

Kristine Nergaard

Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019

Fafo-notat
2020:12

Kristine Nergaard

Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019

Fafo-notat 2020:12

Fafo-notat 2020:12

© Fafo 2020

ISSN 0804-5135

Innhold

Relevante publikasjoner fra Fafo om organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter.....	4
Forord	5
1 Innledning	6
2 Arbeidstakersidens organisering	7
2.1 Om datakilder og beregning.....	7
2.2 Antall medlemmer i arbeidstakerorganisasjonene	8
2.3 Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden.....	10
2.4 Organisasjonsgraden i ulike deler av arbeidsmarkedet.....	11
3 Arbeidsgiversidens organisering	18
3.1 Antall medlemmer i arbeidsgiverorganisasjonene.....	18
3.2 Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden	20
4 Tariffavtaledekning	23
4.1 Tariffavtaledekning målt ved AKU	23
4.2 Tariffavtaledekning målt ved opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene.....	25
4.3 Tariffavtaledekning målt ved registerdata	28
5 Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv	35
5.1 De nordiske organisasjonsgradene	35
5.2 Organisasjonsgraden i et internasjonalt perspektiv.....	38
5.3 Tariffavtaledekningen i Norden	39
5.4 Tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv.....	41
6 Arbeidskonflikter	43
6.1 Norge	43
6.2 Internasjonal sammenligning	45
Referanser	48

Relevante publikasjoner fra Fafo om organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter

- Kristine Nergaard (2020). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2017/2018*. Fafo-notat 2020:02
- Kristine Nergaard (2018b). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017*. Fafo-notat 2018:20
- Kristine Nergaard (2018a). *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

- Johan Røed Steen, J. R. & Nergaard, K. *Arbeidstakere og organisasjonsgrader i servicesektoren*. Fafo-notat 2018:15
- 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

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

Ulike datakilder er benyttet. Medlemsstatistikk fra arbeidstakerorganisasjonene brukes for å si noe om organisasjonsgraden i Norge totalt og over tid. Tilsvarende opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene gir anslag for organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden. Tallene for den norske organisasjonsgraden er oppdatert til og med 2019. Tallene for arbeidstakersidens organisasjonsgrad er korrigert for perioden 2000 til 2019 på bakgrunn av at vi har fått mer detaljerte tall fra Akademikerne.

Notatet er en oppdatering av Fafo-notat 2020:02¹ og bygger på tidligere publikasjoner fra Fafo om temaene organisasjonsgrad og arbeidskonflikter og viderefører analyser og tallserier fra disse publikasjonene.² For detaljerte analyser av organisasjonsgraden på arbeidstakersiden viser vi til Fafo-notat 2018:20. Avsnittene om den norske tariffavtaledekningen er i hovedsak hentet uendret fra dette notatet.

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. Takk til Kristin Alsos for kvalitetssikring og til Jon Lahlum for ferdigstilling av manus.

Oslo, september 2020

Kristine Nergaard

¹ Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2017/2018, Fafo-notat 2020:02.

² Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2013, Fafo-notat 2014:14, Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014, Fafo-notat 2016:07, Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 2016, Fafo-notat 2018:04, Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017, Fafo-notat 2018:20.

1 Innledning

I dette notatet presenterer vi oppdaterte medlemstall og tall for organisasjonsgraden på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i norsk arbeidsliv per 2019. 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. Vi ser deretter på antall medlemmer i arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidsgiversidens organisasjonsgrad. Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad beregnes vanligvis som andelen av lønnstakerne som befinner seg i en arbeidsgiverorganisert virksomhet. Også her har vi tall til og med 2019.

Arbeidstakersidens organisasjonsgrad kan også anslås med utgangspunkt i registerdata der skattefradrag for fagforeningskontingent brukes som indikator for organisering. I dette notatet er det tatt med data som drøfter organisasjonsgraden med utgangspunkt i denne datakilden.

Tallene for hvor stor andel av medlemmene i arbeidsgiverorganisasjonene som bindes av tariffavtale, er oppdatert med tall for 2019. Vi ser i tillegg på tariffavtaledekning med utgangspunkt i registerdata. Her tar vi utgangspunkt i hvor mange arbeidstakere som befinner seg i virksomheter som er tilmeldt fellesordningen for AFP i privat sektor.

Vi har inkludert de mest oppdaterte tallene for nordiske og internasjonale organisasjonsgrader (kapittel 5). 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. På samme måte har vi inkludert tall for tariffavtaledekningen i Norden og internasjonalt.

I notatets kapittel 6 er tallene for arbeidskonflikter oppdatert med tall til og med 2019. 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 Arbeidstakersidens organisering

2.1 Om datakilder og beregning

Arbeidstakerorganisasjonenes medlemstall baseres på opplysninger fra organisasjonene selv om antall medlemmer ved årets utløp. Organisasjonene rapporterer medlemstall årlig til SSB per 31.12. eller 1.1. Organisasjonsgraden beregnes med utgangspunkt i yrkesaktive medlemmer (lønnstakere). De fleste arbeidstakerorganisasjonene har i tillegg medlemmer som ikke er yrkesaktive lønnstakere, blant annet pensjonistmedlemmer og studentmedlemmer. Noen organiserer også selvstendig næringsdrivende. Disse medlemmene inkluderes ikke i beregning av den norske organisasjonsgraden. Det er utviklet kriterier for hvordan organisasjonenes medlemstall skal bearbeides, slik at bare yrkesaktive lønnstakere telles (Nergaard 2018b; Stokke 2000; Nergaard & Stokke 2010: 31–32). Det vil være noe variasjon i hvordan organisasjonene skiller mellom yrkesaktive og ikke yrkesaktive medlemmer i sin rapportering. Hovedinntrykket er at medlemmer med korte opphold utenfor lønnet arbeid inkluderes. Det gjelder for eksempel permitterte, personer på arbeidsavklaring eller med korte permisjoner. Her gjøres det dermed en skjønnsmessig vurdering av om dette er medlemmer som skal tilbake i arbeid. LO-forbundene skiller seg ut ved å rapportere medlemstall etter kontingentgruppe (fullt betalende, delvis betalende, fritatte). Delvis betalende omfatter både personer som er utenfor arbeid for en kortere periode, og for eksempel pensjonister som betaler såkalt forsikringskontinent, det vil si personer som er varig ute av arbeid.³ For LO telles derfor kun fullt betalende medlemmer som yrkesaktive, noe som er et strengere kriterium enn det som vanligvis legges til grunn for skillet mellom yrkesaktiv og ikke yrkesaktiv. Organisasjonsgraden – og LOs andel av de organiserte – ville vært noe høyere om vi hadde beregnet LO-forbundenes medlemstall på samme måte som for øvrige hovedorganisasjoner.

Fra og med 2016 publiserer SSB tall for antall yrkesaktive medlemmer i arbeidstakerorganisasjonene, ikke kun totalt medlemstall. For de aller fleste organisasjonene samsvarer dette med de tallene som er brukt i beregningene av organisasjonsgraden. For medlemsforbund i Akademikerne har det vært avvik mellom de medlemstallene som tidligere har vært lagt til grunn for våre beregninger (antall medlemmer per tariffområde/sector), og de tallene som fra 2016 oppgis til SSB over yrkesaktive medlemmer.⁴ En gjennomgang av rapporteringspraksis taler for en revidering av tallgrunnlaget for Akademikerne. Dette innebærer at vi legger til grunn den definisjonen

³ Kontingent som dekker forbundets utgifter til forsikringer og administrasjon av disse.

⁴ Det er to forklaringer på dette. Den første er at noen medlemmer har flere arbeidsforhold og rapporteres derfor til Akademikerne under flere tariffområder. Dette gjelder Den norske legeförening og Norsk psykologforening fra og med 2013 og gjelder i hovedsak kombinasjonen næringsdrivende og lønnstaker i ett av tariffområdene. Den andre er at i noen tilfeller mangler forbundene informasjon om medlemmenes arbeidssted/arbeidsforhold. Disse plasseres i en «annet»-kategori som også omfatter arbeidsledige medlemmer, medlemmer som er permitterte, medlemmer som arbeider i utlandet, med mer. «Annet»-kategorien framgår ikke av statistikken, og denne gruppen har derfor ikke vært tatt med når vi har summert antall medlemmer med utgangspunkt i sektor/tariffområde. Vi har nå innhentet tall for denne gruppen fra Akademikerne.

av yrkesaktive medlemmer som Akademikerne fra og med 2016 benytter ved rapporteringen til SSB. En slik revisjon er nå gjort for perioden 2000 til 2019. Vi har i tillegg gjort samme endring for Unio, der Norsk Sykepleierforbund i sin rapportering inkluderer en mindre gruppe yrkesaktive uten arbeidsforhold. Denne har tidligere vært tatt ut av våre beregninger, men inkluderes nå for å sikre mest mulig likhet i beregningene. Dette innebærer at den norske organisasjonsgraden øker noe, og at tallene i tabell 2.1 er endret noe fra tidlige oversikter.

For frittstående forbund innebærer omleggingen i SSB – der det også innhentes tall for antall yrkesaktive medlemmer – bedre statistikk. Tidligere er disse tallene i hovedsak estimert med utgangspunkt i totalt medlemstall. Nå kan vi legge forbundenes egne tall for yrkesaktive til grunn. Det har de siste årene vært noe ulik praksis fra SSBs side i hvordan medlemstall for frittstående forbund rapporteres. Enkelte år mangler det tall for noen av de mindre forbundene, noe som gjør at antall medlemmer underdrives. I de tilfellene der det mangler opplysninger for ett eller flere forbund, estimerer vi tall med utgangspunkt i opplysninger fra tidligere og/eller påfølgende år. Dette gjelder kun de minste organisasjonene, og vårt valg av metode for å korrigere har ikke betydning for anslått organisasjonsgrad.

2.2 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. Fra 2009 til 2019 har arbeidstakerorganisasjonene økt totalt antall medlemmer med 268 000, mens antall yrkesaktive medlemmer har økt med 124 000. Fra 2018 til 2019 har antall yrkesaktive medlemmer økt med 26 000. Alle hovedorganisasjonene har hatt en vekst fra 2018 til 2019.

Tabell 2.1 Samlet medlemstall og yrkesaktive medlemmer etter hovedorganisasjon, 2001–2019. Tall per 31.12.

	Samlet	LO	YS	Unio	Akademikerne	Frittstående
Medlemmer i alt						
2001	1 481 271	796 272	197 458	215 000	122 086	150 455
2002	1 505 995	800 259	200 089	222 921	128 011	154 715
2003	1 508 412	838 749	201 552	232 016	132 756	103 339
2004	1 510 633	831 464	200 610	237 671	138 563	102 325
2005	1 517 442	822 629	201 713	261 583	125 937	105 910
2006	1 547 365	834 221	206 361	267 748	131 005	108 030
2007	1 576 255	844 438	209 344	274 175	137 250	111 058
2008	1 621 073	865 392	216 104	280 976	143 848	114 753
2009	1 636 537	865 573	217 600	288 044	148 189	117 131
2010	1 658 786	871 360	217 457	295 621	154 313	120 035
2011	1 687 660	880 938	222 114	300 486	162 562	121 560
2012	1 727 129	895 257	226 624	311 091	170 387	123 770
2013	1 744 982	897 740	221 578	322 058	177 948	125 658
2014	1 778 230	909 552	222 038	331 824	186 753	128 063
2015	1 793 021	913 732	215 878	339 812	193 536	130 063
2016	1 813 979	917 122	215 591	349 219	199 174	132 873
2017	1 831 096	925 605	217 724	359 054	203 102	125 611
2018	1 864 287*	936 711	222 392	367 978	208 597	128 609*
2019	1 904 365	952 394	225 794	375 181	220 005	130 991
Yrkesaktive medlemmer						
2001	1 102 534	552 148	157 434	174 200	89 230	117 000
2002	1 112 846	551 924	156 805	177 683	93 202	121 000
2003	1 080 598	569 723	155 409	175 499	97 071	80 000
2004	1 080 342	562 079	152 342	181 563	101 759	79 000
2005	1 079 570	553 088	152 349	199 178	89 378	82 000
2006	1 100 164	560 962	154 470	204 857	92 535	83 000
2007	1 120 692	569 042	155 936	208 895	97 506	85 000
2008	1 154 480	585 793	159 911	214 407	102 676	88 000
2009	1 155 831	578 539	159 400	218 534	105 730	89 000
2010	1 166 168	578 363	158 263	221 493	112 316	90 000
2011	1 176 658	583 473	159 115	223 110	115 054	90 000
2012	1 201 210	591 276	162 319	229 111	121 088	92 000
2013	1 205 289	589 366	157 098	235 596	125 510	92 000
2014	1 220 177	595 253	156 696	240 584	128 615	94 000
2015	1 222 121	590 942	154 020	244 661	135 380	94 000
2016	1 227 334	588 845	149 411	249 413	139 221	98 000
2017	1 234 967	592 624	150 256	253 471	144 802	91 000
2018	1 253 294	598 512	151 116	257 091	149 477	94 000
2019	1 279 851	609 346	153 576	264 711	157 318	95 000

Kilde: SSBs statistikk over Hovudsamanslutningane for arbeidstakarar og andre landsomfattande arbeidstakarorganisasjonar, tall fra organisasjonene og beregninger fra Fafo. Tallene for 2016 er justert for en feil i rapporteringen fra Akademikerne (Econa hadde rapportert for få medlemmer). For 2017 er Norsk Sjøoffisersforbund tatt med i tallene for LO, og SSBs tall for frittstående organisasjoner er revidert for å unngå dobbelttelling. Fra og med 2016 brukes SSBs tall for yrkesaktive medlemmer som utgangspunkt for beregningen av antall yrkesaktive medlemmer i frittstående forbund. Tall er estimert for frittstående forbund som ikke har oppgitt antall yrkesaktive medlemmer.

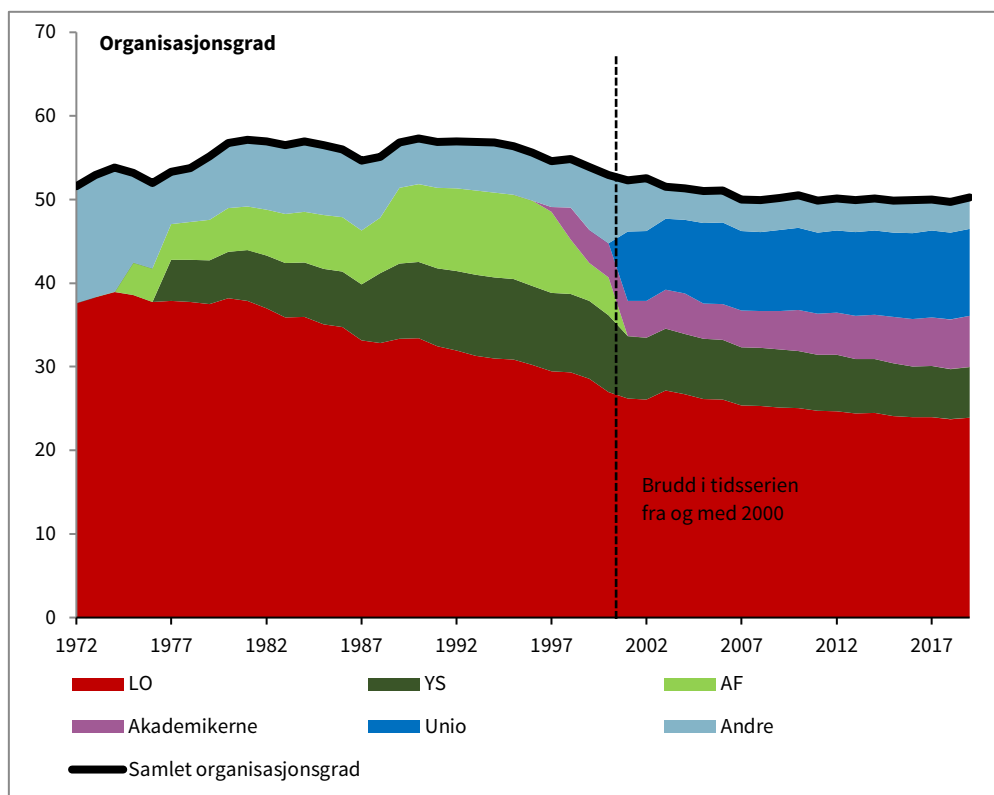
*For 2018 mangler en del mindre frittstående forbund i SSBs tall og dermed også i totaltallet for medlemmer (summen for alle organisasjonene). Et estimat er at antall medlemmer underdrives med 6000–7000 medlemmer. Vi har korrigert tall for frittstående forbund ved å legge til 6500 medlemmer. Tall for totalt antall organiserte arbeidstakere er korrigert tilsvarende. Vi har også korrigert tallene for yrkesaktive medlemmer for manglende opplysninger.

2.3 Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden

Organisasjonsgrad uttrykker forholdet mellom antall organiserte og antall organiserbare. På arbeidstakersiden vil dette si forholdet mellom antall organiserte lønnsstakere og antall yrkesaktive lønnsstakere. For å beskrive den norske organisasjonsgraden over tid og for å sammenligne Norge med andre land benyttes medlemstall fra arbeidstakerorganisasjonene, mens andre datakilder må benyttes hvis man ønsker å beskrive organisasjonsgraden etter kjønn, alder, bransje osv. Spørreundersøkelser, og da særlig tilleggsundersøkelser til arbeidskraftundersøkelsene (AKU), har vært brukt for å beskrive den norske organisasjonsgraden mer detaljert. I den senere tid har vi også fått tilgang på opplysninger der vi kan se om registrerte lønnsstakere har skattefradrag for fagforeningskontingent, noe som er en indikator på organisering. De to sistnevnte datakildene behandles i avsnitt 2.4.

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 utvikling fra 2007 og fram til 2019. I disse årene har organisasjonsgraden ligget stabilt på 50 prosent. Det er et brudd i dataene i 2000, da en ny beregningsmetode ble innført (se pkt. 2.1).

Figur 2.1 Organisasjonsgraden i Norge etter hovedorganisasjon, 1972–2019.*



* Det er et brudd i tidsserien fra og med 2000. Tallene for frittstående organisasjoner er estimert for perioden fram til og med 2015 med unntak av at vi innhenter tall fra NITO direkte. Fra og med 2016 er tallene for frittstående organisasjoner basert på innrapportering til SSB. Tallserien er oppdatert i 2020 på grunn av at vi har fått nye opplysninger om antall yrkesaktive medlemmer i Akademikerne. Oppdateringen gjelder perioden 2000–2019.

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 2012 hadde LO-forbund og forbund utenfor LO like mange medlemmer.

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

Tabell 2.2 Organisasjonsgraden i Norge etter hovedorganisasjon, 2001–2019.

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

2.4 Organisasjonsgraden i ulike deler av arbeidsmarkedet

Ulike datakilder

Arbeidstakersidens organisasjonsgrad beregnes vanligvis med utgangspunkt i registerbaserte tall, det vil si at det er disse tallene som brukes når vi oppgir hvor stor andel av norske lønnstakere som er organisert. Det er også denne typen data som legges til grunn for å følge med på hvordan medlemstallet i de ulike hovedorganisasjonene utvikler seg over tid.

For å se på hvordan organisasjonsgraden varierer mellom bransjer og mellom ulike grupper i arbeidsmarkedet, må vi imidlertid benytte andre datakilder. Organisasjonsgraden er med regelmessige mellomrom kartlagt gjennom tilleggsundersøkelser til 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 2018b, 2016, 2014; Nergaard & Stokke 2010, 2006).

En annen kilde som kan benyttes for å beskrive organisasjonsgraden, er registerbaserte data. Fagorganiserte arbeidstakere får skattefradrag for kontingenten (kontingentfradrag). Det finnes dermed opplysninger om slike fradrag i skattedataene. Slike data kan kobles med registeropplysninger om sysselsatte, for eksempel data fra a-ordningen eller SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk. Dette kjennetegnet viser kun om vedkommende arbeidstakere har vært medlem i løpet av året, ikke om medlemskapet er aktivt ved årets utløp eller på det tidspunktet vi har opplysninger om arbeidsforholdet. Vi vet heller ikke hvor arbeidstakere er organisert, kun om vedkommende er oppført med kontingentfradrag eller ikke. Opplysningene vil likevel være en god indikator på hvordan organisasjonsgraden varierer etter næring og sektor og etter arbeidstakers kjønn, alder, utdanning osv. Vi har her brukt et slikt datasett for å beregne organisasjonsgraden per 2018. Denne datakilden er ikke tidligere brukt til dette formålet, og i beskrivelsen av disse dataene sammenligner vi derfor resultatene med andre datakilder (se tabell 2.7).⁵

Organisasjonsgraden målt ved spørreundersøkelser

Tabell 2.3 viser at AKU gir en organisasjonsgrad på 51,5 prosent, mens 47,6 prosent av lønnstakerne oppgir at de ikke er organisert. Noen få (0,9 prosent) svarer at de ikke vet.

Tabell 2.3 Organisasjonsgrad og antall lønnstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. AKU 4. kvartal 2017. N = 8560.

	Organisasjonsgrad	Antall
Organisert	51,5	1 270 000
Ikke organisert	47,6	1 178 000
Usikker (organisert/ikke)	0,9	23 000
Total	100	2 478 000

Det vil aldri være helt samsvar mellom de to beregningsmetodene for organisasjonsgraden, det vil si tall basert på organisasjonenes medlemsoversikter, jamfør tabell 2.2 og tall fra spørreundersøkelser som AKU (tabell 2.3). 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 2.4 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 lønnstakerne 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.

⁵ Vi vil etter hvert bruke denne typen data for å supplere tidligere beskrivelser av utviklingen i organisasjonsgraden over tid. En utfordring er imidlertid å håndtere endringer i statistikken over tid.

Tabell 2.4 Andel organiserte (prosent) og antall organiserte etter sektor. AKU 4. kvartal 2017.

	Prosent	Antall personer	N
Privat sektor i alt	38	602 000	5483
Primaernæringer	(-)	-	
Privat vareproduksjon	49	220 000	1609
Privat tjenesteproduksjon	34	378 000	3823
Offentlig sektor	80	671 000	2958
Kommunal sektor	77	417 000	1911
Statlig sektor (inkludert helseforetakene)	85	255 000	1911
I alt	52	1 276 000	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 2.5 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 2.5 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.

Tabell 2.5 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. Fra og med 2008 går spørsmålene kun til seks åttendedeler av AKU-utvalget. De som er i sitt første eller siste intervju, får ikke tillegsspørsmålene.

* Unntatt primaernæringerne.

I Fafo-notat 2018:20 beskriver vi hvordan organisasjonsgraden varierer etter kjønn, alder, utdanning, arbeidstid, faste/midlertidige ansettelse, små og store bedrifter med mer. Vi viser til dette notatet for denne informasjonen.

Organisasjonsgraden beregnet med utgangspunkt i registerdata

Vi har tatt utgangspunkt i ett datasett som inneholder opplysninger om alle lønnstakere i a-ordningen per september 2018. For å anslå organisasjonsgrad ser vi på om disse personene har skattefradrag for fagforeningskontingent for 2018. Boksen nedenfor viser hvilke avgrensninger som er gjort for å sikre at dataene representerer arbeidstakere som er aktuelle for fagorganisering, og hvilke kjennetegn ved arbeidstakerne og deres arbeidsforhold som vi kan benytte i våre analyser.

Organisasjonsgrad basert på registerdata

Det er gjort enkelte avgrensninger for å sikre at vi i hovedsak ser på arbeidsforhold som er relevante for fagorganisering. Vi har her tatt utgangspunkt i arbeidsforhold som er registrert i a-ordningen per september 2018.

Følgende grupper er tatt med:

- lønnstakere
- bosatt
- i hovedarbeidsforhold
- med minst 1 times avtalt arbeidstid per uke
- (menige i førstegangstjeneste er tatt ut)

Følgende informasjon er koblet på datasettet:

- skattefradrag for fagforeningskontingent i 2018 (ja/nei)
- om arbeidstaker arbeider i en virksomhet som er tilmeldt AFP-ordningen for privat sektor (ja/nei)
- kjennetegn ved arbeidstaker (kjønn, alder, utdanning, innvandringsbakgrunn m.m.) og virksomhet/foretak (næring, sektor, virksomhetens størrelse m.m.)

Denne typen registerdata er en ny måte å beregne organisasjonsgraden på. Vi starter derfor med å sammenligne resultatene fra ulike datakilder. I tabell 2.6 ser vi på spørreundersøkelser (AKU og levekårsundersøkelsen LKU), anslag basert på registertall og kontingentfradrag og anslag basert på organisasjonenes opplysninger om antall medlemmer. Beregninger basert på registerdata gir for 2018 samme organisasjonsgrad som vi har beregnet med utgangspunkt i medlemstall fra organisasjonene. Man kan også legge merke til at tilleggsundersøkelser til AKU – som har vært en viktig kilde til den norske organisasjonsgraden – gir en anslått organisasjonsgrad som ligger nær det vi får fra registerdata og medlemstall fra organisasjonene. En annen stor spørreundersøkelse – SSBs levekårsundersøkelse 2019 (LKU 2019) – gir en høyere organisasjonsgrad enn AKU. Det samme gjelder andre spørreundersøkelser⁶, noe som antakelig kan forklares med at disse i mindre grad fanger opp arbeidstakere med små jobber, de som kombinerer utdanning og arbeid, og andre grupper som sjeldnere enn andre svarer på spørreundersøkelser.

I tabell 2.6 sammenligner vi også svarene fra AKU (2017), LKU 2019 og opplysninger om organiserte basert på registerdata per sektor. De ulike datakildene (og da særlig AKU og registerdata) gir ganske like tall for offentlig sektor, mens vi i registerdataene får en lavere organisasjonsgrad for privat sektor og da særlig innen privat vareproduksjon. Tabell 2.5 viser imidlertid at AKU-anslaget for 2017 ligger høyere

⁶ Se for eksempel Steen, Drange og Nergaard 2017 for en diskusjon av dette.

enn det gjør for 2013 og 2016, noe som kan tyde på at resultatene fra AKU 2017 ligger litt høyt. Hovedinntrykket er likevel at AKU og registerdata samsvarer bra, og at begge kilder gir et godt inntrykk av hvordan organisasjonsgraden varierer i arbeidsmarkedet.

Tabell 2.6 Ulike kilder brukt til å måle den norske organisasjonsgraden.

	AKU (tilleggsundersøkelse)	LKU	Registerdata	Medlemstall fra organisasjonene
År	2017	2019	2018	2018
Organisert	51,7	56,9	50,3	49,7
Ikke organisert	49,3	43,1	49,5	50,3
I alt	100	100	100	100
Antall lønnstakere	2 478 000	-	2 477 000	2 521 000
Sektor				
Privat sektor i alt	38	43	36	-
Vareproduksjon*	49	51	45	-
Tjenesteyting	34	40	33	-
Offentlig sektor i alt	80	83	79	-
Kommunal sektor	77	81	76	-
Statlig sektor	85	87	84	-
I alt	52	57	50	-
Kommentar	Tilleggsundersøkelse til AKU 4. kvartal 2017. Vektene blåser utvalget opp til antall lønnstakere i alt.	Undersøkelse gjennomført av SSB blant lønnstakere	Lønnstakere, bosatt, hovedarbeidsforhold, avtalt arbeidstid på minst 1 time (se boks)	Se ovenfor for beregning av medlemstall. Antall lønnstakere er basert på AKU årsgjennomsnitt.

* Unntatt primærnæringene

Vi ser nedenfor på tall for hvordan organisasjonsgraden, målt ved registerdata, fordeles seg langs de viktigste kjennetegnene ved arbeidstakerne og virksomhetene. Figur 2.2 viser organisasjonsgraden etter næring med utgangspunkt i registerdata. Organisasjonsgraden er høyest i offentlig administrasjon og lavest innen overnatting og servering og omsetning og drift av fast eiendom. Det er stort samsvar mellom organisasjonsgraden beregnet fra registerdata og spørreundersøkelser (tilleggsundersøkelse til AKU 2017, se Nergaard 2018b). I noen bransjer gir AKU høyere organisasjonsgrad, blant annet bygg og anlegg og transport. I andre bransjer er organisasjonsgraden høyere i registerdataene, blant annet finansnæringen og kultur og annen tjenesteyting.

Tabell 2.7 viser at organisasjonsgraden øker med alder. Men vi ser at også yngre voksne, alderskategorien 30–34 år, har en organisasjonsgrad som samsvarer med gjennomsnittet for sektoren. I privat sektor er organisasjonsgraden høyest blant lønnstakere på 55 år og mer. Dataene bekrefter det vi har sett i spørreundersøkelser, samlet sett er organisasjonsgraden høyere blant kvinner enn blant menn. Forskjellene er langt mindre når vi sammenligner kvinner og menn i samme sektor. Arbeidstakere med lengre utdanning på høyere nivå (mastergrad eller mer) er oftest organisert, mens organisasjonsgraden er lavest blant dem som kun har grunnskole. I sistnevnte gruppe ville organisasjonsgraden vært høyere om vi hadde sett bort fra dem

som fortsatt er i utdanning, jamfør at elever i videregående opplæring med ekstrajobb havner i gruppen arbeidstakere med grunnskole som sin høyeste fullførte utdanning. Registertall er velegnet til å vise organisasjonsgraden blant arbeidstakere med innvandringsbakgrunn. Denne gruppen er ofte underrepresentert i spørreundersøkelser, men bosatte innvandrere omfattes av denne typen statistikk. Vi har her sett på botid i Norge. Innvandrere har lavere organisasjonsgrad enn arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. Forskjellene gjelder særlig innvandrere med kort botid. Innvandrere med ti års botid og mer skiller seg ikke vesentlig ut fra gjennomsnittet i det norske arbeidsmarkedet. Dataene viser også at organisasjonsgraden varierer etter avtalt arbeidstid. Det er særlig arbeidstakere med under 20 timer avtalt arbeidstid per uke som skiller seg ut ved lavere sannsynlighet for å være organisert.

Figur 2.2 Organisasjonsgrad etter næring. Beregnet med utgangspunkt i lønnstakere i a-ordningen (september 2018) og skattefradrag per 2018. Lønnstakere, minst 1 times avtalt arbeidstid per uke og hovedarbeidsforhold.



Tabell 2.7 Organisasjonsgrad. Beregnet med utgangspunkt i lønnstakere i a-ordningen (september 2018) og skattefradrag per 2018. Lønnstakere, minst 1 times avtalt arbeidstid per uke og hovedarbeidsforhold.

	Alle	Privat	Offentlig
I alt	50	36	79
Alder			
Under 20 år	7	7	7
20 til 24 år	28	22	47
25 til 29 år	45	34	72
30 til 34 år	50	37	79
35 til 39 år	52	38	82
40 til 44 år	54	39	84
45 til 49 år	56	40	85
50 til 54 år	59	43	86
55 til 59 år	63	47	87
60 til 64 år	64	48	86
65 år og mer	42	29	65
Kjønn			
Kvinner	57	36	80
Menn	44	36	75
Utdanningsnivå			
Grunnskole	32	27	58
Videregående opplæring	48	39	77
Universitet og høyskole, lavere nivå	61	38	83
Universitet og høyskole, høyere nivå	68	53	85
Ikke oppgitt / ukjent	20	17	49
Innvandringsstatus/botid			
Alle innvandrere	37	27	68
Inntil 2 års botid	12	9	29
3 til 4 års botid	21	17	44
5 til 9 års botid	32	25	59
10 til 19 års botid	44	33	73
Botid 20 år og mer	57	41	82
Ikke innvandrer	53	38	81
Avtalt arbeidstid			
4 til 9 timer	22	13	37
10 til 19 timer	41	25	61
20 til 32 timer	62	43	80
33 timer og mer	52	38	85
Antall lønnstakere	1 655 000	821 000	2 476 000

3 Arbeidsgiversidens organisering

3.1 Antall medlemmer i arbeidsgiverorganisasjonene

På arbeidsgiversiden oppgis medlemstall både i form av antall medlemmer (virksomheter) og antall sysselsatte (lønnstakere) i de tilsluttede virksomhetene (tabell 3.1a og b). Arbeidsgiverorganisasjonenes 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 arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Fra og med 2015 kommer disse tallene fra a-ordningen gjennom et direkte uttak. På grunn av oppbyggingen av a-ordningen – som omfatter alle som får utbetalt lønn eller honorar – vil flere arbeidsforhold komme med, inkludert typer arbeidsforhold som ikke regnes med i den bearbejdede sysselsettingsstatistikken. Økningen med 65 000 sysselsatte i NHO-bedriftene gjenspeiler dermed ikke faktisk vekst. NHO opplyser at antall årsverk i NHO-bedriftene har økt med om lag 2500 fra 2014 til 2016. Vi har ikke full oversikt over hvilke kilder de andre arbeidsgiverorganisasjonene henter sine tall fra, men mye tyder på at bruddet i tallserien fra og med 2015 først og fremst har fått utslag for NHO. I 2018 rapporterer NHO tall som er bedre i samsvar med det som ble oppgitt i perioden før innføring av a-ordningen.

Tabell 3.1a Medlemstall i arbeidsgiverorganisasjoner 2004–2019. Tall per 31.12. Antall medlemsbedrifter.

	NHO	KS	Virke	Spekter	Finans Norge	Norges Rederiforbund	Øvrige	I alt
2004	16 206	873	10 420	177	165	159	11 357	39 357
2005	16 106	886	11 013	185	166	158	11 283	39 797
2006	16 628	896	11 821	186	243	160	14 473	44 407
2007	17 084	914	12 261	183	246	163	14 727	45 578
2008	18 706	939	12 657	186	244	163	14 859	47 754
2009	19 599	969	14 085	189	247	159	14 852	50 100
2010	19 863	953	14 599	193	261	160	14 882	50 911
2011	20 440	959	15 643	207	264	159	14 558	52 230
2012	21 211	953	16 485	219	271	159	14 390	53 688
2013	21 713	953	17 334	206	276	150	13 634	54 266
2014	22 552	449	19 318	209	279	143	13 653	56 603
2015	24 035	446	20 402	212	287	143	13 604	59 129
2016	24 730	446	20 537	226	283	138	13 491	59 851
2017	25 766	800	21 122	240	275	133	13 315	61 651
2018	26 265	636	21 923	245	246	130	12 355	61 800
2019	27 620	439	22 328	263	244	131	12 509	63 534

Tabell 3.1b Medlemstall i arbeidsgiverorganisasjoner 2004–2019. Tall per 31.12. Antall sysselsatte i medlemsbedriftene.

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

Kilde: SSB, Arbeidsgivarsamanslutningar. Medlemer i arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonar. Kommunal- og moderniseringsdepartementet, som ivaretar statens arbeidsgiverfunksjon, regnes ikke som en arbeidsgiverorganisasjon i denne typen rapportering. Statens ansatte omfattes dermed ikke av totalen i SSBs oversikt. For NHO har vi justert tallet skjønsmessig siden det er en feilrapportering for en av landsforeningene i 2015 (NHO Mat og Drikke). Vi har også estimert tall for enkelte mindre arbeidsgiverorganisasjoner som ikke har gitt opplysninger til SSB. Hvem dette er, varierer fra år til år, men det gjelder flere organisasjoner i 2018 sammenlignet med tidligere år. I 2016 skjer det også en endring i rapporteringen fra Arbeidssamvirkenes Landsforening (Asvl) som innebærer at færre ansatte rapporteres inn. For 2017 rapporterer Asvl igjen alle sysselsatte.

* Veksten i antall sysselsatte i NHO-bedriftene fra 2014 til 2015 skyldes delvis at opplysningene fra og med 2015 hentes fra a-ordningen. Her fanges også svært små/kortvarige arbeidsforhold opp. NHO opplyser at antall årsverk har økt med 2500 fra 2014 til 2016, noe som tyder på at tallene for ansatte i medlemsbedriftene ikke ligger vesentlig høyere i 2015 og 2016 enn i 2014. Med unntak av 2018 har vi benyttet de opplysningene som er gitt til SSB. For 2018 benyttes det tallet som NHO har oppgitt til TBU.

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

*** Tallene for Virke for 2018 (oppgitt til SSB) er korrigeret med utgangspunkt i oppdatert informasjon fra Virke.

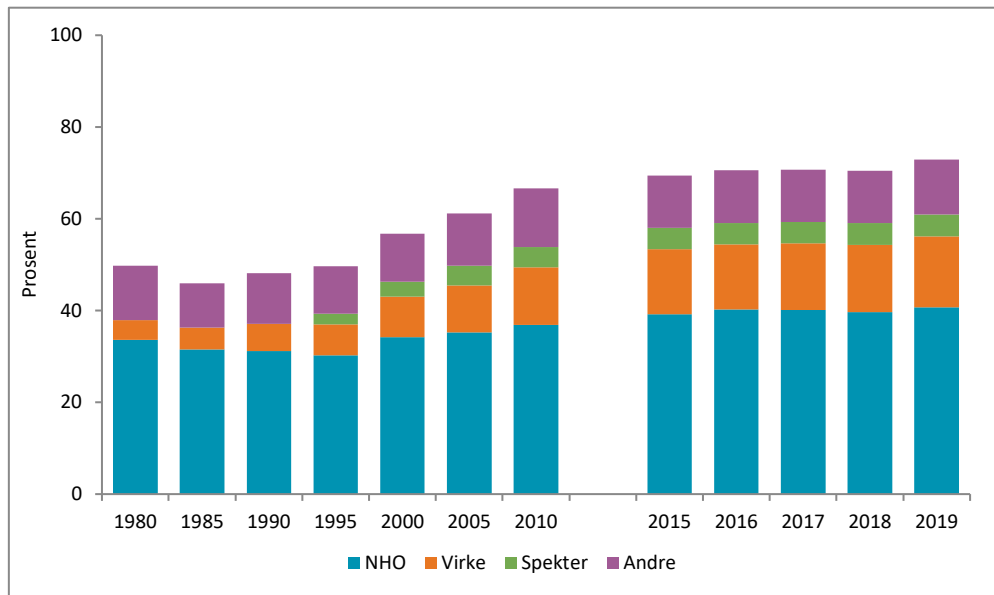
**** Tallene for Norges Rederiforbund inkluderer utenlandske arbeidstakere som ikke er bosatt i Norge (til og med 2017). Fra og med 2018 er denne gruppen ikke tatt med i rapporten til SSB.

3.2 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 helseforetakene i Spekter, men at de øvrige delene av Spekter regnes med. Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad for privat sektor er framstilt i figur 3.1 og tabell 3.2. Over tid har arbeidsgiversidens organisasjonsgrad økt, fra om lag 50 prosent midt på 1980-tallet til i overkant av 70 prosent i 2019 (figur 3.1). Organisasjonsgraden blant arbeidsgivere i privat sektor har også økt over de siste ti-tolv

årene, jamfør tabell 3.2. Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden må betraktes som mindre nøyaktig enn organisasjonsgraden på arbeidstakersiden.

Figur 3.1 Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden i Norge etter hovedorganisasjon*, 1980–2019. Privat sektor.



Kilde: SSB, Arbeidsgiversamanslutninger. Medlemmer i arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonar, men med enkelte justeringar. * 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 3.1 og notene til denne, påvirkes tallene av endringen i måten organisasjonene innhenter tall på, og hvilke tall som rapporteres. NHOs tall er derfor justert ned for perioden 2015–2016, ved at vi tar utgangspunkt i tallene per 2014 og 2018. Differansen mellom disse to tidspunktene, se tabell 3.1, fordeles likt på mellomliggende år. Vi har også gjort enkelte andre justeringer av tallene for å beregne arbeidsgiversidens organisasjonsgrad på en mest mulig systematisk måte over tid.

Anslagene for antall lønnstakere i privat sektor hentes fra arbeidskraftundersøkelsene (AKU) og er basert på et spørsmål til arbeidstakere om de jobber i privat, kommunal, fylkeskommunal eller statlig sektor.⁷ Denne datakilden gir en noe høyere andel lønnstakere i offentlig sektor enn vi ville fått om vi brukte registerbaserte opplysninger og kun regnet med ansatte i virksomheter i offentlig forvaltning.⁸ I tillegg kommer at en del arbeidstakere har mer enn ett arbeidsforhold. Noen av disse arbeidsforholdene vil være så små eller kortvarige at de neppe inngår i de tallene som rapporteres fra arbeidsgiverorganisasjonene til SSB. 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 3.1 og tabell 3.2. Det trengs flere beregninger og vurderinger av hvordan usikkerheter i dataene skal håndteres, men et estimat er at figur 3.1 overvurderer

⁷ Valget av AKU skyldes at vi ikke har en tallserie tilbake i tid for privat ansatte basert på registerdata.

⁸ Offentlig forvaltning forstås i den institusjonelle sektorgrupperingen som «6100 Stats- og trygdeforvaltningen» og «6500 Kommuneforvaltningen». Dette vil treffe omfanget av tariffavtalene i offentlig sektor, inkludert helseforetakene i Spekter, ganske godt. Ifølge lønnsstatistikken på KS-området (TBSK 2017) er det om lag 5000 ansatte innen forretningsdrift eller annen virksomhet.

organisasjonsgraden i privat sektor med 3–5 prosentpoeng, og at i underkant av 80 prosent av norske lønnstakere befinner seg i en arbeidsgiverorganisert virksomhet. Den alternative beregningsmetoden – der man legger en mer snever definisjon av privat sektor til grunn – gir også en økning i arbeidsgiversidens organisasjonsgrad i perioden fra 2000 og framover mot 2019. Uansett beregningsmetode må vi legge til grunn at anslagene for arbeidsgiversidens organisasjonsgrad vil være mer usikre enn anslagene for organisasjonsgraden blant lønnstakerne, både når det gjelder antall ansatte i organiserte virksomheter, og når det gjelder avgrensningen mellom privat og offentlig sektor.

Tabell 3.2 Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad i privat sektor. 2006–2019. 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	38	13	4	13	67
2010	36	13	4	13	65
2011	35	13	4	12	65
2012	37	14	4	11	66
2013	39	14	5	11	69
2014	39	14	4	11	69
2015	39	14	5	11	69
2016	40	14	5	11	71
2017	40	15	5	11	71
2018	40	15	5	11	71
2019	41	15	5	12	73

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

4 Tariffavtaledekning

Tariffavtaledekning er på samme måte som organisasjonsgrader et sentralt mål for tilstedeværelsen av kollektive partsforhold i arbeidslivet.⁹ 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. Begge datakilder er beheftet med feilkilder.

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. Samtidig finnes det ikke noen samlet oversikt over hvilke virksomheter som har tariffavtale. Statistikken fra arbeidsgiverorganisasjonene omfatter kun organiserte arbeidsgivere. Arbeidstakerorganisasjonene inngår imidlertid også tariffavtale med uorganiserte arbeidsgivere, og det finnes i tillegg tariffavtaler som kun har lokale parter. Andre kilder – som virksomheter tilmeldt AFP-ordningen – fanger heller ikke opp alle virksomheter med tariffavtale. Tallene må derfor justeres skjønnsmessig for slike svakheter.

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. En forklaring er at arbeidstakere tror at de dekkes av en tariffavtale selv om dette ikke er tilfelle.

4.1 Tariffavtaledekning målt ved AKU

I AKU spørres arbeidstakere om deres lønns- og arbeidsforhold fastsettes ved tariffavtale, ved individuell avtale eller uten 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

⁹ Dette kapitlet er i sin helhet hentet fra Fafo-notat 2018:20, Kristine Nergaard, *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017*.

vanlig innen varehandel og i hotell- og restaurantbransjen. Der legges gjerne lønns-satsene 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 minstelønnsatser 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.¹⁰ I dag (2019) er tariffavtalene innen renhold (Renholdsoverenskomsten) og overnatting og servering (Riksavtalen) allmenngjort. Den førstnevnte er en normallønnsavtale, 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 lønnsatsene 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 4.1). Tallene summerer ikke opp til 100 prosent på grunn av avrundinger.

Tabell 4.1 Tariffavtaledekning, privat sektor. AKU 4. kvartal 2017. N = 5633. Prosent og antall personer.

	Prosent	Antall
Tariffavtale	50	809 000
Ikke tariffavtale	45	731 000
Vet ikke	4	71 000
I alt	100	1 611 000

Utvikling fra 1998 til 2017

Spørsmålet om tariffavtale ble første gang stilt i AKU andre kvartal 1998 og deretter i 2004, 2005 og 2008 og flere ganger i perioden 2012 til 2017. I 1998 oppga 63 prosent

¹⁰ 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 5.2). I vårt naboland Finland publiseres tall for dekningsgrad uten og med allmenngjorte avtaler. I norsk sammenheng er det vanligvis kun minstelønnsatser 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 i Fafo-notat 2018:20 gjør vi noen anslag på hva allmenngjøring betyr for andelen arbeidstakere i en virksomhet som omfattes av tariffavtale.

av lønnstakerne i privat sektor at lønna fastsettes ved tariffavtale, mens andelen i 2017 var sunket til 52 prosent (tabell 4.2). 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, dels at spørsmålet av en eller annen grunn forstås bedre enn tidligere. En annen datakilde – SSBs leveårsundersøkelser med temaet arbeidsmiljø (LKU) – 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. I 2019 var andelen med tariffavtale igjen noe høyere, her oppga 55 prosent av lønnstakerne i privat sektor at de var dekket av tariffavtale (Leveårsundersøkelsen 2019). Tall for LKU er ikke tatt med i tabell 4.2.

Tabell 4.2 Tariffavtaledekning* etter sektor, over tid. AKU. Prosent.

	1998	2004	2005	2008	2013	2014	2016	2017
Privat sektor	63	60	59	59	58	57	54	52
- Privat vareproduksjon (inkludert primærnæringer)	71	63	64	65	62	62	55	56
- Privat tjenesteyting	58	58	56	55	56	55	53	51
Offentlig sektor (settes til 100)	100	100	100	100	100	100	100	100
Total	77	74	73	74	73	72	70	69
N (privat sektor)	6000	6238	6911	4955	5015	4980		

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

4.2 Tariffavtaledekning målt ved opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene

Arbeidsgiverorganisasjonene har rapportert inn tall for sysselsetting i medlemsvirksomheter med tariffavtale fra og med 2004 (tabell 4.3). Antall sysselsatte i tariffbundne virksomheter har økt over tid, og dette gjelder for de fleste av arbeidsgiverorganisasjonene. Unntaket er Finans Norge, der nedgangen nok skyldes at antall sysselsatte i bransjen har gått ned.

Tabell 4.3 Antall sysselsatte i arbeidsgiverorganiserte virksomheter med tariffavtale.

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2019
NHO	383 375	370 714	386 847	382 107	427 477	467 000	532 266	501 559	479 506
KS	360 314	406 663	430 659	444 000	466 214	461 426	430 390*	477 000	478 800
Spekter	164 600	164 900	174 511	176 480	187 396	199 550	214 620	214 800	218 700
Virke	79 500	81 136	88 954	89 991	95 010	90 081	99 490	81 357**	82 779
Finans Norge	35 755	35 732	37 747	36 233	36 978	36 696	34 349	36 400	35 057
Norges Rederiforbund	33 100	33 500	35 000	43 000	42 200	42 200	35 770	14 935***	16 276***
Øvrige	67 218	72 407	79 413	86 352	77 015	84 602	87 414	97 931	96 478
I alt	1 123 862	1 165 052	1 233 131	1 258 163	1 332 290	1 381 555	1 434 299	1 423 982	1 407 596

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

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

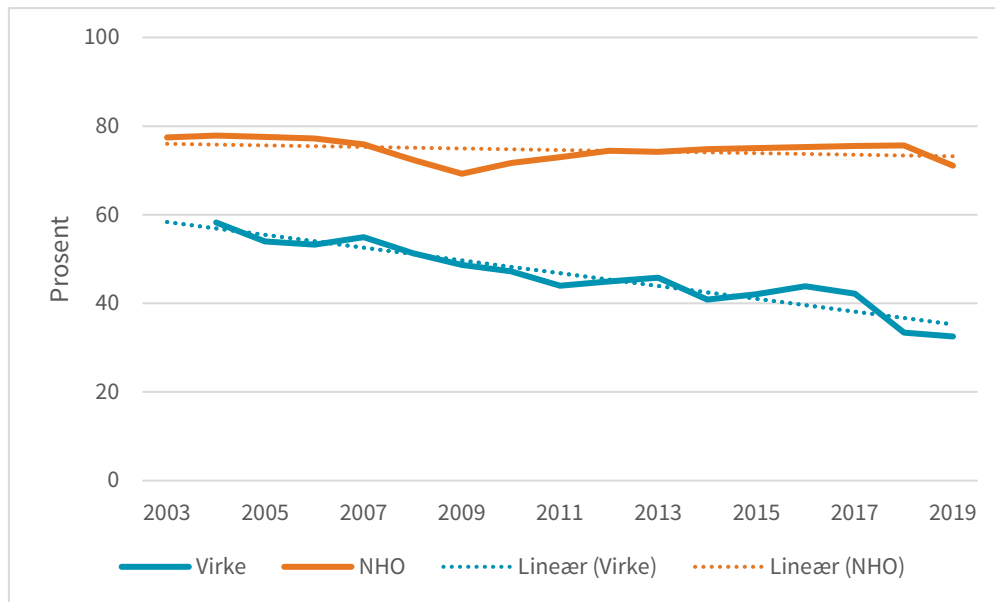
**Virke har gått over til nytt system for medlemsregisteret i 2018. Tallet for 2018 er antakelig mer nøyaktig enn tallene for tidligere år, jamfør korrespondanse med Virke om dette.

***Norges Rederiforbund har endret sin rapporteringsrutine og rapporterer nå ikke ansatte i utlandet.

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 4.1 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 118 000 fra 2004 til 2019. Det har imidlertid ikke vært noen vesentlig vekst i antall sysselsatte i tariffbundne bedrifter.¹¹ Nedgangen fra 2017 til 2018 skyldes brudd i statistikken.

¹¹ På grunn av en omlegging av datasystemet for medlemstall i 2018 kan vi ikke sammenligne 2018 med årene forut. I perioden 2004 til 2017 økte antall sysselsatte i tariffbundne bedrifter med ca. 20 000 i henhold til rapporteringen til SSB.

Figur 4.1 Andel sysselsatte i virksomhet med tariffavtale som andel av alle sysselsatte. NHO og Virke 2004–2019.



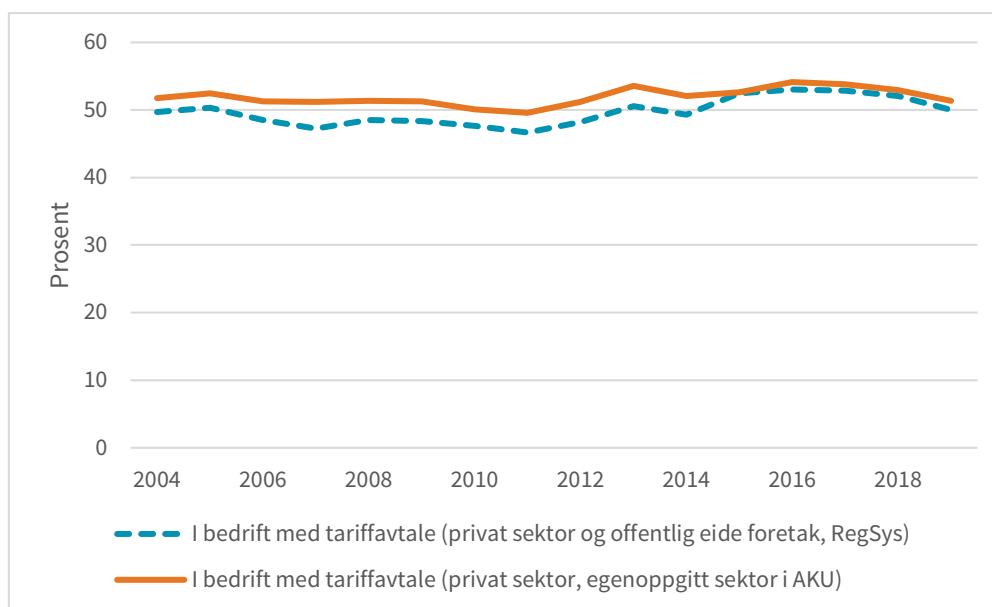
Kilde: SSB Medlemmer i arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonar. Vi har justert enkelte tall skjønsmessig der disse avviker fra året før og etter. For NHO 2015–2017 brukes tall basert på opplysninger fra NHO per 2017.

Ved å kombinere SSBs tall på sysselsatte i tariffbundne virksomheter og informasjon fra Fellesordningen for AFP om 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 arbeider 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 Norges Rederiforbund, jamfør noten til tabell 3.5.

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 4.2 viser at om lag 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. Der 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 4.2 Andel lønntakere i virksomhet som omfattes av tariffavtale. 2004–2019. Privat sektor.



Kilde: SSB, Arbeidsgiversamanslutninger, arbeidskraftundersøkelsen og registerbasert sysselsettingsstatistikk. Arbeidstakere på direkteavtaler (hengeavtaler) er estimert. Antall lønntakere målt ved registerbasert sysselsettingsstatistikk 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).

4.3 Tariffavtaledekning målt ved registerdata

De fleste norske tariffavtaler er inngått mellom landsdekkende fagforbund og organiserte arbeidsgivere. Det finnes i tillegg avtaler mellom landsdekkende forbund og uorganiserte arbeidsgivere. De fleste av disse er såkalte hengeavtaler, det vil si kopier av landsdekkende tariffavtaler. Det finnes ikke noe register over tariffbundne bedrifter. De aller fleste tariffavtaler i privat sektor har imidlertid bestemmelser om AFP, og forbund i LO og YS vil alltid kreve AFP ved nyttegning av tariffavtaler. Vi kan derfor bruke medlemsbedrifter i Fellesordningen for AFP som en indikator på om virksomheten har tariffavtale. Noen virksomheter vil ikke være i Fellesordningen for eksempel fordi de har annen AFP-ordning, eller fordi de har en pensjonsordning som gjør at de ikke kan være medlem av AFP-ordningen i privat sektor. Vi justerer skjønnsmessig for dette ved å ta utgangspunkt i hvilke bransjer som har andre ordninger. For slike bransjer koder vi virksomheter med middels eller høy organisasjonsgrad som å ha tariffavtale. Vårt mål på tariffavtaledekning er dermed et estimat eller «best guess» basert på hva vi har av opplysninger om bransjen, bedriften og tarifftradisjonen.

Tabell 4.4 viser ulike mål på tariffavtaledekning i privat sektor og totalt. Spørreundersøkelser angir om arbeidstaker selv oppgir å være dekket av tariffavtale, mens anslag basert på registeropplysninger eller medlemstall fra organisasjonene angir hvor mange som har sitt arbeidsforhold i en virksomhet som er bundet av én eller flere tariffavtaler. Når tariffavtaledekning måles ved spørreundersøkelser, får vi en dekningsgrad på drøye 50 prosent for privat sektor og rundt 70 prosent for arbeidsmarkedet samlet. Tilleggsundersøkelser til AKU gir noe lavere andel tariffavtaledekkede enn LKU. Vi vet at spørreundersøkelser overdriver tariffavtaledekningen, særlig blant arbeidstakere i mindre bedrifter innen deler av privat tjenesteyting (se for eksempel Nergaard 2018b).

En alternativ beregningsmetode er å se på andel arbeidstakere i virksomheter med tariffavtale, basert på om virksomhetene er omfattet av AFP. Dette målet inkluderer også arbeidstakere som ikke omfattes av tariffavtalene, for eksempel ledere. Anslag basert på registerdata, påkoblet AFP-kjennetegnet eller justert for andre ordninger (se ovenfor), gir lavere andel arbeidstakere i virksomheter med tariffavtale enn våre beregninger basert på opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene (se tabell 4.4). Et slikt avvik kan ha flere forklaringer. Antall sysselsatte i arbeidsgiverorganiserte virksomheter med tariffavtale kan ligge for høyt (jf. diskusjonen i kapittel 3), og/eller vi kan ha brukt et for høyt anslag for antall lønnstakere i uorganiserte virksomheter med tariffavtale.¹² I tillegg kommer at arbeidstakere med mer enn ett arbeidsforhold vil kunne rapporteres inn fra flere arbeidsgivere.¹³ Vi kan på den annen side ha underdrevet andelen arbeidstakere som har tariffavtale uten å være tilmeldt AFP-ordningen i privat sektor, jamfør at dette er estimater. Man kan dermed anta at andelen lønnstakere som er ansatt i en virksomhet med tariffavtale, vil ligge mellom 45 og 50 prosent, det vil si estimatet basert på registerdata og estimatet basert på opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene.

Hvis vi sammenligner spørreundersøkelser og registerbaserte data, finner vi at avviket er særlig stort innen privat tjenesteyting. I spørreundersøkelser oppgir om lag halvparten av lønnstakerne i denne delen av privat sektor at de har tariffavtale. Tar vi utgangspunkt i registerdata, finner vi at 38 prosent av arbeidstakerne innen privat tjenesteyting er i en virksomhet med tariffavtale (drøye 40 prosent hvis vi hadde inkludert bistillinger).

¹² Dette er basert på historiske opplysninger om antall sysselsatte i virksomheter der landsdekkende forbund har tariffavtale med AFP med en uorganisert arbeidsgiver. Disse opplysningene har vi fått fra Fellesordningen for AFP.

¹³ Per 2018 er det om lag 820 000 arbeidsforhold i tariffbundne virksomheter i privat sektor målt ved vårt kjennetegn for tariffavtale, det vil si ansatte i bedrifter som er tilknyttet AFP-ordningen i privat sektor, eller som av andre årsaker antas å være tariffbundet. Om lag 820 000 ansatte i virksomheter med tariffavtale vil gi en dekningsgrad på ca. 49 prosent per 2018 hvis vi dividerer dette tallet med antall lønnstakere i privat sektor (hovedstillingene per 2018).

Tabell 4.4 Tariffavtaledekning. Etter sektor. Ulike kilder.

	AKU	LKU	Registerdata	Medlemstall fra arbeidsgiverorganisasjonene
År	2017	2019	2018	2018
Definisjon	Tariffavtale (egenoppgitt)	Tariffavtale (egenoppgitt)	I virksomhet med tariffavtale (arbeidstaker ikke nødvendigvis dekket)	I virksomhet med tariffavtale (arbeidstaker ikke nødvendigvis dekket)
Privat sektor				
Tariffavtale	50	53	45	52
Ikke tariffavtale	45	42	55	48
Vet ikke	4	5	-	-
I alt	100	100	100	100
Antall lønnstakere	1 611 000	-	1 655 000	1 682 000
Sektor (vet-ikke-gruppen fordelt)				
Privat sektor i alt	52	55	45	52
Vareproduksjon*	56	60	62	-
Tjenesteyting	51	53	38	-
Offentlig sektor i alt	100	100	100	100
I alt	69	71	63	68
Kommentar	Tilleggsundersøkelse til AKU 4. kvartal 2017. Vektene blåser utvalget opp til antall lønnstakere i alt.	Undersøkelse gjennomført av SSB blant lønnstakere	Lønnstakere, bosatt, hovedarbeidsforhold, avtalt arbeidstid på minst 1 time (se boks)	Se ovenfor for beregning av virksomheter med tariffavtale. Antall lønnstakere er basert på registerbasert sysselsettingsstatistikk.

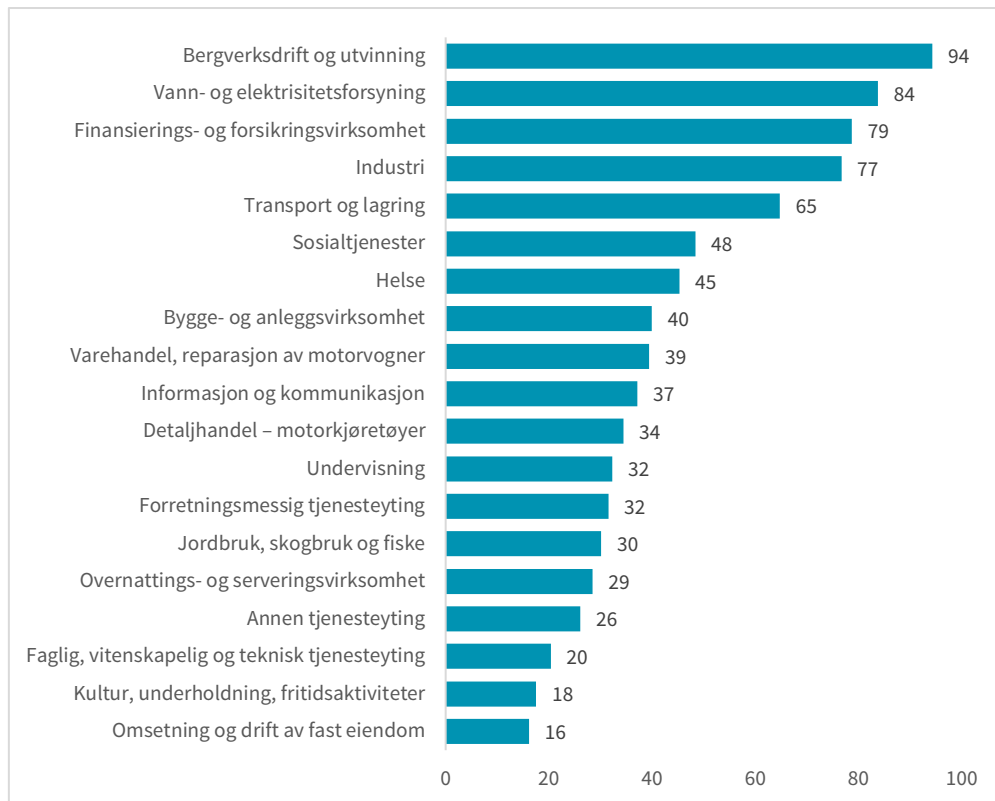
* Inkludert primærnæringene

I figur 4.3 og tabell 4.5 bruker vi registerdata for å se på hvordan andel arbeidstakere i tariffbundne virksomheter i privat sektor varierer etter bransje og virksomhetens størrelse. Offentlig eide virksomheter er inkludert i privat sektor. Figur 4.3 viser at andelen arbeidstakere i virksomheter med tariffavtale varierer mye mellom bransjene. Innen vann- og elektrisitetsforsyning, olje og bergverk, industri og finansierings- og forsikringsvirksomhet arbeider det store flertallet av arbeidstakerne i en virksomhet med tariffavtale. I deler av privat tjenesteyting er bildet det motsatte: Her er flertallet av arbeidstakerne sysselsatt i virksomheter uten tariffavtale. Dette gjelder både bransjer innen privat service som handel, servering og overnatting og for eksempel rådgiving og informasjon og kommunikasjon. Tabell 4.5 viser at større virksomheter i privat sektor i hovedsak har tariffavtale for (deler av) sine ansatte. På små arbeidsplasser er det sjelden tariffavtale.

Tabell 4.5 Andel arbeidstakere som arbeider i en virksomhet med tariffavtale. Registerdata 2018. Privat sektor inkludert offentlig eide foretak.

	Privat sektor
1 til 4 ansatte	6
5 til 9 ansatte	16
10 til 19 ansatte	27
20 til 49 ansatte	45
50 til 99 ansatte	61
100 til 199 ansatte	71
200 til 499 ansatte	78
500 ansatte og mer	88
I alt	45
Antall arbeidstakere	1 655 000

Figur 4.3 Andel arbeidstakere i virksomhet med tariffavtale. Registerdata 2018. Privat sektor inkludert offentlig eide foretak.



En sammenligning av figur 4.3 og tabell 4.5 med tilsvarende analyser basert på spørreundersøkelser (Nergaard 2018b) gir en indikasjon på hvor vi finner arbeidstakere som oppgir å ha tariffavtale uten at virksomheten er bundet av slik avtale. Vi kan ikke identifisere hvilke arbeidstakere som «svarer feil», men en sammenligning viser hvor i arbeidsmarkedet det er langt flere arbeidstakere som svarer «helt eller delvis tariffavtale», enn det registerdata viser er et sannsynlig maksimum. Dette gjelder særlig

for arbeidstakere i mindre virksomheter. Selv om vi finner et slikt mønster i de fleste bransjer, får dette særlig utslag i bransjer med mange små arbeidsplasser. Det betyr at spørreundersøkelser overdriver tariffavtaledekningen i større grad i for eksempel varehandel enn i industri.

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 basert på følgende forutsetninger:

- 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 i virksomheter som ikke omfattes av tariffavtale slik vi har målt dette ved hjelp av opplysninger fra Fellesordningen for AFP (se ovenfor).
- Vi inkluderer bistillinger og ikke-bosatte i den grad de er med i dataene fra a-ordningen. Flertallet av ikke-bosatte er med i statistikken.
- Allmenngjorte satser gjelder også innleide arbeidstakere. Disse fanges ikke opp av avgrensningen ovenfor siden vi ikke vet i hvilke bransjer/bedrifter arbeidstakere i bemanningsbransjen (NACE 78.2, utleie av arbeidskraft) jobber. Vi har tatt utgangspunkt i arbeidstakere innen NACE 78.2 og skjønnsmessig kodet yrker etter om disse sannsynligvis tilhører ett allmenngjort område eller ikke.

En analyse etter disse forutsetningene gir et anslag på at om lag 225 000 arbeidstakere omfattes av allmenngjorte satser i betydningen at de arbeider innenfor et allmenngjort område per i dag og i en virksomhet uten tariffavtale (tabell 4.6). Man kan anslå at antall arbeidstakere som omfattes av allmenngjorte satser, øker med om lag 18 000 personer når utleide arbeidstakere inkluderes.¹⁴ Tallene sier ikke noe om arbeidstakers lønn er direkte påvirket av allmenngjøringen i betydningen at lønna ellers ville vært under allmenngjort sats. Antall arbeidstakere som potensielt påvirkes av allmenngjøringsvedtak, er størst i byggebransjen og innen serveringsvirksomhet.

¹⁴ Basert på en gjennomgang av yrkesklassifisering blant arbeidstakere innen utleie av arbeidskraft (NACE 78200).

Tabell 4.6 Arbeidstakere innenfor allmenngjorte områder som er sysselsett i en virksomhet uten tariffavtale. Sysselsettingstall og allmenngjøringsvedtak per 2018.

	NACE	I virksomhet uten tariffavtale (bosatte lønntakere)
Jordbruk og gartnerier	NACE 11 til 17	18 000
Fiskeindustri	NACE 102	3 000
Skipsverft	NACE 301	3 000
Bygg og elektroinstallasjon	NACE 412 og NACE 431 til NACE 439	108 000
Overnatting og servering	NACE 551 til 569	61 000
Renhold	NACE 81.2	12 000
Godstrafikk og turbil	NACE 494 og NACE 49392	20 000
Relevante yrker blant utleide	Skjønnsmessig kodet	18 000
I alt		243 000
Hvorav ikke bosatte		36 000

Vi kan bruke disse inndelingene for å se på hvordan arbeidstakerne fordeler seg i ulike typer virksomheter og bransjer, det vil si virksomheter med og uten tariffavtale, innenfor og utenfor allmenngjorte bransjer. Også her har vi delt inn i arbeideryrker og funksjonæryrker. Tabell 4.7 omfatter hovedstillinger og bistillinger blant bosatte og ikke bosatte arbeidstakere. Vi beregner avtaledekningen til 45 prosent målt ved sysselsatte i virksomheter med tariffavtale. Hvis arbeidstakere på allmenngjorte områder inkluderes, øker dekningsgraden til 59 prosent.

Tabell 4.7 Arbeidsforhold inkludert ikke bosatte. Privat sektor, inkludert offentlig eid virksomhet. Sysselsettingstall og allmenngjøringsvedtak per 2018.

	«Arbeideryrker» (STYRK 5 til 9)	«Funksjonæryrker» (STYRK 1 til 4)	I alt
Tariffbunden virksomhet	355 000		738 000
Allmenngjort bransje, tariffavtale	103 000	383 000	103 000
Allmenngjort bransje, ikke tariffavtale	243 000		242 000
Ikke tariffbunden bedrift, ikke allmenngjort bransje	299 000	466 000	765 000
I alt	1 000 000	849 000	1 849 000
Avtaledekning			45
Avtaledekning inkludert allmenngjorte områder			59

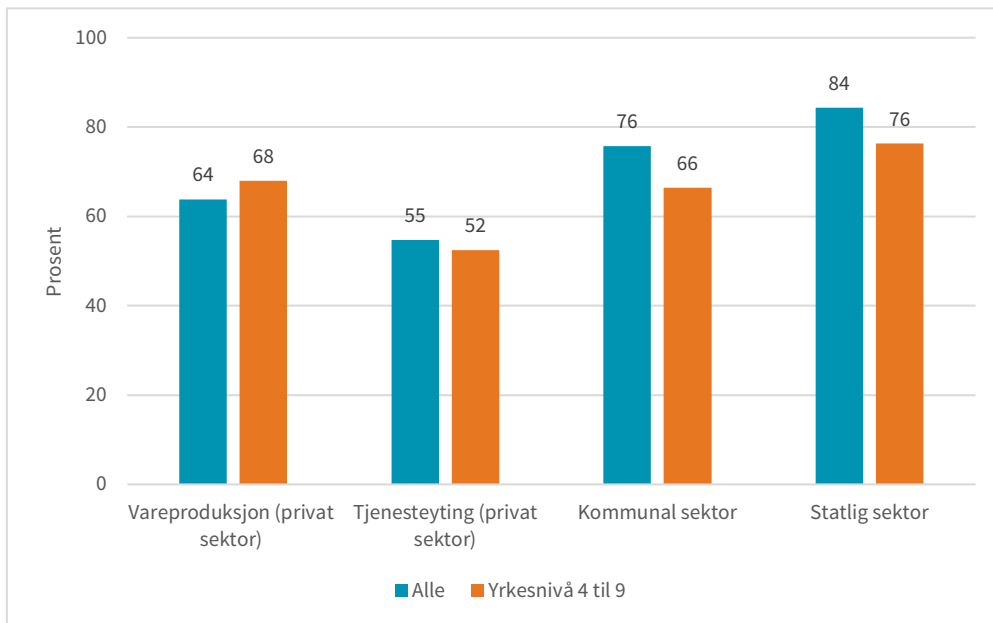
Tariffavtale og organisasjonsgrad

Tidligere undersøkelser har vist at organisasjonsgraden varierer mye mellom virksomheter med og uten tariffavtale. De betydelige forskjellene i organisasjonsgrad mellom privat og offentlig sektor henger dels sammen med at mange virksomheter i privat sektor ikke omfattes av tariffavtale. Samtidig gjør få organiserte det vanskelig å øke tariffavtaledekningen, siden tariffavtaler i hovedsak kreves på den enkelte virksomhet, med utgangspunkt i antall organiserte.

Registertallene gjør at vi har bedre informasjon om hvordan tariffavtale og fagorganisering henger sammen. I figur 4.4 viser vi organisasjonsgraden i virksomheter

med tariffavtale etter sektor. Alle ansatte i offentlig sektor omfattes av tariffavtaler, mens dette gjelder om lag 45 prosent av lønnstakerne i privat sektor. Vi ser på organisasjonsgraden blant alle lønnstakere og blant lønnstakere i yrker som vanligvis omfattes landsdekkende tariffavtaler med lønnsatser («arbeideryrker» og «kontoryrker»). Forskjellene i organisasjonsgrad er langt mindre når vi kun ser på virksomheter med tariffavtale. Innen privat vareproduksjon (industri, bygg, olje- og bergverk, el og kraft med mer) er to av tre arbeidstakere organisert. Innen privat tjenesteyting ligger organisasjonsgraden på i overkant av 50 prosent. Det er visse forskjeller etter om vi ser på alle yrker eller såkalte arbeider- og kontoryrker.

Figur 4.4 Organisasjonsgrad blant arbeidstakere i virksomheter med tariffavtale. Alle og arbeidstakere med yrkeskode 4–9. Registerdata per 2018.



5 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 *Employment Outlook* for 2017 (OECD 2017). Tematikken ble fulgt opp med egne kapitler i utgavene for 2018 og 2019 (OECD 2018, 2019a). OECD publiserte også en egen rapport i 2019 med tittelen *Negotiating Our Way Up* (OECD 2019b). Samtidig viser komparative studier at organisasjonsgraden på arbeidstakersiden har gått ned i mange land (se f.eks. Vandaele 2019). 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?

5.1 De nordiske organisasjonsgradene

Arbeidstakersiden

Alle de nordiske landene har i en internasjonal sammenheng høy organisasjonsgrad på arbeidstakersiden. Island, Danmark, Sverige og Finland skiller seg også fra Norge ved en markant høyere organisasjonsgrad på arbeidstakersiden. I 2018 er organisasjonsgraden 60 prosent i Finland, 67 prosent i Danmark og 69 prosent i Sverige, noe som er 11–20 prosentpoeng høyere enn det vi finner i Norge. Island skiller seg ut ved å ha en svært høy organisasjonsgrad, drøye 90 prosent av respondentene i den islandske arbeidskraftundersøkelsen (AKU) sier at de er organisert. 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). Island har på samme måte som Norge en universell arbeidsledighetstrygd. Det er imidlertid andre intensjonelle ordninger på Island som bidrar til den høye organisasjonsgraden.¹⁵

I alle landene – unntatt Island – var organisasjonsgraden på arbeidstakersiden høyest på midten av 1990-tallet eller på begynnelsen av 1990-tallet (Norge). Med unntak av Island har de nordiske organisasjonsgradene gått ned over tid. Nedgangen har særlig vært markant i perioden 1995 til 2010, jamfør tabell 4.1. For Sverige og Danmark bidro endringer i organiseringen av a-kassene til at denne rekrutteringskanalen for fagforbundene ble svekket. Dette hadde særlig effekt i perioden 2005–2010.

¹⁵ Forhold som trekkes fram, er fortrinnsrett for organiserte (inngår i mange tariffavtaler) og at arbeidsgiver gjennom lov er forpliktet til å trekke fagforeningskontingent. Se Júlíusdóttir (2002), Aðalsteinsson & Guðlaugsson (2019).

I Danmark åpnet man 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 5.1 viser at det samlede fallet i organisasjonsgrad i Danmark har vært ganske moderat (5 prosentpoeng fra 2005 til 2018), men at «overenskomstbærende forbund», det vil si forbund som er part i landsomfattende tariffavtaler, har hatt en nedgang i samme perioden på 15 prosentpoeng. I Sverige førte økte kostnader ved 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 «arbetslöshetsavgift», 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.

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. Man kan merke seg et markant fall i den finske organisasjonsgraden de siste årene. Den stabiliseringen som observeres i de øvrige landene, gjelder ikke for Finland.

Tabell 5.1 Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden i Norden 1985–2018.

	Finland	Danmark	Danmark unntatt alternative *	Norge	Sverige	Island
1985	69	70	69	57	78	
1990	73 (71,9 per 1989)	68	67	57	80	
1995	80 (78,5 per 1994)	73	71	56	84	
2000	74	72	69	52	80	
2005	71 (69 per 2004)	72	68	50	78	84
2008	70	68	49	71	62	85
2010	70 (67,4 per 2009)	67	60	50	71	85
2014	68 (64,5 per 2013)	67	58	49	70	90
2015	66	67	55	49	69	92
2016	65	66	53	49	69	90
2017	62 (59,4 per 2017)	66	53	49	69	91
2018	60	67	53	49	68	91
1985–1995	11	3	0	6	2	
1995–2018	-20	-7	-7	-16	-18	
1995–2005	-9	-1	-6	-6	-3	
2005–2010	-4	0	-1	-2	-5	6
2010–2018	-10	-1	-1	-3	-7	6
Kilder	OECD Tall i parentes er fra Ahtiainen / det finske arbeidsdepartementet	OECD fra 2008 og framover, Faos før det	Faos. Beregnet av Kjellberg 1985–2019	Fafo	Kjellberg	OECD

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

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

Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden

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

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

Norge: Fafo. Nergaard 2020 (kapittel 2 i dette notatet); Nergaard & Stokke 2006; Stokke 1995. Anslagene er basert på registertall for yrkesaktive medlemmer i fagforbund per 31.12.

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).

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 i overkant av 53 prosent i Danmark (der noen mindre arbeidsgiverorganisasjoner ikke er regnet med i tallene, slik at organisasjonsgraden vil ligge noe høyere) til drøye 80 prosent i Sverige (tabell 5.2). Norge og Finland befinner seg i en mellomkategori. Man kan merke seg at anslagene varierer etter kilde / hvem som beregner. Det er også forskjeller i beregningsmetode. I Norge regnes offentlig eide selskaper (helseforetakene unntatt) som del av privat sektor, mens offentlig eide selskaper i Danmark er gruppert under offentlig sektor. I Norge gjøres utregningene med utgangspunkt i alle lønnstakere, mens de danske beregningene er basert på heltidsansatte.

OECD (2019) har også publiserte tall for arbeidsgiversidens organisasjonsgrad. Disse tallene er samlet inn fra nasjonale eksperter. Her ligger organisasjonsgraden for Danmark høyere enn det som har vært anslått av Dansk Arbejdsgiverforening, jamfør tabell 5.2. Også for Finland har OECD noe høyere tall enn det som rapporteres i enkelte andre kartlegginger. For Sverige kan det se ut som om OECD har lagt totaltallet til grunn i stedet for tallet for anslaget for privat sektor.

OECD har også tall for utviklingen i arbeidsgiversidens organisasjonsgrad over tid. For de nordiske landene vises en liten vekst med unntak av Norge, der arbeidsgiversidens organisasjonsgrad har økt klart fra 2000 til 2018.

Tabell 5.2 Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden i Norden. Nasjonale beregninger og OECD Employment Outlook 2017.

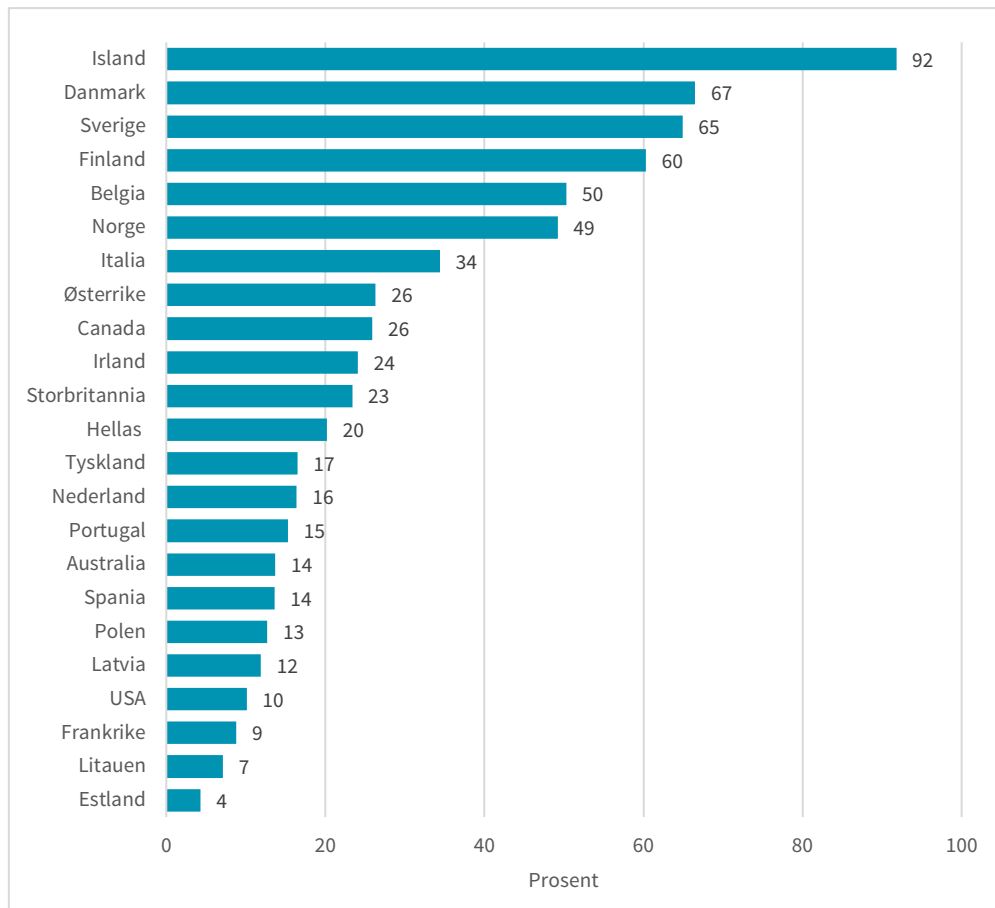
	Norge 2018	Finland 2014	Sverige 2017	Danmark 2015
Privat sektor	73	66	82	53 (DA og FA)
Offentlig sektor	100		100	100
I alt	Ca. 80 prosent		88	70
Kilder	Fafo	Ahtiainen/Eurofound	Kjellberg 2019	Dansk Arbejdsgiverforening
OECD privat sektor (siste år, publiserte 2019)	73	70	88	62

* I tillegg finnes flere mindre arbeidsgiverorganisasjoner. Den danske arbeidsgiversidens organisasjonsgrad vil dermed ligge noe høyere.

5.2 Organisasjonsgraden i et internasjonalt perspektiv

Hvordan er den norske og de nordiske organisasjonsgradene i en større internasjonal sammenheng? Figur 5.1 viser organisasjonsgraden på arbeidstakersiden slik den er beregnet av OECD. Vi har tatt med et utvalg europeiske land samt Canada, USA og Australia. Det er svært store forskjeller i organisasjonsgrad mellom landene. Island er på topp med 92 prosent, mens Litauen og Estland ligger lavest med henholdsvis 7 og 4 prosent. De nordiske landene skiller seg ut ved sterke fagforeninger målt ved organisasjonsgraden. Norge ligger lavere enn resten av Norden, men er likevel blant landene med høy organisasjonsgrad. 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. EU-landene i Øst-Europa (Polen og de tre baltiske landene) har alle lav organisasjonsgrad. Det samme gjelder for øvrige EU-land i Øst-Europa.

Figur 5.1 Arbeidstakersiden, organisasjonsgrad. 2018 (Polen, Portugal og Hellas 2016).



Kilde: OECD: Trade Union Density september 2020

5.3 Tariffavtaledekningen i Norden

Det er ikke bare organisasjonsgraden som varierer i de nordiske landene. Det er også stor variasjon i andelen arbeidstakere som omfattes av tariffavtale. 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.

I Finland og Sverige er tariffavtaledekningen beregnet til om lag 90 prosent i alt, med noe lavere tall for privat sektor. For Finland er allmenngjorte bransjer tatt med, jamfør at allmenngjøring er vanlig i Finland. I Norge har vi anslått at i underkant av 70 prosent av lønnstakerne har tariffavtale, mens tallet for Danmark var 83 prosent i 2015.

Det er klare forskjeller i tariffavtaledekning i privat sektor: fra 52 prosent i Norge (surveybasert) til 83 prosent i Sverige. I Danmark anslås tariffavtaledekningen i privat sektor til 74 prosent (2015). De siste anslagene for Finland (2017) er 65,2 prosent (uten allmenngjøring) og 83,8 prosent (med allmenngjøring).

Vi vet at den norske avtaledekningen ligger et stykke under det som framkommer i spørreundersøkelser. Disse tallene er basert på om personen selv omfattes av tariffavtale. De registerbaserte tallene fra Danmark, Finland og Sverige tar derimot utgangspunkt i om virksomheten har tariffavtale, ikke om den enkelte arbeidstaker dekkes av denne. I disse landene er avtaledekningen blant funksjonærer i privat sektor høy. Når den norske tariffavtaledekningen anslås på tilsvarende måte, får vi for 2018 en dekningsgrad på om lag 45 prosent i privat sektor og 63 prosent totalt. Hvis vi tar med allmenngjorte områder, øker tariffavtaledekningen for privat sektor med om lag 10 prosentpoeng og 7 prosentpoeng samlet.¹⁶

Tabell 5.3 Tariffavtaledekningen i Norden.

Danmark*			Finland		
	Privat sektor	I alt		Privat sektor	I alt
1997	76	85			
2003	77	85	2004/05	87	91
2007	73	83	2008	62,7/82,0**	87,5
2012	74	84	2014	66,2/88,1**	91,9
2015	74	83	2017	65,2/83,8**	88,8
Kilde: Dansk Arbejdsgiverforening			Kilde: Ahtiainen 2016, 2019		
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	2017	83	89
Andel arbeidstakere i virksomhet med tariffavtale					
2001	52	67			
2007	50	65			
2013	49	65			
2018	45	63			
Kilde: Fafo			Kilde: Kjellberg 2018		

For kilder, se også boks side 28.

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

**Uten/med allmenngjorte tariffavtaler

¹⁶ Se fotnote 6.

Tariffavtaledekning kilder

Finland: Ahtiainen (2011); Ahtiainen (2014); Ahtiainen (2019). Undersøkelser foretatt av det finske arbeidsdepartementet basert på medlemstall fra partene. Tall oppgis uten og med allmenngjorte tariffavtaler.

Danmark: Jesper Due & Jørgen Steen Madsen (2011). Beregnet med utgangspunkt i tall fra arbeidsgiverorganisasjonene. Tall fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) i *Arbejdsmarkedsrapport* (nyeste tall er per 2015).

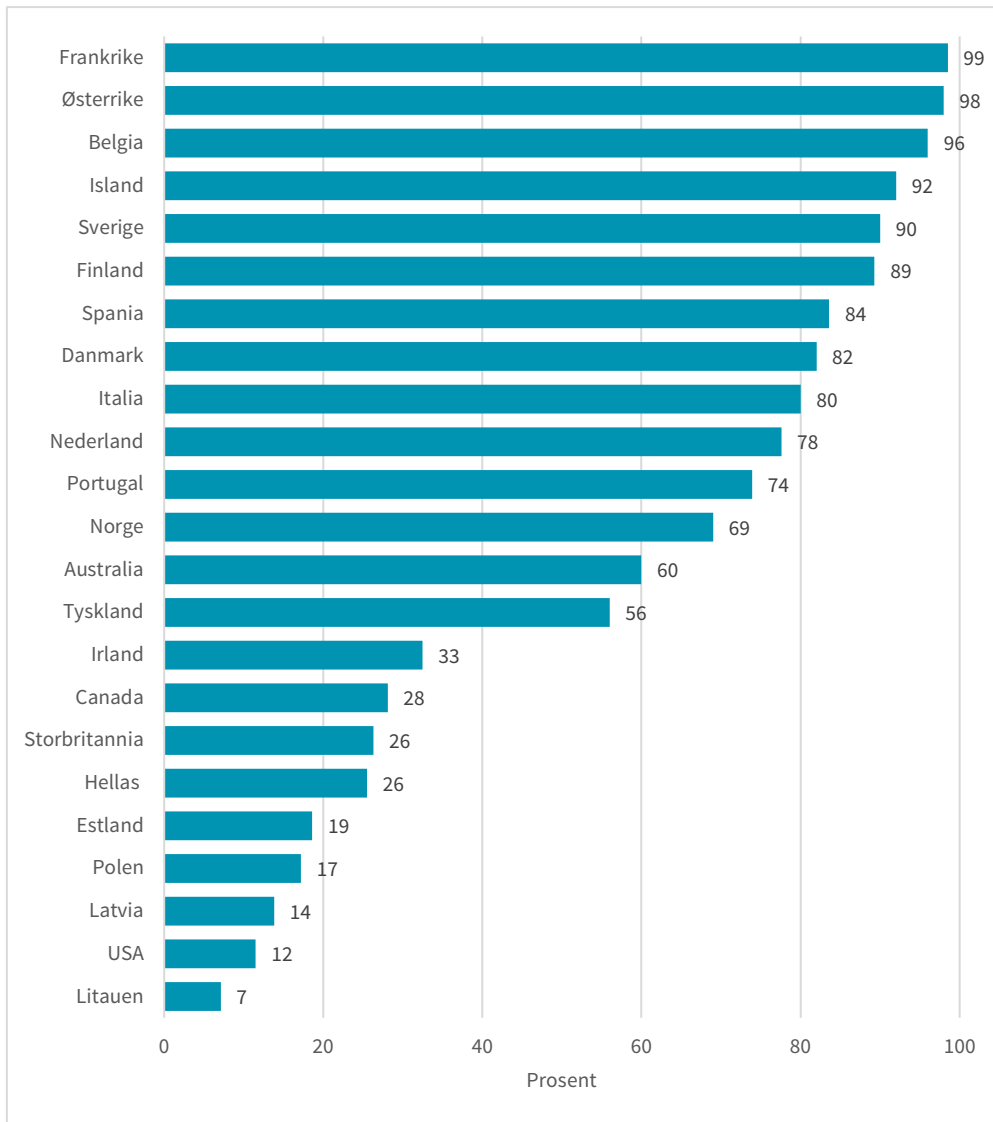
Norge: Nergaard (2018b). Spørreundersøkelser (AKU) for andel arbeidstakere som oppgir å være dekket av tariffavtale. Registerbaserte tall for andel arbeidstakere i virksomhet med tariffavtale.

Sverige: Anders Kjellberg (2019). Kjellberg viser til at «kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor har beräknats genom att utgå från antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar och sedan lägga till antalet anställda som omfattas av hängavtal».

5.4 Tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv

Det er store forskjeller mellom land i tariffavtaledekning (figur 5.2). Av de landene som er tatt med i figuren, kommer Frankrike på topp med 99 prosent og Litauen på bunn med 7 prosent. Land med en tariffavtaledekning på 85 prosent eller mer er Frankrike, Østerrike, Island, Sverige og Finland. De tre nordiske landene kombinerer alle høy tariffavtaledekning med organisasjonsgrad på arbeidstakersiden, mens Østerrike (26 prosent) og Frankrike (9 prosent) kombinerer lav til middel organisasjonsgrad med svært høy tariffavtaledekning. Det samme gjelder flere land på kontinentet, blant annet Spania, Portugal og Nederland. Forklaringen er at tariffavtalene allmenngjøres i stort omfang, eller at andre institusjonelle ordninger bidrar til høy tariffavtaledekning. I Danmark, Sverige, Finland og Island opprettholdes den høye tariffavtaledekningen av sterke fagforbund og høy organisasjonsgrad både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, selv om Finland også har allmenngjøring.

Figur 5.2 Tariffavtaledekning (privat og offentlig sektor). 2016/2017 eller nyeste tall for land som ikke har data per 2016/2017 (Estland, Finland, Litauen og Polen 2015; Frankrike og Irland 2014).



Kilde: OECD Collective bargaining coverage (september 2020)

6 Arbeidskonflikter

6.1 Norge

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

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 om reforhandling. I 2019 var det fire konflikter i forbindelse med reforhandlinger. Av disse var streiken ved sykehusene i Spekter-området den største. I tillegg streiket pilotene i SAS, Akademikerne i Oslo kommune og YS Spekter innen overenskomstområde 9 i Spekter.

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

Opprettelsesstreiker som involverer organiserte bedrifter, er vanligvis knyttet til arbeidsgivere som skifter arbeidsgiverorganisasjon. Det har vært flere slike konflikter innenfor 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 om 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. I 2019 førte kravet om tariffavtale i Bristow Norway til en streik som omfattet Parat og NHO Luftfart. På dette området er det en

tradisjon for at NHO Luftfart og den aktuelle arbeidstakerorganisasjonen inngår avtaler som kun gjelder én bedrift.

Tabell 6.1 Antall arbeidskonflikter, arbeidstakere i konflikt og tapte arbeidsdager. 1990–2019 (1970–2019).

	Arbeidskonflikter	Arbeidstakere i konflikt	Tapte arbeidsdager
1990	15	60 674	139 047
1991	4	396	2564
1992	16	38 925	365 319
1993	12	6604	33 832
1994	20	14 735	97 213
1995	11	10 174	50 669
1996	18	53 257	549 842
1997	6	1305	6972
1998	36	26 950	286 407
1999	15	651	7148
2000	29	93 889	496 568
2001	3	29	619
2002	16	9865	150 775
2003	5	95	962
2004	12	9873	141 179
2005	2	591	10 998
2006	12	29 109	146 758
2007	4	519	3954
2008	10	12 963	62 568
2009	2	36	180
2010	12	66 938	500 009
2011	2	114	526
2012	11	41 820	360 643
2013	6	1385	10 849
2014	10	8983	148 009
2015	7	831	25 329
2016	14	8858	165 798
2017	10	401	8942
2018	11	3502	24 142
2019	8	1934	21 532
Per tiår			
1970–1979	16	6590	64 896
1980–1989	16	27 366	172 393
1990–1999	15	21 367	153 901
2000–2009	10	15 697	101 456
2010–2019	9	13 476	126 578

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 6.2 viser at gjennomsnittlig antall streiker per år har vært ganske stabilt siden 1970-tallet, men med en viss nedgang de siste to tiårene. Antall berørte arbeidstakere og antall tapte arbeidsdager var høyest i perioden 1980–1989, noe som i all hovedsak kan tilskrives én konflikt: 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 2019. Hovedoppgjøret i 2018, som ble gjennomført som et samordnet oppgjør i privat sektor, var imidlertid det fredeligste hovedoppgjøret siden tidlig på 1970-tallet. Mellomoppgjøret i 2019 hadde noen flere tapte arbeidsdager på grunn av streik enn gjennomsnittet for mellomoppgjør i senere tid (med unntak av 2015).

6.2 Internasjonal sammenligning

Det er en rekke utfordringer med internasjonale sammenligninger, blant annet når det gjelder telling av antall arbeidskonflikter og antall arbeidsdager som går tapt.¹⁷ 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 2000–2018 (ETUI udatert; Vandaele 2016).

Antall arbeidskonflikter i de nordiske landene

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

De nordiske nabolandene hadde alle en betydelig økning i antall arbeidskonflikter på 1970-tallet og 1980-tallet, noe som antakelig kan knyttes til økte spenninger i arbeidsmarkedet («de radikale 70-åra»). Men økningen i antall konflikter i Danmark på

¹⁷ Det er store metodiske og metodologiske problemer knyttet til sammenligning av streikeaktivitet på tvers av land. Det er for eksempel ikke vanlig å skille ut i konfliktstatistikken de streikene som gjelder tariffrevisjoner, noe som betyr at vi i begynnelsen må se på det samlede konfliktbildet i landene. Det er i tillegg en rekke aksjonsformer som faller utenfor definisjonen av streik, fordi arbeidet ikke stopper helt opp. Det andre problemet man støter på når man skal sammenligne streikeaktivitet, er ulike lands varierende tilpasning til de internasjonale standardene og definisjonene som er etablert på området. Den mest brukte kilden for streikestatistikk er ILOs statistikk. Statistikken ble opprinnelig publisert i ILOs årbok for arbeidsmarkedsstatistikk. Tidsseriene er nå tilgjengelige i ILOs database for arbeidsmarkedsstatistikk. Der finnes det detaljerte redegjørelser for nasjonale kriterier som avviker fra de internasjonale, og for brudd i tidsseriene (se Aligisakis 1997 for en oversikt). For perioden 2000–2009 har vi benyttet data fra Eurofound/EIRO. ILO 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 udatert, senest oppdatert 7.4.2020).

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 6.2 Antall streiker i de nordiske landene, 1960–2019, 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
2010–2019	238	118	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 6.3, men ser man på perioden 2010–2018, er det kun to land (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 (15–64 år) til grunn for anslaget på relevante arbeidstakere, og anslagene blir litt annerledes enn det som er gjort av Eurofound og ETUI. Det man særlig kan legge merke til, er det lave tallet for tapte arbeidsdager i det svenske arbeidsmarkedet. Danmark skiller seg ut med høye tall for arbeidskonflikter i perioden 2000–2009. Tallene for Danmark viser i tillegg hvordan den sentraliserte lønnsdannelsen i de nordiske landene kan påvirke streikestatistikken. I Danmark står to konflikter i offentlig sektor (streik i 2008 og lockout i 2013) for nesten tre fjerdedeler av de tapte arbeidsdagene fra 2000 til i dag.

Tabell 6.3 Tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere. 1981–2018.

	Gjennomsnitt 1981–1990	Gjennomsnitt 1991–2000	Gjennomsnitt 2001–2009	Gjennomsnitt 2010–2018
Spania	637	331	125	49
Italia	585	128	51	Ikke data
Finland	373	135	72	46
Irland	325	95	22	15
Storbritannia	292	22	27	19
Danmark	160	167	106	49
Norge	93	94	36	60
Sverige	83	30	27	2
Frankrike	70	66	106	120
Belgia	46	29	54	97
Tyskland	27	9	5	18
Nederland	17	29	9	15
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 (2010–2018). 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 offentlig sektor (2008, 2010, 2012 og 2014) ført til høye tall for tapte arbeidsdager de senere årene. Et grovt overslag viser at disse konfliktene står for om lag 70 prosent av tapte arbeidsdager i denne perioden. I alle landene har nedgangen i antall tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere fortsatt de siste ni årene (2011–2019) sammenlignet med tiåret før (2001–2010). Tabell 6.4 viser at Norge, Danmark og Finland har hatt om lag likt konfliktomfang det siste tiåret (2010–2019), pluss/minus 50 tapte arbeidsdager per 1000 lønnstakere. 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 6.4 Tapte arbeidsdager per 1000 lønnstakere på grunn av arbeidskonflikter. Danmark, Finland, Norge og Sverige. 1981–2019, periodisert. *

	Danmark	Finland	Norge	Sverige
1981–1990	160	373	93	83
1991–2000	167	135	94	30
2001–2010	116	72	47	21
2011–2019	56	49	36	2
Siste tiår (2010–2019)	51	59	55	2

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

Referanser

- Aðalsteinsson, G.D. & Guðlaugsson, Þ.Ö. (2019) Stéttarfélagsaðild á Íslandi, *Stjórnsmál og Stjórnssýsla*, Vol 15, Iss 1, Pp 67-90.
- Ahtiainen, L. (2011). *Työehtosopimusten kattavuus. Suomessa vuonna 2008*. Työ ja yrittäjyys. 28/2011. Helsinki: Ministry of Labour.
- Ahtiainen, L. (2014). *Työehtosopimusten kattavuus Suomessa vuonna 2014*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.11/2014.
- Ahtiainen, L. (2019a), *Palkansaajien järjestäytyminen vuonna 2017*. Työ- ja elinkeinoministeriö. julkaisusarja, 2019:10.
- Ahtiainen, L. (2019b), *Työehtosopimusten kattavuus vuosina 2017/2018*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 2019:62.
- 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 (udatert) *Strikes - Map of Europe*. <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 organisationsgraden... 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.
- Júlíusdóttir, L. V. (2002): Icelandic Labour Law, *Scandinavian Studies in Law* Volume 43 pp 357-374
- 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. (2019). *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 2019:1.
- 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. (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 2016:07.
- Nergaard, K. (2018a). Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 2016. Fafo-notat 2018:04.

- Nergaard, K. (2018b). Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017. Fafo-notat 2018:20.
- Nergaard, K. (2020). Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2017/2018. Fafo-notat 2020:02.
- 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
- OECD (2018), OECD Employment Outlook 2018, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2019a), OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2019b), Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work, OECD Publishing, Paris.
- 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.
- Vandaele K. (2019) Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000, ETUI 2019.
- Vandaele, K. (2016). Interpreting strike activity in western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure. Transfer: European Review of Labour and Research, 22(3), 277–294. <https://doi.org/10.1177/1024258916658804>

Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019

Organisasjonsgrader på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter er sentrale faktorer i det kollektive arbeidslivet, og formålet med notatet er å framskaffe oppdaterte tall for nivå og utvikling per 2018/2019.

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 2020:12
ID-nr.: 10332