019	27 620	439	22 328	263	244	131	12 509	63 534
2020	28 972	367	24 009	248	257	128	11 969	65 950
2021	29 456	366	24 685	262	309	125	11 854	67 057
2022	31299	366	25034	268	335	132	12000	69434

Tabell 3.1b Medlemstall i arbeidsgiverorganisasjoner 2004–2022. Tall per 31.12. Sysselsatte i medlemsbedriftene.

	NHO *	KS **	Virke ***	Spekter	Finans Norge	Norges Rederiforbund #	Øvrige ##	I alt
2004	492 420	360 314	136 481	164 900	35 755	38 150	101 150	1 329 170
2005	490 355	366 378	142 953	165 100	35 046	37 065	109 431	1 346 328
2006	480 356	406 663	152 486	165 300	35 732	38 500	112 903	1 391 940
2007	500 405	418 086	159 928	172 181	37 393	39 000	130 615	1 457 608
2008	534 884	430 659	173 495	175 345	37 749	40 000	137 272	1 529 404
2009	548 837	440 890	183 533	174 892	38 323	45 000	144 070	1 575 545
2010	533 306	444 000	190 350	177 552	38 740	46 000	143 674	1 573 622
2011	537 783	478 407	204 924	187 222	39 339	45 100	145 360	1 638 135
2012	574 303	466 214	211 247	188 665	39 347	45 100	127 516	1 652 392
2013	620 372	470 781	213 835	200 501	39 019	45 100	127 243	1 716 851
2014	624 584	472 753	220 247	200 822	39 189	45 100	130 315	1 733 010
2015	689 349	459 572	231 445	211 300	39 420	41 870	137 535	1 810 491
2016	690 685	470 622	226 753	215 170	36 465	38 170	131 051	1 808 676
2017	706 580	474 500	236 435	216 400	36 382	38 770	142 783	1 851 850
2018	656 000	477 000	243 396	215 500	40 000	20 000	157 199	1 809 095
2019	674 411	478 800	254 491	220 275	40 000	21 000	148 250	1 837 227
2020	661 268	478 764	302 872	220 500	37 047	21 000	143 145	1 864 596
2021	668 151	489 188	303 396	238 000	37 211	18 229	146 469	1 900 644
2022	710 982	507 726	307 412	232 000	37 183	16 475	149 681	1 96 1459

Kilde: SSB, Arbeidsgiversamanslutningar. Medlemer i arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonar. Kommunal- og moderniseringsdepartementet, som ivaretar statens arbeidsgiverfunksjon, regnes ikke som en arbeidsgiverorganisasjon i denne typen rapportering. Statens ansatte omfattes dermed ikke av totalen i SSBs oversikt.

• Veksten i antall sysselsatte i NHO-bedriftene fra 2014 til 2015 skyldes delvis at opplysningene fra og med 2015 hentes fra a-ordningen. Her fanges også svært små/kortvarige arbeidsforhold opp. NHO opplyser at antall årsverk har økt med 2500 fra 2014 til 2016, noe som tyder på at tallene for ansatte i medlemsbedriftene ikke ligger vesentlig høyere i 2015 og 2016 enn i 2014. Med unntak av 2018 gjengir vi de tallene som er gitt til SSB. Ett unntak er at vi har justert tallet skjønnsmessig siden det er en feilrapportering for en av landsforeningene i 2015 (NHO Mat og Drikke). For 2018 benyttes det tallet som NHO har oppgitt til TBU. I beregninger av organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden justeres NHOs tall skjønnsmessig.

** KS oppgir langt færre arbeidstakere i 2017 enn året før. Antakelig skyldes dette at Oslo kommune ikke er tatt med i rapporteringen for 2017. Dette korrigeres ved at vi benytter gjennomsnittstallet for 2016 og 2018.

*** Tallene for Virke for 2018 (oppgitt til SSB) er korrigert med utgangspunkt i oppdatert informasjon fra Virke. Fra og med 2020 er Samfo del av Virke.

Tallene for Norges Rederiforbund inkluderer utenlandske arbeidstakere som ikke er bosatt i Norge (til og med 2017). Fra og med 2018 er denne gruppen ikke tatt med i rapporten til SSB.

Vi har estimert tall for enkelte mindre arbeidsgiverorganisasjoner som ikke har gitt opplysninger til SSB. Hvem dette er, varierer fra år til år, men det gjelder flere organisasjoner i 2018 sammenlignet med tidligere år. Tallene er kun estimert for antall sysselsatte, og tallet for antall medlemsbedrifter underdrives derfor med 800–1000 for 2018–2021. I 2016 skjer det også en endring i rapporteringen fra Arbeidssamvirkenes Landsforening (Asvl) som innebærer at færre ansatte rapporteres inn. For 2017 rapporterer Asvl igjen alle sysselsatte.

3.2 Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden

Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden angis vanligvis kun for privat sektor og med utgangspunkt i antall sysselsatte i de organiserte virksomhetene. Privat sektor defineres som å omfatte alle lønnstakere utenom statlig og kommunal forvaltning og helseforetak. Det vil si at helt eller delvis offentlig eide selskaper inngår i privat sektor. Som det framgår av tabell 3.1a og b og notene, påvirkes tallene av endringen i måten organisasjonene innhenter tall på, og hvilke tall som rapporteres. NHOs tall er derfor justert ned for perioden 2015–2017. Vi har også gjort enkelte andre justeringer av tallene for å beregne arbeidsgiversidens organisasjonsgrad på en mest mulig systematisk måte over tid.⁵ En del arbeidstakere har mer enn ett arbeidsforhold og kan dermed opptre i statistikken flere steder.⁶ Uansett beregningsmetode må vi legge til grunn at anslagene for arbeidsgiversidens organisasjonsgrad vil være mer usikre enn anslagene for organisasjonsgraden blant lønnstakerne, både når det gjelder antall ansatte i organiserte virksomheter, og når det gjelder avgrensningen mellom privat og offentlig sektor.

Organisasjonsgrad

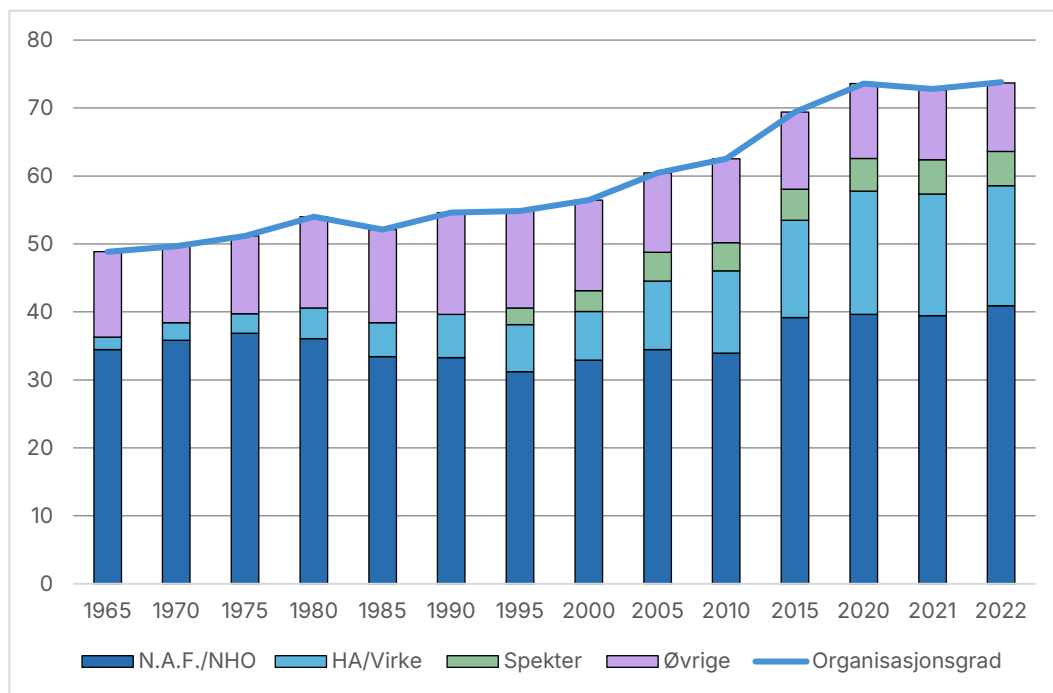
Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad for privat sektor er framstilt i figur 3.1 og tabell 3.2. Over tid har arbeidsgiversidens organisasjonsgrad i privat sektor økt, fra om lag 50 prosent midt på 1980-tallet til 74 prosent i 2022 (figur 3.1). Organisasjonsgraden blant arbeidsgivere i privat sektor har særlig økt over de siste 10–12 årene, med en utflating fra 2020 til 2022. Det har også skjedd forskyvninger mellom arbeidsgiverorganisasjonene. I et langsiktig perspektiv har NHOs dominans blitt svekket. Hvis vi ser på de siste 10–15 årene, har både Virke og NHO styrket sin posisjon, mens andelen

⁵ Det ble i 2021 gjort en større gjennomgang av statistikken over antall sysselsatte i arbeidsgiverorganisasjoner med formål å oppdatere en historisk tidsserie. Som del av dette arbeidet har vi estimert tall for organisasjoner som mangler i statistikken enkelte år. I tilfeller der innrapporterte tall varierer mye uten at dette kan forklares med fusjoner eller annen type vekst, har vi også estimert tall. Revisjonen har først og fremst effekt på tall for årene fra 1980 og framover. Antall lønnstakere er hentet fra nasjonalregnskapet til og med 1999 og etter det fra den registerbaserte sysselsettingsstatistikken.

⁶ Vi har ingen mulighet til å kontrollere og justere for dette. Se Nergaard (2022, kapittel 3) for en mer detaljert redegjørelse av hvordan arbeidsgiversidens organisasjonsgrad over tid er beregnet, og hvilke justeringer som er gjort for å sikre en best mulig tidsserie.

arbeidstakere som er sysselsatt i virksomheter som er medlem av øvrige arbeidsgiverorganisasjoner, har vært noenlunde stabil (tabell 3.2). Tallene påvirkes også av fusjoner. Økningen i Virkes organisasjonsgrad fra 2019 til 2020 kan delvis forklares med at arbeidsgiverorganisasjonen Samfo (for samvirkeforetak) gikk inn i Virke fra 1.1.2020.

Figur 3.1 Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden i Norge etter hovedorganisasjon*, 1965–2022. Privat sektor. Prosent.



Kilde: SSB, Arbeidsgiversamanslutninger. Medlemmer i arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonar, men med enkelte justeringer. *Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.) fram til 31.12.1988, nå NHO. Handelens Arbeidsgiverforening fram til 31.12.1989, nå Virke.

Tabell 3.2 Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad i privat sektor 2006–2022. Tall per 31.12. Antall lønnsstakere er basert på den registerbaserte sysselsettingsstatistikken. Prosent.

	NHO	Virke	Spekter (unntatt helseforetakene)	Andre	Samlet organisasjonsgrad
2006	33	10	4	12	59
2007	32	10	4	12	58
2008	33	11	4	12	60
2009	35	12	4	13	64
2010	34	12	4	12	63
2011	33	13	4	12	62
2012	35	13	4	11	63
2013	38	13	4	11	66
2014	37	13	4	11	66

	NHO	Virke	Spekter (unntatt helseforetakene)	Andre	Samlet organisasjonsgrad
2015	39	14	5	11	69
2016	39	14	5	11	69
2017	39	14	5	11	69
2018	39	14	5	11	69
2019	39	15	5	12	70
2020	40	18	5	11	74
2021	39	18	5	10	73
2022	41	18	5	10	74

4 Tariffavtaledekning

Tariffavtaledekning er på samme måte som organisasjonsgrader et sentralt mål for tilstedeværelsen av kollektive partsforhold i arbeidslivet. I norsk arbeidsliv vil de fleste som dekkes, omfattes av en landsomfattende tariffavtale som dekker en bransje, sektor eller yrkesgruppe. Uorganiserte arbeidstakere på arbeidsplasser med tariffavtale vil også omfattes av tariffavtalenes bestemmelser så langt de er i en stillingskategori som dekkes. Samtidig vil de fleste fagforbund ha medlemmer uten tariffavtale. Omfanget av sistnevnte varierer imidlertid mye, og dette er mest vanlig blant forbund som har medlemmer i privat sektor med høyere utdanning.

4.1 Datakilder og målemetoder

Tariffavtaledekning kan måles både ved registerbasert statistikk, inkludert statistikk fra arbeidsgiverorganisasjonene, og ved spørreundersøkelser som AKU eller LKU. De ulike datakildene bygger på ulike definisjoner av tariffavtaledekning. Ingen av kildene vil gi et fullstendig bilde av tariffdekningen i norsk arbeidsliv. Det er mer krevende å tallfeste tariffavtaledekning enn organisasjonsgrader. Dette gjelder uansett om man benytter spørreundersøkelser eller registerdata.

Den registerbaserte statistikken gir tall for antall ansatte i virksomheter med tariffavtale. I og med at en tariffavtale ikke alltid omfatter alle yrkeskategorier på en arbeidsplass, vil det si at disse tallene også omfatter personer som ikke dekkes av tariffavtalen(e) i virksomheten. Spørreundersøkelsene inneholder informasjon fra arbeidstakerne og skal derfor kun måle de som omfattes av tariffavtalene. Vi vet likevel at spørreundersøkelser tenderer til å overdrive tariffavtaledekningen. En forklaring er at arbeidstakere tror at de dekkes av en tariffavtale selv om dette ikke er tilfelle. Vi viser til Nergaard (2022, kapittel 4.1) for en detaljert drøfting av datakilder og målemetoder.

4.2 Tariffavtaledekning målt ved spørreundersøkelser

I AKU og i LKU er arbeidstakerne spurt om deres lønns- og arbeidsforhold fastsettes ved tariffavtale, ved individuell avtale eller uten avtale. De nyeste tallene for tariffavtaledekning finnes i tabell 4.1 (AKU 2017) og tabell 4.2 (LKU 2019). I LKU 2019 oppgir 55 prosent av lønnstakerne i privat sektor at lønna helt eller delvis fastsettes gjennom tariffavtale. I AKU 2017 var andelen som oppga å være dekket av tariffavtale, 52 prosent. Dette er en nedgang fra 1998 da 63 prosent av lønnstakerne i privat sektor oppga det samme (tabell 4.1).⁷ Det er særlig innen privat vareproduksjon at andelen arbeidstakere med tariffavtale har gått ned fra undersøkelsen i 1998 til 2017. I privat tjenesteyting er det særlig de siste to årene at andelen som oppgir å ha tariffavtale, har gått ned. For offentlig ansatte settes tariffavtaledekningen til 100 prosent, noe som gir en samlet nedgang i tariffavtaledekningen fra 73–74 prosent i perioden 2005–2008 til rundt 70 prosent per 2017.

⁷ Vi ser bort fra vet-ikke-gruppen alle år, det vil si at vi antar at disse fordeler seg forholdsmessig på tariffavtale og individuell lønn.

Tabell 4.1 Tariffavtaledekning etter sektor, over tid. AKU. Prosent.

	1998	2005	2013	2017
Privat sektor	63	59	58	52
Privat vareproduksjon*	71	64	62	56
Privat tjenesteyting	58	56	56	51
Offentlig sektor (settes til 100)	100	100	100	100
Total	77	73	73	69
N (privat sektor)	6000	6911	5015	5301

Her ser vi bort fra vet-ikke-gruppen, det vil si at vi antar at denne gruppen fordeler seg om lag som de øvrige. Se Nergaard 2022 (tabell 4.2) for tall for alle år spørsmålet har vært stilt. *Inkludert primærnæringer

LKU viser mindre nedgang i tariffavtaledekningen over tid (tabell 4.2). Her oppga 54 prosent av lønnstakerne i privat sektor at de var dekket av tariffavtale i 2006, mens andelen var 52 prosent ti år senere. I 2019 var andelen med tariffavtale igjen noe høyere, her oppga 55 prosent av lønnstakerne i privat sektor at de var dekket av tariffavtale. Dette er per 2024 det nyeste tallet for tariffavtaledekning målt ved spørreundersøkelser blant arbeidstakere.

Tabell 4.2 Tariffavtaledekning etter sektor, over tid. LKU. Prosent.

	2006	2009	2013	2016	2019
Privat sektor	54	55	54	52	55
Privat vareproduksjon*	63	60	59	57	60
Privat tjenesteyting	51	53	52	51	53
Offentlig sektor (settes til 100)	100	100	100	100	100
Total	71	71	71	69	71
N (privat sektor)	2826	5227	4739	4804	4906

Her ser vi bort fra vet-ikke-gruppen, det vil si at vi antar at denne gruppen fordeler seg om lag som de øvrige. *Inkludert primærnæringer

4.3 Omfang av tariffavtaler målt ved opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene

Arbeidsgiverorganisasjonene har rapportert inn tall for sysselsetting i medlemsvirksomheter med tariffavtale fra og med 2004 (tabell 4.3). Antall sysselsatte i tariffbundne virksomheter har økt over tid, og dette gjelder for de fleste av arbeidsgiverorganisasjonene. Unntaket er Finans Norge, der nedgangen nok skyldes at antall sysselsatte i bransjen har gått ned. I 2022 er det særlig NHO som har økt sysselsetting i tariffbundne medlemsbedrifter. NHOs tall for 2020 (og 2021) er klart påvirket av at flere bransjer og landsforeninger var sterkt berørt av pandemien, blant annet luftfart og overnatting, servering og reiseliv. Man kan også legge merke til at tallene for enkelte organisasjoner varierer ganske mye over tid. Dette gjelder blant annet for NHO (2016 og 2018), Virke

(2018 og 2021) og Norges Rederiforbund (omlegging av rapporteringen fra og med 2018). Vi viser til notene til tabell 3.1 og 4.3 for nærmere drøfting av hvorfor innrapporterte tall varierer såpass mye.

Tabell 4.3 Antall sysselsatte i arbeidsgiverorganiserte virksomheter med tariffavtale 2004–2022. Opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene.

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022
NHO*	383 375	370 714	386 847	382 107	427 477	467 000	532 266	501 559	486 032	520 418
KS**	360 314	406 663	430 659	444 000	466 214	461 426	430 390	477 000	478 764	507 726
Spekter	164 600	164 900	174 511	176 480	187 396	199 550	214 620	214 800	218 700	230 000
Virke** *	79 500	81 136	88 954	89 991	95 010	90 081	99 490	81 357	121 163	150 551
Finans Norge	35 755	35 732	37 747	36 233	36 978	36 696	34 349	36 400	35 156	34 916
Norges Rederi- for- bund#	33 100	33 500	35 000	43 000	42 200	42 200	35 770	14 935	16 276	13 984
Øvrige	67 218	72 407	79 413	86 352	77 015	84 602	87 414	97 931	74 000	77 000
I alt	1 123 862	1 165 052	1 233 131	1 258 163	1 332 290	1 381 555	1 434 299	1 423 982	1 429 545	1 536 903

Kilde: SSB Medlemer i arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonar. Se note til tabell 3.1 for kommentarer til tallene. For 2018–2022 har vi estimert tall for noen mindre arbeidsgiverorganisasjoner som ikke har oppgitt tall.

*Tallene for NHO er for høye i 2016 til 2018, jf. kommentarer til tabell 3.1.

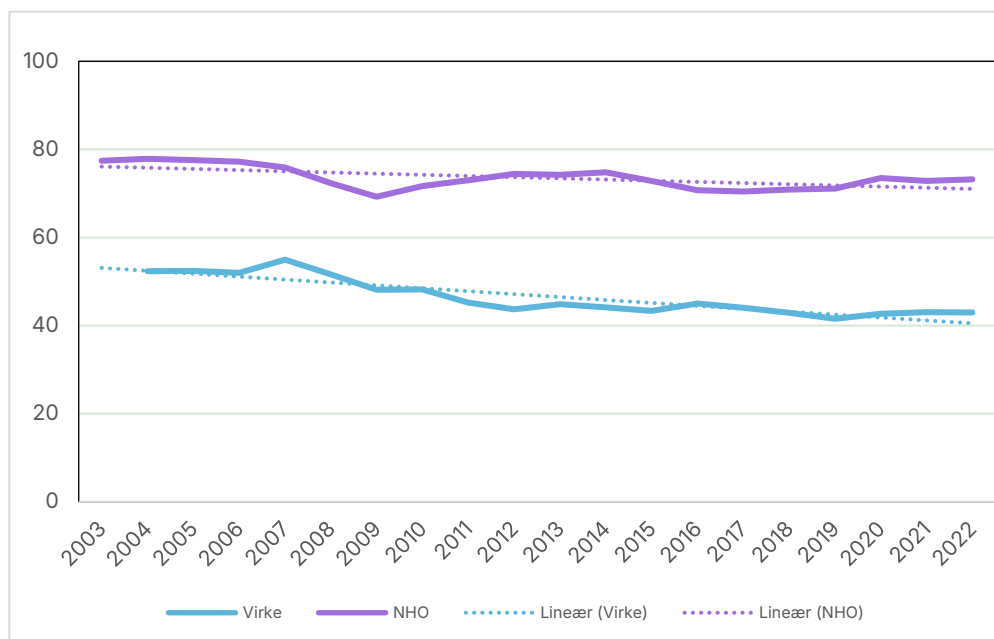
**For KS mangler antakelig Oslo kommune i 2016. Oslo kommune har ca. 50 000 ansatte per 2019.

***Tallene for Virke varierer over tid. Vi har derfor sammenlignet de tallene som HSH/Virke har rapportert, med andre kilder. Tallene i tabell 4.3 er antakelig noe høye i 2004. For perioden fra 2014 til 2021 er avviket mellom våre anslag, blant annet basert på tariffbedrifter i AFP-ordningen og anslag for antall ansatte i tariffområder som ikke omfattes av fellesordningen i privat sektor, og de tallene som Virke oppgir, større. Vi har derfor lagt inn våre anslag for årene fra 2014 og framover i parentes. Mye tyder på at tallet for 2018 er for lavt. Fra og med 2020 omfatter tallene også medlemmene i Samfo (ca. 25 000) som er gått inn i Virke. Veksten fra 2020 til 2021 synes høy, men forklares av Virke ved at organisasjonene har foretatt en større gjennomgang av beregningsmetode.

#Norges Rederiforbund har endret sin rapporteringsrutine fra 2018 og rapporterer nå ikke ansatte i utlandet. Det er ikke oppgitt tall for 2020, og vi har her lagt til grunn gjennomsnittet for 2019 og 2021.

Norske arbeidsgivere tar opp medlemsbedrifter både med og uten tariffavtale. Dette gjelder særlig NHO og Virke og enkelte av de mindre arbeidsgiverorganisasjonene. Figur 4.1 viser utviklingen for tariffavtale blant medlemmer i NHO og Virke over tid. I tillegg til selve tallene er det lagt til en trendlinje som viser utviklingen. I NHO har avtaledelingen ligget stabilt på pluss/minus 75 prosent i hele perioden fra 2003 til i dag, mens mer av medlemsveksten i Virke har skjedd ved at det er blitt flere virksomheter uten tariffavtale. Virke har økt medlemstallet, målt ved sysselsatte i medlemsbedriftene, med 171 000 fra 2004 til 2022, jf. tabell 3.1b. I samme periode har antall ansatte i tariffbundne bedrifter økt med 71 000. Mye tyder imidlertid på at Virke har rapportert inn for få ansatte i tariffbundne bedrifter i deler av perioden. I figur 4.1 har vi revidert Virkes tall skjønnsmessig for årene før 2020. Vi har blant annet lagt til grunn at noen av Virkes tariffbundne medlemsbedrifter ikke har vært tatt med i Virkes rapporteringer til SSB, og skjønnsmessig korrigert for dette.

Figur 4.1 Andel sysselsatte i virksomhet med tariffavtale som andel av alle sysselsatte. NHO og Virke 2004–2022. Prosent.



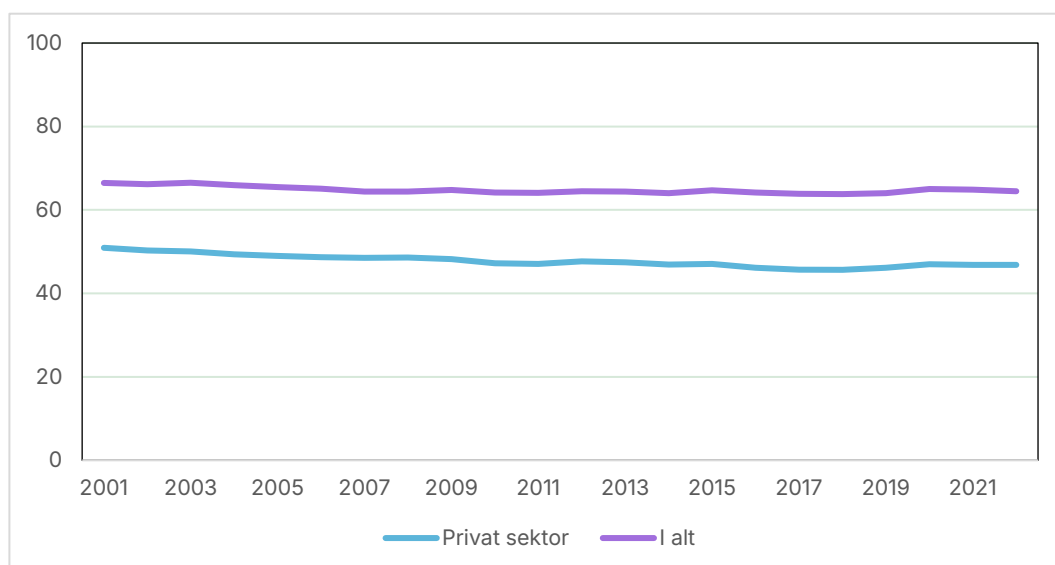
Kilde: SSB Medlemmer i arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonar. Vi har justert enkelte tall skjønsmessig der disse avviker fra året før og etter. For Virke baseres tallene for perioden 2014–2021 på våre anslag, se noten til tabell 4.3. For NHO endres innrapporterte tall skjønsmessig for 2014 til 2018.

4.4 Omfang av tariffavtaler målt ved registerdata

Tariffavtaledekning målt som andel lønnstakere i tariffbundne bedrifter kan også beskrives ved hjelp av registerbasert statistikk.⁸ Vi ser først på utviklingen i tariffavtaledekning over tid. Denne beregningsmetoden viser en nedgang i andelen arbeidstakere som jobber i virksomheter som dekkes av tariffavtale (figur 4.2). Nedgangen er større i privat sektor enn om vi ser på arbeidsmarkedet under ett. Andelen arbeidstakere som befinner seg i tariffbedrifter, har vært stabilt i perioden 2010 til i dag. Denne typen data gir en lavere andel arbeidstakere i tariffbundne virksomheter enn anslagene basert på innrapporteringer fra arbeidsgiverorganisasjonene.

⁸ Vi benytter opplysninger om hvorvidt virksomheten er tilmeldt Fellesordningen for AFP, og supplerer dette med annen informasjon for virksomheter som ikke søker til AFP-ordningen i privat sektor (se Nergaard, 2022, avsnitt 4.1 for en redegjørelse om data og metode).

Figur 4.2 Andel arbeidstakere som arbeider i en virksomhet med tariffavtale 2001–2022. Registerbasert sysselsettingsstatistikk. Privat sektor og i alt. Prosent.



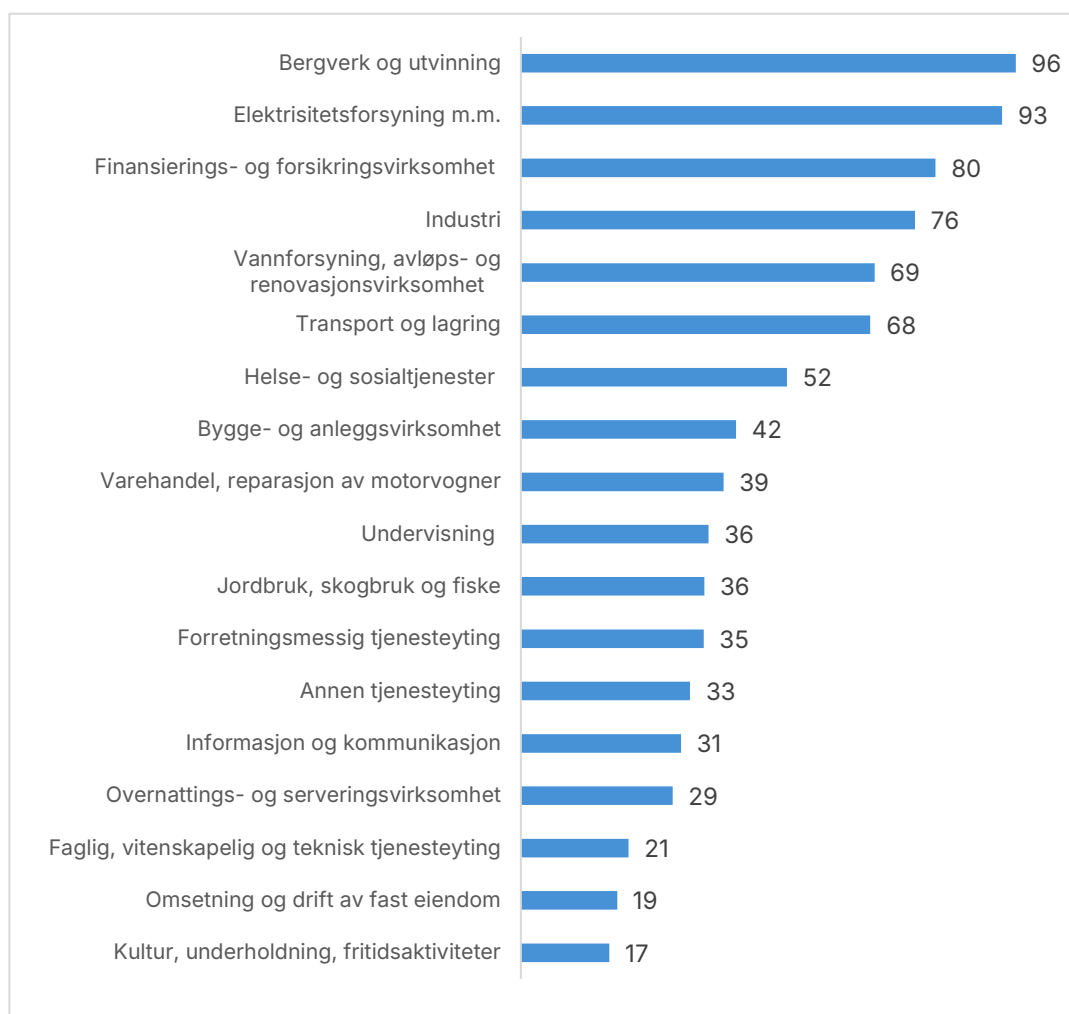
Kilde: SSB Registerbasert sysselsettingsstatistikk. Bosatte lønnstakere i hovedstilling.

Det er betydelige variasjoner i tariffavtaledekningen i privat sektor. Figur 4.3 viser at andelen arbeidstakere i virksomheter med tariffavtale varierer mye mellom ulike bransjer. Innen elektrisitetsforsyning, olje og bergverk, industri og finansierings- og forsikringsvirksomhet arbeider det store flertallet av arbeidstakerne i en virksomhet med tariffavtale. I deler av privat tjenesteyting er bildet det motsatte: Her er flertallet av arbeidstakerne sysselsatt i virksomheter uten tariffavtale. Dette gjelder både bransjer innen privat service som handel, servering og overnatting og for eksempel rådgiving og informasjon og kommunikasjon. Tabell 4.4 viser at større virksomheter i privat sektor i hovedsak har tariffavtale for (deler av) sine ansatte. På små arbeidsplasser er det sjelden tariffavtale.

Tabell 4.4 Andel arbeidstakere som arbeider i en virksomhet med tariffavtale. Registerbasert sysselsettingsstatistikk 2015, 2019 og 2022. Privat sektor inkludert offentlig eide foretak. Prosent.

	2015	2019	2022
1 til 4 ansatte	7	7	7
5 til 9 ansatte	16	17	18
10 til 19 ansatte	29	28	29
20 til 49 ansatte	46	45	44
50 til 99 ansatte	64	62	62
100 til 199 ansatte	74	72	72
200 til 499 ansatte	79	78	78
500 ansatte og mer	90	87	85
I alt	47	46	47
Antall arbeidstakere	1 617 000	1 707 000	1 792 000

Figur 4.3 Andel arbeidstakere i virksomhet med tariffavtale. Registerdata 2022. Privat sektor inkludert offentlig eide foretak. Prosent.



4.5 Allmenngjorte tariffområder

I Norge har man så langt ikke regnet med virksomheter uten tariffavtale, men som omfattes av allmenngjorte tariffbestemmelser, når man beregner den norske tariffavtaledekningen.⁹ Allmenngjøring innebærer at tariffavtalenes minstelønnssetser får et mer omfattende nedslagsfelt. Per 2023 er tariffavtaler allmenngjort innen jordbruk og gartnerier (Overenskomst for jordbruk og gartneri), fiskeindustri (Overenskomst for fiskeindustri), skips- og verftsindustri (deler av Industriooverenskomsten/Verkstedoverenskomsten), byggfagene (Fellesoverenskomsten for byggfagene), elektroinstallasjon (Landsoverenskomsten for elektrofagene), overnatting og servering (Riksavtalen), renhold (Overenskomsten for renholdsbedrifter) og to overenskomster innen transport (turbil og godstransport på vei).

Anslag på antall arbeidstakere som omfattes av allmenngjorte overenskomster, vil måtte bli omtrentlig. Vi har likevel gjort et forsøk basert på følgende forutsetninger:

- Vi tar utgangspunkt i overenskomster som per 2022 er allmenngjort.

⁹ ILO og OECD regner allmenngjorte områder som tariffdekket i sin statistikk, jf. note 9 og 10.

- Næring er avgrenset til overenskomstenes omfangsområde så langt det lar seg gjøre.
- Vi har i tillegg avgrenset nedslagsfeltet til yrker på nivå STYRK 5 til 9 (salg, service, håndverkere, operatører, yrker innen jordbruk og yrker som ikke krever spesielle kvalifikasjoner). Dette er yrker som omfattes av arbeideroverenskomstenes omfangsbestemmelser.
- Vi ser på antall lønnstakere i virksomheter som ikke omfattes av tariffavtale, slik vi har målt dette ved hjelp av opplysninger fra Fellesordningen for AFP (se ovenfor).
- Vi inkluderer bistillinger og ikke-bosatte i den grad de er med i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken.
- Allmenngjorte satser gjelder også innleide arbeidstakere. Disse fanges ikke opp av avgrensningen ovenfor siden vi ikke vet i hvilke bransjer/bedrifter arbeidstakere i bemanningsbransjen, NACE 78.2, utleie av arbeidskraft, jobber. Vi har tatt utgangspunkt i arbeidstakere innen NACE 78.2 og skjønnsmessig kodet yrker etter om disse sannsynligvis tilhører et allmenngjort område eller ikke. Fra 2021 er opplysningene om yrke innen bedrifter i bemanningsbransjen bedre enn tidligere.

En analyse etter disse forutsetningene gir et anslag på at om lag 247 000 arbeidstakere omfattes av allmenngjorte satser i betydningen at de arbeider innenfor et allmenngjort område per 2022 og i en virksomhet uten tariffavtale (tabell 4.5). Man kan anslå at antall arbeidstakere som omfattes av allmenngjorte satser, øker med om lag 23 000 personer når innleide arbeidstakere inkluderes.¹⁰ Dette tallet inkluderer innleide arbeidstakere i relevante yrker uavhengig av om innleie- og/eller utleiebedrift dekkes av tariffavtale eller ikke. Antall arbeidstakere som omfattes av allmenngjøringsvedtak, er størst i byggebransjen og innen overnattings- og serveringsvirksomhet.¹¹ Per 2022 anslår vi at om lag halvparten av alle ikke-bosatte befinner seg i en virksomhet og et yrke som omfattes av allmenngjøring. Det store flertallet av disse er i virksomheter uten tariffavtale.

I de fleste land med allmenngjøring regnes allmenngjorte områder som tariffdekkede. I Norge er dette ikke praksis. Det er likevel relevant å se på hvordan tariffavtaledekningen for arbeidsmarkedet ville blitt påvirket gitt at vi hadde inkludert bransjer med allmenngjøring. I tabell 4.5 ser vi alle lønnstakere i hovedstilling, inkludert ikke-bosatte. I privat sektor anslår vi at tariffavtaledekningen går opp fra 47 til 58 prosent i 2022 hvis vi inkluderer allmenngjorte områder. Her er kun arbeidstakere i arbeideryrker (yrker som omfattes av allmenngjøringen) tatt med. For hele arbeidsmarkedet, offentlig sektor inkludert, anslår vi at 64 prosent av arbeidstakerne befinner seg i en virksomhet med tariffavtale, mens andelen øker til 72 prosent hvis vi inkluderer allmenngjorte områder i privat sektor.

¹⁰ Basert på en gjennomgang av yrkesklassifisering blant arbeidstakere innen utleie av arbeidskraft (NACE 78200).

¹¹ Vi har også inkludert tall for 2019 og 2021, det vil si før og under koronapandemien. Tabellen viser at allmenngjøring omfattet færre arbeidstakere i 2021 enn før og etter pandemien. En god del arbeidstakere på korttidsopphold i Norge befinner seg i virksomheter uten tariffavtale innen allmenngjorte områder. Antallet var klart lavere i 2021 enn i 2019 og 2022.

Tabell 4.5 Andel lønnstakere i virksomhet med tariffavtale. Hovedstillinger, bosatte og ikke bosatte 2019, 2021 og 2022.

	2019	2021	2022
Privat sektor uten allmenngjøring	45	46	47
Privat sektor, inkludert allmenngjorte områder	57	57	58
Privat og offentlig sektor i alt, uten allmenngjøring	63	64	64
Privat og offentlig sektor i alt, inkludert allmenngjorte områder	71	72	72

Kilde: SSB Registerbasert sysselsettingsstatistikk, per 4. kvartal 2019, 2021 og 2022. Kun arbeidstakere i arbeideryrker (STYRK 5 til 9) er inkludert i allmenngjorte områder.

5 Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv

I dette kapittelet presenterer vi tall for organisasjonsgrad og tariffavtaledekning i Norden og internasjonalt. Hva kjennetegner Norge sammenlignet med Norden og i et bredere internasjonalt perspektiv? Hvordan har utviklingen vært over tid, og hva er sammenhengen mellom arbeidstakersidens organisasjonsgrad og tariffavtaledekningen?

5.1 De nordiske organisasjonsgradene

Arbeidstakersiden

Alle de nordiske landene har høy organisasjonsgrad på arbeidstakersiden sammenlignet med resten av verden. Organisasjonsgraden er også høyere på Island og i Danmark, Sverige og Finland enn i Norge. De nyeste tallene viser at organisasjonsgraden er 67 prosent i Danmark (2020) og 69 prosent i Sverige (2022), noe som er 17–20 prosentpoeng høyere enn i Norge. Finland har per 2019 en organisasjonsgrad på 59 prosent ifølge OECD.¹² Island skiller seg ut ved å ha en svært høy organisasjonsgrad, 92 prosent av respondentene i den islandske arbeidskraftundersøkelsen sier at de er organisert per 2022. Den viktigste forskjellen mellom Norge og Danmark, Finland og Sverige er at de tre sistnevnte har såkalte a-kasser (arbeidsledighetskasser) drevet av fagforbundene (Nergaard, 2010; Stokke et al., 2013). Island har på samme måte som Norge en universell statlig arbeidsledighetstrygd. Det er imidlertid andre institusjonelle ordninger på Island som bidrar til den høye organisasjonsgraden.¹³

I alle landene unntatt Island var organisasjonsgraden på arbeidstakersiden høyest på 1990-tallet. Med unntak av Island har de nordiske organisasjonsgradene gått ned over tid. Nedgangen har særlig vært markant i perioden fra 1995 til 2010, se tabell 5.1. For Sverige og Danmark bidro endringer i organiseringen av a-kassene til at denne rekrutteringskanalen for fagforbundene ble svekket (Kjellberg & Ibsen, 2016). Tabell 5.1 viser at det samlede fallet i organisasjonsgrad i Danmark har vært ganske moderat (5 prosentpoeng fra 2005 til 2021), men at «overenskomstbærende forbund», det vil si forbund som er part i landsomfattende tariffavtaler, har hatt en nedgang i den samme perioden på 17 prosentpoeng. Hvis vi kun ser på den sistnevnte typen forbund, nærmer den danske organisasjonsgraden seg 50 prosent.

Finland har i mange år hatt en frittstående a-kasse, og muligheten for å være forsikret her har bidratt til fallende medlemstall i fagforbundene (Böckerman & Uusitalo, 2006;

¹² En studie fra det finske arbeids- og næringsdepartementet anslår imidlertid organisasjonsgraden til å være om lag 55 prosent per 2021 (Ahtiainen, 2023). Arbeidsledige er inkludert i dette anslaget, så oppdaterte OECD-tall vil ligge høyere når disse foreligger. Flere ulike mål peker likevel i retning av at den finske organisasjonsgraden i dag ligger lavere enn i 2019.

¹³ Forhold som trekkes fram, er fortrinnsrett for organiserte (inngår i mange tariffavtaler) og at arbeidsgiver gjennom lov er forpliktet til å trekke fagforeningskontingent. Se Júlíusdóttir (2002), Aðalsteinsson og Guðlaugsson (2019).

Bergholm & Sippola, 2022). Man kan merke seg et markant fall i den finske organisasjonsgraden de siste årene. Den stabiliseringen som observeres i de øvrige nordiske landene, gjelder ikke Finland.

Tabell 5.1 Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden i Norden 1985–2022. Utvalgte år.

	Finland	Danmark	Danmark unntatt alternative *	Norge	Sverige	Island
1985	69	70	69	57	78	
1995	80 (78,5 per 1994)	73	71	56	84	
2005	71 (69 per 2004)	72	68	51	78	84
2010	70 (67,4 per 2009)	67	60	51	71	85
2015	66	67	55	50	69	92
2019	59 (59,4 per 2017)	67	52	50	68	91
2020	-	67	53	51	69	92
2021	- (54,7 per 2021)	-	51	50	70-	92
2022	-	-	-	50	69	92
1985–1995	11	3	2	-6	6	-
1995–2005	-9	-1	-6	-6	-5	-
2005–2010	-1	-4	-7	0	-1	1
2010–2019/2020	-11	-1	-7	0	-2	7
1995–2019/2020	-21	-6	-18	-5	-15	-
Kilder	OECD Tall i parentes er fra Ahtiainen / det finske arbeidsdepartementet	OECD fra 2008 og framover, Faos før det	Faos. Beregnet av Kjellberg 1985–2022	Fafo	Kjellberg	OECD, StatisticssIceland

*Alternative fagforbund er fagforbund som ikke har tariffavtaler eller tillitsvalgte på arbeidsplassen. Kjellberg benytter et annet mål for antall ansatte enn det som ligger til grunn for OECDs tall for Danmark. Forskjellene mellom samlet organisasjonsgrad og organisasjonsgrad eksklusive alternative organisasjoner ville vært 3–4 prosentpoeng mindre hvis samme mål for antall arbeidstakere hadde vært lagt til grunn.

Kilder og definisjoner. Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i Danmark, Finland, Norge og Sverige

Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden

Finland: OECDs database over «trade union density». Anslagene for Finland er basert på registertall over antall medlemmer der antall yrkesaktive lønnstakere estimeres. Tallene i parentes er beregninger foretatt av det finske arbeidsdepartementet og omfatter arbeidsledige medlemmer (Ahtiainen, diverse år).

Danmark: Faos. Ibsen, Due & Madsen (2015): *Fald i organisationsgrad ... igen, igen*. Artikkel på www.faos.dk 17.12.2015. For 1985 (1984) og 1990 (1989). Due & Madsen (2009): *Vigende organisationsgrad*. Notat på www.faos.dk 29.5.2009. Anslagene for Danmark er basert på registertall for medlemmer i fagforbund per 1.1. etterfølgende år (yrkesaktive og arbeidsledige). For 2008 og framover har vi benyttet tall fra OECD. Disse avviker marginalt fra det som Faos tidligere har publisert.

Norge: Fafo. Nergaard 2024 (kapittel 2 i dette notatet); Nergaard & Stokke, 2006; Stokke, 1995. Anslagene er basert på registertall for yrkesaktive medlemmer i fagforbund per 31.12.

Sverige: Kjellberg, A. (2019): *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Kjellberg, A. (2022): *Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning. I Avtalsrörelsen och lönebildningen 2021: Medlingsinstitutets årsrapport 2023* (s. 83–87). Medlingsinstitutet.

Island: AKU-tall fra Statistics Iceland (Hagstofa Íslands) og OECDs database.

Arbeidsgiversiden

Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden, målt som antall sysselsatte i arbeidsgiverorganiserte virksomheter, varierer også mellom de nordiske landene. I alle landene kan man betrakte arbeidsgiversidens organisasjonsgrad som 100 prosent i offentlig sektor, selv om staten som arbeidsgiver har valgt å organisere seg ulikt i landene. I privat sektor varierer derimot organisasjonsgraden betraktelig: fra 52 prosent i Danmark og 59 prosent i Finland til drøye 80 prosent i Sverige (tabell 5.2). Norge og Island befinner seg i en mellomkategori. OECD har også tall for utviklingen i arbeidsgiversidens organisasjonsgrad over tid. For de nordiske landene vises en liten vekst med unntak av Norge, der arbeidsgiversidens organisasjonsgrad har økt klart (jf. figur 3.1 i dette notatet). For Norge og Sverige finnes nyere tall enn 2018. Det nyeste anslaget for Norge er 74 prosent for privat sektor og 83 prosent samlet. For Sverige anslår Kjellberg (2023) en organisasjonsgrad for arbeidsgiversiden per 2022 på 82 prosent for privat sektor og 88 prosent samlet, det vil si det samme som i 2019.

Tabell 5.2 Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden i Norden per 2018. 2019 for Sverige. Prosent.

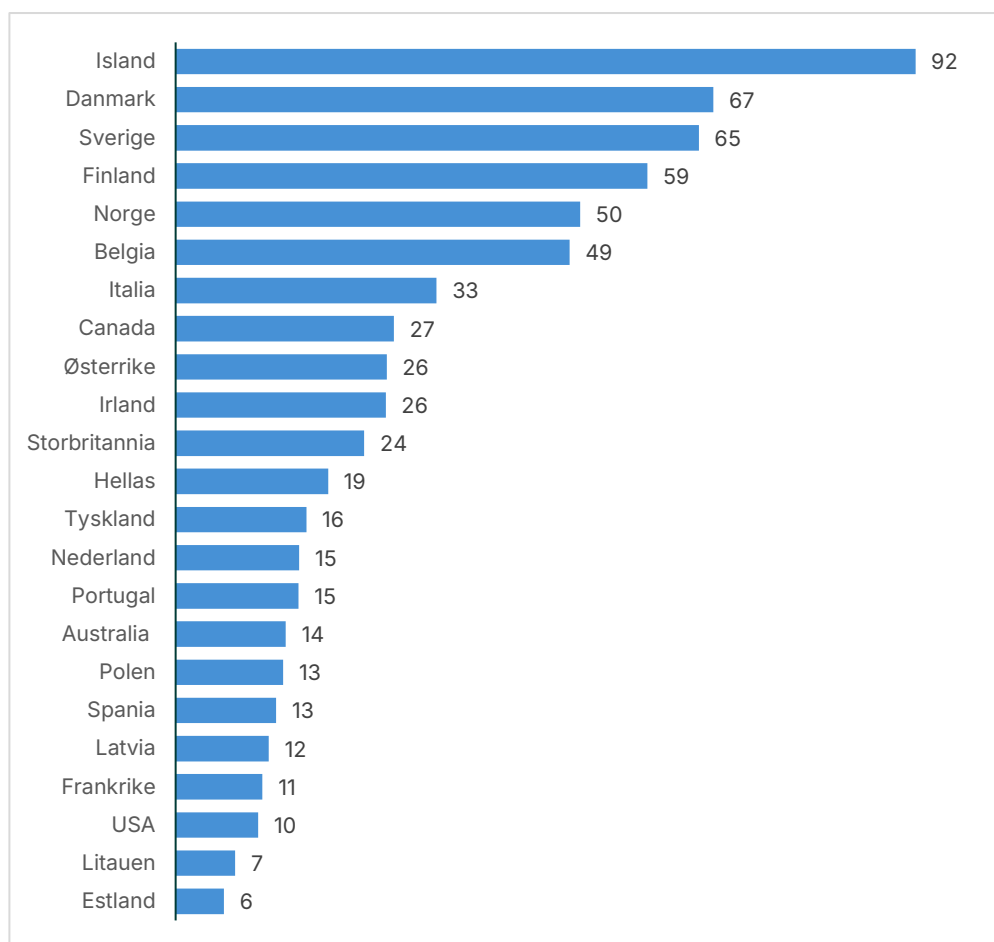
	Norge	Finland	Sverige	Danmark	Island
OECD/AIAS privat sektor	73	59	82	52	70
OECD alle	80	69	88	68	78

Kilde: OECD/AIAS ICTWSS database

5.2 Organisasjonsgraden i et internasjonalt perspektiv

Figur 5.1 viser organisasjonsgraden på arbeidstakersiden slik den er beregnet av OECD. Vi har tatt med et utvalg europeiske land samt Canada, USA og Australia. Det er svært store forskjeller i organisasjonsgrad mellom landene. Island er på topp med 92 prosent, mens Litauen og Estland ligger lavest med henholdsvis 7 og 6 prosent. De nordiske landene skiller seg ut ved sterke fagforeninger målt ved organisasjonsgraden. Norge ligger lavere enn resten av Norden, men er internasjonalt likevel blant landene med høy organisasjonsgrad. Utover Norden er det bare Belgia, som har ordningen med a-kasser, som har en organisasjonsgrad i nærheten av 50 prosent eller mer. Man kan også legge merke til at mange land har en organisasjonsgrad på rundt 20 prosent eller lavere. Dette gjelder blant annet store europeiske land som Tyskland, Spania og Frankrike. Frankrike har under 10 prosent organiserte arbeidstakere. EU-landene i Øst-Europa (Polen og de tre baltiske landene) har alle lav organisasjonsgrad. Det samme gjelder for øvrige EU-land i Øst-Europa som ikke er tatt med her.

Figur 5.1 Arbeidstakersiden, organisasjonsgrad, 2019/2020 (Australia, Latvia og Polen 2018, Portugal, Frankrike og Hellas 2016). Prosent.



Kilde: OECD: Trade Union Density, mars 2024

5.3 Tariffavtaledekningen i Norden

Det er ikke bare organisasjonsgraden som varierer i de nordiske landene. Det er også stor variasjon i andelen arbeidstakere som omfattes av tariffavtale. Tabell 5.3 viser tariffavtaledekningen i Danmark, Finland, Sverige og Norge per i dag (nyeste tall) og over tid. Vi legger nasjonale beregninger til grunn, og man må merke seg at beregningsmetodene varierer. Finland, Danmark og Sverige beregner tariffavtaledekningen med utgangspunkt i registertall. I Norge har vi i hovedsak lagt spørreundersøkelser til grunn.

I Finland og Sverige er tariffavtaledekningen beregnet til i underkant av 90 prosent i alt, med noe lavere tall for privat sektor. For Finland er allmenngjorte bransjer tatt med, siden allmenngjøring er vanlig i Finland. I Norge har vi anslått at i underkant av 70 prosent av lønnstakerne har tariffavtale, mens tallet for Danmark var 82 prosent i 2018.

Det er klare forskjeller i tariffavtaledekning i privat sektor: fra 52 prosent i Norge (surveybasert) til 82 prosent i Sverige. I Danmark anslås tariffavtaledekningen i privat sektor til 73 prosent (2023). De siste anslagene for Finland (2021) er 64 prosent uten allmenngjøring og 83,9 prosent med allmenngjøring.

De registerbaserte tallene fra Danmark, Finland og Sverige tar utgangspunkt i om virksomheten har tariffavtale, ikke om den enkelte arbeidstaker dekkes av denne. I disse

landene er avtaledekningen høy blant funksjonærer i privat sektor. Når den norske tariffavtaledekningen anslås på tilsvarende måte, får vi for 2022 en dekningsgrad på om lag 47 prosent i privat sektor og 64 prosent totalt. Hvis vi tar med allmenngjorte områder, øker tariffavtaledekningen for privat sektor med 11–12 prosentpoeng og 7 prosentpoeng samlet.¹⁴

Tabell 5.3 Tariffavtaledekningen i Norden.

	Danmark*			Finland	
	Privat sektor	I alt		Privat sektor	I alt
1997	76	85			
2003	77	85	2004/05	87	91
2007	73	83	2008	(62,7/82,0)	87,5
2012	74	84			
2015	74	83	2014	(66,2/88,1)	91,9
2018	73	82	2017	(65,2/83,8)	88,8
			2021	(64/83,9)	88,8
Kilde: Dansk Arbejdsgiverforening			Kilde: Ahtiainen, 2016, 2019, 2024. Tall i parentes er inkludert allmenngjorte områder.		
	Norge			Sverige	
	Privat sektor	I alt		Privat sektor	I alt
1998	63	77	1995	90	94
2005	59	73	2005	89	93
2008	59	74	2010	84	89
2014	57	72	2014	85	90
2017	52	69	2017	83	89
Kilde: Fafo. Tall i parentes er inkludert allmenngjorte områder.			2022	82	88
Andel arbeidstakere i virksomhet med tariffavtale					
2001	50	66			
2007	49	64			
2013	47	64			
2018	46	64			
2022	47 (57)	64 (72)			
Kilde: Fafo					

For kilder, se også boks side 40.

*Beregninger fra Faos (se figur 5.1 for kilde) anslår tariffavtaledekningen i privat sektor til å ligge noe lavere enn anslagene fra Dansk Arbejdsgiverforening.

¹⁴ Se tabell 4.6 i dette notatet.

Tariffavtaledekning kilder

Finland: Ahtiainen (2011, 2014, 2019, 2024). Undersøkelser foretatt av det finske arbeids- og næringsdepartementet basert på medlemstall fra partene. Tall oppgis uten og med allmenngjorte tariffavtaler.

Danmark: Due & Madsen (2011). Beregnet med utgangspunkt i tall fra arbeidsgiverorganisasjonene. Tall fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) i *Arbejdsmarkedsrapport* og <https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2018/hoej-overenskomstdaekning-i-danmark/>

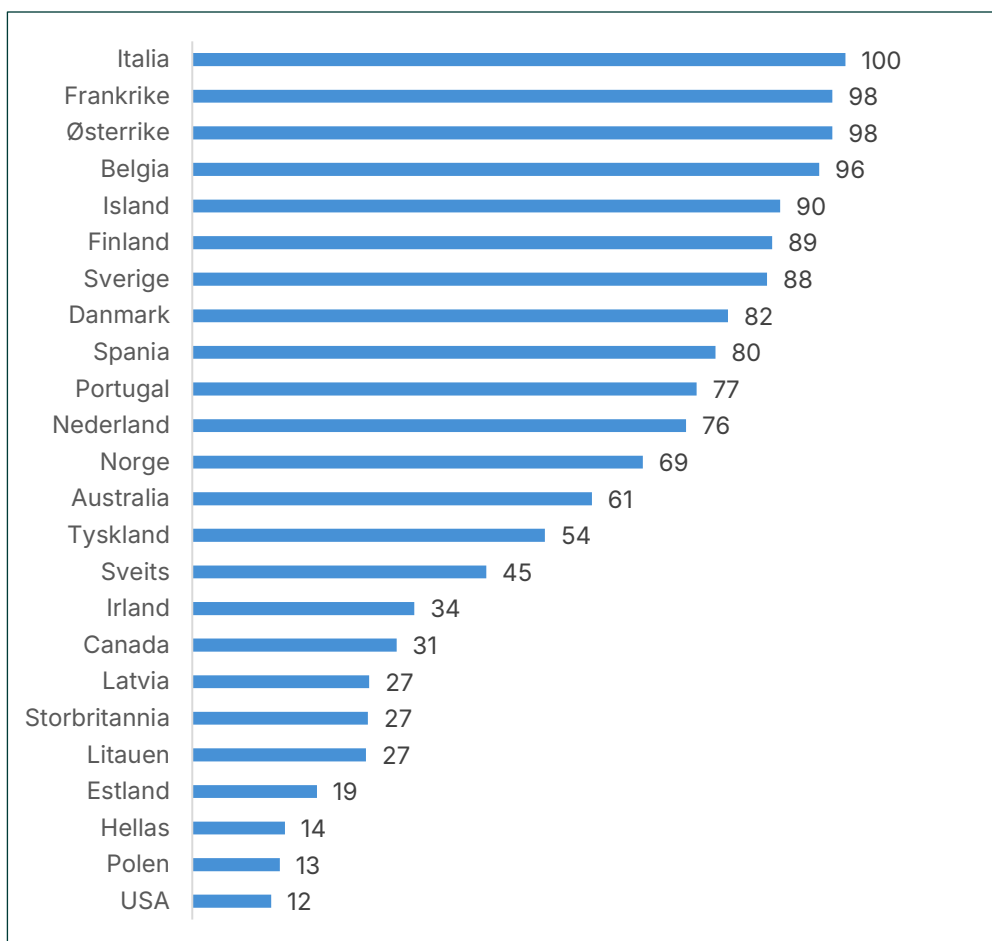
Norge: Nergaard (2024, dette notatet). Spørreundersøkelser (AKU) for andel arbeidstakere som oppgir å være dekket av tariffavtale. Registerbaserte tall for andel arbeidstakere i virksomhet med tariffavtale, jf. figur 4.1 i dette notatet.

Sverige: Anders Kjellberg. Kjellberg (2019) viser til at «kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor har beräknats genom att utgå från antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar och sedan lägga till antalet anställda som omfattas av hängavtal». Fra og med 2022 finnes informasjon om tariffavtaledekning i «lönestrukturstatistiken», jf. Medlingsinstitutet (2024).

5.4 Tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv

Det er store forskjeller mellom land i tariffavtaledekning (figur 5.2). Av de landene som er tatt med i figuren, kommer Italia (100 prosent), Frankrike (98 prosent) og Østerrike (98 prosent) på topp. Man kan merke seg at tallet for Italia tidligere har ligget høyt, men ikke på 100 prosent. Litauen og Estland ligger på bunn med 8 og 6 prosent. Land med en tariffavtaledekning på 85 prosent eller mer er Italia, Frankrike, Østerrike, Belgia, Island, Sverige og Finland. De tre nordiske landene kombinerer alle høy tariffavtaledekning med organisasjonsgrad på arbeidstakersiden, mens Østerrike (26 prosent) og Frankrike (10 prosent) kombinerer lav til middel organisasjonsgrad med svært høy tariffavtaledekning. Det samme gjelder flere land på kontinentet, blant annet Spania, Portugal og Nederland. Forklaringen er at tariffavtalene allmenngjøres i stort omfang, eller at andre institusjonelle ordninger bidrar til høy tariffavtaledekning. I Danmark, Sverige, Finland og Island opprettholdes den høye tariffavtaledekningen av sterke fagforbund og høy organisasjonsgrad både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, og for Finland og Island også av allmenngjøring.

Figur 5.2 Tariffavtaledekning (privat og offentlig sektor). 2018/2019 eller nyeste tall for land som ikke har data per 2018/2019 (Finland, Irland, Hellas og Norge 2017, Canada og USA 2020, Estland, Litauen og Portugal 2021). Prosent.



Kilde: OECD Collective bargaining coverage, april 2024

6 Arbeidskonflikter

6.1 Norge

I Norge forekommer de aller fleste arbeidskonflikter i tilknytning til de årlige lønnsoppgjørene og først og fremst i tilknytning til hovedoppgjør. I 2021 og 2023 har det vært unntak fra dette. I mellomoppgjøret i 2021 gikk Unio til streik i kommunal sektor og helseforetakene i Spekter. I 2023 fikk vi en fire dager lang streik i mellomoppgjøret på NHO-området. I tillegg kommer streiker som iverksettes i forbindelse med krav om opprettelse av tariffavtale. Dette vil i all hovedsak dreie seg om uorganiserte arbeidsgivere, og antallet slike konflikter er lavt og berører få arbeidstakere. Arbeidskonflikter omfatter både streik og lockout, men de aller fleste arbeidsdagene går tapt på grunn av streik. Arbeidskonflikter rapporteres årlig til SSB, og alle konflikter som varer minst én dag, skal telles med.

Arbeidskonflikter i 2022 og 2023

De to største konfliktene i 2022, målt ved tapte arbeidsdager, var lærerstreiken på KS-området og streiken i private barnehager i PBL. Lærerstreiken omfatter Utdanningsforbundet i Unio, Skolenes landsforbund i LO og Norsk Lektorlag i Akademikerne og brøt ut da de tre lærerorganisasjonene sa nei til en meklingskisse som ble akseptert av de fire forhandlings sammenslutningene på KS-området. Uenigheten dreide seg først og fremst om lønn. Noen få medlemmer var tatt ut gjennom sommeren, men streiken ble først trappet opp fra skolestart i august. Streiken ble avsluttet med tvungen lønnsnemnd 27.10.2022. Barnehagestreiken omfattet Fagforbundet i LO, Delta i YS og Utdanningsforbundet i Unio. Arbeidstakerorganisasjonene krevde at virksomhetene skulle tilmeldes Fellesordningen for AFP i privat sektor. Partene ble enige om ny avtale i november 2022 etter en måneds streik. Det var også streiker blant flyteknikere, piloter i SAS i Norge, Sverige og Danmark, arbeidere i elektrokjemisk industri og arbeidstakere i private institusjoner innen barnevernstjenester samt en streik i Nordsjøen som ble stoppet med tvungen lønnsnemnd første dagen. I konflikten mellom Norsk Flyteknikerorganisasjon og NHO Luftfart ble lockout varslet og satt i verk. I konflikten innen elektrokjemisk industri uttalte Norsk Industri at de ville varsle lockout, men konflikten ble løst før lockout ble varslet til Riksmekleren. Fire av konfliktene i 2022 ble avsluttet med tvungen lønnsnemnd. Dette gjaldt streiken blant flyteknikere, Ledernes streik på sokkelen, lærerstreikene og streikene i private barnevernsinstitusjoner i NHO (se Alsos et al., 2023 for nærmere beskrivelse).

Utviklingen i arbeidskonflikter over tid

Tabell 6.1 viser antall konflikter, berørte arbeidstakere og antall arbeidsdager tapt. Antall arbeidskonflikter varierer fra to (2005, 2011) til 36 (1998). Det er også stor variasjon i hvor mange arbeidstakere som berøres. I 2001 var kun 29 personer i streik, mens det var nesten 100 000 arbeidstakere i streik i 2000 da lønnsoppgjøret mellom LO og NHO endte i storkonflikt etter at LO-medlemmene stemte nei i uravstemningen. Tilsvarende spenner antall tapte dager fra 180 (2009) til 500 000–550 000 (1996, 2000, 2010).

Mønsteret med få konflikter og få tapte arbeidsdager i mellomoppgjørene er gjennomgående og synes å ha blitt sterkere de siste 10–15 årene. De to siste mellomoppgjørene utgjør unntak ved et høyere antall tapte arbeidsdager. Flesteparten av de tapte arbeidsdage i 2021 kom som følge av konfliktene i kommunal sektor. Streiken i mellomoppgjøret i 2023 vil også gi et betydelig antall tapte arbeidsdager.

Det har også vært meldt lockout i flere konflikter. I perioden fra 2000 til 2022 er det meldt lockout i elleve konflikter, og lockout ble iverksatt i fire av disse. Flertallet av disse varslene kom i årene fra 2000 til 2006. I tiåret fra 1990 til 1999 ble lockout varslet i tolv konflikter.

De senere årene har det vært flere konflikter knyttet til opprettelse av tariffavtaler, både overfor uorganiserte arbeidsgivere og arbeidsgiverorganisasjoner. De førstnevnte omfatter vanligvis små virksomheter og få arbeidstakere. Slike streiker kan likevel være langvarige. I 2018 førte kravet fra EL og IT Forbundet om tariffavtale i Traftec AS til en streik som løp fra juni 2018 til april 2019. Det er også eksempler på at krav om tariffavtale overfor uorganiserte arbeidsgivere fører til konflikter som omfatter en god del arbeidstakere. NNNs krav om tariffavtale i Norse Production (2017) omfattet om lag 80 arbeidstakere. I 2019 førte kravet om tariffavtale i Foodora også til en streik som etter hvert omfattet i underkant av 200 arbeidstakere. Begge disse streikene varte i overkant av en måned.

Tabell 6.1 Antall arbeidskonflikter, arbeidstakere i konflikt og tapte arbeidsdager. Per år 1990–2022 og per tiår.

	Arbeidskonflikter	Arbeidstakere i konflikt	Tapte arbeidsdager
1990	15	60 674	139 047
1991	4	396	2564
1992	16	38 925	365 319
1993	12	6604	33 832
1994	20	14 735	97 213
1995	11	10 174	50 669
1996	18	53 257	549 842
1997	6	1305	6972
1998	36	26 950	286 407
1999	15	651	7148
2000	29	93 889	496 568
2001	3	29	619
2002	16	9865	150 775
2003	5	95	962
2004	12	9873	141 179

	Arbeidskonflikter	Arbeidstakere i konflikt	Tapte arbeidsdager
2005	2	591	10 998
2006	12	29 109	146 758
2007	4	519	3954
2008	10	12 963	62 568
2009	2	36	180
2010	12	66 938	500 009
2011	2	114	526
2012	11	41 820	360 643
2013	6	1385	10 849
2014	10	8983	148 009
2015	7	831	25 329
2016	14	8858	165 798
2017	10	401	8942
2018	11	3502	24 142
2019	8	1934	21 632
2020	7	9377	135 768
2021	12	23 997	116 250
2022	5	13 861	188 230
Per tiår			
1970–1979	16	6590	64 896
1980–1989	16	27 366	172 393
1990–1999	15	21 367	153 901
2000–2009	10	15 697	101 456
2010–2019	9	13 476	126 578
Siste tiår (2013–2022)	9	7313	84 485

Kilde: SSB Arbeidskonflikter. Konflikter som omfatter flere arbeidstakerorganisasjoner, rapporteres vanligvis som én.

For å se på mønsteret i arbeidskonflikter må man sammenligne lengre perioder for å unngå effekten av at omfanget varierer mye mellom år. Vanligvis ser man på tiår eller på perioder på fire til fem år. Dermed nøytraliseres effekten av enkeltstående konflikter, og det er lettere å sammenligne over tid og mellom land. For Norges vedkommende bør man også sammenligne perioder med like mange hovedoppgjør og mellomoppgjør. Tabell 6.1 viser at gjennomsnittlig antall streiker per år har vært ganske stabilt siden 1970-

tallet, men med en viss nedgang de siste to tiårene. Antall berørte arbeidstakere og antall tapte arbeidsdager var høyest i perioden 1980–1989, noe som i all hovedsak kan tilskrives én konflikt: stor-lockouten i 1986. Men 1970-tallet var fredelig sammenlignet med tiårene fra 1980 og fram til i dag. Streikene i offentlig sektor (2010 og 2012) har bidratt til et ganske høyt antall tapte arbeidsdager for perioden 2010 til 2019. Hovedoppgjøret i 2018, som ble gjennomført som et samordnet oppgjør i privat sektor, var imidlertid det fredeligste hovedoppgjøret siden tidlig på 1970-tallet. Mellomoppgjøret i 2021 pekte seg ut ved å ha langt flere tapte arbeidsdager på grunn av streik enn gjennomsnittet for mellomoppgjør i senere tid. Det samme vil gjelde mellomoppgjøret i 2023.

6.2 Internasjonal sammenligning

Det er en rekke utfordringer med internasjonale sammenligninger, blant annet når det gjelder telling av antall arbeidskonflikter og antall arbeidsdager som går tapt.¹⁵ Den mest omfattende datakilden for arbeidskonflikter i en internasjonal sammenheng er ILOs statistikk. I de senere årene har dessuten European Foundation (Eurofound) publisert opplysninger om omfanget av arbeidskonflikter i EU/Norge. ETUI (The European Trade Union Institute) har også utarbeidet tall for arbeidskonflikter for perioden 2000–2019 (ETUI, udatert; Vandaele, 2016).

Antall arbeidskonflikter i de nordiske landene

Vi ser først på antall arbeidskonflikter. Sammenligningen er begrenset til Norden. De nordiske landene har sammenlignbare forhandlingssystemer, der landsdekkende avtaler dominerer. Tabell 6.2 viser at det til tross for dette er klare forskjeller mellom landene, også over tid. Finland og Danmark har flere arbeidskonflikter enn Sverige og Norge. I Danmark skyldes dette delvis en tradisjon med kortvarige ulovlige konflikter, som synes å være en integrert del av forhandlingssystemet.

De nordiske nabolandene hadde alle en betydelig økning i antall arbeidskonflikter på 1970-tallet og 1980-tallet, noe som antakelig kan knyttes til økte spenninger i arbeidsmarkedet («de radikale 70-åra»). Men økningen i antall konflikter i Danmark på 1990- og 2000-tallet skyldes delvis en omlegging av statistikken fra og med 1996. Før 1996 ble streiker som resulterte i mindre enn 100 tapte arbeidsdager, ikke inkludert i den danske statistikken. Tall fra Dansk Arbejdsgiverforening indikerer imidlertid at antallet korte, tariffstridige streiker holdt seg konstant på rundt 1000 i flere tiår. I Danmark har antallet

¹⁵ Det er store metodiske og metodologiske problemer knyttet til sammenligning av streikeaktivitet på tvers av land. Det er for eksempel ikke vanlig å skille ut i konfliktstatistikken de streikene som gjelder tariffrevisjoner, noe som betyr at vi i begynnelsen må se på det samlede konfliktbildet i landene. Det er i tillegg en rekke aksjonsformer som faller utenfor definisjonen av streik, fordi arbeidet ikke stopper helt opp. Det andre problemet man støter på når man skal sammenligne streikeaktivitet, er ulike lands varierende tilpasning til de internasjonale standardene og definisjonene som er etablert på området. Den mest brukte kilden for streikestatistikk er ILOs statistikk. Statistikken ble opprinnelig publisert i ILOs årbok for arbeidsmarkedsstatistikk. Tidsseriene er nå tilgjengelige i ILOs database for arbeidsmarkedsstatistikk. Der finnes det detaljerte redegjørelser for nasjonale kriterier som avviker fra de internasjonale, og for brudd i tidsseriene (se Aligisakis, 1997 for en oversikt). For perioden 2000–2009 har vi benyttet data fra Eurofound/EIRO. ILO publiserte i 2015 oppdaterte tall (ILO, 2015), inkludert tall for en rekke europeiske land for 2000–2013. De europeiske tallene bygger på data fra ETUI (The European Trade Union Institute). For perioden fra 2010 bruker vi tall fra ETUI, der Kurt Vandaele publiserer tall for arbeidsdager tapt i streik i «Strikes – Map of Europe» <https://www.etui.org/strikes-map> <https://www.etui.org/Services/Strikes-Map-of-Europe> (ETUI udatert, senest oppdatert 5.7.2021).

konflikter falt de senere årene, selv om Danmark har dobbelt så mange konflikter som Finland. Det lave antallet arbeidskonflikter i Sverige de senere årene er også slående.

Tabell 6.2 Antall arbeidskonflikter i de nordiske landene. Siste fem år 1948–2019 beregnet som årlig gjennomsnitt per periode.

	Danmark	Finland	Sverige	Norge
2018	148	128	1	11
2019	150	99	5	8
2020	135	85	0	7
2021	160	50	2	12
2022	93	48	3	5
1948–1959	23	64	25	7
1960–1969	35	73	18	8
1970–1979	159	1420	142	16
1980–1989	234	1360	121	16
1990–1999	576	166	30	14
2000–2009	827	126	11	10
2010–2019	238	118	6	9
Siste tiår (2013–2022)	193	93	5	9

Kilde: De nasjonale statistiske årbøkene / Stokke et al., 2013, oversikter fra de nasjonale statistiske sentralbyråene

Antall tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere

I internasjonale sammenligninger måles omfanget av arbeidskonflikter ved tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere. Det er store forskjeller mellom de europeiske landene i streikeomfang målt ved antall tapte arbeidsdager, og det er vanskelig å knytte dette til noen bestemt forhandlingsmodell. Omfanget av arbeidskonflikter har historisk sett vært høyt i så vel søreuropeiske land (Spania og Italia) som nordiske (Finland og til dels Danmark) og i Storbritannia og Irland. Land som Østerrike og Sveits har svært få streiker av betydning. Over tid har nesten samtlige land hatt en nedgang i antall arbeidsdager tapt ved arbeidskonflikt. For perioden 2000–2009 befinner Norge seg i midtsjiktet av de europeiske landene i tabell 6.3, men ser man på perioden 2010–2019, er det bare Belgia, Frankrike og Finland som har flere tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere enn Norge.

Tabell 6.3 Tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere i gjennomsnitt per tiår. 1981–2019.

	1981–1990	1991–2000	2000–2009	2010–2019
Spania	637	331	153	49
Italia	585	128	88	Ikke data
Finland	373	135	70	59
Irland	325	95	44	16
Storbritannia	292	22	28	18
Danmark	160	167	105	46
Norge	93	94	48	55
Sverige	83	30	20	2
Frankrike	70	66	128	121
Belgia	46	29	70	98
Tyskland	27	9	13	17
Nederland	17	29	8	19
Østerrike	2	4	41	1
Sveits	0	2	4	2
Kilde	ILO	ILO	ETUI	ETUI

Kilde: Stokke et al., 2013. Bygger på ILOs statistikkårbøker (1981–2000), ETUI (2000–2019). Vi har erstattet tall fra Eurofound med tall fra ETUI for perioden 2000–2009 siden dette gir større sammenlignbarhet med den nyeste perioden. Merk at 2000 framkommer i to av kolonnene. Det høye tallet for Østerrike i perioden 2000–2009 bunner i én generalstreik i 2003 som varte én dag, og som omfattet hele arbeidsstyrken.

Vi har også beregnet tall for tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere for Norden med utgangspunkt i statistikk fra de nasjonale statistiske sentralbyråene for perioden fra 2000 og framover. Her har vi lagt antall lønntakere i alderen 15–64 år til grunn for anslaget på relevante arbeidstakere, og anslagene blir litt annerledes enn det som er gjort av Eurofound og ETUI. Det man særlig kan legge merke til, er det lave tallet for tapte arbeidsdager i det svenske arbeidsmarkedet. Danmark skiller seg ut med høye tall for arbeidskonflikter i perioden 2000–2009. Tallene for Danmark viser i tillegg hvordan den sentraliserte lønnsdannelsen i de nordiske landene kan påvirke streikestatistikken. I Danmark står tre konflikter i offentlig sektor (streik i 2008, lockout i 2013 og streik i 2021) for drøye tre fjerdedeler av de tapte arbeidsdagene fra 2000 til i dag. Også i Norge har streiker i offentlig sektor ført til mange tapte arbeidsdager de senere årene. Et grovt overslag viser at konflikten i offentlig sektor står for om lag 64 prosent av tapte arbeidsdager for Norge i årene fra 2010 til 2022.

I alle landene har nedgangen i antall tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere fortsatt. Gjennomsnittlig antall tapte arbeidsdager er lavere i perioden 2010–2020 enn året før i alle de fire landene. Nedgangen er minst for Norge. Tabell 6.4 viser at Finland har hatt

flest tapte arbeidsdager per 1000 lønnstakere det siste tiåret (2013–2022). I Norge ligger gjennomsnittlig antall streikedager per 1000 arbeidstakere litt lavere enn i Danmark og Finland for denne perioden. For slike mål påvirker imidlertid enkeltår og dermed valg av periodisering. I Sverige har antall arbeidsdager tapt på grunn av arbeidskonflikt vært svært lavt det siste tiåret. Sverige har helt siden 1990-tallet skilt seg ut fra de øvrige tre landene ved få streikedager.

Tabell 6.4 Tapte arbeidsdager per 1000 lønnstakere på grunn av arbeidskonflikter. Danmark, Finland, Norge og Sverige. 1981–2022, periodisert.

	Danmark	Finland	Norge	Sverige
1981–1990	160	373	93	83
1991–2000	167	135	94	30
2001–2010	116	72	47	21
2011–2020	45	52	38	2
Siste tiår (2013–2022)	54	90	31	1

*Tall for 1981–2000 er hentet fra tabell 6.3. Tall for perioden fra 2001 og framover er beregnet med utgangspunkt i data fra de enkelte lands statistiske årbøker over tapte arbeidsdager samt tall fra Eurostat LFS over lønnstakere i alderen 15–64 år. En slik beregningsmetode gir et mindre avvik sammenlignet med ETUI sin beregningsmetode (tabell 6.3).

Referanser

- Aðalsteinsson, G. D. & Guðlaugsson, Þ. Ö. (2019). Stéttarfélagsaðild á Íslandi. *Stjórnsmál og Stjórnsvísla*, 15(1), 67–90.
- Ahtiainen, L. (2011). *Työehtosopimusten kattavuus Suomessa vuonna 2008*. Työ ja yrittäjyys. 28/2011. Helsinki: Ministry of Labour.
- Ahtiainen, L. (2014). *Työehtosopimusten kattavuus Suomessa vuonna 2014*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.11/2014.
- Ahtiainen, L. (2019a). *Palkansaajien järjestäytyminen vuonna 2017*. Työ- ja elinkeinoministeriö. julkaisusarja, 2019:10.
- Ahtiainen, L. (2019b). *Työehtosopimusten kattavuus vuosina 2017/2018*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 2019:62.
- Ahtiainen, L. (2023). *Palkansaajien järjestäytyminen vuonna 2021*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:19.
- Ahtiainen, L. (2024). *Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2021/2022*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024:7.
- Aligisakis, M. (1997). Labour disputes in western Europe: Typology and tendencies. *International Labour Review*, 136(1), 73–94.
- Alsos, K., Blinkenberg, B., Nergaard, K. & Seip, Å.A. (2023). *Bruk av tvungen lønnsnemnd 2013–2023* (Fafo-rapport 2023:32). Fafo.
- Alsos, K., Nergaard, K. & Svarstad, E. (2021). *Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler* (Fafo-rapport 2021:07). Fafo.
- Bergholm, T. & Sippola, M. (2022). The Restructuring of Finnish Trade Unions. *Nordic journal of working life studies*, 12(S8). <https://doi.org/10.18291/njwls.129504>
- Böckerman, P. & Uusitalo, R. (2006). Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland. *British Journal of Industrial Relations*, 44(2), 283–303.
- Dansk Arbejdsgiverforening. (2014). *Arbejdsmarkedsrapport 2013* og tidligere utgaver av denne.
- Dansk Arbejdsgiverforening. (2020, 9. december). *Høj overenskomstdækning i Danmark* [Notat].
- Due, J. & Madsen, J. S. (2009, 29. mai). *Vigende organisationsgrad* [Notat]. Faos. https://faos.ku.dk/pdf/artikler/ovrige_artikler/2010/Fortsat_vigende_organisationsgrad_180810.pdf/
- Due, J. & Madsen, J. S. (2011). *LO og fremtiden for den danske model. En vurdering af udfordringer og omverdensbetingelser for LO's udvikling*. Faos.
- ETUI. (udatert). *Strikes - Map of Europe*. <https://www.etui.org/Services/Strikes-Map-of-Europe>
- Ibsen, C. L., Due, J. & Madsen, J. S. (2014, 13. mai). *Fald i organisationsgraden igen*. Faos. https://faos.ku.dk/pdf/artikler/ovrige_artikler/2014/fald_i_organisationsgraden_igen_2.pdf
- Ibsen, C. L., Due, J. & Madsen, J. S. (2015, 17. desember). *Fald i organisationsgrad... igen, igjen*. Faos. https://faos.ku.dk/pdf/temasider/Fald_i_organisationsgrad_igen_igen.pdf/Fald_i_organisationsgrad_igen_igen.pdf
- ILO. (2015). *Background document for the Tripartite Meeting on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), in relation to the right to strike and the modalities and practices of strike action at national level (Geneva, 23–25 February 2015)*. ILO.
- Júlíusdóttir, L. V. (2002). Icelandic Labour Law. *Scandinavian Studies in Law*, 43, 357–374.
- Kjellberg, A. (2015). *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund* (Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility Research Reports 2013:1). Department of Sociology, Lund University.

- Kjellberg, A. (2019). *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund* (Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility Research Reports 2019:1). Department of Sociology, Lund University.
- Kjellberg, A. (2022). Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning. I *Avtals-rörelsen och lönebildningen 2021: Medlingsinstitutets årsrapport 2021* (s. 163–172). Medlingsinstitutet.
- Kjellberg, A., & Ibsen, C. L. (2016). Attacks on union organising: Reversible and irreversible changes to the Ghent systems in Sweden and Denmark. In T. Larsen, & A. Ilsøe (Eds.), *Den danske model set udefra: komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering* (s. 279–302). Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Kjellberg, A. & Nergaard, K. (2022). Union Density in Norway and Sweden: Stability versus Decline. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2022/12. <https://doi.org/10.18291/njwls.131697>
- Medlingsinstitutet. (2024). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2023* (Medlingsinstitutets årsrapport).
- Nergaard, K. (2009). *Hvem har ikke AFP? En analyse med basis i registerbaserte data* (Fafo-notat 2009:20). Fafo.
- Nergaard, K. (2010). *Fagorganisering i Norden. Status og utviklingstrekk* (Fafo-notat 2010:25). Fafo.
- Nergaard, K. (2014). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2013* (Fafo-notat 2014:14). Fafo.
- Nergaard, K. (2016). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014* (Fafo-notat 2016:07). Fafo.
- Nergaard, K. (2018a). *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 2016* (Fafo-notat 2018:04). Fafo.
- Nergaard, K. (2018b). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017* (Fafo-notat 2018:20). Fafo.
- Nergaard, K. (2020a). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2017/2018* (Fafo-notat 2020:02). Fafo.
- Nergaard, K. (2020b). [Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019](#) (Fafo-notat 2020:12). Fafo.
- Nergaard, K., Barth, E. & Dale-Olsen, H. (2015). Lavere organisasjonsgrad, et spørsmål om nykommere? *Søkelys på arbeidslivet*, 32 (1-2), 91-110. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2015-01-02-06>
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2006). *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005* (Fafo-rapport 518). Fafo.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2010). *Arbeidslivets organisasjoner 2008/2009. Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og tillitsverv* (Fafo-rapport 2010:47). Fafo.
- Nergaard, K. & Ødegård, A. M. (2024). [Organisasjonsgrad blant innvandrere 2021](#) (Fafo-notat 2024:02). Fafo.
- Nergaard, K. & Ødegård, A. M. (2022). [Organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere](#) (Fafo-notat 2022:12). Fafo.
- Nergaard, K. (2022). [Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021](#) (Fafo-notat 2022:9). Fafo.
- OECD. (2024a). *OECD/AIAS ICTWSS database*. <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>
- OECD. (2024b). *Trade Union Dataset*. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>
- OECD. (2024c). *Collective bargaining coverage*. <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>
- Stokke, T. Aa. (1995). *Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden 1956–1994* (Fafo-notat 1995:13). Fafo.
- Stokke, T. Aa., Nergaard, K. & Evju, S. (2013). *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør* (2. utg.). Universitetsforlaget.
- Vandaele, K. (2016). Interpreting strike activity in western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(3), 277–294. <https://doi.org/10.1177/1024258916658804>

Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

