

Kristine Nergaard

Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017

Fafo-notat
2018:20

Kristine Nergaard

**Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og
arbeidskonflikter 2016/2017**

Fafo-notat 2018:20

© Fafo 2018
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
1 Innledning	6
2 Organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv	7
2.1 Arbeidstakernes organisasjonsgrad og medlemsutvikling	7
2.2 Arbeidsgiversidens medlemstall og organisasjonsgrad	11
2.3 Kjennetegn ved arbeidstakernes organisasjonsgrad	15
3 Tariffavtaledekning	23
3.1 Tariffavtaledekning målt ved AKU	23
3.2 Registerbaserte tall for tariffavtaledekning	28
4 Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv	37
4.1 De nordiske organisasjonsgradene	37
4.2 Organisasjonsgraden i et internasjonalt perspektiv	40
4.3 Tariffavtaledekningen i Norden	41
4.4 Den internasjonale tariffavtaledekningen	43
5 Arbeidskonflikter	46
5.1 Norge	46
5.2 Internasjonal sammenligning	48
Referanser	51

Relevante publikasjoner fra Fafo om organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter

- Kristine Nergaard (2018). *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 2016*. Fafo-notat 2018:04
- Kristine Nergaard (2016). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014*. Fafo-notat 2016:07
- Kristine Nergaard (2014)). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2013*. Fafo-notat 2014:14
- Kristine Nergaard og Torgeir Aarvaag Stokke (2010). *Arbeidslivets organisasjoner 2008/2009. Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og tillitsvern*. Fafo-rapport 2010:47
- Kristine Nergaard (2010). *Fagorganisering i Norden. Status og utviklingstrekk*. Fafo-notat 2010:25
- Kristine Nergaard og Torgeir Aarvaag Stokke (2006). *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005*. Fafo-rapport 518
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000). *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 1945-1998*. Fafo-notat 2000:10
- Kristine Nergaard (1999). *Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998*. Fafo-notat 1999:5
- Kristine Nergaard (1996). *Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995*. Fafo-notat 1996:15
- Torgeir Aarvaag Stokke (1996). *Medlemmer, organisasjonsgrader og tariffavtaler*. Fafo-notat 1996:11
- Torgeir Aarvaag Stokke (1996). *Estimering av tariffavtaledekningen i Norge – strategier og foreløpige makrotall*. Fafo-notat 1996:8
- Torgeir Aarvaag Stokke (1995). *Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden 1956-1994*. Fafo-notat 1995:13

Andre publikasjoner

- Steen, A. H., Nergaard, K. & Drange, I. (2017). *Organisering av uorganiserte*. AFI FoU-resultat 2017:06.
- Nergaard, K., Barth, E. & Dale-Olsen, H. (2015). Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden – hvordan påvirkes denne av endringene i arbeidslivet? *Søkelys på arbeidslivet*, 1.
- Nergaard, K. (2015). Fagorganisering i norsk arbeidsliv. *Samtiden*, 1.
- Stokke, T. Aa., Nergaard, K. & Evju, S. (2013). *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør. 2. utgave*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Stokke, T. Aa., Evju, S. & Frøland, H. O. (2003). *Det kollektive arbeidslivet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Stokke, T. Aa. & Thönqvist, C. (2001). Strikes and Collective Bargaining in the Nordic Countries. *European Journal of Industrial Relations*, 7(3).

Forord

Tema for dette notatet er organisasjonsgrader på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter. Dette er sentrale faktorer i det kollektive arbeidslivet, og formålet med notatet er å framskaffe oppdaterte tall for nivå og utvikling. 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?

Ulike datakilder er benyttet. Registeropplysninger 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. Tilleggsundersøkelser til arbeidskraftundersøkelsen (AKU) gir oppdaterte tall for organisasjonsgrad og tariffavtaledekning. Vi har i tillegg beregnet andelen arbeidstakere i virksomhet med tariffavtale ved hjelp av registerbaserte opplysninger og opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene. Registerbaserte tall ligger også til grunn for et forsøk på å anslå hvor mange arbeidstakere som omfattes av allmenngjorte tariffavtaler.

Notatet viderefører analyser og tallserier fra tidligere publikasjoner fra Fafo om temaene organisasjonsgrad og tariffavtaledekning.

Det er tatt inn en oversikt over tidligere publikasjoner til hjelp for dem som ønsker å sammenligne data over tid. Notatet inngår i rapportering fra prosjektet *Det kollektive arbeidslivet* som er finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet.

Dette notatet er en oppdatert versjon av «Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2013», Fafo-notat 2014:14 og «Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014», Fafo-notat 2016:07.

Oslo, oktober 2018
Kristine Nergaard

1 Innledning

I dette notatet presenterer vi oppdaterte medlemstall og tall for organisasjonsgraden på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i norsk arbeidsliv per 2017. Utviklingen i organisasjonsgradene er en viktig indikator på utviklingen i det kollektive arbeidslivet, og betydningen av et godt organisert arbeidsliv understrekes for eksempel i Holden 3-utvalget.

Vi ser først på hvor mange fagorganiserte det er, og hvor høy organisasjonsgraden er på arbeidstakersiden. Dette er tall som publiseres årlig på grunnlag av antall yrkesaktive medlemmer (lønnstakere) i organisasjonene. I forbindelse med beregningene av organisasjonsgraden for 2016, gjorde vi en endring i måten vi anslår antall yrkesaktive medlemmer på (Nergaard 2018). Tallene er revidert fra 2000 og framover. Endringen gir færre yrkesaktive medlemmer og noe lavere organisasjonsgrad. Dette får først og fremst betydning for LO-forbundene og for frittstående forbund. Vi gir en mer detaljert redegjørelse for forandringen i kapittel 2.

Vi ser også på antall medlemmer i arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidsgiversidens organisasjonsgrad. Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad beregnes vanligvis som andelen av lønnstakerne som befinner seg i en arbeidsgiverorganisert virksomhet. Her er tallene mer usikre, av flere årsaker. Vi presenterer oppdaterte tall, men diskuterer også kort utfordringer knyttet til disse tallene.

Vi ser deretter på utviklingen av tariffavtaledekningen i privat sektor (kapittel 3). Her bruker vi to mål: hvor mange lønnstakere som oppgir at deres lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis bestemmes av tariffavtale og hvor mange lønnstakere som er ansatt i en virksomhet med én eller flere tariffavtaler. I tillegg til spørreundersøkelser og tall fra arbeidsgiverorganisasjonene og Fellesordningen for AFP i privat sektor, benytter vi også den registerbaserte sysselsettingsstatistikken for å beskrive hvem som arbeider i en virksomhet som omfattes av tariffavtale. Dette er analyser som ikke er gjennomført tidligere. I forlengelsen av dette har vi også gjort en forsøksvis beregning av hvor mange arbeidstakere som omfattes av allmenngjorte satser i betydningen at de befinner seg i en virksomhet uten tariffavtale og er sysselsatt i en sektor og et yrke som faller inn under et allmenngjøringsvedtak.

Vi har også inkludert tall for nordiske og internasjonale organisasjonsgrader og tall for tariffavtaledekning (kapittel 4). For landene utenfor Norden baserer vi oss på tall som publiseres av OECD. For land i Norden brukes beregninger fra nasjonale forskere, der slike foreligger.

I notatets del 5 er tallene for arbeidskonflikter oppdatert. I tillegg til tall for Norge, har vi inkludert tall for de øvrige nordiske landene for antall arbeidskonflikter og tall for tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere for et utvalg europeiske land. Det siste målet er mye brukt i internasjonale sammenligninger av omfanget av arbeidskonflikter.

2 Organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv

2.1 Arbeidstakernes organisasjonsgrad og medlemsutvikling

Arbeidstakerorganisasjonenes medlemstall beregnes med utgangspunkt i medlems-tall ved utgangen av året, og organisasjonene rapporterer disse tallene årlig til SSB per 31.12. eller 1.1. (året etter). Alle hovedorganisasjonene og de fleste forbund offentliggjør også medlemstall regelmessig på sine hjemmesider eller på annen måte.

Organisasjonsgraden beregnes med utgangspunkt i yrkesaktive medlemmer. De fleste arbeidstakerorganisasjonene har medlemmer som ikke er yrkesaktive lønnstakere, blant annet pensjonistmedlemmer og studentmedlemmer. Noen har også medlemmer som er selvstendig næringsdrivende. Disse medlemmene inkluderes dermed ikke i beregning av den norske organisasjonsgraden.

Endring i beregningsmetoden

Det er utviklet kriterier for hvordan organisasjonenes medlemstall skal bearbeides, slik at bare yrkesaktive lønnstakere telles (Stokke 2000; Nergaard & Stokke 2010: 31–32). Formålet har vært å fange opp medlemmer som betraktes som yrkesaktive, men som av ulike årsaker betaler redusert kontingent. Eksempler kan være lærlinger, permitterte med mer. I forbindelse med oppdateringen av medlemstallene for 2016 gjennomgikk vi beregningsmetoder og tallgrunnlag. Med utgangspunkt i denne gjennomgangen har vi valgt å endre måten vi anslår antall yrkesaktive medlemmer på. Tallene i dette notatet er revidert for perioden 2000 til 2016, og det er ikke mulig å gå lenger tilbake i tid. Det vil dermed være et brudd i tallserien i 2000. Den nye beregningsmetoden for de registerbaserte medlemstallene er lagt til grunn for antall organiserte, og for samlet organisasjonsgrad, for perioden fra 2000 og framover. Endringene gir en organisasjonsgrad som ligger om lag 2,5 prosentpoeng lavere enn tidligere anslått. Revisjonen har først og fremst fått effekt for LO og for frittstående arbeidstakerorganisasjoner.

I LO rapporteres i dag medlemstall i fullt betalende, delvis betalende og fri-medlemmer (ikke betalende). Vi har valgt kun å ta med fullt betalende medlemmer i LO. Begrunnelsen for omleggingen er at den opprinnelige beregningsmetoden gradvis er blitt mer krevende å videreføre, og at anslagene ikke var presise nok. Omleggingen betyr at anslaget på antall yrkesaktive medlemmer i LO blir lavere, og at vi sannsynligvis undervurderer LO-forbundenes organisasjonsgrad noe. Vurderingen er likevel at anslagene blir bedre enn ved den opprinnelige beregningsmetoden. I tillegg vil vi kunne legge fram tall for organisasjonsgraden på et tidligere tidspunkt.

Vi har også revidert tallene for frittstående forbund. Her har vi tidligere kun hatt tall for samlet medlemstall (yrkesaktive og andre medlemmer), som er de tallene som rapporteres til SSB. Unntaket er NITO, hvor vi har innhentet mer detaljerte medlems-tall gjennom direkte henvendelse. Det ble tidligere anslått at andelen yrkesaktive medlemmer i frittstående forbund var 88 prosent. I forbindelse med revisjonen av beregningsmetodene i 2016 innhentet vi informasjon fra de største frittstående forbundene utenom NITO om fordelingen av medlemmene på yrkesaktive og andre. Med dette som utgangspunkt har vi revidert – og justert ned – antall yrkesaktive medlemmer i frittstående forbund. Også denne revisjonen omfatter tallene fra 2000 og framover.

En strengere klassifisering av yrkesaktive får også en viss betydning for andre hovedorganisasjoner. Vi har valgt å se bort fra en mindre gruppe i Unio (yrkesaktive medlemmer uten ansettelsesforhold). Tidligere var en lignende gruppe inkludert i tallene for Akademikerne, men de rapporteres ikke lenger i medlemsstatistikken.

Vi ser som tidligere bort fra selvstendig næringsdrivende, siden organisasjonsgraden beregnes som andel organiserte lønnstakere av samtlige lønnstakere. Tall for selvstendige næringsdrivende rapporteres av Unio og Akademikerne samt NITO. Det er i disse organisasjonene at man finner selvstendig næringsdrivende av et visst omfang, men vi inkluderer altså ikke disse i våre beregninger.

Fra og med 2018 publiserer SSB tall for antall yrkesaktive medlemmer i arbeidstakerorganisasjonene, ikke kun totalt medlemstall. Slike tall er publisert for 2016 og 2017. For LO, YS og Unio samsvarer tallene for yrkesaktive med de tallene som oppgis av hovedorganisasjonene, og som vi har brukt for å beregne organisasjonsgraden. For Akademikerne er det derimot et avvik mellom de tallene som oppgis på hovedorganisasjonens hjemmeside og de tallene som forbundene selv har oppgitt. SSBs tall for yrkesaktive medlemmer er høyere. For 2017 benyttes de tallene som oppgis på Akademikerens hjemmesider. Vi har innhentet informasjon om hva som kan forklare forskjellene mellom de to tallseriene, og denne informasjonen tyder på at de tallene som rapporteres til SSB, gir et bedre grunnlag for å anslå antall lønnstakere som er organisert i forbund i Akademikerne. Hvis vi legger de tallene som rapporteres til SSB til grunn, vil organisasjonsgraden øke med om lag 0,3 prosentpoeng sammenlignet med de tallene som publiseres per i dag. Ved neste oppdatering av organisasjonsgraden (tall for 2018) vil vi derfor revidere tallene for forbund i Akademikerne.

Antall medlemmer i arbeidstakerorganisasjonene

Tabell 2.1 viser medlemstallene per 31.12. per hovedorganisasjon og for frittstående forbund, det vil si forbund som ikke er tilknyttet en av de fire hovedorganisasjonene. Tallene viser at alle hovedorganisasjonene har økt sitt medlemstall det siste tiåret. Dette gjelder både organisasjonenes brutto medlemstall og antall yrkesaktive medlemmer. LO og YS hadde en liten nedgang i antall yrkesaktive medlemmer i 2016, mens tallene for 2017 igjen viste en vekst.

Tabell 2.1 Samlet medlemstall og yrkesaktive medlemmer etter hovedorganisasjon, 2001–2017. Tall per 31.12.

	Samlet	LO	YS	Unio	Akademikerne	Frittstående
Medlemmer i alt						
2001	1481271	796272	197458	215000	122086	150455
2002	1505995	800259	200089	222921	128011	154715
2003	1508412	838749	201552	232016	132756	103339
2004	1510633	831464	200610	237671	138563	102325
2005	1517442	822629	201713	261583	125937	105910
2006	1547365	834221	206361	267748	131005	108030
2007	1576255	844438	209344	274175	137250	111058
2008	1621073	865392	216104	280976	143848	114753
2009	1636537	865573	217600	288044	148189	117131
2010	1658786	871360	217457	295621	154313	120035
2011	1687660	880938	222114	300486	162562	121560
2012	1727129	895257	226624	311091	170387	123770
2013	1744982	897740	221578	322058	177948	125658
2014	1778230	909552	222038	331824	186753	128063
2015	1793021	913732	215878	339812	193536	130063
2016	1813979	917122	215591	349219	199174	132873
2017	1831096	925605	217724	359054	203102	118564
Yrkesaktive medlemmer						
2001	1086858	552148	157434	174200	86076	117000
2002	1096801	551924	156805	177683	89389	121000
2003	1073004	569723	155409	175499	92373	80000
2004	1069179	562079	152342	181563	94195	79000
2005	1067679	553088	152349	199178	81064	82000
2006	1090566	560962	154470	204857	87277	83000
2007	1110210	569042	155936	208895	91337	85000
2008	1144531	585793	159911	214407	96420	88000
2009	1144590	578539	159400	218534	99117	89000
2010	1153545	578363	158263	221493	105426	90000
2011	1163069	583473	159115	223110	107371	90000
2012	1186078	591276	162319	229111	111372	92000
2013	1192440	589366	157098	235596	118380	92000
2014	1210585	595253	156696	240584	124052	94000
2015	1211051	590942	154020	244661	127428	94000
2016	1209783	588845	149411	249413	130404	91700
2017	1217855	592624	150 256	253471	135504	86000

Kilde: SSB, tall fra organisasjonene og beregninger fra Fafo. Tallene for 2001 til 2016 er revidert i 2017. Tallene for 2016 er justert for en feil i rapporteringen fra Akademikerne (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. For 2017 brukes SSBs tall for yrkesaktive medlemmer som utgangspunkt for beregningen av antall yrkesaktive medlemmer i frittstående forbund.

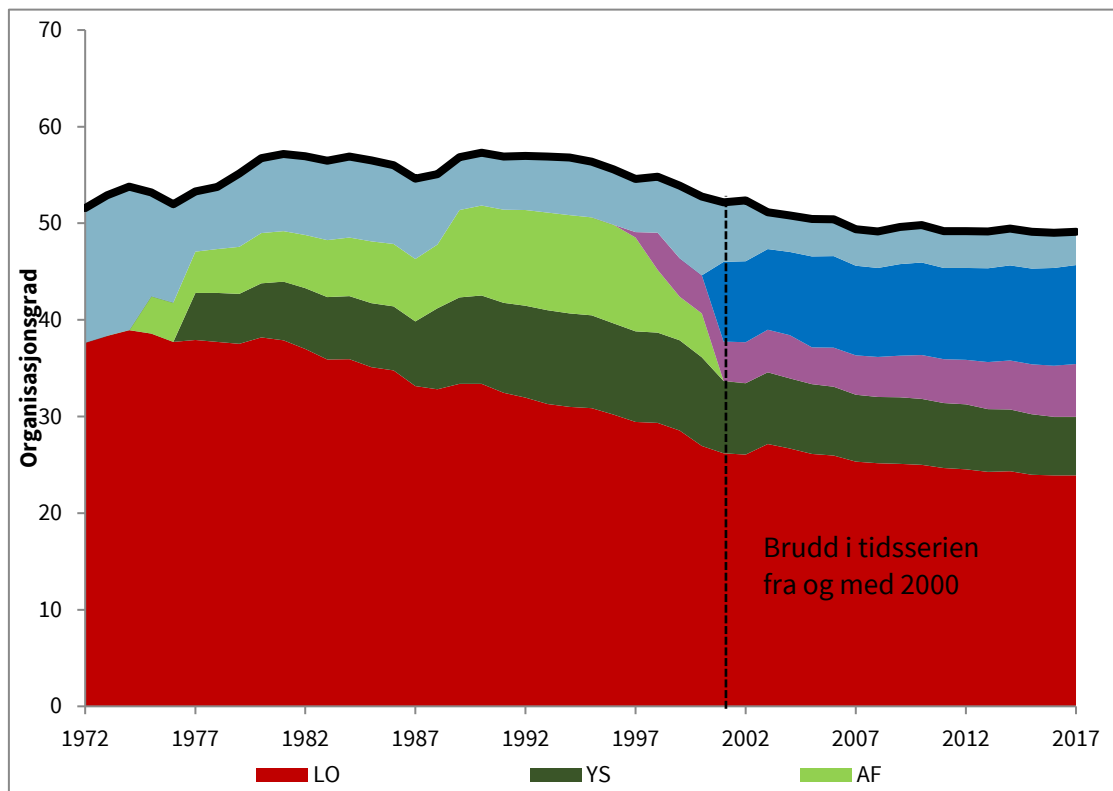
Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden

Organisasjonsgrad uttrykker forholdet mellom antall organiserte og antall organiserbare. På arbeidstakersiden vil dette si forholdet mellom antall organiserte lønntakere og antall yrkesaktive lønntakere. Organisasjonsgraden måles både ved hjelp av registerbaserte tall (organisasjonenes medlemstall) og ved spørreundersøkelser der lønntakere blir spurt om de er medlem av en fagforening. For å beskrive den norske organisasjonsgraden over tid og for å sammenligne Norge med andre land, benyttes registerbaserte tall, mens spørreundersøkelser brukes hvis man ønsker å beskrive organisasjonsgraden etter kjønn, alder, bransje osv.

Organisasjonsgraden i Norge siden 1972 er framstilt i figur 2.1. Utviklingen viser for det første en i hovedsak stabil organisasjonsgrad i Norge 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 organisasjonsgrad fra 2007 og fram til 2017. I disse ti årene har organisasjonsgraden ligget stabilt på 49 prosent. Det er som nevnt et brudd i dataene i 2000, da ny beregningsmetode ble innført.

Figur 2.1 viser en betydelig forskyvning mellom hovedorganisasjonene. På begynnelsen av 1970-tallet dominerte LO, og tre av fire fagorganiserte var medlem av et LO-forbund. I 2013 hadde LO-forbund og forbund utenfor LO like mange medlemmer. I 2017 er forholdstallet 49/51 prosent. Veksten har særlig kommet i forbund i Unio og Akademikerne.

Figur 2.1 Organisasjonsgraden i Norge etter hovedorganisasjon, 1972–2017.*



* Tallene for 2000 til 2017 er revidert. Dette medfører et brudd i tidsserien. Tallene for frittstående organisasjoner er nå basert på rapporteringen til SSB med unntak av at vi innhenter tall fra NITO direkte.

Tabell 2.2 gir et mer detaljert bilde av utviklingen det siste tiåret. Tabellen viser at LO og YS har tapt andeler, mens Akademikerne og Unio har styrket sin posisjon.

Tabell 2.2 Organisasjonsgraden i Norge etter hovedorganisasjon, 2006–2016.

	Samlet	LO	YS	Unio	Akademikerne	Frittstående
2006	50	26	7	9	4	4
2007	49	25	7	9	4	4
2008	49	25	7	9	4	4
2009	50	25	7	9	4	4
2010	50	25	7	10	5	4
2011	49	25	7	9	5	4
2012	49	25	7	10	5	4
2013	49	24	6	10	5	4
2014	49	24	6	10	5	4
2015	49	24	6	10	5	4
2016	49	24	6	10	5	4
2017	49	24	6	10	5	3

2.2 Arbeidsgiversidens medlemstall og organisasjonsgrad

På arbeidsgiversiden oppgis medlemstall både i form av antall medlemmer (virksomheter) og antall sysselsatte (lønnstakere) i de tilsluttede virksomhetene (tabell 2.3). Arbeidsgiverorganisasjonens størrelse måles vanligvis ved antall sysselsatte (lønnstakere) 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 i tradisjonell privat sektor, har mange medlemmer, mens KS og Spekter har få. Dette betyr at den gjennomsnittlige virksomheten (medlemmer) i KS og Spekter har mange ansatte. I statlig sektor er det Kommunal- og moderniseringsdepartementet (per 2016) som har arbeidsgiverfunksjonen. Selv om staten ved departementet regnes som en part på arbeidsgiversiden, betraktes ikke statens arbeidsgiverfunksjon som en arbeidsgiverorganisasjon.

Det er et klart brudd i tallrekken for antall sysselsatte i arbeidsgiverorganiserte virksomheter i 2015. Dette skyldes en teknisk endring i hvordan tall innhentes. NHO har tidligere hentet ut tall for antall ansatte i medlemsbedriftene fra 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 arbeidsgiverorganisasjonen henter

sine tall fra, men mye tyder på at bruddet i tallserien fra og med 2015 først og fremst har fått utslag for NHO.

Tabell 2.3 Medlemstall i arbeidsgiverorganisasjoner 2004–2017. Tall per 31.12.

	NHO	KS	Virke	Spekter	Finans Norge	Norges Rederiforbund	Øvrige	I alt
Medlemmer (bedrifter/virksomheter)								
2004	16206	873	10420	177	165	159	11357	39357
2005	16106	886	11013	185	166	158	11283	39797
2006	16628	896	11821	186	243	160	14473	44407
2007	17084	914	12261	183	246	163	14727	45578
2008	18706	939	12657	186	244	163	14859	47754
2009	19599	969	14085	189	247	159	14852	50100
2010	19863	953	14599	193	261	160	14882	50911
2011	20440	959	15643	207	264	159	14558	52230
2012	21211	953	16485	219	271	159	14390	53688
2013	21713	953	17334	206	276	150	13634	54266
2014	22552	449	19318	209	279	143	13653	56603
2015	24035	446	20402	212	287	143	13604	59129
2016	24730	446	20537	226	283	138	13491	59851
2017	25766	800	21122	240	275	133	13315	61651
Arbeidstakere i medlemsvirksomhetene								
2004	492420	360314	136481	164900	35755	38150	101150	1329170
2005	490355	366378	142953	165100	35046	37065	109431	1346328
2006	480356	406663	152486	165300	35732	38500	112903	1391940
2007	500405	418086	159928	172181	37393	39000	130615	1457608
2008	534884	430659	173495	175345	37749	40000	137272	1529404
2009	548837	440890	183533	174892	38323	45000	144070	1575545
2010	533306	444000	190350	177552	38740	46000	143674	1573622
2011	537783	478407	204924	187222	39339	45100	145360	1638135
2012	574303	466214	211247	188665	39347	45100	127516	1652392
2013	620372	470781	213835	200501	39019	45100	127243	1716851
2014	624584	472753	220247	200822	39189	45100	130315	1733010
2015	689349*	459572	231445	211300	39420	41870	137535	1810491
2016	690685*	470622	226753	215170	36465	38170	130751	1808616
2017	706580 *	432524**	236435	216400	36382	38770	142883	1809974
2017 justert		483500**						1861000

Kilde: SSB Medlemmer 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. For NHO har vi justert tallet skjønnsmessig, siden det er en feilrapportering for en av landsforeningene i 2015 (NHO Mat og Drikke). Vi har også esti-

mert tall for et par mindre arbeidsgiverorganisasjoner som ikke har gitt opplysninger til SSB (Norges Taxiforbund og Fiskebåt – havfiskeflåten organisasjon). I 2016 skjer det også en endring i rapporteringen fra Arbeidssamvirkenes Landsforening (Asvl) som innebærer at færre ansatte rapporteres inn. For 2017 rapporter Asvl igjen alle sysselsatte.

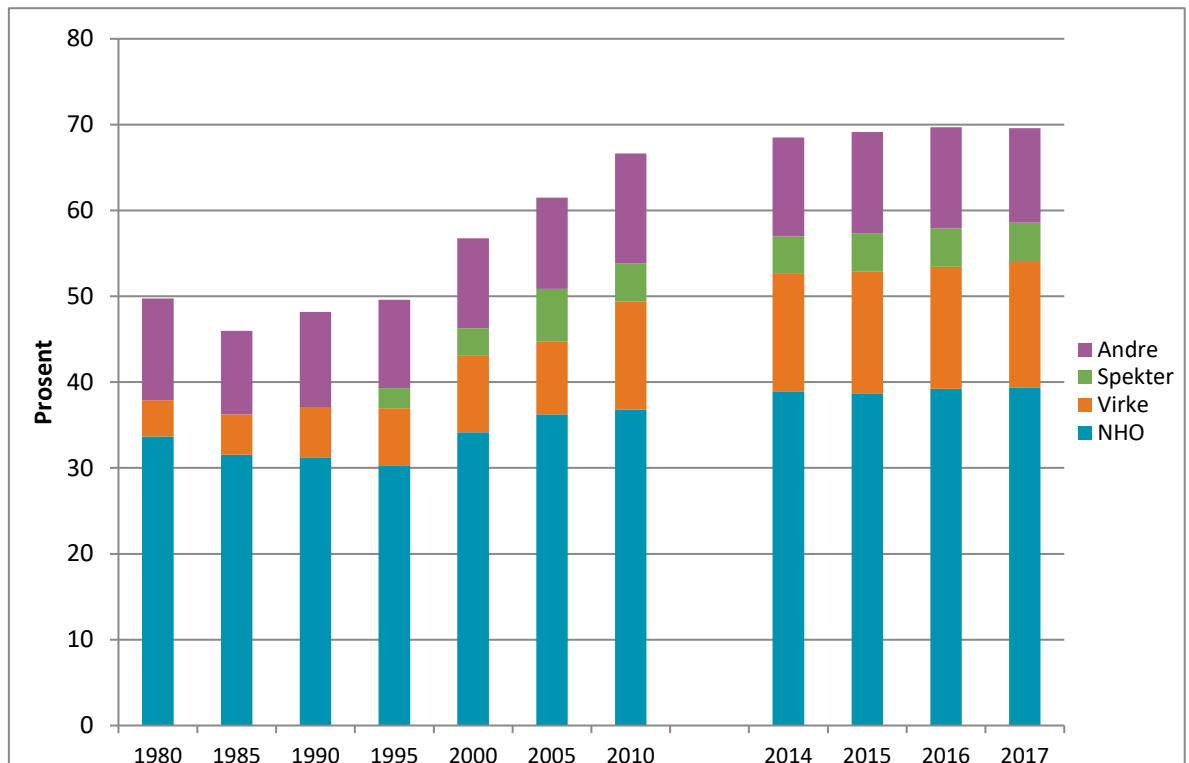
* Veksten i antall sysselsatte i NHO-bedriftene fra 2014 til 2015 skyldes delvis at opplysningene fra og med 2015 hentes fra A-ordningen. Her fanges også svært små/kortvarige arbeidsforhold opp. NHO opplyser at antall årsverk har økt med 2500 fra 2014 til 2016, noe som tyder på at tallene for ansatte i medlemsbedriftene ikke vil ligge vesentlig høyere i 2015 og 2016 enn i 2014.

** KS oppgir 38 000 færre arbeidstakere i 2017. Antakelig skyldes dette at Oslo kommune ikke er tatt med i rapporteringen for 2017. Antall ansatte i Oslo kommune er ca. 51 000. Hvis dette korrigeres, er det om lag 483 500 arbeidstakere i KS, og antallet arbeidstakere i arbeidsgiverorganiserte virksomheter er 1 861 000.

Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden

Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden angis vanligvis kun for privat sektor og med utgangspunkt i antall sysselsatte i de organiserte virksomhetene. Dette betyr at vi ser bort fra KS og fra helseforetakene i Spekter. Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad for privat sektor er framstilt i figur 2.2 og tabell 2.4. Over tid har arbeidsgiversidens organisasjonsgrad økt, fra om lag 50 prosent midt på 1980-tallet til i underkant av 70 prosent i dag (figur 2.2). Organisasjonsgraden blant arbeidsgivere i privat sektor har også økt over de siste 10–12 årene, jf. tabell 2.4. Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden må betraktes som mindre nøyaktig enn organisasjonsgraden på arbeidstakersiden.

Figur 2.2 Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden i Norge etter hovedorganisasjon*, 1980–2017. Privat sektor.



Kilde: SSB 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).

Som det framgår av tabell 2.4 og notene til denne, påvirkes også tallene av endringen i måten organisasjonene innhenter tall på og hvilke tall som rapporteres. NHOs tall er derfor justert ned, ved at vi tar utgangspunkt i tallene per 2014 og forlenger disse med et skjønnsmessig anslag basert på veksten i antall årsverk i NHO-bedriftene. Vi har også gjort enkelte andre justeringer av tallene for å beregne arbeidsgiversidens organisasjonsgrad på en mest mulig systematisk måte.

Tabell 2.4 Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad i privat sektor. 2006–2017. Tall per 31.12.

	NHO	Virke	Spekter (unntatt helseforetakene)	Andre	Samlet organisasjonsgrad
2006	34	11	5	11	61
2007	34	11	4	12	62
2008	36	12	4	12	65
2009	37	13	4	13	67
2010	35	12	4	13	64
2011	35	13	4	12	65
2012	37	14	4	11	66
2013	39	13	5	11	68
2014	39	14	4	11	68
2015	39	14	4	12	69
2016	39	14	5	12	70
2017	39	15	5	11	70

Kilde: SSB Medlemer i arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonar, men med enkelte justeringer.

Det er også mulig å beregne organisasjonsgraden for norske arbeidsgivere samlet. Man kan da ta som utgangspunkt at alle offentlig ansatte befinner seg i en virksomhet der arbeidsgiver er del av et større arbeidsgiverfelleskap, inkludert statens sentrale arbeidsgiverfunksjon, som i dag ivaretas av Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD). Det vil si at arbeidsgiversidens organisasjonsgrad i offentlig sektor kan settes til 100 prosent. Hvis offentlig sektor også tas med, vil arbeidsgivers organisasjonsgrad ligge rundt mellom 75 og 80 prosent i 2017.

Anslagene for antall lønntakere i privat sektor hentes fra Arbeidskraftundersøkelsene og er basert på et spørsmål til arbeidstakere om de jobber i privat, kommunal, fylkeskommunal eller statlig sektor. Denne datakilden gir en høyere andel lønntakere i offentlig sektor enn vi ville fått om vi bruker registerbaserte opplysninger, og kun regner med ansatte i virksomheter i offentlig forvaltning.¹ I tillegg kommer at en del arbeidstakere har mer enn ett arbeidsforhold. Noen av disse vil være så små at de neppe inngår i de tallene som rapporteres fra arbeidsgiverorganisasjonene til SSB.

¹ Offentlig forvaltning forstås i den institusjonelle sektorgrupperingen som i «6100 Stats- og trygdeforvaltningen» og «6500 Kommuneforvaltningen». Dette vil treffe omfanget av tariffavtalene i offentlig sektor, inkludert helseforetakene i Spekter, ganske godt. I følge lønnsstatistikken på KS-området (TBSK 2017) er det om lag 5000 ansatte innen forretningsdrift eller annen virksomhet.

Andre fanges opp, og en arbeidstaker kan dermed telles med hos mer enn én organisert arbeidsgiver.

Begge disse forholdene tilsier at den reelle organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden – målt ved sysselsetting i organiserte virksomheter – er noe lavere enn det som framgår av figur 2.2 og tabell 2.4. Det trengs flere beregninger og vurderinger av hvordan usikkerheter i dataene skal håndteres, men et estimat er at figur 2.2 overvurderer organisasjonsgraden i privat sektor med 3–5 prosentpoeng, og at om lag 75 prosent av norske lønntakere befinner seg i en arbeidsgiverorganisert virksomhet. Også en beregningsmetode der man legger en mer snever definisjon av privat sektor til grunn, gir en økning i arbeidsgiversidens organisasjonsgrad i perioden fra 2000 og framover mot 2017. Uansett beregningsmetode må vi legge til grunn at anslagene for arbeidsgiversidens organisasjonsgrad vil være mer usikre enn anslagene for organisasjonsgraden blant lønntakerne, både når det gjelder antall ansatte i organiserte virksomheter og når det gjelder avgrensningen mellom privat og offentlig sektor.

2.3 Kjennetegn ved arbeidstakernes organisasjonsgrad

Den norske organisasjonsgraden på arbeidstakersiden beregnes vanligvis med utgangspunkt i registerbaserte tall. Det er også denne typen data som legges til grunn for å følge med på hvordan medlemstallet i de ulike hovedorganisasjonene utvikler seg. Men for å se på hvordan organisasjonsgraden varierer mellom bransjer og mellom ulike grupper i arbeidsmarkedet, må vi benytte spørreundersøkelser blant lønntakere. Organisasjonsgraden er med regelmessige mellomrom kartlagt gjennom tilleggsundersøkelser til arbeidskraftundersøkelsene (AKU). Disse undersøkelsene har store utvalg, høy kvalitet og en rekke bakgrunnsvariabler som kan benyttes i analysen. De nyeste tallene er fra høsten 2017 (AKU 4. kvartal). Tall for tidligere år finnes i tidligere publikasjoner om temaet (Nergaard 2018, 2016, 2014; Nergaard & Stokke 2010, 2006).

Tabell 2.5 viser at AKU gir en organisasjonsgrad på 51,5 prosent, mens 47,6 prosent av lønntakerne oppgir at de ikke er organisert. Noen få (0,9 prosent) svarer at de ikke vet.

Tabell 2.5 Organisasjonsgrad og antall lønntakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. AKU 4. kvartal 2017. N=8560

	Organisasjonsgrad	Antall
Organisert	51,5	1270000
Ikke organisert	47,6	1178000
Usikker (organisert/ikke)	0,9	23000
Total	100	2478000

Det vil aldri være helt samsvar mellom de to beregningsmetodene for organisasjonsgraden, det vil si tall basert på organisasjonenes medlemsoversikter, jf. tabell 6.2 og tall fra spørreundersøkelser som AKU. Spørreundersøkelser tenderer til å overdrive organisasjonsgraden noe, og vi anbefaler å bruke de registerbaserte tallene hvis man ønsker å følge med på utviklingen i organisasjonsgrad over tid.

I tabell 2.6 ser vi på hvordan organisasjonsgraden varierer mellom ulike sektorer i arbeidsmarkedet. Det er store forskjeller mellom privat og offentlig sektor, men også innad i privat sektor. I offentlig sektor er fire av fem medlemmer av et fagforbund, mens det samme gjelder 38 prosent i privat sektor. I privat sektor er organisasjonsgraden høyere innen vareproduksjon (industri, bygg, olje og bergverk med videre) enn innen tjenesteyting. Innen vareproduksjon oppgir 49 prosent av lønntakerne at de er organisert, sammenlignet med 34 prosent i privat tjenesteyting. Innen primærnæringene er organisasjonsgraden lav, men tallene er usikre, og vi oppgir derfor ikke prosenter. I offentlig sektor er organisasjonsgraden høyere i statlig sektor (inkludert helseforetakene) enn i kommunal sektor.

Tabell 2.6 Andel organiserte (prosent) og antall organiserte etter sektor. AKU 4. kvartal 2017.

	Prosent	Antall personer	N
Privat sektor i alt	38	602000	5483
Primærnæringer	(-)	-	
Privat vareproduksjon	49	220000	1609
Privat tjenesteproduksjon	34	378000	3823
Offentlig sektor	80	671000	2958
Kommunal sektor	77	417000	1911
Statlig sektor (inkludert helseforetakene)	85	255000	1911
I alt	52	1276000	8487

Parentes (-) brukes når tallene er for usikre til å presenteres.

Spørsmålene om arbeidstakerorganisering er stilt i AKU med jevne mellomrom fra 1995 og fram til 2017. I tabell 2.7 viser vi utviklingen over tid etter sektor. Mens organisasjonsgraden i offentlig sektor har vært noenlunde stabil over tid, har det vært en nedgang i organisasjonsgrad i privat sektor. I 2017 er organisasjonsgraden innen privat vareproduksjon igjen noe høyere (49 prosent). Siden dette er spørreundersøkelser, må man forvente en viss variasjon.

Tabell 2.7 Organisasjonsgraden målt ved AKU. Privat sektor, offentlig sektor og i alt.

	1995	1998	2001	2004	2008	2013	2016	2017
Privat sektor i alt	44	43	40	40	38	37	38	38
Vareproduksjon*	57	56	54	51	51	48	46	49
Tjenesteyting	36	35	33	35	33	33	35	34
Offentlig sektor i alt	80	83	81	81	80	79	80	80
Kommunal sektor	78	83	80	79	79	77	78	77
Statlig sektor	85	84	83	85	82	84	83	85
I alt	57	57	55	55	53	52	53	52
N	10 971	9800	10 183	10 023	8164	8119	8166	8487

Kilde: Tilleggsundersøkelser til AKU/Fafo. * Unntatt primærnæringene. Fra og med 2008 går spørsmålene kun til 6/8 av AKU-utvalget.

Tabell 2.7 viser likevel at 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 over tid.

Ifølge AKU-undersøkelsen i 2017 har LO 45 prosent av de organiserte arbeidstakerne i privat og offentlig sektor samlet (tabell 2.8), mens 2 prosent har svart «vet ikke/ukjent». Når det gjelder fordelingen mellom hovedorganisasjonene totalt, vil imidlertid registertall gi bedre tall, jamfør at det alltid vil være en viss usikkerhet knyttet til utvalgsundersøkelser. Vi tenderer vanligvis til å få for høye anslag for de forbundene som organiserer høyt utdannede arbeidstakere. Som det framgår av de registerbaserte tallene i tabell 2.1 og 2.2 er styrkeforholdet mellom LO-forbund og forbund utenfor LO om lag 49/51 prosent per 2017, og Unio og Akademikerne har i dag om lag 32 prosent av de organiserte.

Til tross for visse skjevheter, gir spørreundersøkelser et bilde av hvor sterke de ulike hovedorganisasjonene er i ulike sektorer. LO dominerer i privat sektor, med 52 prosent av de organiserte arbeidstakerne. Deretter kommer YS, Akademikerne og frittstående organisasjoner (NITO, Norsk Journalistlag, Lederne m.fl.). Disse tre grupperingene er om lag jevnstore. I offentlig sektor er LO og Unio størst, med til sammen 72 prosent av de organiserte arbeidstakerne.

Tabell 2.8 Fordelingen av organiserte etter hovedorganisasjon. AKU 4. kvartal 2017. Prosent.

	Privat sektor	Offentlig sektor	Totalt
LO	52	38	45
YS	14	10	12
Unio	4	34	20
Akademikerne	15	12	13
Frittstående organisasjoner	12	3	8
Ukjent	2	2	2
Total	100	100	100
N	2144	2394	4538

Kjennetegn ved arbeidstakerne

Hvordan varierer organisasjonsgraden mellom kvinner og menn, unge og eldre etter utdanning og yrke? Også her benyttes spørreundersøkelser for å si noe om hvor organisasjonsgraden er høy, og i hvilke grupper vi finner mange uorganiserte.

Organisasjonsgraden er lavest blant yngre arbeidstakere (tabell 2.9). Et generelt trekk er at andelen organiserte øker med alder. Både i privat og offentlig sektor er organisasjonsgraden høyest for aldersgruppen 50–64 år. Man kan likevel legge merke til at det først og fremst er de aller yngste (under 25 år) som særlig skiller seg ut, og her vil vi finne mange som ikke er ferdige med sin utdanning. For aldersgruppen 30–34 år er organisasjonsgraden 52 prosent, det vil si nøyaktig på gjennomsnittet for arbeidslivet under ett.

Kvinner er oftere organisert enn menn når vi ser på arbeidslivet under ett. I 1998 var forskjellen i organisasjonsgrad mellom kvinner og menn på 5 prosentpoeng i kvinners favør. I 2017 er denne økt til 14 prosentpoeng. Forskjellene blir mindre om vi ser på privat og offentlig sektor hver for seg. I privat sektor er kvinner og menn like ofte medlem av en fagforening, og det er heller ikke klare forskjeller i offentlig sektor, selv om kvinner i noe større grad enn menn er organisert. Kjønnsforskjellene må derfor i hovedsak forklares ved at kvinner er overrepresentert i offentlig sektor, der organisasjonsgraden generelt er høy.

Organisasjonsgraden øker med utdanningens lengde. Sett under ett er det 19 prosentpoengs forskjell i organisasjonsgrad mellom de som har utdanning til og med videregående skole (44 prosent), og arbeidstakere med høyere utdanning (63 prosent). Men også her blir forskjellene mindre hvis vi ser på privat og offentlig sektor hver for seg. I privat sektor er det de med lavest utdanning (grunnskole) og de med lengst utdanning (mastergrad eller lignende) som skiller seg ut ved henholdsvis lav og høy organisasjonsgrad. I offentlig sektor er det først og fremst de som kun har grunnskole som sjeldnere enn andre er organisert. Men i begge sektorer finner vi høyere organisasjonsgrad blant arbeidstakere med høyere utdanning enn i gruppen som har grunnskole eller videregående skole som sin høyeste utdanning. Vi minner om at utdanning er basert på slutført utdanning, noe som betyr at unge som er i ferd med å gjennomføre videregående skole klassifiseres med grunnskoleutdanning. I den grad elever og studenter er yrkesaktive (ekstrajobb ved siden av skolen), er organisasjonsgraden svært lav.

Det er også forskjeller mellom yrkesgrupper i hvilken grad de er organisert. I privat sektor er organisasjonsgraden høyest blant yrker som krever høyere utdanning og innen operatør-/håndverkeryrker. Yrker innen salg, service og omsorg skiller seg ut ved lavere organisasjonsgrad enn andre både i privat og offentlig sektor. Her finner vi blant annet pleie- og omsorgspersonale uten høyskoleutdanning, butikkmedarbeidere, hotell- og restaurantansatte med videre. Også arbeidstakere i yrker som ikke stiller noen spesielle krav til utdanning, skiller seg ut ved lav organisasjonsgrad. I offentlig sektor er organisasjonsgraden svært høy blant arbeidstakere i yrker som krever høyere utdanning (akademikeryrker og høyskoleyrker). Her er 84 prosent organisert.

I AKU er yrke fra og med 2013 kodet etter ny yrkesstandard (STYRK08). Dette betyr at profesjonsgrupper som lærere og sykepleiere med flere nå kodes som akademikeryrker; tidligere var mange av disse kodet som høyskoleyrker. Det vil si at man ikke uten videre kan sammenligne organisasjonsgrad etter yrkesnivå over tid.

Tabell 2.9 Organisasjonsgrad etter alder, kjønn, utdanning og yrke. Privat sektor, offentlig sektor og totalt. AKU 4. kvartal 2017. Prosent.

	Privat sektor	Offentlig sektor	Totalt
	N=5588	N=2979	N=8567
I alt	38	80	52
Alder			
16–24 år	21	46	27
25–29 år	33	77	45
30–34 år	40	77	52
35–39 år	36	86	52
40–49 år	41	83	56
50–64 år	46	86	62
65 år og mer	28	65	40
Kjønn			
Kvinner	38	81	59
Menn	38	76	45
Utdanning			
Grunnskole	27	64	34
VGO nivå 1	42	78	54
VGO nivå 2	39	74	47
U & H, lavere nivå	38	84	61
U & H, høyere nivå	53	85	68
Til og med VGO	35	73	44
Høyere utdanning	42	84	63
Yrke			
Lederyrker	28	81	41
Akademikeryrker/høyskoleyrker	44	84	63
Kontor- og kundeserviceyrker	36	77	42
Salg, service, omsorg	28	69	45
Operatør/håndverkeryrker	41	(-)	43
Yrker uten krav til utdanning	28	(-)	41

(-) For få intervjuer til at vi kan oppgi tall.

Kjennetegn ved arbeidsforholdet

Tidligere undersøkelser, inkludert undersøkelsene fra 2004 og 2008, viser at organisasjonsgraden er høyere jo fastere arbeidstakeren er knyttet til arbeidsmarkedet og til sitt nåværende arbeidsforhold. Med fast tilknytning menes fast ansettelse, heltidsstilling og at arbeidstakeren anser lønnet arbeid som sin hovedaktivitet, og ikke for eksempel studier/skolegang. Dette er også tilfellet i 2017. Deltidsansatte skiller seg ut ved klart lavere organisasjonsgrad enn arbeidstakere som arbeider heltid (tabell 2.10). Arbeidstakere med kort deltid (under 20 timer i uka) er sjeldnere organisert enn arbeidstakere med lang deltid (20 timer og mer). En god del av dem som arbeider deltid, er elever/studenter med deltidsarbeid ved siden av studiene. Når vi ser bort fra de siste, forsvinner noe av effekten av å ha liten stilling.

Tabell 2.10 Organisasjonsgrad etter trekk ved arbeidsforholdet. Arbeidstid, hovedtilknytning, ansettelsesform og ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver. Privat sektor, offentlig sektor og totalt. AKU 4. kvartal 2017. Prosent.

	Privat sektor	Offentlig sektor	Totalt
	N = 5457	N = 2920	N = 8377
I alt	38	80	52
Arbeidstid			
Heltid	41	84	55
Lang deltid	32	78	54
Kort deltid	19	54	30
Hovedtilknytning			
Yrkesaktiv	40	83	55
Hovedsakelig ikke yrkesaktiv	16	43	23
Arbeidstid/hovedtilknytning			
Heltid	41	84	55
Lang deltid / hovedsakelig yrkesaktiv	33	79	56
Kort deltid / hovedsakelig yrkesaktiv	27	66	42
Hovedsakelig ikke yrkesaktiv	16	43	23
Ansettelsesform			
Fast ansatt	39	83	53
Midlertidig ansatt	21	54	37
Ansiennitet hos arbeidsgiver			
Under ett år	21	63	33
1-2 år	29	67	41
3-4 år	34	77	47
5-9 år	43	83	63
10 år og mer	51	90	63

Å ha en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid er sannsynligvis det kjennetegnet som i størst grad medfører lav sannsynlighet for å være organisert. Deltidsansatte som oppgir at de i hovedsak har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid, for eksempel studier og skolegang, er langt sjeldnere organisert enn andre arbeidstakere. Her er organisasjonsgraden i 2017 30 prosent. Det ser imidlertid ikke ut som om det er blitt vanskeligere å nå denne gruppen siden undersøkelsene med tall fra 2004 og 2008. Da var organisasjonsgraden henholdsvis 19 og 22 prosent.

Midlertidig ansatte er langt sjeldnere organisert enn fast ansatte. Samlet er gapet i organisasjonsgrad 16 prosentpoeng, og det er størst blant ansatte i offentlig sektor (29 prosentpoeng). Det har også en klar effekt på organisering å ha vært ansatt lenge hos sin arbeidsgiver. Her må man imidlertid ta med i betraktningen at de som har lang ansiennitet i gjennomsnitt vil være eldre og også arbeide i større og mer stabile bedrifter enn andre arbeidstakere. Hvis vi hadde kontrollert for slike forhold, ville effekten av så vel midlertidig ansettelse som lang ansiennitet blitt mindre. Det er likevel en sterk tendens til at fagorganiseringen er høyest blant arbeidstakere med en fast og relativt langvarig tilknytning til arbeidsplassen.

Kjennetegn ved arbeidsplassen

Organisasjonsgraden påvirkes ikke kun av trekk ved arbeidstakerne. Kjennetegn ved arbeidsplassen vil også påvirke sannsynligheten for at en arbeidstaker er organisert. Forskjeller i organisasjonsgrad vil blant annet kunne forklares med kultur og tradisjoner i bedrift og bransje, men også med om det finnes et organisasjonstilbud til stede på bedriften.

Tabell 2.11 (på neste side) viser at det er store forskjeller i organisasjonsgrad mellom ulike bransjer og næringer. I offentlig administrasjon, undervisning og helsetjenester ligger organisasjonsgraden på om lag 80 prosent. Organisasjonsgraden er klart lavere innen sosialtjenester, men den er likevel høy sammenlignet med arbeidslivet ellers. De bransjene i tradisjonell privat sektor som har høyest organisasjonsgrad, er industri, olje og bergverk, transport og lagring og finansierings- og forsikringstjenester. Transport omfatter også tjenester som post og jernbane. Organisasjonsgraden er lavest innen handel og overnattings- og serveringsvirksomhet. Det er også lav organisasjonsgrad innen primærnæringene, men her er antallet intervjuer såpass lavt at vi ikke presenterer tall.

I privat sektor varierer organisasjonsgraden med bedriftsstørrelse. Jo større bedriften er, jo høyere er organisasjonsgraden (tabell 2.12, se neste side). I bedrifter med under fem ansatte er 18 prosent av arbeidstakerne organisert. I bedrifter med 200 ansatte eller flere, er 59 prosent organisert. For offentlig sektor er effekten av størrelse langt mindre, selv om vi også her ser at organisasjonsgraden er noe lavere blant ansatte på de minste arbeidsplassene.

Tabell 2.11 Organisasjonsgrad etter næring. AKU 4. kvartal 2017.

	Organisasjonsgrad	N
Offentlig administrasjon	82	643
Helsetjenester	81	692
Undervisning	79	774
Sosialtjenester	67	1050
Industri, olje, bergverk	58	925
Transport og lagring	54	433
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	52	204
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	42	486
Bygg, anlegg, el og kraft	39	739
Informasjon og kommunikasjon	34	336
Forretningsmessig tjenesteyting og fast eiendom	33	452
Kultur og annen tjenesteyting	29	296
Engroshandel	28	363
Detaljhandel	24	768
Jordbruk, skogbruk og fiske	(-)	90
Overnattings- og serveringsvirksomhet	16	228
i alt	52	8479

Tabell 2.12 Organisasjonsgrad etter bedriftsstørrelse. Privat sektor, offentlig sektor og totalt. AKU 4. kvartal 2017. Prosent.

	Privat sektor	Offentlig sektor	Totalt
	N = 5525	N = 2955	N = 8480
1-4 ansatte	18	75	27
5-9 ansatte	27	78	35
10-19 ansatte	31	78	44
20-49 ansatte	41	84	58
50-99 ansatte	46	80	60
100-199 ansatte	48	88	61
200 ansatte eller flere	59	84	70
Vet ikke	29	63	45

3 Tariffavtaledekning

Tariffavtaledekning er på samme måte som organisasjonsgrader et sentralt mål for tilstedeværelsen av kollektive partsforhold i arbeidslivet. Tariffavtalene regulerer vanligvis, men ikke alltid, lønn. I tillegg vil de fleste tariffavtaler regulere ulike aspekter ved arbeidsvilkår for øvrig, inkludert regler for medbestemmelse (Stokke mfl. 2013, kapittel 3). I norsk arbeidsliv vil de fleste som dekkes av tariffavtale, 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 av tariffavtalen. 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 (profesjonsutdanninger).

Tariffavtaledekning kan måles både ved registerbasert statistikk og ved spørreundersøkelser som AKU. Den registerbaserte statistikken omfatter 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 vil omfatte personer som ikke dekkes av tariffavtalen(e) i virksomheten. Spørreundersøkelsene inneholder informasjon fra arbeidstakerne og skal derfor kun måle dem som omfattes av tariffavtalene. Vi vet likevel at spørreundersøkelser tenderer til å overdrive tariffavtaledekningen.

3.1 Tariffavtaledekning målt ved AKU

I AKU spørres arbeidstakere om deres lønns- og arbeidsforhold fastsettes ved tariffavtale, ved individuell avtale eller om de ikke har noen avtale. Vi kan dermed se hvordan tariffavtaledekningen varierer mellom bransjer og grupper av arbeidstakere. Det er mer krevende å måle tariffavtaledekningen enn organisasjonsgradene på arbeidstakersiden. Mens en arbeidstaker vanligvis vet om han eller hun er medlem av en fagforening/fagforbund, kan spørsmålet om tariffavtale være vanskeligere, ikke minst for arbeidstakere som er nye på arbeidsplassen. Også i andre tilfeller kan det være vanskelig å svare, for eksempel hvis tariffavtalen fastslår individuell lønnsfastsettelse og forbundet er lite aktivt på arbeidsplassen. Et tredje forhold som spiller inn, er når arbeidsgivere følger «tariffen» uten å være formelt bundet. Dette har vært ganske vanlig innen varehandel og i hotell- og restaurantbransjen. Der legges gjerne lønnssettsene til grunn (time-/månedslønn), mens andre deler av tariffavtalen ikke nødvendigvis følges. Et siste forhold, som har fått økt betydning de senere årene, er allmenngjøring av tariffavtaler. Allmenngjøringen av minstelønnssettsene innen bygg og skipsverftene har først og fremst hatt betydning for utenlandske arbeidstakere da de norske arbeidstakerne ofte vil være bundet av tariffavtalene direkte. Utenlandske

arbeidstakere med kort botid i Norge vil i hovedsak ikke inngå i AKU, slik at allmenngjøring og usikkerhet om svargiving neppe påvirker AKU-tallene for tariffavtaledekningen i disse bransjene. Allmenngjøring av normallønnsavtaler vil kunne ha en større effekt på svargivingen ved at arbeidstaker oppgir at han/hun er bundet av tariffavtale.² I dag (2018) er tariffavtalene innen renhold (Renholdsoverenskomsten) og overnatting og servering (Riksavtalen) allmenngjort. Den førstnevnte er en normal-lønnsavtale, den sistnevnte har tradisjonelt hatt lite lokal lønnsdannelse, selv om bestemmelsene om lokale forhandlinger ble styrket i 2016.

Samlet sett antar vi at spørreundersøkelser overdriver tariffavtaledekningen, og at dette særlig skjer i privat tjenesteyting der ubundne arbeidsgivere i enkelte bransjer har tradisjon for å legge lønnssetningene i tariffavtalene til grunn.

Vi spurte lønnstakerne i privat sektor hvordan lønn og arbeidsvilkår blir fastsatt: *Er dine lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis regulert av en tariffavtale eller overenskomst, eller reguleres de kun gjennom individuell avtale mellom deg og din arbeidsgiver?*

Spørsmålet er det samme som er blitt stilt ved flere tidligere anledninger, blant annet i flere AKU-undersøkelser i perioden 1998–2017.

I alt oppgir 50 prosent av lønnstakerne i privat sektor at lønna helt eller delvis fastsettes gjennom tariffavtale, 45 prosent oppgir at lønns- og arbeidsvilkår kun reguleres gjennom privat avtale eller at de ikke har noen avtale og 4 prosent oppgir at de ikke vet (tabell 3.1). Tallene summerer ikke opp til 100 prosent på grunn av avrundinger.

Tabell 3.1 Tariffavtaledekning, privat sektor. AKU 4. kvartal 2017. N=5633. Prosent og antall personer.

	Prosent	Antall
Tariffavtale	50	809000
Ikke tariffavtale	45	731000
Vet ikke	4	71000
I alt	100	1611000

Tariffavtaledekning etter kjennetegn ved arbeidsplassen og arbeidstakeren

Vi har sett at organisasjonsgraden på arbeidstakersiden varierer mye mellom bransjer og sektorer. Men kjennetegn ved arbeidstakeren påvirker også sannsynligheten for å være organisert. Sannsynligheten for å være organisert er klart høyest blant arbeidstakere som er godt etablert i arbeidslivet og hos sin arbeidsgiver. De som er nye på

² Det har så langt ikke vært noen prinsipiell diskusjon i Norge om arbeidstakere som omfattes av allmenngjorte tariffavtaler skal regnes som tariffbundet eller ikke. I mange land anses disse arbeidstakerne som bundet av tariffavtale (jf. figur 4.1). I vårt naboland Finland publiseres tall for dekningsgrad uten og med allmenngjorte avtaler. I norsk sammenheng er det vanligvis kun minstelønnssetter og enkelte andre bestemmelser i avtalene som allmenngjøres. Dette peker i retning av ikke å regne med dem som omfattes av allmenngjorte bestemmelser, i oversikter over tariffdekning. Så lenge vi i spørreundersøkelser ikke har et eget spørsmål om allmenngjøring, er vi avhengig av hvordan arbeidstakeren selv oppfatter sin situasjon. I avsnitt 3.2 gjør vi noen anslag på hva allmenngjøring betyr for andelen arbeidstakere i virksomhet som omfattes av tariffavtale.

arbeidsplassen eller har en løsere tilknytning, har klart lavere organisasjonsgrad. Slike kjennetegn vil sannsynligvis bety mindre når det gjelder tariffavtale. Hvis en bedrift først følger en tariffavtale, vil dette omfatte alle arbeidstakere som hører inn under avtalens omfangsbestemmelser, uavhengig av om disse er nye på arbeidsplassene eller har lang ansiennitet. Derimot spiller type yrke en rolle. Vi vet at tariffavtalene spiller en mindre sentral rolle i lønnsfastsettelsen for funksjonærer i privat sektor. Det samme gjelder i bedrifter og bransjer der organisasjonene står svakt på arbeidstaker- og eventuelt også på arbeidsgiversiden, det vil si bransjer med svake kollektive tradisjoner.

For å få sikrere tall når vi bryter ned på bransjer, ser vi på spørreundersøkelsene fra 2016 og 2017 samlet, jf. at tariffavtaledekning ikke er et forhold som vil endre seg mye fra ett år til neste. Tabell 3.2 viser at det er betydelige forskjeller i tariffavtaledekning mellom ulike næringer i privat sektor. Tariffavtaledekningen er høyest i privat undervisning, helse og sosial og i transport og lagring, som inkluderer post og jernbane. I disse bransjene oppgir rundt 70 prosent av arbeidstakerne at de dekkes av tariffavtale. Men også innen industri, olje og bergverk og innen finansierings- og forsikringsvirksomhet er andelen med tariffavtale høy, om lag 60 prosent. I sistnevnte bransje vil de fleste innen tradisjonell bank- og forsikringsvirksomhet oppgi at de omfattes av tariffavtale, mens situasjonen er en annen i andre typer finansiell tjenesteyting.

Også innen detaljhandel oppgir om lag 60 prosent at deres lønns- og arbeidsforhold fastsettes av tariffavtale. Det samme gjelder for overnatting og serveringsbransjen. Her oppgir halvparten av arbeidstakerne at de omfattes av tariffavtale, et tall som er langt høyere enn det vi finner ved hjelp av opplysninger fra organisasjonene i bransjen. Dette er langt høyere enn antall personer i tariffbundne virksomheter innen disse bransjene, og illustrerer utfordringene ved å måle tariffavtaledekning ved hjelp av spørreundersøkelser. Det samme gjelder for overnatting og serveringsbransjen. Her oppgir halvparten av arbeidstakerne at de omfattes av tariffavtale, et tall som er langt høyere enn det vi finner ved hjelp av opplysninger fra organisasjonene i bransjen. Her vil sannsynligvis det at en del arbeidsgivere følger tariffavtalenes normal-/minstelønnssetninger være en del av forklaringen. Samtidig forteller dette noe om hvordan tariffavtalene også former lønnsbetingelser for arbeidstakere i virksomheter som ikke er tariffbundne, men der landsdekkende avtaler blir brukt som mal for lønnsnivået.

Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting («rådgiving») er bransjen med lavest tariffavtaledekning (33 prosent). Dette omfatter blant annet IKT, tekniske, økonomiske og juridiske tjenester og forskning og utredning i privat regi. Her finner man høyt innslag av typiske funksjonærbedrifter, og det som finnes av landsdekkende tariffavtaler har langt mindre påvirkning på lønnsdannelsen i de ulike delbransjene. Det er også andre bransjer med lav avtaledekning. Innen informasjon og kommunikasjon oppgir kun 34 prosent av de ansatte at de ikke omfattes av tariffavtale, mens andelen som svarer at de omfattes av tariffavtale er 39 prosent innen engroshandel.

Ansatte i små bedrifter skiller seg ut ved sjeldnere enn andre å ha tariffavtale. Mønsteret er klart, jo større bedriften er, jo høyere er andelen arbeidstakere som oppgir at de dekkes av tariffavtale.

Tabell 3.2 Andel arbeidstakere med tariffavtale* etter næring og bedriftsstørrelse. Privat sektor. AKU 4. kvartal 2016 og 2017 (gjennomsnitt). Prosent.

	Prosent	N
Privat sektor i alt	53	10329
Næring		
Privat undervisning, helse og sosial	73	884
Transport og lagring	70	804
Industri, olje, bergverk	60	1701
Detaljhandel	59	1480
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	58	335
Bygg, anlegg, el og kraft	50	1284
Jordbruk, skogbruk og fiske	50	175
Overnattings- og serveringsvirksomhet	50	378
Kultur og annen tjenesteyting	47	401
Forretningsmessig tjenesteyting og fast eiendom	47	699
Engroshandel	39	687
Informasjon og kommunikasjon	34	627
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	33	874
Bedriftsstørrelse		
1–5 ansatte	31	1143
6–9 ansatte	48	1740
10–19 ansatte	52	1652
20–49 ansatte	57	1900
50–99 ansatte	56	1020
100–199 ansatte	57	793
Over 200 ansatte	63	1414

*Her ser vi bort fra vet-ikke-gruppen på spørsmålet om tariffavtale, dvs. at vi antar at denne gruppen fordeler seg om lag som de øvrige. Dette gjør at andelen arbeidstakere som svarer at lønna helt eller delvis fastsettes ved tariffavtale, øker fra 51 prosent til 53 prosent når 2016 og 2017 ses under ett.

I privat sektor er andelen med tariffavtale høyest blant arbeidstakere med utdanning til og med videregående skole (tabell 3.3). Blant arbeidstakere med utdanning på universitets- og høyskolenivå oppgir under halvparten å være dekket av tariffavtale. Vi finner noenlunde samme mønster om vi ser på yrke. Tariffavtaledekningen er lavest blant lederyrker og høyest blant yrkesgrupper som vanligvis dekkes av såkalte arbeideravtaler, det vil si yrker som ikke krever høyere utdanning.

Tabell 3.3 Andel arbeidstakere med tariffavtale etter utdanning og yrke. Privat sektor. AKU 4. kvartal 2016 og 2017 (gjennomsnitt). Prosent.

	Prosent	N
Utdanning		
Grunnskole	55	1823
Videregående opplæring nivå 1	56	650
Videregående opplæring nivå 2	58	4357
Universitet og høyskole, lavere nivå	47	2392
Universitet og høyskole, høyere nivå	41	1104
Yrke		
Lederyrker	34	1145
Akademiker- og høyskoleyrker	46	3940
«Funksjonæryrker» i alt	44	5085
Kontor og kundeservice	56	815
Salg, service, omsorg	66	1774
Operatør/håndverkeryrker	61	2317
Yrker uten krav til utdanning	60	303

Utvikling fra 1998 til 2017

Spørsmålet om tariffavtale ble første gang stilt i AKU 2. kvartal 1998 og deretter i 2004, 2005 og 2008 og flere ganger i perioden 2012 til 2017. I 1998 oppga 63 prosent av lønnstakerne i privat sektor at lønna fastsettes ved tariffavtale, mens andelen i 2017 var sunket til 52 prosent (tabell 3.4). 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. 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 årene (2016 og 2017) at andelen som oppgir å ha tariffavtale har gått ned. For offentlig ansatte settes tariffavtaledekningen til 100 prosent, noe som gir en nedgang i tariffavtaledekningen samlet fra 73–74 prosent i perioden 2005–2008 til rundt 70 prosent i dag.

Undersøkelsene for 2016 og 2017 gir en lavere andel arbeidstakere i privat sektor med tariffavtale enn ved tidligere undersøkelser. Forklaringen på nedgangen kan være todelt, dels at færre omfattes av tariffavtale, men også at spørsmålet av en eller annen grunn forstås bedre enn tidligere. En annen datakilde – SSBs levekårsundersøkelser med tema arbeidsmiljø – viser mindre nedgang i tariffavtaledekningen over tid. 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 2016. Men også her har avtaledekningen innen privat vareproduksjon gått ned med 6 prosentpoeng de siste ti årene, samtidig som nedgangen er mindre innen privat tjenesteyting enn i vareproduksjon. For 2016 gir de to undersøkelsene svært like resultater når det gjelder hvor stor andel av lønnstakerne som oppgir at de dekkes av tariffavtale. Disse tallene er ikke tatt med her.

Tabell 3.4 Tariffavtaledekning* etter sektor, over tid. AKU 2. kv. 198, AKU 2. kv. 2004, AKU 3. kv. 2005, AKU 3. kv. 2008, AKU 4. kv. 2012, AKU 4. kv. 2013 og AKU 4. kv. 2014. Andel arbeidstakere med tariffavtale.* Prosent.

	1998	2004	2005	2008	2012	2013	2014	2016	2017
Privat sektor	63	60	59	59	54	58	57	54	52
- Privat vareproduksjon (inkludert primærnæringer)	71	63	64	65	58	62	62	55	56
- Privat tjenesteyting	58	58	56	55	52	56	55	53	51
Offentlig sektor (settes til 100)	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total	77	74	73	74	71	73	72	70	69
N	6000	6238	6911	4955	4192	5015	7873	8035	8294

*Her ser vi bort fra vet-ikke-gruppen, dvs. at vi antar at denne gruppen fordeler seg om lag som de øvrige.

3.2 Registerbaserte tall for tariffavtaledekning

Den registerbaserte statistikken for tariffavtaledekning tar utgangspunkt i antall lønnstakere i virksomheter med tariffavtale.³ Her telles dermed også arbeidstakere uten tariffavtale med, så lenge de er i en virksomhet med én eller flere tariffavtaler. Arbeidsgiverorganisasjonene rapporterer antall sysselsatte i tariffbundne virksomheter inn til SSB på årlig basis. Disse tallene omfatter ikke tariffavtaler som inngås med uorganiserte arbeidsgivere (direkteavtaler). En alternativ eller supplerende kilde er tall fra Fellesordningen for AFP.⁴ De fleste tariffavtaler i privat sektor, direkteavtaler inkludert, inneholder bestemmelser om AFP. Her finnes med andre ord tall for såkalte «hengeavtaler» og andre avtaler som LO og YS har med uorganiserte arbeidsgivere. Direkteavtaler som er inngått av forbund utenfor LO og YS, fanges ikke opp.

Fellesordningen for AFP har så langt ikke omfattet alle tariffbundne bedrifter i privat sektor. Dette gjelder de som omfattes av andre ordninger, blant annet Statens pensjonskasse (SPK), ordningene i kommunal sektor (KLP og tilsvarende ordninger) og Pensjonsordningen for apoteker. I tillegg kommer at enkelte yrkesgrupper har egne ordninger/bestemmelser, blant annet sykepleiere, sjøfolk og fiskere. Over tid omfattes flere grupper av Fellesordningen for AFP, jf. at virksomheter har forlatt de offentlige ordningene og at den nye AFP-ordningen omfatter områder som tidligere sto utenfor.

Informasjon om AFP-dekning (om virksomheten er tilknyttet Fellesordningen for AFP i privat sektor eller ikke) kan kombineres med den registerbaserte sysselsettingsstatistikken. Ved å gjøre dette kan vi analysere hvilke arbeidstakere som er i en virksomhet med AFP eller ikke. Slike analyser er gjort for perioden 2001 til 2013.

Her ser vi først på hva opplysninger på virksomhetsnivå kan fortelle om utviklingen av hvor stor andel av sysselsettingen som er i virksomheter som dekkes av en

³ Både arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverorganisasjonene har oversikter over hvor mange arbeidstakere det er på den enkelte tariffavtale. Dette er opplysninger som blant annet benyttes i forbindelse med lønnsforhandlingene da avtalene sies opp og reforhandles, og tallene er ofte avgrenset til organiserte arbeidstakere som omfattes av tariffavtalene.

⁴ Fellesordningen for AFP er en tariffestet ordning for bedrifter i privat sektor, og ordningen administreres av Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. Her har man oversikt over alle virksomheter som er omfattet av AFP-ordningen i privat sektor.

eller flere tariffavtaler. Her kombineres data fra arbeidsgiverorganisasjonene og fra Fellesordningen for AFP. Deretter ser vi på hvor stor andel av lønnstakerne som er i en virksomhet som omfattes av tariffavtale, og hvem disse er. I begge tilfeller ser vi på utviklingen over tid.

Virksomheter med tariffavtale – 2004 til 2017

Arbeidsgiverorganisasjonene har rapportert inn tall for sysselsetting i medlemsvirksomheter med tariffavtale fra og med 2004 (tabell 3.5). 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.

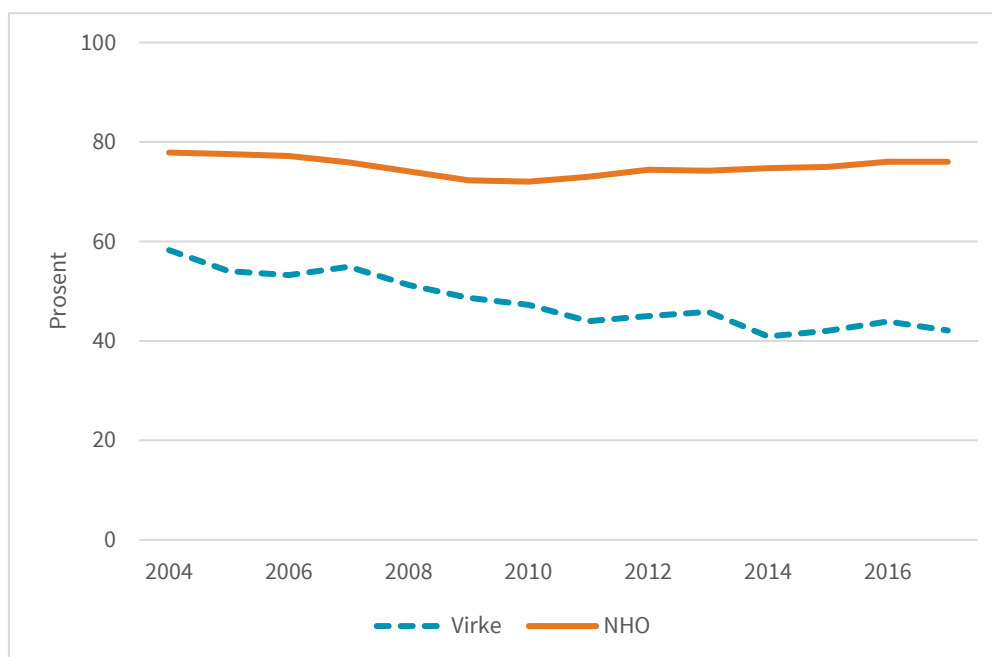
Tabell 3.5 Antall sysselsatte i arbeidsgiverorganiserte virksomheter med tariffavtale.

	2004	2006	2008	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017
NHO	383 375	370714	386847	382107	427477	460413	467000	515 586	532266	536104
KS	360314	406663	430659	444000	466214	470781	461426	459572	470622	432524
Spekter	164600	164900	174511	176480	187396	199062	199550	210000	214620	215000
Virke	79500	81136	88954	89991	95010	98002	90081	97279	99490	99593
Finans Norge	35755	35732	37747	36233	36978	36460	36696	36945	34349	34342
Norges Rederiforbund	33100	33500	35000	43000	42200	42200	42200	39270	35770	36370
Øvrige	67218	72407	79413	86352	77015	77362	84602	84832	87414	90828
I alt	745173	762675	802472	814163	866076	913499	920129	938326	947643	952133

Kilde: SSB Medlemmer i arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonar. Se note til tabell 2.3 for kommentarer til tallene.

Norske arbeidsgivere tar opp medlemsbedrifter både med og uten tariffavtale. Dette gjelder særlig NHO og Virke, og enkelte av de mindre arbeidsgiverorganisasjonene. Ett spørsmål er dermed om utviklingen går i retning av at en større andel av medlemsmassen står uten tariffavtale. Figur 3.1 viser utviklingen for medlemmer i NHO og Virke over tid. I NHO har avtaledekningen ligget stabilt på pluss/minus 75 prosent, mens medlemsveksten i Virke i stor grad har skjedd i form av at det er blitt flere virksomheter uten tariffavtale. Virke har økt medlemstallet, målt ved sysselsatte i medlemsbedriftene, med 100 000 fra 2004 til 2017. Veksten i virksomheter med tariffavtale er kun 20 000. Dette betyr at tariffdekningen har gått ned fra 58 prosent i 2004 til 42 prosent i 2017.

Figur 3.1 Andel sysselsatte i virksomhet med tariffavtale som andel av alle sysselsatte. NHO og Virke 2004-2017.



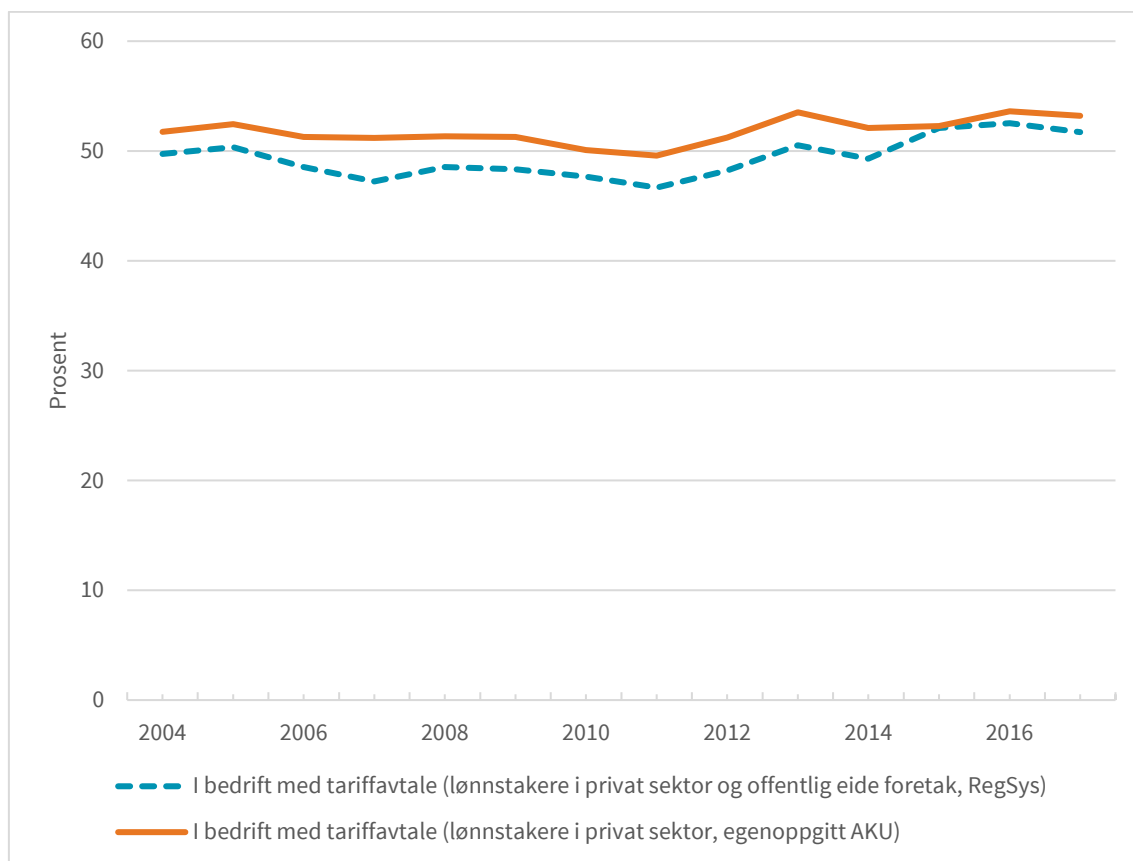
Kilde: Medlemmer i arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonar. Vi har justert enkelte tall skjønsmessig der disse avviker fra året før og etter. For NHO 2015-2017 brukes tall basert på tall som er oppgitt fra NHO per 2017.

Ved å kombinere SSBs tall over sysselsatte i tariffbundne virksomheter og informasjon fra Fellesordningen for AFP over antall sysselsatte i virksomheter som er bundet av direkteavtaler med forbund i LO og YS, kan vi anslå om lag hvor mange lønnstakere i privat sektor som befinner seg i en virksomhet med tariffavtale. Tallene omfatter både tariffbundne og ikke tariffbundne arbeidstakere. Tallene er noe justert sammenlignet med tabell 3.5, blant annet gjelder dette tallene fra NHO og Norsk Rederiforbund, jf. note til tabell 2.3.

Vi har brukt to ulike mål for antall lønnstakere i privat sektor, antall lønnstakere i AKU som oppgir at de jobber i privat sektor, og antall lønnstakere i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken som er ansatt i privat sektor eller et offentlig eid foretak, det vil si alle bortsett fra statlig og kommunal forvaltning.

Figur 3.2 viser at drøye 50 prosent av lønnstakerne i privat sektor befinner seg i en virksomhet med tariffavtale slik som det er målt her. Andel sysselsatte i virksomheter med tariffavtale har vært ganske stabil i perioden fra 2004 til i dag. Gitt at totalt antall lønnstakere i privat sektor måles ved registerbasert sysselsettingsstatistikk, kan økningen fra 2015 og framover i hovedsak forklares med omleggingen av denne statistikken i 2015.

Figur 3.2 Andel lønntakere i virksomhet som omfattes av tariffavtale. 2004 – 2017.



*Antall lønntakere målt ved registerbasert sysselsetningsstatistikk ble justert ned i 2015 som følge av innføringen av A-ordningen. Dette gjorde at man fikk mer presise tall for antall personer som var i arbeid i løpet av fjerde kvartal (november).

Arbeidstakere i virksomhet med tariffavtale – privat sektor

Statistikken over andel lønntakere i virksomheter med tariffavtale (figur 3.2) kan ikke brytes ned på kjennetegn ved arbeidstaker, virksomhet eller bransje. For å kunne beskrive dette bedre, benytter vi dataene fra den registerbaserte sysselsetningsstatistikken påkoblet informasjon om virksomheten er tilknyttet AFP-ordningen eller ikke. Siden ordningen ikke omfatter alle virksomheter med tariffavtale, justeres indikatoren for å fange opp arbeidstakere i virksomheter som sannsynligvis dekkes av tariffavtale. Vi antar at alle offentlige eide virksomheter har tariffavtale og at virksomheter med middels til høy organisasjonsgrad⁵ har tariffavtale gitt visse betingelser: at virksomheten kan ha en annen ordning for tidligpensjon (finanssektoren, den private delen av helse- og omsorgssektoren) eller omfattes av et lovverk for alternativ pensjon (sjømannspensjon, apoteker). Justeringene er skjønnsmessige, men med mål om å unngå overrapportering. Dataen omfatter perioden 2004 til 2013.

Tabell 3.6 viser at om lag halvparten av arbeidstakerne i privat sektor per 2013 befinner seg i en virksomhet med tariffavtale. Andelen er gått noe ned over tid, fra 52

⁵ Organisasjonsgrad er beregnet som andel arbeidstakere med kontingenttrekk for fagforeningskontingent.

prosent i 2004 til 49 prosent i 2013. Tariffavtaledekningen varierer mye mellom bransjer. Tariffavtaledekningen er høyest i sektorer med betydelig innslag av offentlige eierskap, men er også høy i bank og forsikring og olje og gass. I industri har andelen lønnstakere i virksomheter med tariffavtale gått ned fra 76 til 73 prosent fra 2001 til 2013, etter våre tall. Nedgangen er likevel større i bygg og anlegg (fra 51 til 41 prosent), i servering og overnattingsvirksomhet (fra 44 til 34 prosent) og i vakt og renhold (fra 66 til 58 prosent). I detaljhandel er om lag en tredjedel av arbeidstakerne i en virksomhet med tariffavtale, og andelen har vært stabilt lav over tid.

Tabell 3.6 Andel lønnstakere i virksomhet med tariffavtale 2001–2013, i alt og etter bransje. Privat sektor og offentlig eide foretak. Bosatte lønnstakere, hovedarbeidsforholdet. Prosent.

	2001	2004	2007	2010	2013
I alt	52	50	50	49	49
Utvalgte bransjer					
El og kraft, vann og avløp	89	93	89	91	90
Annen transport (sjø, luft, jernbane, post, tele med mer)	89	88	88	87	86
Bank og forsikring (unntatt NACE 67)	88	86	89	89	91
Olje/gass	81	84	81	94	93
Industri	76	74	73	72	73
Vakt og rengjøring	66	68	67	63	58
Bygg og anlegg	51	49	45	43	41
Landtransport og lagring unntatt jernbane	49	50	48	50	50
Servering og overnatting	44	37	36	35	34
Detaljhandel inkl. handel med drivstoff	34	34	33	33	33
Engroshandel	33	33	34	36	37
Jordbruk, skogbruk, fiske	21	18	19	22	23
Rådgivning, inkludert forskning og IKT	21	21	22	24	27
Annen personlig tjenesteyting (NACE 93)	18	16	16	15	16
Lønnstakere i alt	1447000	1417000	1603000	1600000	1667000

Kilde: Registerbasert sysselsettingsstatistikk og informasjon fra Fellesordningen for AFP. Næring er kodet for å sikre best mulig samsvar mellom NACE SN-94/02 og NACE SN-07. Dette betyr at vi har justert næringskodene for 2001 til 2007 for å tilpasse dem ny standard.

Vi ser også på hvordan tariffavtaledekningen varierer etter størrelsen på virksomheten (arbeidsplassen). I 2013 varierte dette fra 12 prosent (virksomheter med 1 til 9 ansatte) til 82 prosent (virksomheter med 100 og flere ansatte). Over tid ser det ut til at tariffavtaledekningen har gått noe ned blant virksomheter med fra 10 til 99 ansatte, mens det ikke er noen endringer blant de minste og største virksomhetene.

Tabell 3.7 Andel lønnstakere i virksomhet med tariffavtale 2001–2013 etter størrelsen på virksomheten. Privat sektor og offentlig eide foretak. Bosatte lønnstakere, hovedarbeidsforholdet. Prosent.

	2001	2004	2007	2010	2013
1 til 9 ansatte	13	13	12	12	12
10 til 19 ansatte	37	36	32	33	33
19 til 49 ansatte	55	55	51	51	50
50 til 99 ansatte	70	72	68	66	66
100 og flere ansatte	82	82	82	81	82
Lønnstakere i alt	1447000	1417000	1603000	1600000	1660000

Kilder: se note til tabell 3.6

Det er forskjeller mellom arbeidstakerne i sannsynligheten for å jobbe i en virksomhet som dekkes av en eller flere tariffavtaler. Mens 36 prosent av arbeidstakere under 25 år er i en slik virksomhet, gjelder dette 56 prosent av de som har fylt 50 år. Det er imidlertid ingen vesentlige forskjeller mellom aldersgruppene i utviklingen over tid, i alle kategoriene har det vært en viss nedgang i andelen som er ansatt i en virksomhet med tariffavtale.

Tabell 3.8 Andel lønnstakere i virksomhet med tariffavtale 2001–2013 etter arbeidstakernes alder. Privat sektor og offentlig eide foretak. Bosatte lønnstakere, hovedarbeidsforholdet. Prosent.

	2001	2004	2007	2010	2013
Under 24 år	39	36	38	35	36
25 til 34 år	47	46	46	45	45
35 til 49 år	56	55	53	52	51
50 år og mer	59	58	57	56	56
Lønnstakere i alt	1448000	1417000	1603000	1598000	1667000

Kilder: se note til tabell 3.6

Vi kan også se på tariffavtaledekningen etter innvandringsbakgrunn. Er det slik at innvandrere oftere enn andre er sysselsatt i en virksomhet uten tariffavtale? I 2001 var det kun små forskjeller mellom innvandrere og arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn i om det er tariffavtale på arbeidsplassen eller ikke (tabell 3.9). Forskjellen mellom de to gruppene var på 3 prosentpoeng. Denne forskjellen er økt over tid, og i 2013 var forskjellen på 8 prosentpoeng. I samme periode har andel arbeidstakere med innvandringsbakgrunn økt med nesten 160 000 personer. Man kan også legge merke til at nedgangen særlig har kommet blant arbeidstakere fra Øst-Europa. Her var det i 2001 ingen vesentlig forskjell mellom denne gruppen og arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. I 2013 er forskjellen på 13 prosentpoeng, og østeuropeerne er den gruppen som sjeldnest befinner seg i en virksomhet med én eller flere tariffavtaler.

Tabell 3.9 Andel lønnstakere i virksomhet med tariffavtale 2001–2013 etter arbeidstakernes alder. Privat sektor og offentlig eide foretak. Bosatte lønnstakere, hovedarbeidsforholdet. Prosent.

	2001	2004	2007	2010	2013
Uten innvandringsbakgrunn	52	51	50	50	50
Innvandrere	49	47	47	43	42
Innvandrere etter landbakgrunn					
- Norden	44	43	43	41	42
- Øst-Europa (i og utenfor EU)	51	46	44	38	37
- Afrika, Asia, Sør- og Mellom-Amerika	52	49	50	48	47
- Øvrige land i Europa, Nord-Amerika og Oceania	46	45	44	43	44
Antall lønnstakere med innvandringsbakgrunn	91000	95000	148000	193000	259000
Antall lønnstaker uten innvandringsbakgrunn	1356000	1321000	1454000	1407000	1408000

Tabell 3.9 omfatter ikke arbeidstakere som er klassifisert som ikke bosatte, det vil si at de er på korttidsopphold i Norge. I 2013 var 28 prosent av ikke-bosatte i privat sektor ansatt i en virksomhet med tariffavtale. Andelen var høyest innen olje- og gassvirksomhet og i industrien, mens kun én av fem ikke-bosatte med jobb i bygg- og anlegg befant seg i en virksomhet med (norsk) tariffavtale.

I beregninger av tariffavtaledekningen settes offentlig sektor til 100 prosent. Dette gir en samlet tariffavtaledekning – målt ved andel arbeidstakere i virksomheter med én eller flere tariffavtaler – på 65 prosent i 2013 (tabell 3.10). Nedgangen fra 2001 er på 2 prosentpoeng.

Tabell 3.10 Andel arbeidstakere i virksomhet med tariffavtale 2001 til 2013. Privat og offentlig sektor. Bosatte lønnstakere, hovedarbeidsforholdet. Prosent.

	2001	2004	2007	2010	2013
Privat sektor	52	50	50	49	49
Offentlig sektor	100	100	100	100	100
I alt	67	67	65	65	65
Antall lønnstakere	2120000	2110000	2319000	2357000	2464000

Allmenngjorte tariffområder

I Norge har man så langt ikke regnet virksomheter uten tariffavtale, men som omfattes av allmenngjorte tariffbestemmelser, som tariffbundne. Disse tas ikke med når man beregner tariffavtaledekningen. Allmenngjøring innebærer likevel at tariffavtalene får et mer omfattende nedslagsfelt. I dag 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:

- Vi tar utgangspunkt i overenskomster som per i dag er allmenngjort
- 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)
- Vi ser på antall lønnstakere (hovedarbeidsforhold) i virksomheter som ikke omfattes av tariffavtale slik vi har målt dette ved hjelp av opplysninger fra Fellesordningen for AFP (se ovenfor)
- For ikke-bosatte arbeidstakere har vi ikke yrke. Vi antar derfor at alle som arbeider innenfor relevante næringer og som ikke arbeider i en virksomhet med tariffavtale, omfattes av allmenngjøring.
- Vi har ikke opplysninger for perioden etter 2013.

En analyse etter disse forutsetningene gir et anslag på at om lag 200 000 arbeidstakere omfattes av allmenngjorte satser i betydningen at de arbeider innenfor et allmenngjort område per i dag og i en virksomhet uten tariffavtale (tabell 3.11). Man må merke seg at sysselsettingstallene er per 2013, og at tallet i dag vil være noe annerledes. Allmenngjorte satser gjelder også innleide arbeidstakere. Disse fanges ikke opp av våre tall siden vi ikke vet i hvilke bransjer/bedrifter som arbeidstakere i bemanningsbransjen (NACE 78.2) jobber.

Tabell 3.11 Arbeidstakere innenfor allmenngjorte områder som er sysselsett i en virksomhet uten tariffavtale. Sysselsettingstall per 2013, men med allmenngjøringsvedtak per 2018.

	NACE	I virksomhet uten tariffavtale (bosatte lønnstakere)	Ikke bosatte
Jordbruk og gartnerier	NACE 11 til 17	13000	2600
Fiskeindustri	NACE 102	3000	700
Skipsverft	NACE 301	1000	1300
Bygg og elektroinstallasjon	NACE 412 og NACE 431 til NACE 439	82000	15000
Overnatting og servering	NACE 551 til 569	50000	3400
Renhold	NACE 81.2	9000	600
Godstrafikk og turbil	NACE 494 og NACE 49392	18000	Ikke informasjon
I alt		176 000	23000

Selv om tallene i tabell 3.11 kun er anslag, gir det en god indikasjon på hvordan allmenngjøring påvirker tariffavtalenes rekkevidde. Hvis arbeidstakere som omfattes av allmenngjøring regnes med, vil tariffavtaledekningen i privat sektor øke med om lag 10 prosentpoeng.

Avsluttende diskusjon

Vi har i dette avsnittet sett på tariffavtaledekning med utgangspunkt i to ulike mål: andel arbeidstakere som oppgir å være dekket av tariffavtale i sitt eget arbeidsforhold og andel arbeidstakere i virksomheter som omfattes av én eller flere tariffavtaler.

Begge tallseriene peker i retning av en nedgang i tariffavtaledekningen i privat sektor. Tall fra spørreundersøkelser blant arbeidstakere gir en større nedgang i tariffavtaledekningen enn om vi ser på andelen arbeidstakere som befinner seg i virksomheter med tariffavtale. En mulig forklaring er at det er flere arbeidstakere med kun individuell lønn i virksomheter med tariffavtale. En annen forklaring er at det er mindre vanlig å følge tariffavtalenes bestemmelser i de delene av arbeidsmarkedet hvor dette er vanlig.⁶ Vi minner også om at de registerbaserte tallene er bygget på en del metodiske forutsetninger og derfor er anslag – ikke en fasit.

Våre registerbaserte tall dekker kun perioden til og med 2013. Tallene fra arbeidsgiverorganisasjonene (rapportert til SSB) tyder imidlertid ikke på noen store endringer fra 2013 til 2017. Den betydelige nedgangen i tariffavtaledekning basert på AKU-tall (fra 2014 til 2016/2017) kan dermed skyldes trekk ved spørreundersøkelsene, uten at vi har noen klar formening om hva som eventuelt kan ha skjedd av endringer.

De to typene data illustrerer videre hvordan spørreundersøkelser overdriver tariffavtaledekningen i bransjer som detaljhandel, overnatting og servering og bygg og anlegg. Forskjellene i egenopplyst og registerbasert tariffavtaledekning er betydelig. Dette avdekker ikke kun at arbeidstakerne svarer feil på spørsmålet. Den store andelen som oppgir at de har tariffavtale viser også hvordan bestemmelsene i landsdekkende tariffavtaler brukes i en del bransjer med små virksomheter.

Vi har også gjort beregninger på hvordan allmenngjøring påvirker tariffavtaledekningen. Et grovt estimat er at om lag 10 prosent av lønnstakerne i privat sektor omfattes av allmenngjorte satser, i betydning at de arbeider i en bransje med allmenngjøring og er sysselsatt i en virksomhet som ikke er omfattet av tariffavtale. Vi vet imidlertid ikke hvor mange av disse arbeidstakerne som berøres direkte av allmenngjøringen.

⁶ En tredje forklaring kan være at arbeidstakerne har fått bedre kunnskap om hva en tariffavtale er og derfor svarer mer korrekt enn tidligere i spørreundersøkelser.

4 Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv

Det har i de senere årene vært økt oppmerksomhet om betydningen av kollektive partsforhold for arbeidslivets funksjonsmåte. OECD hadde blant annet et omfattende kapittel om «Collective bargaining in a changing world of work» i sitt Employment Outlook for 2017. I dette kapitlet presenterer vi tall for organisasjonsgrad og tariffavtaledekning i et nordisk og internasjonalt perspektiv. 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?

4.1 De nordiske organisasjonsgradene

Arbeidstakersiden

Alle de nordiske landene har i en internasjonal sammenheng høy organisasjonsgrad på arbeidstakersiden, men Danmark, Sverige og Finland skiller seg særlig ut. Her er organisasjonsgraden 65–69 prosent, noe som er 16–20 prosent høyere enn det vi finner i Norge. Island skiller seg ut ved å ha en svært høy organisasjonsgrad, drøye 90 prosent av respondentene i islandsk AKU sier at de er organisert. Med unntak av Island har de nordiske organisasjonsgradene gått ned over tid. Nedgangen har særlig vært markant i perioden 1995 til 2005.

Den viktigste forskjellen mellom Norge og Danmark, Finland og Sverige er at de sistnevnte landene har såkalte a-kasser (arbeidsledighetskasser) drevet av fagforbundene (Nergaard 2010). A-kassene var tidligere avgrenset til en bransje eller yrkesgruppe, og regelen var i mange år at arbeidstakeren både meldte seg inn i forbundet og i den tilknyttede a-kassen (selv om det i prinsippet var mulig å være medlem kun av a-kassen). Dette har gitt en høy organisasjonsgrad i Finland, Sverige og Danmark. I perioden 2005–2010 bidro endringer i organiseringen av a-kassene i noen grad til at denne rekrutteringskanalen for fagforbundene ble svekket. I Danmark har man åpnet for generelle a-kasser som ikke er koblet til noen bestemt bransje eller yrkesgruppe. Dette har bidratt til at man har fått sterk vekst i a-kasser tilknyttet organisasjoner uten tariffavtaler eller ambisjoner om å være til stede på arbeidsplassene. Tabell 4.1 viser at det samlede fallet i organisasjonsgrad i Danmark har vært ganske moderat (5 prosentpoeng fra 2005 til 2016), men at såkalte «overenskomstbærende forbund» har hatt en nedgang i samme perioden på 12 prosentpoeng. I Sverige førte økte kostnader knyttet til å være arbeidsledighetsforsikret til at mange arbeidstakere forlot så vel a-kasse som fagforbund. Dette gjaldt særlig arbeidstakere i bransjer med

høy ledighet, som var de som fikk den største kostnadsøkningen i form av en «arbeidsløshetsavgift», det vil si at kostnadene ved forsikringen ble knyttet til arbeidsledighetsnivået innen den enkelte bransje eller yrke. Den svenske arbeidsledighetstrygden er igjen endret fra 1.1.2014. Avgiften er ikke lenger koblet direkte til risikoen for arbeidsledighet på bransjenivå, noe som betyr at kostnadene er om lag de samme på tvers av bransjer og yrker. Organisasjonsgraden har vært noenlunde stabil de siste årene.

I Sverige og Danmark er endringene resultat av politiske beslutninger. Finland har i mange år hatt en frittstående a-kasse, og muligheten for å være forsikret her har bidratt til fallende medlemstall i fagforbundene. Island har statlig arbeidsledighetstrygd, som Norge, men andre mekanismer har bidratt til at landet har hatt en organisasjonsgrad som i perioder har ligget på topp i Norden.

Tabell 4.1 Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden i Norden 1985–2017.

	Finland	Danmark	Danmark unntatt alternative *	Norge	Sverige	Island
1985	69	70	69	56.5	83-84	
1990	73	68	67	57	81	
1995	80	73	71	56	85	
2000	75	72	69	52	81	
2005	72	72	68	50	78	88
2010	70	67	60	50	71	91
2014	67	68	58	49	70	92
2015	67	67	57	49	69	92
2016	65	67	56	49	69	92
2017		67	56	49	69	
Endring i prosentpoeng						
1995-2016	-16	-6	-15	-7	-16	
1995-2005	-10	-1	-3	-6	-7	
2005-2010	-2	-5	-8	0	-7	4
2010-2016	-5	0	-4	-1	-2	1
Kilder (se figur 4.1)	OECD	Faos/egne beregninger for 2015-2017	Faos/egne beregninger for 2015-2017	Fafo	Kjellberg	Statistics Iceland. Vi har sett bort fra vet-ikke-gruppen

*Alternative fagforbund er fagforbund som ikke har tariffavtaler eller tillitsvalgte på arbeidsplassen.

I alle landene var organisasjonsgraden på arbeidstakersiden høyest på midten av 1990-tallet eller på begynnelsen av 1990-tallet (Norge). Alle landene har lavere organisasjonsgrad i dag enn i 1995. Det har også vært en viss nedgang i årene 2005 til 2016/2017, men mindre markant de siste årene enn i perioden fra 2005–2010. Unntaket er Finland, som har hatt en sterkere nedgang fra 2010.⁷

⁷ De finske tallene er basert på OECDs beregninger, og vi er usikre på om beregningsmetode kan ha betydning for resultatet (nedgangen fra 2015 til 2016).

Figur 4.1 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.

Danmark: Faos. Christian Lyhne Ibsen, Jesper Due og Jørgen Steen Madsen (2015): *Fald i organisationsgrad... igen, igen*. Artikkel på www.faos.dk den 17. december 2015. Christian Lyhne Ibsen, Jesper Due og Jørgen Steen Madsen (2014): *Fald i organisationsgraden igen*. Artikkel på www.faos.dk den 13. mai 2014. For 1985 (1984) og 1990 (1989). Jesper Due og Jørgen Steen Madsen (2009): *Vigende organisationsgrad*. Notat på www.faos.dk den 29. mai 2009. Anslagene for Danmark er basert på registertall for medlemmer i fagforbund per 1.1. hvert år (yrkesaktive og arbeidsledige). Tallene for Danmark er ikke oppdatert etter 2014, og vi har beregnet tall etter noenlunde samme modell som er brukt av Faos. Antall lønnstakere i alt (inkludert arbeidsledige) er basert på AKU (1. kvartal/4. kvartal) og omfatter arbeidsstyrken eksklusive selvstendige. For 1995 og framover rapporteres tallene per 1.1. for foregående år for sammenlignbarhet med de norske tallene som rapporteres per 31.12.

Norge: Fafo. Nergaard 2018 (under publisering); Nergaard og Stokke 2006; Stokke 1995 (se listen foran). Anslagene er basert på registertall for yrkesaktive medlemmer i fagforbund per 31. desember.

Sverige: Anders Kjellberg (2018). *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Department of Sociology, Lund University Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility Research Reports 2013:1. Anslagene omfatter lønnstakere i alderen 16–64 år eksklusive studenter med deltidsjobb og oppdateres fortløpende.

Island: AKU-tall fra Statistics Iceland (Hagstofa Íslands). Det spørres om organisering i AKU. Vi har kalkulert organisasjonsgrad basert på de som svarer ja eller nei, dvs. at vet-ikke-gruppen er tatt ut av beregningsgrunnlaget. Rapporteringen av organisasjonsgrader har vært mer sporadisk for perioden før 2005.

Tariffavtaledekning

Finland: Lasse Ahtiainen (2011). *Työehtosopimusten kattavuus Suomessa vuonna 2008*. Työ- ja elin-keinoministeriön julkaisuja. 28/2011 og Lasse Ahtiainen (2014). *Työehtosopimusten kattavuus Suomessa vuonna 2014*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.11/2014. Undersøkelser foretatt av det finske arbeidsdepartementet basert på registertall fra partene. Tall oppgis uten og med allmenngjorte tariffavtaler.

Danmark: Jesper Due og Jørgen Steen Madsen (2011): *LO og fremtiden for den danske model*. En vurdering af udfordringer og omverdensbetingelser for LO's udvikling. Faos. September 2011. Beregnet med utgangspunkt i tall fra arbeidsgiverorganisasjonene. Tall fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) i Arbejdsmarkedsrapport (den siste med tall for 2015).

Norge: Nergaard 2018 (avsnitt 2.2 i dette notatet). Spørreundersøkelser, AKU og beregninger med utgangspunkt i registerdata.

Sverige: Anders Kjellberg (2018), se ovenfor. «Kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor har beräknats genom att utgå från antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar och se-dan lägga till antalet anställda som omfattas av hängavtal.»

Arbeidsgiversiden

Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden, målt som antall sysselsatte i arbeidsgiverorganiserte virksomheter, varierer også mellom de nordiske landene. Mens det er Norge som skiller seg fra de øvrige nordiske landene ved lavere organisasjonsgrad på arbeidstakersiden, finner vi et noe annet mønster på arbeidsgiversiden. 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 drøye 50 prosent i Danmark til drøye 80 prosent i Sverige. Norge og Finland befinner seg i en mellomkategori. I Norge regnes offentlig eide selskaper (helseforetakene unntatt) som del av privat sektor, mens offentlig eide selskaper i Danmark er gruppert under offentlig sektor.

OECD (2017) har også publiserte tall for arbeidsgiversidens organisasjonsgrad. Her ligger organisasjonsgraden for Danmark klart høyere enn det som har vært anslått av Dansk Arbejdsgiverforening. Også for Finland har OECD høyere tall enn det som rapporteres i enkelte nasjonale kartlegginger.

Tabell 4.2 Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden i Norden. Nasjonale beregninger og OECD Employment Outlook 2017.

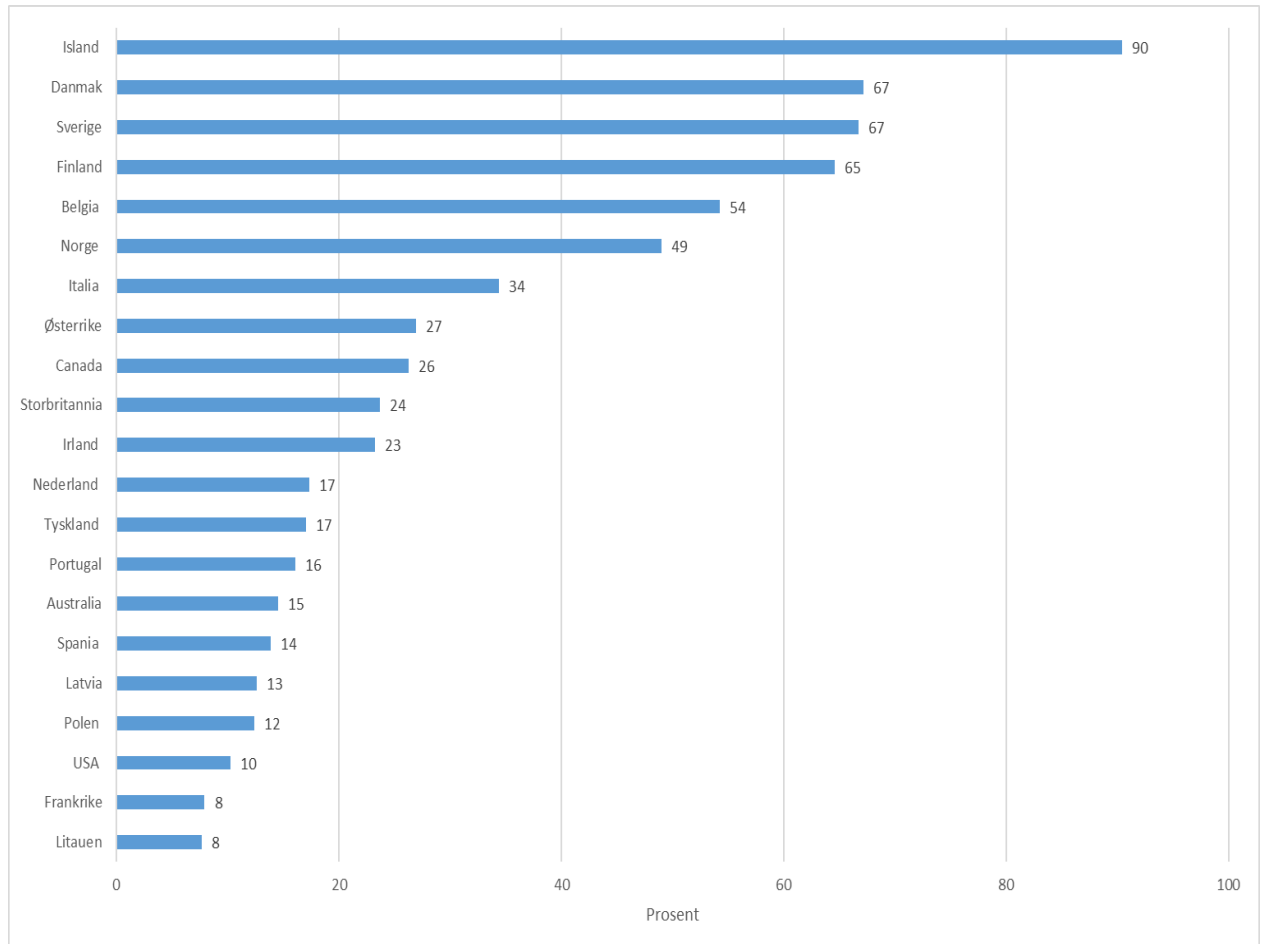
	Norge 2017	Finland 2014	Sverige 2017	Danmark 2015
Privat sektor	70	66	83	53 (DA og FA)
Offentlig sektor	100		100	100
I alt	Ca. 75		89	70
Kilder	Fafo	Ahtiainen/Eurofound	Kjellberg	Dansk Arbejdsgiverforening
OECD privat sektor	68	76	83	68

4.2 Organisasjonsgraden i et internasjonalt perspektiv

Hvordan er den norske og de nordiske organisasjonsgradene i en større internasjonal sammenheng? Det er først og fremst organisasjonsgraden på arbeidstakersiden som sammenlignes internasjonalt. Figur 4.2 viser organisasjonsgraden slik den er beregnet av OECD. Vi har tatt med flertallet av europeiske land samt Canada, USA og Australia. Figuren viser at Island har den aller høyeste organisasjonsgraden. Danmark, Sverige og Finland skiller seg ut ved en organisasjonsgrad som ligger mellom 65 og 67 prosent (tallene for Sverige og Danmark skiller seg noe fra de kildene vi har benyttet i tabell 4.1). For Norge har vi benyttet Fafos anslag, ikke de tallene OECD oppgir. Utover Norden er det kun Belgia som har en organisasjonsgrad på 50 prosent eller mer. Belgia har på samme måte som Sverige, Finland og Danmark en ordning der arbeidsledighetstrygden er (eller har vært) knyttet til medlemskap i en fagforeningsdrevet a-kasse. Dette trekkes vanligvis fram som den viktigste forklaringen på den særlig høye organisasjonsgraden i disse landene, og da særlig i de tre nordiske landene (Nergaard 2010; Stokke mfl. 2013). 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.

Figur 4.2 Arbeidstakersiden organisasjonsgrad. 2016 (for Belgia, Portugal, Latvia, Spania, Frankrike 2015, Polen 2014).



Kilde: OECD: Trade Union Density august 2018.

4.3 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. Her ser vi på 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.

Tabell 4.3 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	73,9/82**	87,5
2012	74	84	2014	75,5/84,3**	89,3
2015	74	83			
Kilde: Dansk Arbejdsgiverforening			Kilde: Ahtiainen 2016		
Norge			Sverige		
	Privat sektor	I alt	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	2016	85	90
I virksomhet med tariffavtale					
2001	52	67			
2007	50	65			
2013	49	65			
Kilde: Fafo			Kilde: Kjellberg 2018		

For kilder, se også figur 4.1.

*Beregninger fra Faos (se figur 4.1 for kilde) anslår tariffavtaledekningen i privat sektor til å ligge noe lavere enn anslagene fra Dansk Arbejdsgiverforening.

**Uten/med allmenngjorte tariffavtaler.

I Finland og Sverige er tariffavtaledekningen beregnet til om lag 90 prosent i alt, med noe lavere tall for privat sektor. I Norge har vi anslått at i underkant av 70 prosent av lønnstakerne har tariffavtale, mens tallet for Danmark var 83 prosent i 2015. I alle landene settes tariffavtaledekningen til 100 prosent i offentlig sektor. Det er klare forskjeller i tariffavtaledekning i privat sektor: fra 52 prosent i Norge (surveybasert) til 85 prosent i Sverige. I Danmark og Finland anslås tariffavtaledekningen i privat sektor til pluss/minus 75 prosent, men tallet er høyere for Finland når allmenngjorte tariffavtaler regnes med. Vi vet imidlertid at den norske avtaledekningen ligger et stykke under det som framkommer i spørreundersøkelser. De registerbaserte tallene fra Danmark, Finland og Sverige tar utgangspunkt i om virksomheten har tariffavtale, ikke den enkelte arbeidstaker, men i disse landene er avtaledekningen blant funksjonærer svært høy. Når den norske tariffavtaledekningen anslås på tilsvarende måte, jf. avsnitt 3.2, får vi for 2013 en dekningsgrad på om lag 50 prosent i privat sektor og 65 prosent totalt.

4.4 Den internasjonale tariffavtaledekningen

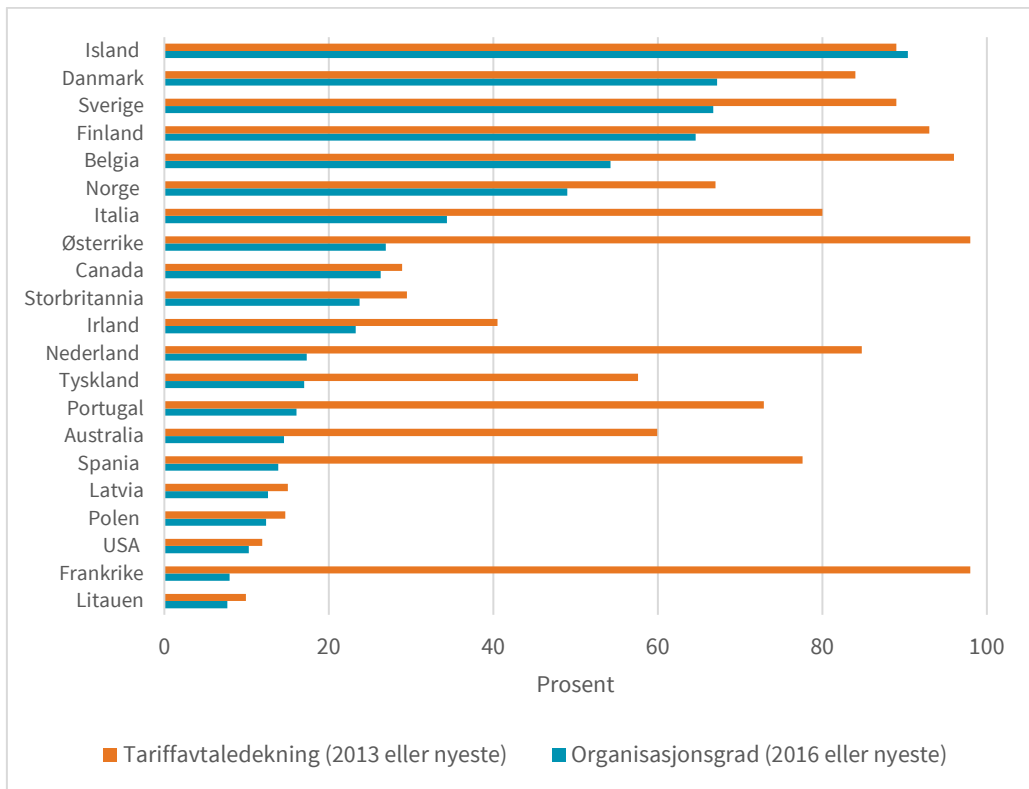
Det finnes også tall for tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv utover Norden (tabell 4.4, se neste side). Her ser vi at tariffavtaledekningen, slik OECD presenterer den, varierer fra rundt 10 prosent (USA og Litauen) til nesten 100 prosent (Østerrike og Frankrike). Tariffavtaledekningen har gått ned i de fleste landene som OECD har gruppert som «English-speaking and 'firm-level bargaining' countries», blant annet Storbritannia. I mange europeiske land er det derimot høy grad av stabilitet. Ett unntak man kan merke seg, er Tyskland, der tariffavtaledekningen har gått betydelig ned fra midten av 1980-tallet og til i dag. Spania og Hellas er andre land med synkende tariffavtaledekning fra 2000 og til 2013. Flere av de østeuropeiske landene har også hatt en betydelig nedgang i tariffavtaledekningen fra 2000 til 2013.

Vi ser også på sammenhengen mellom organisasjonsgrad og tariffavtaledekning i utvalgte land (figur 4.3, se side 45). Her ser vi at det for mange land ikke er noen nær sammenheng mellom organisasjonsgrad og tariffavtaledekning. Eksempler på midtels til lav organisasjonsgrad kombinert med høy avtaledekning er Frankrike, Nederland, Portugal og Østerrike. Andre land, særlig de angloamerikanske (Canada, Storbritannia og USA) har en tariffavtaledekning som avspeiler den lave organisasjonsgraden. Et slikt mønster finner vi også i noen øst- og sentraleuropeiske land (Polen, Latvia og Litauen). Det samme gjelder Estland, som ikke er tatt med i figuren fordi det ikke er oppdaterte tall for organisasjonsgrad. En tredje type land er de nordiske, der høy tariffavtaledekning motsvares av høy organisasjonsgrad. Belgia har også et tilsvarende mønster.

Tabell 4.4 Tariffavtaledekningen i 1985, 2000 og 2013. Gruppering av land: OECD Employment Outlook, figur 4.5.

	1985	2000	2013	Kommentar
OECD i alt	44,8	37,2	33	
English-speaking and "firm-level bargaining" countries				
Australia	83,4	60,0	59,9	2014
Canada	37,9	30,4	28,9	
Ireland		44,2	40,5	2009
Japan	28,9	21,1	17,1	
Korea	14,5	13,3	11,7	2012
New Zealand	65,0	20,0	18,0	
United Kingdom	64,0	36,4	29,5	
United States	19,8	14,3	11,9	
Nordic and "Ghent system" countries				
Belgium	96	96	96	
Denmark	83,0	85,0	84,0	
Finland	77,0	85,0	93,0	
Iceland		87,0	89,0	
Norway	70,0	70,5	67,0	
Sweden	91,0	94,0	89,0	
Northern and central European countries				
Austria	95,0	98,0	98,0	
Germany	85,0	67,8	57,6	
Luxembourg	60,0	60,0	59,0	2012
Netherlands	74,9	81,8	84,8	
Switzerland	50,0	44,9	48,6	1999
Southern European countries				
France	87,8	97,7	98,0	2004, 2012
Greece	85,0	82,0	42,0	2002
Italy	80,0	80,0	80,0	2010
Portugal	75,0	79,2	72,9	
Spain	86,0	83,4	77,6	
Eastern European countries				
Czech Republic		48,0	47,3	
Estonia		28,0	23,0	2001, 2012
Hungary		36,5	23,0	
Latvia		18,0	15,0	2002
Lithuania		15,0	9,9	2002, 2012
Poland		25,0	14,7	2012
Slovak Republic		51,0	24,9	
Slovenia		100,0	65,0	

Figur 4.3 Organisasjonsgrad (blå/mørk) og tariffavtaledekning (rød/lys).



Kilde: OECD Trade union density database og OECD 2017.

5 Arbeidskonflikter

5.1 Norge

I Norge forekommer de aller fleste arbeidskonflikter i tilknytning til de årlige lønnsoppgjørene, og først og fremst i tilknytning til hovedoppgjør. 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.

Tabell 5.1 viser antall konflikter, berørte arbeidstakere og antall arbeidsdager tapt. Antall arbeidskonflikter varierer fra 2 (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).

Mønstret med få konflikter, og få tapte arbeidsdager, i mellomoppgjørene er gjennomgående og synes å ha blitt sterkere de siste 10–15 årene. Tallene påvirkes likevel av konflikter som dreier seg om krav om tariffavtaler. Av de ti konfliktene i 2017, er kun to knyttet til reforhandling av eksisterende avtaler, mens det i 2015 var én konflikt knyttet til reforhandling.

I de siste årene har det vært flere konflikter knyttet til opprettelse av tariffavtaler, både overfor uorganiserte arbeidsgivere og arbeidsgiverorganisasjoner. De første omfatter vanligvis små virksomheter og få arbeidstakere. De sistnevnte er vanligvis knyttet til arbeidsgivere som skifter arbeidsgiverorganisasjon. Det har vært flere slike konflikter innen Spekters område, AIM Norway (2015, tidligere Luftforsvarets Hovedverksted), Landsforeningen for hjerte og lungesyke (2016) og Akasia-konsernet (2017). I NHO-området var det en langvarig konflikt knyttet til opprettelse av ny tariffavtale for Kreftforeningen (Abelia/Norsk Sykepleierforbund). Men det ble også en konflikt om opprettelse av ny tariffavtale i 2015, da Norske SAS-flygeres Forening (NSF) gikk inn i LO og dannet Norsk Cockpitforbund.

Tabell 5.1 Antall arbeidskonflikter, arbeidstakere i konflikt og tapte arbeidsdager. 1990–2017 (1970–2017).

	Arbeidskonflikter	Arbeidstakere i konflikt	Tapte arbeidsdager
1990	15	60674	139047
1991	4	396	2564
1992	16	38925	365319
1993	12	6604	33832
1994	20	14735	97213
1995	11	10174	50669
1996	18	53257	549842
1997	6	1305	6972
1998	36	26950	286407
1999	15	651	7148
2000	29	93889	496568
2001	3	29	619
2002	16	9865	150775
2003	5	95	962
2004	12	9873	141179
2005	2	591	10998
2006	12	29109	146758
2007	4	519	3954
2008	10	12963	62568
2009	2	36	180
2010	12	66938	500009
2011	2	114	526
2012	11	41820	360643
2013	6	1385	10849
2014	10	8983	148009
2015	7	831	25329
2016	14	8858	165798
2017	10	401	8942
Per tiår			
1970–1979	16	6590	64896
1980–1989	16	27366	172393
1990–1999	15	21367	153901
2000–2009	10	15697	101456
2010–2017 (åtte år)	9	16166	152513

Kilde: SSB Arbeidskonflikter

Ønsker man å se på mønstret i arbeidskonflikter, må man sammenligne lengre perioder for å unngå effekten av at omfanget av arbeidskonflikter varierer mye mellom år.

Vanligvis ser man på tiår eller eventuelt 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 5.1 viser at gjennomsnittlig antall streiker per år har vært ganske stabilt siden 1970-tallet, men med en viss nedgang det siste tiåret. Antall berørte arbeidstakere og antall tapte arbeidsdager var høyest i perioden 1980–1989, noe som i all hovedsak kan tilskrives én konflikt: storlockouten i 1986. Men 1970-tallet var fredelig sammenlignet med tiårene fra 1980 og fram til i dag. Streikene i offentlig sektor i 2010 (kommunal sektor) og 2012 (staten og kommunal sektor) har bidratt til et ganske høyt antall tapte arbeidsdager for perioden 2010 til 2017. Hovedoppgjøret i 2018 var imidlertid svært fredelig. Per oktober 2018 har det vært fire konflikter i tilknytning til tariffoppgjøret, og tapte arbeidsdager bør ligge rundt 30 000. Dermed tegner 2018 til å bli det fredeligste hovedoppgjøret siden tidlig på 1970-tallet.

5.2 Internasjonal sammenligning

Det er en rekke utfordringer knyttet til internasjonale sammenligninger, blant annet når det gjelder telling av antall arbeidskonflikter og antall arbeidsdager som går tapt.⁸ 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 2000–2017 (ETUI 2015; ETUI 2018).

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 5.2 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.

⁸Det 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 finner sted i tilknytning til 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 er støtet på når en 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 har i 2015 publisert 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/Services/Strikes-Map-of-Europe> (ETUI 2018).

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 konflikter falt i perioden etter 2007.

Tabell 5.2 Antall streiker i de nordiske landene, 1960–2017, beregnet som årlig gjennomsnitt per periode.

	Danmark	Finland	Sverige	Norge
1948–1959	23	64	25	32
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
2010–2017	260	128	6	9

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

Antall tapte arbeidsdager

I internasjonale sammenligninger måles omfanget av arbeidskonflikter ved tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere. Det er store forskjeller mellom de (vest)europiske 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 2001–2009 befinner Norge seg i midtsjiktet av de europeiske landene i tabell 5.3, men ser man på perioden 2010–2017, er det kun tre av landene (Spania, Belgia og Frankrike) som har flere tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere enn det Norge har.

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 lønnstakere i alt (16–64 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 og at Danmark skiller seg ut med høye tall for arbeidskonflikter også de siste årene. Tallene for Danmark viser også hvordan den sentraliserte lønnsdannelsen i de nordiske landene kan påvirke streikestatistikken. I Danmark står to konflikter i offentlig sektor (streik i 2008 og lockout i 2013) for nesten 90 prosent av de tapte arbeidsdagene siste tiår (perioden 2008 til 2017).

Tabell 5.3 Tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere. 1981–2017.

	Gjennomsnitt 1981–1990	Gjennomsnitt 1991–2000	Gjennomsnitt 2001–2009	Gjennomsnitt 2010–2017
Spania	637	331	125	68
Italia	585	128	51	Ikke data
Finland	373	135	72	40
Irland	325	95	22	17
Storbritannia	292	22	27	20
Danmark	160	167	106	54
Norge	93	94	36	66
Sverige	83	30	27	3
Frankrike	70	66	106	125
Belgia	46	29	54	96
Tyskland	27	9	5	17
Nederland	17	29	9	13
Østerrike	2	4	1	2
Sveits	0	2	3	1
Kilde	ILO	ILO	Eurofound	ETUI

Kilde: Stokke mfl. 2013. Bygger på ILOs statistikkårbøker (1981–2000), Eurofound/EIRO (2001–2009) og ETUI (2010–2017). Vi har benyttet alternative tall for Finland for 2000–2009, siden det synes å være en feil i EIROS statistikk.

Også i Norge har streiker i kommunal offentlig sektor (2008, 2010, 2012 og 2014) ført til høye tall for tapte arbeidsdager det siste tiåret. Et grovt overslag er at disse konfliktene står for om lag 70 prosent av tapte arbeidsdager i denne perioden. I Finland har nedgangen i antall tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere fortsatt de siste sju årene (2011–2017) sammenlignet med tiåret før (2001–2010), mens man ikke ser noen sånn trend i Danmark og Norge. I Sverige har antall arbeidsdager tapt på grunn av arbeidskonflikt vært svært lavt det siste tiåret, og Sverige har helt siden 1990-tallet skilt seg ut fra de øvrige tre landene ved få streikedager.

Tabell 5.4 Tapte arbeidsdager per 1000 lønnstakere på grunn av arbeidskonflikter. Danmark, Finland, Norge og Sverige. 1981–2014, periodisert.*

	Danmark	Finland	Norge	Sverige
1981–1990	160	373	93	83
1991–2000	167	135	94	30
2001–2010	116	72	47	21
2011–2017	70	24	44	2
Siste tiår (2008–2017)	136	37	55	5

*Tall for 1981–2000 er hentet fra tabell 5.3. 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.

Referanser

- 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.
- Aligisakis, M. (1997). Labour disputes in western Europe: Typology and tendencies. *International Labour Review*, 136(1).
- Dansk Arbejdsgiverforening (2014). *Arbejdsmarkedsrapport 2013* og tidligere utgaver av denne.
- Due, J. & Madsen, J. S. (2009). *Vigende organisationsgrad*. Notat på www.faos.dk den 29. mai.
- Due, J. & Madsen, J. S. (2011). *LO og fremtiden for den danske model. En vurdering af udfordringer og omverdensbetingelser for LO's udvikling*. Faos. September 2011.
- ETUI (2015). *Strikes in Europe (version 2.1, January 2015)*.
<http://www.etui.org/Topics/Trade-union-renewal-and-mobilisation/Strikes-in-Europe-version-2.1-January-2015#sources>
- ETUI (2018) *Strikes* -. <https://www.etui.org/Services/Strikes-Map-of-Europe>
- Ibsen, C. L., Due, J. & Madsen, J. S. (2014). *Fald i organisationsgraden igen*. Artikkel på www.faos.dk den 13. mai 2014.
- Ibsen, C. L., Due, J. & Madsen, J. S. (2015). *Fald i organisationsgrad... igen igen*. Artikkel på www.faos.dk den 17. december 2015.
- 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). Geneva: ILO.
- Kjellberg, A. (2015). *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Department of Sociology, Lund University Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility Research Reports 2013:1.
- Kjellberg, A. (2018). *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Department of Sociology, Lund University Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility Research Reports 2018:1.
- Nergaard, K. (2009). *Hvem har ikke AFP? En analyse med basis i registerbaserte data*. Fafo-notat 2009:20.
- Nergaard, K. (2010). *Fagorganisering i Norden. Status og utviklingstrekk*. Fafo-notat 2010:25.
- Nergaard, K. (2014). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2013*. Fafo-notat 2014:14.
- Nergaard, K. (2016). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014* Fafo-notat Fafo-notat 2016:07.
- Nergaard, K. (2018). *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 2016*. Fafo-notat 2018:04.

- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2006). *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005*. Fafo-rapport 518.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2010). *Arbeidslivets organisasjoner 2008/2009. Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og tillitsvern*. Fafo-rapport 2010:47.
- Nergaard, K., Barth, E. & Dale-Olsen, H. (2015). Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden – hvordan påvirkes denne av endringene i arbeidslivet? *Søkelys på arbeidslivet* nr 1 2015.
- OECD (2014). *Economic Policy Reforms 2014: Going for Growth Interim Report*. Statlink: <http://dx.doi.org/10.1787/888932984459>
- OECD (2017). OECD Employment Outlook 2017. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en
- Stokke, T. Aa. (1995). *Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden 1956-1994*. Fafo-notat 1995:13.
- Stokke, T. Aa., Nergaard, K. & Evju, S. (2013). *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør*. 2. utgave. Universitetsforlaget.

Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017

Tema for dette notatet er organisasjonsgrader på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter. Dette er sentrale faktorer i det kollektive arbeidslivet, og formålet med notatet er å framskaffe oppdaterte tall for nivå og utvikling.

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?



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

Fafo-notat 2018:20
ISSN 0804-5135
Bestillingsnr. 10285