

Kristine Nergaard

Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021

Fafo-notat
2022:09

Kristine Nergaard

Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021

Fafo-notat 2022:09

Fafo-notat 2022:09
© Fafo 2022
ISSN 0804-5135

Innhold

Publikasjoner fra Fafo om organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter	4
Forord.....	6
1 Innledning	7
2 Arbeidstakersidens organisering	8
2.1 Om datakilder og beregning.....	8
2.2 Antall medlemmer i arbeidstakerorganisasjonene	9
2.3 Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden	10
2.4 Organisasjonsgraden i ulike deler av arbeidsmarkedet	12
3 Arbeidsgiversidens organisering.....	22
3.1 Antall medlemmer i arbeidsgiverorganisasjonene.....	22
3.2 Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden.....	25
4 Tariffavtaledekning	28
4.1 Datakilder og målemetoder.....	28
4.2 Tariffavtaledekning målt ved spørreundersøkelser	32
4.3 Tariffavtaledekning målt ved opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene.....	34
4.4 Tariffavtaledekning målt ved registerdata	37
5 Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv	44
5.1 De nordiske organisasjonsgradene	44
5.2 Organisasjonsgraden i et internasjonalt perspektiv.....	48
5.3 Tariffavtaledekningen i Norden.....	49
5.4 Tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv	51
6 Arbeidskonflikter	53
6.1 Norge	53
6.2 Internasjonal sammenligning.....	56
Referanser	60

Publikasjoner fra Fafo om organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter

- Kristin Alsos, Kristine Nergaard og Elin Svarstad (2021). [Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler](#). Fafo-rapport 2021:07
- Kristine Nergaard og Jørgen Svalund (2020). [Fagorganisering og organisasjonsgrader innen Samfunnsbedriftene](#). Fafo-rapport 2020:15
- Kristine Nergaard (2020). [Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019](#). Fafo-notat 2020:12
- 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

- Anders Kjellberg & Kristine Nergaard (2022). [Union Density in Norway and Sweden: Stability versus Decline](#). *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2022
- Kristine Nergaard & Elin Svarstad (2021). [Fagorganisering blant unge nyansatte – hva betyr «et kollektivt trykk»? Søkelys på arbeidslivet 02/2021 \(Volum 38\)](#).
- Kristin Alsos og Kristine Nergaard (2020). [Norske arbeidsgiver-organisasjoner på 2000-tallet. Sentralisering eller fragmentering?](#) Fafo-notat 2020:14
- Kristine Nergaard (2020). [Holdninger til fagorganisering. En undersøkelse blant lønnstakere](#). Fafo-rapport 2020:33.
- 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 2021.

Notatet er en oppdatering av Fafo-notat 2020:12 (Nergaard 2020) og bygger på tidligere publikasjoner fra Fafo om temaene organisasjonsgrad og arbeidskonflikter og viderefører analyser og tallserier fra disse publikasjonene (Nergaard 2014, 2016, 2018, 2020a, 2020b). I forbindelse med dette notatet er tall for arbeidsgiversidens organisasjonsgrad revidert tilbake til 1965. Vi har inkludert flere tall fra Levekårsundersøkelsene for tariffavtaledekning og arbeidstakersidens organisasjonsgrad. Vi har i tillegg tatt med flere tall for organisasjonsgrader og tariffavtaledekning basert på SSBs registrerte sysselsettingsstatistikk for perioden 2000/2001 til 2020/2021.

Det er tatt inn en oversikt over tidligere publikasjoner til hjelp for de 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 notatet.

Oslo, oktober 2022

Kristine Nergaard

1 Innledning

I dette notatet presenterer vi oppdaterte medlemstall og tall for organisasjonsgraden på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i norsk arbeidsliv per 2021 samt tall for utviklingen over tid. 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 oversikter over antall yrkesaktive medlemmer i organisasjonene. Tallene er korrigert for selvstendig næringsdrivende. 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.

Vi ser deretter på medlemstall i arbeidsgiverorganisasjonene, det vil si antall virksomheter som er medlem og antall sysselsatte i disse. Vi beregner arbeidsgiversidens organisasjonsgrad i form av andelen av lønntakerne som befinner seg i en arbeidsgiverorganisert virksomhet. Også her har vi tall til og med 2021.

Tallene for hvor stor andel av medlemmene i arbeidsgiverorganisasjonene som bindes av tariffavtale, er oppdatert med tall for 2021. 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 forskere i de respektive landene, der slike beregninger 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 2021. 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 per 31.12. eller 1.1 til SSB. Organisasjonsgraden beregnes med utgangspunkt i yrkesaktive medlemmer som er 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.¹ Det er utviklet kriterier for hvordan organisasjonenes medlemstall skal bearbejdes, slik at bare yrkesaktive lønnstakere telles og disse er også revidert (Nergaard, 2018b; Nergaard, 2020b; Stokke, 2000; Nergaard & Stokke, 2010: 31–32). Det vil være 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 skjønsmessig 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 og fritatte. Delvis betalende omfatter både personer som er utenfor arbeid for en kortere periode, og for eksempel pensjonister som betaler såkalt forsikringskontinent², det vil si personer som er varig ute av arbeid. For LO telles derfor bare 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 yrkesaktive medlemmer i arbeidstakerorganisasjonene, ikke kun totalt medlemstall. 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

¹ Noen av disse vil både være lønnstakere og selvstendige. Siden en person kun har én oppføring i sysselsettingsstatistikken, hovedarbeidsforholdet, har vi valgt å se bort fra dette å fjerne personer som står oppført som selvstendig næringsdrivende i medlemstallene fra arbeidstakerorganisasjonene. For LO-forbundene og YS-forbundene finnes ikke tall for selvstendig næringsdrivende, selv om disse også vil ha medlemmer som er selvstendige. Andelen selvstendig næringsdrivende i disse organisasjonene antas å være ganske beskjeden, og det foretas ingen korrigering for disse.

² Kontingent som dekker forbundets utgifter til forsikringer og administrasjon av disse.

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. i hovedorganisasjoner og frittstående forbund som ikke er tilknyttet en av de fire hovedorganisasjonene. Alle hovedorganisasjonene har økt sitt medlemstall det siste tiåret. Dette gjelder både organisasjonenes brutto medlemstall og antall yrkesaktive medlemmer. Fra 2010 til 2021 har arbeidstakerorganisasjonene økt totalt antall medlemmer med 314 000, mens antall yrkesaktive medlemmer har økt med 159 000. Fra 2020 til 2021 har antall yrkesaktive medlemmer økt med 21 000. Alle hovedorganisasjonene med unntak av YS har hatt en medlemsvekst fra 2020 til 2021 målt i yrkesaktive medlemmer.

Tabell 2.1 Samlet medlemstall og yrkesaktive medlemmer etter hovedorganisasjon, 2001–2020. Tall per 31.12.

	Samlet	LO	YS	Unio	Akademikerne	Frittstående
Medlemmer i alt						
2001	1 481 271	796 272	197 458	215 000	122 086	150 455
2002	1 505 995	800 259	200 089	222 921	128 011	154 715
2003	1 508 412	838 749	201 552	232 016	132 756	103 339
2004	1 510 633	831 464	200 610	237 671	138 563	102 325
2005	1 517 442	822 629	201 713	261 583	125 937	105 910
2006	1 547 365	834 221	206 361	267 748	131 005	108 030
2007	1 576 255	844 438	209 344	274 175	137 250	111 058
2008	1 621 073	865 392	216 104	280 976	143 848	114 753
2009	1 636 537	865 573	217 600	288 044	148 189	117 131
2010	1 658 786	871 360	217 457	295 621	154 313	120 035
2011	1 687 660	880 938	222 114	300 486	162 562	121 560
2012	1 727 129	895 257	226 624	311 091	170 387	123 770
2013	1 744 982	897 740	221 578	322 058	177 948	125 658
2014	1 778 230	909 552	222 038	331 824	186 753	128 063
2015	1 793 021	913 732	215 878	339 812	193 536	130 063
2016	1 813 979	917 122	215 591	349 219	199 174	132 873
2017	1 831 096	925 605	217 724	359 054	203 102	125 611
2018	1 864 287	936 711	222 392	367 978	208 597	128 609
2019	1 904 365	952 394	225 794	375 181	220 005	130 991
2020	1 941 068	970 054	228 824	380 803	231 000	132 717
2021	1 972 868	978 338	230 348	388 220	243 293	134 999

	Samlet	LO	YS	Unio	Akademikerne	Frittstående
Yrkesaktive medlemmer						
2001	1 090 012	552 148	157 434	174200	89230	117000
2002	1 100 614	551 924	156 805	177683	93202	121000
2003	1 080 401	569 723	155 409	178198	97071	80000
2004	1 080 308	562 079	152 342	185128	101759	79000
2005	1 080 183	553 088	152 349	203368	89378	82000
2006	1 100 621	560 962	154 470	209654	92535	83000
2007	1 121 116	569 042	155 936	213632	97506	85000
2008	1 155 094	585 793	159 911	218714	102676	88000
2009	1 156 156	578 539	159 400	223487	105730	89000
2010	1 166 145	578 363	158 263	227203	112316	90000
2011	1 176 355	583 473	159 115	228713	115054	90000
2012	1 201 567	591 276	162 319	234884	121088	92000
2013	1 205 198	589 366	157 098	241224	125510	92000
2014	1 220 653	595 253	156 696	246089	128615	94000
2015	1 222 014	590 942	154 020	247672	135380	94000
2016	1 227 534	588 845	149 411	252057	139221	98000
2017	1 234 967	592 624	150 256	256285	144802	91000
2018	1 253 894	598 512	151 116	260789	149477	94000
2019	1 279 951	609 346	153 576	264711	157318	95000
2020	1 299 152	615004	152336	268623	166689	96500
2021	1 324 784	624734	152087	272252	176211	99500

Kilde: SSBs statistikk over Hovedsamanslutningane for arbeidstakarar og andre landsomfattande arbeidstakarorganisasjonar, tall fra organisasjonene og beregninger fra Fafo. Tallene for 2016 er justert for en feil i rapporteringen fra Akademikerne da Econa hadde rapportert for få medlemmer. For 2017 er Norsk Sjøoffisersforbund tatt med i tallene for LO, og SSBs tall for frittstående organisasjoner er revidert for å unngå dobbelttelling. Fra og med 2016 brukes SSBs tall for yrkesaktive medlemmer som utgangspunkt for beregningen av antall yrkesaktive medlemmer i frittstående forbund. Tall er estimert for frittstående forbund som ikke har oppgitt antall yrkesaktive medlemmer. For 2018 mangler en del mindre frittstående forbund i SSBs tall og dermed også i totaltallet for medlemmer (summen for alle organisasjonene). Et estimat er at antall medlemmer underdrives med 6–7000 medlemmer i SSB-tallene. Vi har korrigert tall for frittstående forbund ved å legge til 6500 medlemmer. Tall for totalt antall organiserte arbeidstakere er korrigert tilsvarende. Vi har også korrigert tallene for yrkesaktive medlemmer for manglende opplysninger. For 2020 og 2021 mangler tall for Den norske jordmorforening. Tall for 2019 er lagt til grunn.

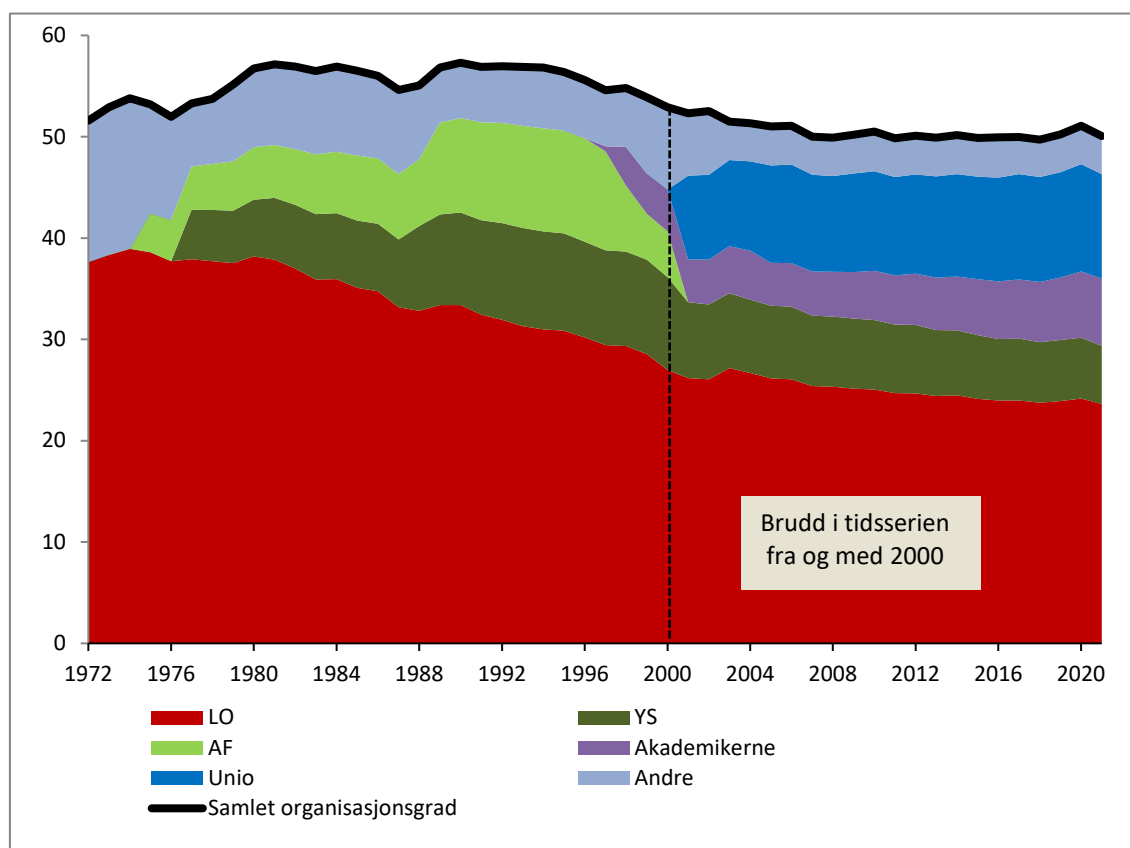
2.3 Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden

Organisasjonsgrad uttrykker forholdet mellom antall organiserte og antall organiserbare. På arbeidstakersiden vil dette si forholdet mellom antall organiserte lønnstakere og antall yrkesaktive lønnstakere. For å beskrive den norske organisasjonsgraden over tid og for å sammenligne Norge med andre land benyttes medlemstall fra arbeidstakerorganisasjonene, mens andre datakilder må benyttes hvis man ønsker å beskrive organisasjonsgraden etter kjønn, alder, bransje eller andre variabler.. Spørreundersøkelser, og da særlig tilleggsundersøkelser til arbeidskraftundersøkelsen (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 lønnstakere 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 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 2021. I disse årene har organisasjonsgraden ligget stabilt på omkring 50 prosent, med en liten oppgang fra 2019 til 2020. I 2021 er organisasjonsgraden beregnet til 50 prosent. Det er et brudd i dataene i 2000, da en ny beregningsmetode for antall yrkesaktive medlemmer i arbeidstakerorganisasjonene ble innført (se avsnitt 2.1). Det er videre et brudd i 2021 da SSB gjorde vesentlige endringer i AKU. Disse ga et høyere anslag for antall sysselsatte samtidig som flere av de sysselsatte ble definert som lønnstakere og færre som selvstendig næringsdrivende. Uten dette bruddet ville antakelig organisasjonsgraden for 2021 vært noenlunde den samme som i 2020.³ SSB har ikke justert AKU-tall tilbake i tid for antall lønnstakere, og vi har dermed ikke mulighet for å korrigere tidsserien for bruddet.

Figur 2.1 Organisasjonsgraden i Norge etter hovedorganisasjon, 1972–2021. Prosent



Det er et brudd i tidsserien fra og med 2000. Tallene for frittstående organisasjoner er estimert for perioden fram til og med 2015 med unntak av at vi innhenter tall fra NITO direkte. Fra og med 2016 er tallene for frittstående organisasjoner basert på innrapportering til SSB. Antall lønnstakere er basert på årsgjennomsnitt i AKU. Det er et brudd i AKU i 2021 som medfører en oppjustering av antall lønnstakere. Deler av nedgangen fra 2020 til 2021 kan forklares med antall lønnstakere i AKU øker grunnet omleggingen. Beskrivelse av brudd i sentrale variabler i AKU (ssb.no) <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen/artikler/beskrivelse-av-brudd-i-sentrale-variabler-i-aku>

³ I AKU økte antall lønnstakere med drøye 100 000 fra 2020 til 2021 (årsgjennomsnitt). Økningen fra 4. kvartal 2020 til 4. kvartal 2021 er enda større. Endringene i antall lønnstakere er betydelig lavere i den registerbaserte sysselsetningsstatistikken og nasjonalregnskapet. Hadde disse vært lagt til grunn, ville organisasjonsgraden vært noenlunde stabil eller svakt økende fra 2020 til 2021. Merk at situasjonen på arbeidsmarkedet i 2020 og 2021 innebærer at tallene blir mer usikre, blant annet fordi ulike typer statistikk behandler permitterte lønnstakere noe ulikt.

Figur 2.1 viser en betydelig forskyvning av andelen organiserte mellom hovedorganisasjonene over tid. På begynnelsen av 1970-tallet dominerte LO, og tre av fire fagorganiserte var medlem av et LO-forbund. I 2012 hadde LO-forbund og forbund utenfor LO like mange medlemmer. I 2021 har LO-forbundene 47 prosent av de organiserte lønntakerne.

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, 2001–2021. Prosent

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

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 lønntakere 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). Det har ikke vært mulig å få inkludert spørsmålet om organisering i de seneste årganger av AKU. Spørsmålet om organisering er imidlertid stilt i levekårsundersøkelsene, senest i 2019 (LKU 2019). Denne undersøkelsen er ikke helt sammenlignbar med AKU, og det er heller ikke utarbeidet oppblåsingsvektorer som gir anslag på antall organiserte lønnstakere.

En annen kilde som kan benyttes for å beskrive organisasjonsgraden, er registerbaserte data. Fagorganiserte arbeidstakere får skattefradrag for kontingenten. Det finnes dermed opplysninger om slike fradrag i skattedataene. Slike data kan kobles med registeropplysninger om sysselsatte, for eksempel data fra a-ordningen eller SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk. Dette kjennetegnet viser bare hvorvidt vedkommende arbeidstakere har vært medlem i løpet av året, ikke om medlemskapet er aktivt ved årets utløp eller på det tidspunktet vi har opplysninger om arbeidsforholdet. Vi vet heller ikke hvor arbeidstakeren er organisert, kun om vedkommende er oppført med kontingentfradrag eller ikke. Opplysningene vil likevel være en god indikator på hvordan organisasjonsgraden varierer etter næring og sektor og etter arbeidstakers kjønn, alder og utdanning. Vi har brukt et slikt datasett for å beregne organisasjonsgraden per 2020. I tabell 2.7 sammenligner vi ulike kilder som beskriver den norske organisasjonsgraden. Vår vurdering er at registertall gir et godt inntrykk av organisasjonsgraden i ulike deler av arbeidsmarkedet, og vi kommer til å legge større vekt på denne datakilden framover.

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. Levekårsundersøkelsen (LKU 2019) gir en noe høyere organisasjonsgrad.

Tabell 2.3 Organisasjonsgrad og antall lønnstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. AKU 4. kvartal 2017 og LKU 2019. Prosent.

	AKU 2017		LKU 2019
	Organisasjonsgrad	Antall	Organisasjonsgrad
Organisert	51,5	1 270 000	56
Ikke organisert	47,6	1 178 000	43
Usikker	0,9	23 000	100
Total	100	2 478 000	
N	8560		8063

Det vil aldri være helt samsvar mellom de to beregningsmetodene for organisasjonsgraden, det vil si tall basert på organisasjonenes medlemsoversikter, (tabell 2.2) og tall

fra spørreundersøkelser som AKU eller LKU (tabell 2.3). Spørreundersøkelser tenderer til å overdrive organisasjonsgraden, og vi anbefaler å bruke de registerbaserte tallene hvis man ønsker å følge med på utviklingen i organisasjonsgrad over tid. AKU gir også et bedre anslag på organisasjonsgraden enn det LKU gjør.

I tabell 2.4 ser vi på hvordan organisasjonsgraden varierer mellom ulike sektorer i arbeidsmarkedet, og tallene er basert på AKU 2017. Det er store forskjeller mellom privat og offentlig sektor, men også innad i privat sektor. I offentlig sektor er 80 prosent 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 mv.) 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.

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
Primærnæring	(-)		
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.

Utvikling over tid

I AKU er spørsmålene om arbeidstakerorganisering stilt 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, 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.

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 primærnæringene.

Spørsmålet om organisering er også stilt i levekårsundersøkelsene (LKU). Denne undersøkelsen gir som nevnt en noe høyere organisasjonsgrad enn AKU, særlig for privat sektor. En mulig forklaring er at LKU i litt mindre grad enn AKU fanger opp arbeidstakere med små stillinger og/eller løs tilknytning til arbeidsmarkedet. LKU viser en ganske stabil organisasjonsgrad fra 2006 til 2019, men med en liten nedgang fra 2006 til 2016.

Tabell 2.6 Organisasjonsgraden målt ved Levekårsundersøkelsene (LKU). Privat sektor, offentlig sektor og i alt.

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

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

I Fafo-notat 2018:20 (Nergaard, 2018) beskriver vi hvordan organisasjonsgraden varierer etter kjønn, alder, utdanning, arbeidstid, faste/midlertidige ansettelse, og små og store bedrifter basert på AKU 2017. Vi viser til dette notatet samt neste avsnitt som beskriver organisasjonsgraden basert på registerdata.

Organisasjonsgraden med utgangspunkt i registerdata – metodebetraktninger

Vi har tatt utgangspunkt i et datasett som inneholder opplysninger om alle lønnstakere i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken per 4. kvartal 2020. For å anslå organisasjonsgrad ser vi på om disse personene har skattefradrag for fagforeningskontingent for 2020. 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 klassifisert som lønnstakere i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken.

Følgende grupper er tatt med:

- lønnstakere
- bosatte
- i hovedarbeidsforhold

Følgende informasjon er koblet på datasettet:

- skattefradrag for fagforeningskontingent i 2020 (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 o.a.) og virksomhet/foretak (næring, sektor, virksomhetens størrelse o.a.)

Denne typen registerdata er en ganske ny måte å beregne organisasjonsgraden på. Vi starter derfor med å sammenligne resultatene fra ulike datakilder. I tabell 2.7 ser vi på spørreundersøkelsene AKU og LKU, anslag basert på registertall og kontingentfradrag, og anslag basert på organisasjonenes opplysninger om antall medlemmer. Hvis vi ser på arbeidsmarkedet under ett gir beregninger basert på registerdata for 2019 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. LKU 2019 gir en noe høyere organisasjonsgrad enn AKU. Det samme gjelder andre spørreundersøkelser⁴, noe som antakelig kan forklares med at disse undersøkelsene i mindre grad fanger opp arbeidstakere med små jobber, de som kombinerer utdanning og arbeid, og andre grupper som sjelden svarer på spørreundersøkelser.

I tabell 2.7 sammenligner vi også svarene fra AKU 2017, LKU 2019, beregninger basert på medlemstall fra arbeidstakerorganisasjonene per 2019 og opplysninger om organiserte basert på registerdata per sektor 2019. De ulike datakildene, og da særlig AKU og registerdata, gir ganske like tall for offentlig sektor, mens vi i registerdataene får lavere organisasjonsgrad for privat sektor og da særlig privat vareproduksjon. Tabell 2.6 viser imidlertid at AKU-anslaget for 2017 ligger høyere enn det gjør for 2013 og 2016, noe som kan tyde på at resultatene fra AKU 2017 ligger litt for høyt. Hovedinntrykket er likevel at AKU og registerdata samsvarer bra, og at begge kilder gir et godt inntrykk av hvordan organisasjonsgraden varierer i arbeidsmarkedet. LKU 2019

⁴ Se for eksempel Steen, Drange og Nergaard (2017) for en diskusjon av dette.

gir for høy andel organiserte både i privat og offentlig sektor, men treffer langt bedre enn andre spørreundersøkelser.

Tabell 2.7 Ulike kilder brukt til å måle den norske organisasjonsgraden. Per 2017 for AKU og per 2019 for øvrige kilder. Prosent

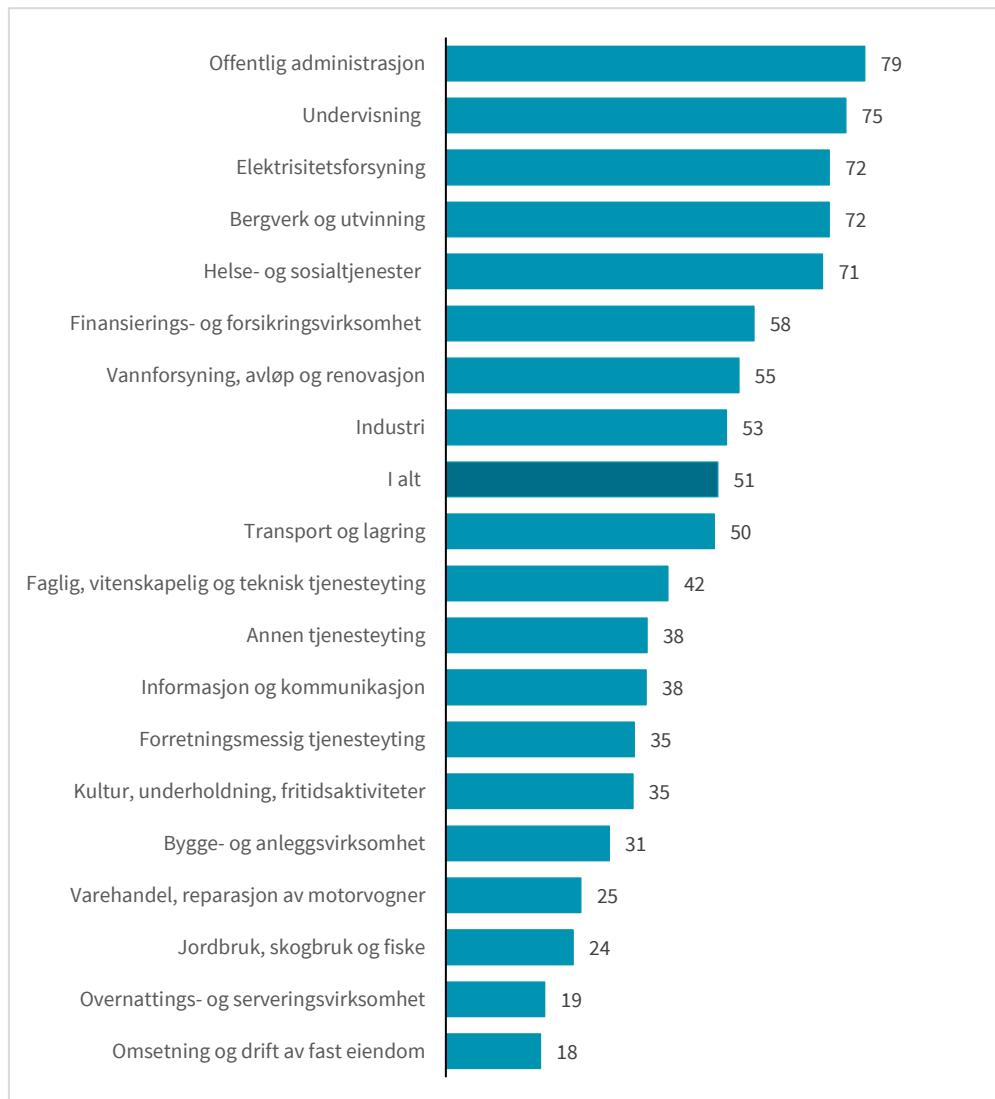
	AKU tilleggsundersøkelse 2017	LKU 2019	Registerdata 2019	Medlemstall fra organisasjonene 2019
Organisert	51,7	56,9	49,8	50,2
Ikke organisert	49,3	43,1	51,2	49,8
I alt	100	100	100	100
Antall lønnstaker	2 478 000	-	2 573 000	2 544 000
Sektor				
Privat sektor i alt	38	43	36	-
Vareproduksjon*	49	51	45	-
Tjenesteyting	34	40	33	-
Offentlig sektor i alt	80	83	77	-
Kommunal sektor	77	81	75	-
Statlig sektor	85	87	82	-
I alt	52	57	50	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	Antall lønnstakere er basert på AKU årsgjennomsnitt.

* Unntatt primærnæringene

Variasjon i organisasjonsgraden – registerdata

Nedenfor ser vi 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 per 2020. Organisasjonsgraden er høyest i offentlig administrasjon og lavest innen overnatting og servering, og omsetning og drift av fast eiendom. Det er stort samsvar mellom den bransjevise 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. Siden situasjonen på arbeidsmarkedet per 2020 preges av koronapandemien og nedstenginger, har vi også inkludert tall for 2019 (se tabell 2.8).

Figur 2.2 Organisasjonsgrad etter næring 2020. Bosatte lønnstakere i hovedarbeidsforhold.



Beregnet med utgangspunkt i lønnstakere i registerbasert sysselsettingsstatistikk (4. kvartal 2020) og skattefradrag per 2020.

Tabell 2.8 Organisasjonsgrad etter næring 2019 og 2020. Bosatte lønnstakere i hovedarbeidsforhold.

	2019	2020
I alt	50	51
Omsetning og drift av fast eiendom	18	18
Overnattings- og serveringsvirksomhet	18	19
Jordbruk, skogbruk og fiske	22	24
Varehandel, reparasjon av motorvogner	24	25
Bygge- og anleggsvirksomhet	30	31
Kultur, underholdning, fritidsaktiviteter	33	35
Forretningsmessig tjenesteyting	34	35
Annen tjenesteyting	36	38
Informasjon og kommunikasjon	36	38
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	41	42
Transport og lagring	50	50
Industri	52	53
Vannforsyning, avløp- og renovasjon	54	55
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	57	58
Helse- og sosialtjenester	70	71
Bergverksdrift og utvinning	70	72
Undervisning	75	75
Elektrisitetsforsyning	73	72
Offentlig administrasjon	79	79

Beregnet med utgangspunkt i lønnstakere i registerbasert sysselsettingsstatistikk (4. kvartal) og skattefradrag angjeldende år.

Vi ser også på hvordan organisasjonsgraden varierer etter ulike kjennetegn ved arbeidstaker og virksomhet. Tabell 2.9 viser at organisasjonsgraden øker med alder. Men vi ser at også at yngre voksne, alderskategorien 30–34 år, har en organisasjonsgrad som samsvarer med gjennomsnittet for sektoren. I privat sektor er organisasjonsgraden høyest blant lønnstakere på 55 år og mer. Samlet sett er organisasjonsgraden høyere blant kvinner enn blant menn. Forskjellene er langt mindre når vi sammenligner kvinner og menn i samme sektor, og i privat sektor har kvinner og menn samme organisasjonsgrad. Arbeidstakere med lengre utdanning på høyere nivå, mastergrad eller mer, er oftest organisert, mens organisasjonsgraden er lavest blant de som kun har grunnskole. I sistnevnte gruppe ville organisasjonsgraden vært høyere om vi hadde sett bort fra de som fortsatt er i utdanning, siden elever i videregående opplæring med ekstrasjakk havner i gruppen arbeidstakere med grunnskole som sin høyeste fullførte utdanning.

Registertall er velegnet til å vise organisasjonsgraden blant arbeidstakere med innvandringsbakgrunn. Denne gruppen er ofte underrepresentert i spørreundersøkelser, men bosatte innvandrere omfattes av registerstatistikken. Vi har her sett på botid i Norge. Innvandrere har lavere organisasjonsgrad enn arbeidstakere uten innvan-

dringsbakgrunn. Forskjellene gjelder særlig innvandrere med kort botid. Innvandrere med ti års botid og mer skiller seg ikke vesentlig ut fra gjennomsnittet i det norske arbeidsmarkedet. Dataene viser også at organisasjonsgraden varierer etter avtalt arbeidstid. Det er særlig arbeidstakere med under 20 timer avtalt arbeidstid per uke som skiller seg ut ved lavere sannsynlighet for å være organisert.

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

Vi har også sett på effekten av å være på en arbeidsplass med tariffavtale. I privat sektor er 59 prosent av arbeidstakerne i virksomheter som omfattes av tariffavtale organisert. Kjellberg & Nergaard (2022) sammenligner utviklingen i den svenske og norske organisasjonsgraden, og ser også på hva som kjennetegner organisasjonsgraden blant ulike grupper norske arbeidstakere i virksomheter med tariffavtale. Arbeidstakere i norske virksomheter med tariffavtale har per i dag en organisasjonsgrad som ikke skiller seg mye fra den samlede svenske organisasjonsgraden.

Tabell 2.9 Organisasjonsgrad etter ulike kjennetegn ved arbeidstaker og virksomhet 2020. Bosatte lønntakere, hovedarbeidsforhold. Prosent.

	Alle	Privat	Offentlig
I alt	51	37	78
Alder			
Under 20 år	6	6	6
20 til 24 år	30	24	43
25 til 29 år	48	37	73
30 til 34 år	53	40	81
35 til 39 år	54	40	83
40 til 44 år	55	40	85
45 til 49 år	57	40	85
50 til 54 år	59	42	86
55 til 59 år	62	46	87
60 til 64 år	64	48	86
65 til 69 år	42	29	62
Kjønn			
Kvinner	58	37	80
Menn	44	37	73
Utdanningsnivå			
Grunnskole	32	27	55
Videregående opplæring	48	39	73
Universitet og høyskole, lavere nivå	61	39	83
Universitet og høyskole, høyere nivå	69	55	85
Ikke oppgitt / ukjent	18	15	45

	Alle	Privat	Offentlig
Innvandringsstatus/botid			
Alle innvandrere	39	28	69
Inntil 2 års botid	11	9	28
3 til 4 års botid	21	17	44
5 til 9 års botid	32	25	60
10 til 19 års botid	44	33	73
Botid 20 år og mer	56	40	81
Ikke innvandrere	54	39	79
Avtalt arbeidstid			
under 10 timer	24	16	40
10 til 19 timer	38	24	59
20 til 29 timer	57	36	76
30 timer og mer	54	41	84
Virksomhetenes størrelse			
1 til 9 ansatte	24	19	80
10 til 19 ansatte	37	27	79
20 til 49 ansatte	50	36	77
50 til 99 ansatte	59	43	78
100 til 199 ansatte	62	51	76
200 til 499 ansatte	66	57	79
500 ansatte og mer	73	65	79
Tariffavtale i virksomheten			
I virksomhet med tariffavtale	69	59	78
I virksomhet uten tariffavtale	18	18	-
Antall personer	2 560 000	1 667 000	851 000

Beregnet med utgangspunkt i lønnstakere i a-ordningen (september 2020) og skattefradrag per 2020.

3 Arbeidsgiversidens organisering

3.1 Antall medlemmer i arbeidsgiverorganisasjonene

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

Hvis vi derimot ser på medlemstall i form av antall virksomheter, blir bildet et annet. NHO og Virke, som organiserer i tradisjonell privat sektor, har mange medlemmer, mens KS og Spekter har få. Dette betyr at den gjennomsnittlige virksomheten i KS og Spekter har mange ansatte. I statlig sektor er det Kommunal- og distriktsdepartementet som har arbeidsgiverfunksjonen. 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. Fra og med 2018 rapporterer NHO tall som er bedre i samsvar med det som ble oppgitt i perioden før innføring av a-ordningen.⁵ For 2020 og 2021 omfatter tallene for Virke også medlemmer i Samfo som gikk inn i Virke fra og med 2020. Veksten i antall sysselsatte i medlemsbedriftene fra 2019 til 2020 og 2021 er likevel høyere enn tilveksten fra Samfo.

⁵ Tallet for antall sysselsatte i NHOs medlemsbedrifter for 2019 ser likevel ut til å ligge noe høyt, jf. at antall medlemsbedrifter er lavere i 2019 enn i 2020, mens antall sysselsatte er høyere i 2019 enn i 2020.

Tabell 3.1a Medlemstall i arbeidsgiverorganisasjoner 2004–2021. Tall per 31.12. Medlemsbedrifter.

	NHO	KS	Virke	Spekter	Finans Norge	Norges Rederiforbund	Øvrige	I alt
2004	16 206	873	10 420	177	165	159	11 357	39 357
2005	16 106	886	11 013	185	166	158	11 283	39 797
2006	16 628	896	11 821	186	243	160	14 473	44 407
2007	17 084	914	12 261	183	246	163	14 727	45 578
2008	18 706	939	12 657	186	244	163	14 859	47 754
2009	19 599	969	14 085	189	247	159	14 852	50 100
2010	19 863	953	14 599	193	261	160	14 882	50 911
2011	20 440	959	15 643	207	264	159	14 558	52 230
2012	21 211	953	16 485	219	271	159	14 390	53 688
2013	21 713	953	17 334	206	276	150	13 634	54 266
2014	22 552	449	19 318	209	279	143	13 653	56 603
2015	24 035	446	20 402	212	287	143	13 604	59 129
2016	24 730	446	20 537	226	283	138	13 491	59 851
2017	25 766	800	21 122	240	275	133	13 315	61 651
2018	26 265	636	21 923	245	246	130	12 355	61 800
2019	27 620	439	22 328	263	244	131	12 509	63 534
2020	28 972	367	24 009	248	257	128	11 969	65 950
2021	29 456	366	24 685	262	309	125	11 854	67 057

Tabell 3.1b Medlemstall i arbeidsgiverorganisasjoner 2004–2021. Tall per 31.12. Sysselsatte i medlemsbedriftene.

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

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

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

** 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 korrigerert med utgangspunkt i oppdatert informasjon fra Virke. Fra og med 2020 er Samfo del av Virke.

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

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

3.2 Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden

Beregningsmetode og data

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.

Som det framgår av tabell 3.1a og b og notene, påvirkes tallene av endringen i måten organisasjonene innhenter tall på, og hvilke tall som rapporteres. NHOs tall er derfor justert ned for perioden 2015–2017, ved at vi tar utgangspunkt i tallene per 2014 og 2018. Differansen mellom disse to tidspunktene 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.⁶ Vi har blant annet gått igjennom rapporteringen av arbeidsgiverorganisasjoner, både medlemmer og sysselsatte i medlemsbedriftene, for årene fra 1980 og framover. Her har vi i hovedsak sett på mangelfull eller inkonsistent rapportering, det vil si arbeidsgiverorganisasjoner som mangler i statistikken eller der rapporterte tall varierer urimelig mye. Det kan for eksempel ta noe tid fra en arbeidsgiverorganisasjon opprettes til den kommer med i statistikken. I slike tilfeller har vi estimert et medlemstall i form av antall sysselsatte i medlemsbedriftene.

Vi har også revidert anslagene for antall lønnstakere i privat sektor, det vil si nevneren i brøken som angir arbeidsgiversidens organisasjonsgrad. Nå hentes disse tallene fra nasjonalregnskapet til og med 1999, og etter det fra den registerbaserte sysselsettingsstatistikken. Fra og med 2000 legger vi til grunn at privat sektor omfatter alle lønnstakere utenom statlig og kommunal forvaltning eller helseforetak. For perioden før 2000 justerer vi tall fra nasjonalregnskapet så langt som mulig for områder som omfattes av tariffavtalene i offentlig sektor, men som i statistikken ikke inngår i definisjonen av offentlig forvaltning. Eksempelvis regnet vi bransjer som post, tele og jernbane som offentlig sektor så lenge de statlige samferdselsetatene var omfattet av hovedtariffavtalen i staten. Når disse virksomhetene flyttes ut av det statlige tariffområdet, grupper vi dem som privat sektor. Den nye beregningsmetoden gir færre lønnstakere i privat sektor enn den type data vi tidligere brukte, og dermed også en høyere organisasjonsgrad for arbeidsgiverorganisasjonene for årene før 2000. For perioden fra 2000 og framover, får vi flere lønnstakere i privat sektor sammenlignet med tidligere beregningsmetoder.⁷

⁶ Det ble i 2021 gjort en større gjennomgang av statistikken over antall sysselsatte i arbeidsgiverorganisasjoner med formål å oppdatere en historisk tidsserie. Som del av dette arbeidet har vi estimert tall for organisasjoner som mangler i statistikken enkelte år. I tilfeller der innrapporterte tall varierer mye uten at dette kan forklares med fusjoner eller annen type vekst, har vi også estimert tall. Revisjonen har først og fremst effekt på tall for årene fra 1980 og framover.

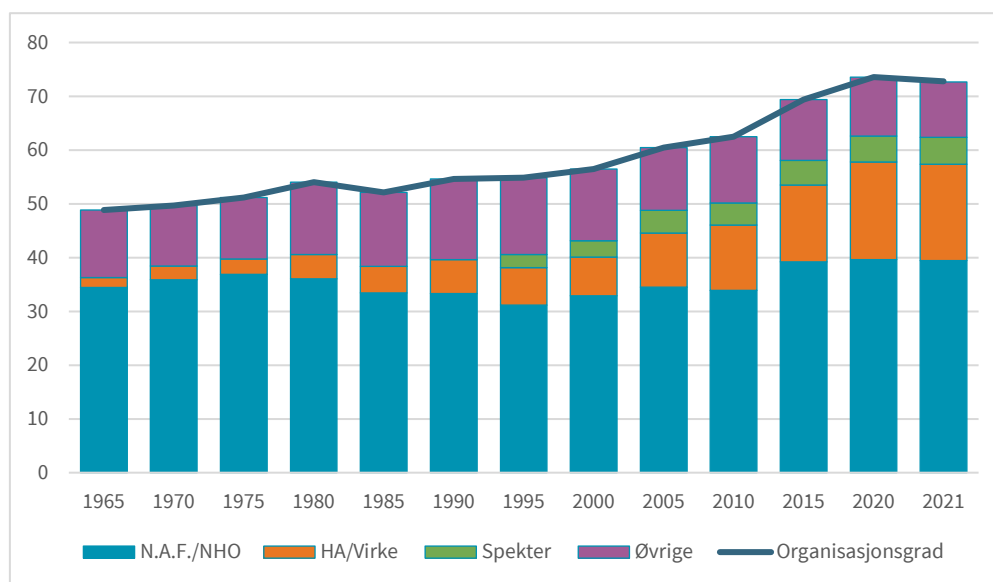
⁷ Vi har tidligere benyttet tall fra Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) der det er et spørsmål til arbeidstakere om de jobber i privat, kommunal, fylkeskommunal eller statlig sektor. AKU gir flere lønnstakere i offentlig sektor sammenlignet med den registerbaserte sysselsettingsstatistikken. En forklaring kan være at en del arbeidstakere i offentlig eide virksomheter oppgir at de arbeider i statlig eller kommunal sektor.

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. Vi har ingen mulighet for å kontrollere og justere for dette. Uansett beregningsmetode må vi legge til grunn at anslagene for arbeidsgiversidens organisasjonsgrad vil være mer usikre enn anslagene for organisasjonsgraden blant lønnstakerne, både når det gjelder antall ansatte i organiserte virksomheter, og når det gjelder avgrensningen mellom privat og offentlig sektor.

Organisasjonsgrad

Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad for privat sektor er framstilt i figur 3.1 og tabell 3.2. Over tid har arbeidsgiversidens organisasjonsgrad i privat sektor økt, fra om lag 50 prosent midt på 1980-tallet til i overkant av 70 prosent i 2020 (figur 3.1). Organisasjonsgraden blant arbeidsgivere i privat sektor har særlig økt over de siste ti-tolv årene. Det har også skjedd forskyvninger mellom arbeidsgiverorganisasjonene. I et langsiktig perspektiv har NHOs dominans blitt svekket. Hvis vi ser på de siste 10-15 årene har både Virke og NHO styrket sin posisjon, mens andelen arbeidstakere som er sysselsatt i virksomheter som er medlem av øvrige arbeidsgiverorganisasjoner har vært noenlunde stabilt. Tallene påvirkes også av fusjoner. Økningen i Virkes organisasjonsgrad fra 2019 til 2020 kan for eksempel delvis forklares ved at arbeidsgiverorganisasjonen Samfo (for samvirkeforetak) har gått inn i Virke fra 1.1 2020.

Figur 3.1 Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden i Norge etter hovedorganisasjon*, 1965–2021. Privat sektor.



Kilde: SSB, Arbeidsgiversamanslutningar. 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.

Tabell 3.2 Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad i privat sektor, 2006–2020. Tall per 31.12. Antall lønntakere er basert på den registerbaserte sysselsettingsstatistikken. Prosent.

	NHO	Virke	Spekter (unntatt helseforetakene)	Andre	Samlet organisasjonsgrad
2006	33	10	4	12	59
2007	32	10	4	12	58
2008	33	11	4	12	60
2009	35	12	4	13	64
2010	34	12	4	12	63
2011	33	13	4	12	62
2012	35	13	4	11	63
2013	38	13	4	11	66
2014	37	13	4	11	66
2015	39	14	5	11	69
2016	39	14	5	11	69
2017	39	14	5	11	69
2018	39	14	5	11	69
2019	39	15	5	12	70
2020	40	18	5	11	74
2021	39	18	5	10	73

4 Tariffavtaledekning

Tariffavtaledekning er på samme måte som organisasjonsgrader, et sentralt mål for tilstedeværelsen av kollektive partsforhold i arbeidslivet. Tariffavtalene regulerer vanligvis, men ikke alltid, lønn. Andre tema som ofte reguleres er arbeidstid. I tillegg vil de fleste tariffavtaler regulere ulike aspekter ved arbeidsvilkår forøvrig, inkludert regler for tillitsvalgtes medbestemmelse (Stokke mfl., 2013: kapittel 3). I norsk arbeidsliv vil de fleste som dekkes, omfattes av en landsomfattende tariffavtale som dekker en bransje, sektor eller yrkesgruppe. Uorganiserte arbeidstakere på arbeidsplasser med tariffavtale vil også omfattes av tariffavtalenes bestemmelser så langt de er i en stillingskategori som dekkes. Samtidig vil de fleste fagforbund ha medlemmer uten tariffavtale. Omfanget av sistnevnte varierer imidlertid mye, og dette er mest vanlig blant forbund som har medlemmer i privat sektor med høyere utdanning som profesjonsutdanninger.

4.1 Datakilder og målemetoder

Tariffavtaledekning kan måles både ved registerbasert statistikk, inkludert statistikk fra arbeidsgiverorganisasjonene, og ved spørreundersøkelser som AKU eller LKU. Ingen av kildene vil gi et fullstendig bilde av tariffdekningen i norsk arbeidsliv. De ulike datakildene bygger på ulike definisjoner av tariffavtaledekning (jf. boks).

Definisjoner av og kilder til tariffavtaledekning

- I. Antall lønnstakere som omfattes av tariffavtale som andel av alle lønnstakere
 - Måles ved spørreundersøkelser til arbeidstakere
 - Avhengig av at arbeidstakere svarer korrekt på spørsmålet
 - Alle lønnstakere i offentlig sektor forutsettes dekket av tariffavtale

- II. Antall lønnstakere som arbeider i en virksomhet som er part i en eller flere tariffavtaler
 - Omfatter også arbeidstakere som faller utenfor tariffavtalens omfangsbestemmelser
 - Måles ved informasjon fra registre og/eller informasjon fra arbeidsgiverorganisasjonene
 - Alle lønnstakere i offentlig sektor forutsettes dekket av tariffavtale
 - Ved bruk av registerdata tar vi utgangspunkt i om virksomheten er tilmeldt fellesordningen for AFP i privat sektor. Indikatoren må justeres for bransjer som har tariffavtaler uten å være tilknyttet denne AFP-ordningen

Den registerbaserte statistikken gir tall for antall ansatte i virksomheter med tariffavtale. I og med at en tariffavtale ikke alltid omfatter alle yrkeskategorier på en arbeidsplass, vil det si at disse tallene også omfatter personer som ikke dekkes av tariffavtalen(e) i virksomheten. Spørreundersøkelsene inneholder informasjon fra arbeids-

takerne 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.

Det er mer krevende å tallfeste tariffavtaledekning enn organisasjonsgrader. Dette gjelder uansett om man benytter spørreundersøkelser eller registerdata.

Spørreundersøkelser

I prinsippet vil spørreundersøkelser angi et mål på tariffavtaledekning slik begrepet defineres i internasjonal statistikk, det vil si andel arbeidstakere som omfattes av tariffavtale.⁸ For å kunne gi gode anslag, og for å følge utviklingen over tid, er vi avhengig av at spørsmålet om tariffavtale stilles i spørreundersøkelser av god kvalitet og med et stort utvalg respondenter. Spørsmål om tariffavtale inngår per i dag ikke i spørreundersøkelser på årlig basis, noe som betyr at data foreligger med noen års mellomrom. Det er dessuten mer krevende å måle tariffavtaledekningen enn organisasjonsgraden gjennom spørreundersøkelser. 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 har individuell lønnsfastsettelse og forbundet er lite aktivt på arbeidsplassen. Et tredje forhold som spiller inn, er hvis arbeidsgivere følger «tariffen» uten å være formelt bundet. Dette har vært ganske vanlig innen varehandel og i hotell- og restaurantbransjen. I slike situasjoner legges gjerne lønnssetningene i den landsdekkende tariffavtalen til grunn for time- eller månedslønn, mens andre deler av tariffavtalen ikke nødvendigvis følges. Se for eksempel Alsos mfl., (2021) for en diskusjon av denne typen normativ effekt av tariffavtaler. Samlet sett betyr dette at spørreundersøkelser gir et upresist mål på tariffavtaledekning fordi en del arbeidstakere tror de dekkes av tariffavtale selv om virksomheten mest sannsynlig ikke formelt er bundet av den.

Et forhold som har fått økt betydning de senere årene, er allmenngjøring av tariffavtaler. Det er usikkert hva arbeidstakere som omfattes av allmenngjøring vil svare på spørsmål om tariffavtale. I noen bransjer vil berørte arbeidstakere i liten grad være representert i spørreundersøkelsene. Dette gjelder for eksempel ikke-bosatte lønnsstakere. Allmenngjøring av normallønnsavtaler vil kunne ha en større effekt på svargivingen i betydningen at arbeidstaker oppgir at han/hun er bundet av tariffavtale siden den allmenngjorte satsen her ligger nærmere det lønnsnivået som er vanlig i

⁸ Følgende definisjon brukes av ILO: All negotiations which take place between an employer, a group of employers or one or more employers' organisations and one or more workers' organisations to determine working conditions and terms of employment are part of collective bargaining. The coverage of collective bargaining includes all workers whose pay and/or conditions of employment are determined by one or more collective agreement(s), including workers covered by agreements on the basis of their extension. <https://ilostat.ilo.org/topics/collective-bargaining/> OECD benytter følgende definisjon: Collective bargaining coverage is an indicator of the extent to which the terms of workers' employment are influenced by collective negotiation. It is the coverage rate, i.e. the number of employees covered by the collective agreement, divided by the total number of wage and salary-earners. <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=3554> Også OECD inkluderer allmenngjorte områder i sin beregning av tariffavtaledekning (se f.eks. OECD 2019).

bransjen.⁹ I 2022 er blant annet tariffavtalene innen renhold (renholdsoverenskoms-ten) 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.

Sysselsetting i tariffbundne virksomheter

En alternativ måte å måle tariffavtaledekning på, er å se på andel lønnstakere som er sysselsatt i tariffbundne virksomheter. Det finnes ikke noen samlet oversikt over hvilke virksomheter som har tariffavtale og hvor mange som er ansatt i disse. Det betyr at vi må kombinere flere ulike datakilder. De fleste norske tariffavtaler er inngått mellom landsdekkende fagforbund og organiserte arbeidsgivere. Det finnes i tillegg avtaler mellom landsdekkende arbeidstakerorganisasjoner og uorganiserte arbeidsgivere. De fleste av disse er såkalte hengeavtaler, det vil si kopier av landsdekkende tariffavtaler. Vi vet med andre ord ganske mye om oppbyggingen av tariffavtalene. I tillegg til disse typene avtaler, der én av eller begge partene er organisert i en landsdekkende organisasjon, finnes det eksempler på tariffavtaler som ikke involverer sentrale parter. Sistnevnte spiller liten rolle i norsk arbeidsliv.

En kilde til tariffbedrifter og ansatte i dem, er organisasjonene i arbeidslivet. Arbeidsgiverorganisasjonene har oversikt over status for egne medlemmer. Arbeidstakerorganisasjonene inngår imidlertid også tariffavtale med uorganiserte arbeidsgivere, og det finnes i tillegg tariffavtaler som kun har lokale parter. Disse er ikke inkludert i SSBs statistikk. En annen kilde som kan brukes er om virksomheten tilmeldt Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor. De aller fleste tariffavtaler i privat sektor har bestemmelser om AFP, og forbund i LO og YS vil alltid kreve AFP ved nytegning av tariffavtaler. Dette gjelder også tariffavtaler som inngås med uorganiserte arbeidsgivere. Vi kan derfor bruke medlemsbedrifter i Fellesordningen for AFP som en indikator på om virksomheten har tariffavtale. Noen virksomheter vil ikke være i fellesordningen fordi de har annen AFP-ordning, eller fordi de har en type tidligpensjon som gjør at de ikke kan være tilknyttet AFP-ordningen i privat sektor. Vi justerer skjønnsmessig for dette ved å ta utgangspunkt i hvilke bransjer som har slike ordninger. For disse bransjer koder vi virksomheter av en viss størrelse, med middels eller høy organisasjonsgrad, som å ha tariffavtale. Vårt mål på tariffavtaledekning er dermed et estimat basert på hva vi har av opplysninger om bransjen, bedriften og tarifftradisjonen.

⁹ 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 minstelønnssetter og enkelte andre bestemmelser i avtalene som allmenngjøres. Dette peker i retning av ikke å regne med dem som omfattes av allmenngjorte bestemmelser, i oversikter over tariffdekning. Så lenge vi i spørreundersøkelser ikke har et eget spørsmål om allmenngjøring, er vi avhengig av hvordan arbeidstakeren selv oppfatter sin situasjon.

Ulike mål på tariffavtaledekning – hvor store forskjeller?

Tabell 4.1 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 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 og Alsos mfl., 2021).

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 (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.¹⁰ I tillegg kommer at arbeidstakere med mer enn ett arbeidsforhold vil kunne rapporteres inn fra flere arbeidsgivere.¹¹ Vi kan på den annen side ha underdrevet andelen arbeidstakere som har tariffavtale uten å være tilmeldt AFP-ordningen i privat sektor, siden 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. Andelen ville blitt drøye 40 prosent hvis vi hadde inkludert bistillinger.

¹⁰ 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.

¹¹ 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 om lag 49 prosent per 2018 hvis vi dividerer dette tallet med antall lønnstakere i privat sektor (hovedstilling per 2018).

Tabell 4.1 Tariffavtaledekning. Etter sektor. Ulike kilder. Prosent.

	AKU	LKU	Registerdata	Medlemstall fra arbeidsgiverorganisasjonene
År	2017	2019	2019	2019
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	43	55	48
Vet ikke	4	4	-	-
I alt	100	100	100	100
N (privat sektor)	5533	5080		
Antall lønntakere	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 i AKU 4. kvartal 2017. Vektene blåser utvalg opp til antall lønntakere i alt.	Undersøkelse gjennomført av SSB blant lønntakere	Lønntakere, bosatt, hovedarbeidsforhold, avtalt arbeidstid på minst 1 time (se boks)	Se ovenfor for beregning virksomheter med tariffavtale. Antall lønntakere er basert på registerbasert sysselsettingsstatistikk.

* Inkludert primærnæringene

4.2 Tariffavtaledekning målt ved spørreundersøkelser

Nyeste tall – AKU og LKU

I AKU og i LKU 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. Spørsmålet som stilles er: 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?

De nyeste tallene er presentert i tabell 4.1. Den er først og fremst utarbeidet for en metodediskusjon, og inkluderer vet-ikke gruppen. Når vi bruker spørreundersøkelser til å anslå den norske tariffavtaledekningen, ser vi bort fra vet-ikke gruppen fordi vi antar at disse fordeler seg tilfeldig på tariffavtale og ikke tariffavtale.

De nyeste tallene for tariffavtaledekning finnes i tabell 4.2 (AKU 2017) og tabell 4.2 (LKU 2019). I LKU 2019 oppgir 55 prosent av lønntakerne i privat sektor at lønna helt

eller delvis fastsettes gjennom tariffavtale. I AKU 2017 var andelen som oppga å være dekket av tariffavtale 52 prosent.

Utvikling fra 1998 til 2017 - AKU

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 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 to årene 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 alternativ forklaring er at den normative effekten av tariffavtaler avtar. Med det menes at lønnsatsene i tariffavtalene legger føringer på lønnsnivået også for virksomheter og arbeidstakere som ikke er tariffbundet, for eksempel ved at lønnsatsene i tariffavtalene kopieres (Alsos mfl., 2021).

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*	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	5046	5301

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

* inkludert primærnæringer

Utvikling fra 2006 til 2019 - LKU

SSBs levekårsundersøkelser viser mindre nedgang i tariffavtaledekningen over tid (tabell 4.3). Her oppga 54 prosent av lønnstakerne i privat sektor at de var dekket av tariffavtale i 2006, mens andelen var 52 prosent ti år senere. I 2019 var andelen med tariffavtale igjen noe høyere, her oppga 55 prosent av lønnstakerne i privat sektor at de var dekket av tariffavtale. Dette er per 2022 det nyeste tallet for tariffavtaledekning målt ved spørreundersøkelser blant arbeidstakere.

Tabell 4.3 Tariffavtaledekning* etter sektor, over tid. LKU. Prosent.

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

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

** Inkludert primærnæringer

4.3 Tariffavtaledekning målt ved opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene

Arbeidsgiverorganisasjonene har rapportert inn tall for sysselsetting i medlemsvirksomheter med tariffavtale fra og med 2004 (tabell 4.4). 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. Man kan legge merke til at tallene for enkelte organisasjoner varierer ganske mye over tid. Dette gjelder blant annet for NHO (2016 og 2018), Virke (2018 og 2021) og Norges Rederiforbund (omlegging av rapporteringen fra og med 2018). Vi viser til noten til tabell 4.4 for nærmere drøfting.

Tabell 4.4 Antall sysselsatte i arbeidsgiverorganiserte virksomheter med tariffavtale. Opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene.

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2021
NHO	383 375	370 714	386 847	382 107	427 477	467 000	532 266	501 559	486 032	486 759
KS**	360 314	406 663	430 659	444 000	466 214	461 426	430 390	477 000	478 764	489 188
Spekter	164 600	164 900	174 511	176 480	187 396	199 550	214 620	214 800	218 700	235 500
Virke***	79 500	81 136	88 954	89 991	95 010	90 081	99 490	81 357	121 163	157 391
Virke, våre anslag						90 800	104 000	108 000	142 000	143 000
Finans Norge	35 755	35 732	37 747	36 233	36 978	36 696	34 349	36 400	35 156	34 916
Norges Rederiforbund#	33 100	33 500	35 000	43 000	42 200	42 200	35 770	14 935	16 276	15 183
Øvrige	67 218	72 407	79 413	86 352	77 015	84 602	87 414	97 931	74 000	79 000
I alt	1 123 862	1 165 052	1 233 131	1 258 163	1 332 290	1 381 555	1 434 299	1 423 982	1 429 545	1 497 937

Kilde: SSB Medlemmer i arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonar. Se note til tabell 3.1 for kommentarer til tallene. For 2018 – 2021 har vi estimert tall for noen mindre arbeidsgiverorganisasjoner som ikke har oppgitt tall.

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

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

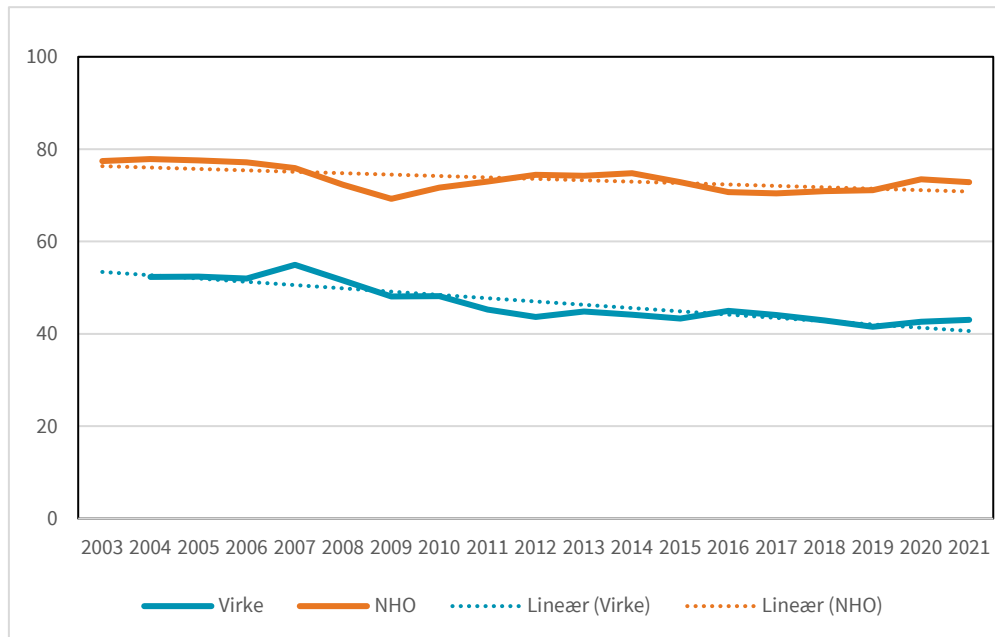
*** Tallene for Virke varierer over tid. Vi har derfor sammenlignet de tallene som HSH/Virke har rapportert, med andre kilder. Tallene i tabell 4.4 er antakelig noe høyt i 2004. For perioden fra 2014 til 2021 er avviket mellom våre anslag, blant annet basert på tariffbedrifter i AFP-ordningen og anslag for antall ansatte i tariffområder som ikke omfattes av fellesordningen i privat sektor, og de tallene som Virke oppgir større. Vi har derfor lagt inn våre anslag for årene fra 2014 og framover. Mye tyder på at tallet for 2018 er for lavt. Fra og med 2020 omfatter tallene også medlemmene i Samfo (ca. 25 000) som er gått inn i Virke. Veksten fra 2020 til 2021 synes høy, men forklares av Virke ved at organisasjonene har foretatt en større gjennomgang av beregningsmetode. Anslagene for de senere årene kan bli revidert hvis vi får utfyllende informasjon.

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

Norske arbeidsgivere tar opp medlemsbedrifter både med og uten tariffavtale. Dette gjelder særlig NHO og Virke og enkelte av de mindre arbeidsgiverorganisasjonene. Figur 4.1 viser utviklingen for medlemmer i NHO og Virke over tid. I tillegg til selve tallene er det lagt til en trendlinje som viser utviklingen. I NHO har avtaledekningen ligget stabilt på pluss/minus 75 prosent i hele perioden fra 2003 til i dag, mens medlemsveksten i Virke i stor grad har skjedd ved at det er blitt flere virksomheter uten tariffavtale. Virke har økt medlemstallet, målt ved sysselsatte i medlemsbedriftene, med 41 000 fra 2004 til 2021, jf. tabell 3.1b. Det har imidlertid ikke vært noen vesentlig vekst i antall sysselsatte i tariffbundne bedrifter før i 2020, da Samfo gikk inn.¹² Samfo hadde tilnærmet full tariffdekning blant sine medlemsbedrifter. Nedgangen fra 2016 til 2018 innen Virke skyldes brudd i statistikken.

¹² På grunn av en omlegging av datasystemet for medlemstall i 2018 kan vi for Virke ikke sammenligne 2018 med årene forut. I perioden 2004 til 2017 økte antall sysselsette i tariffbundne bedrifter i Virke med om lag 20 000 i henhold til rapporteringen til SSB.

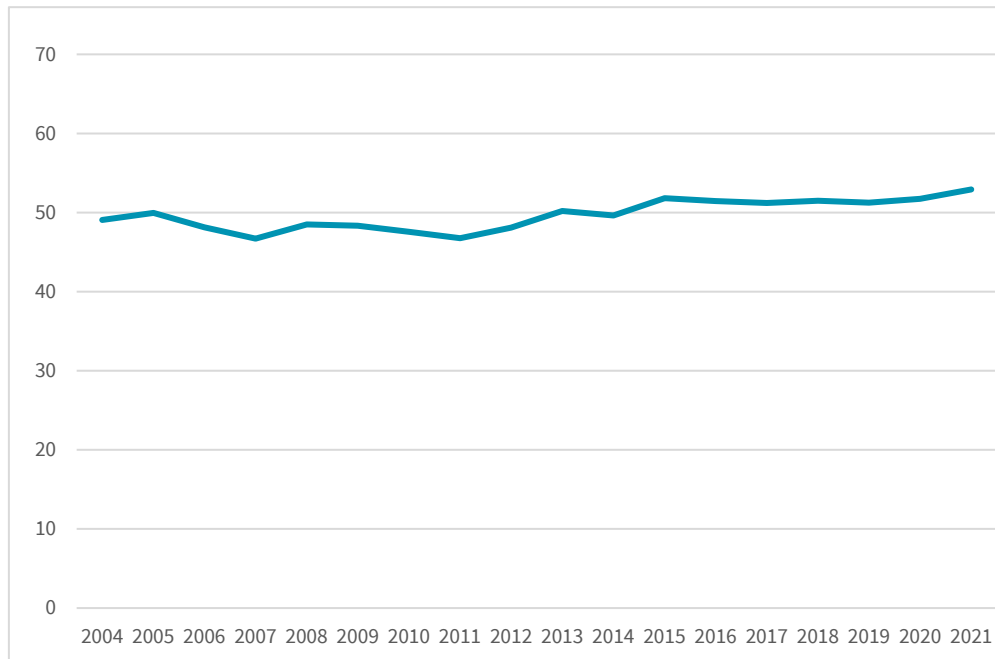
Figur 4.1 Andel sysselsatte i virksomhet med tariffavtale som andel av alle sysselsatte. NHO og Virke 2003–2021. Prosent



Kilde: SSB Medlemmer i arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonar. Vi har justert enkelte tall skjønsmessig der disse avviker fra året før og etter. For Virke baseres tallene for perioden 2014-2021 på våre anslag, se noten til tabell 4.4. For NHO gjøres anslag for 2014 til 2018..

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 i bedriftene, jf. at tariffavtalene ikke omfatter alle yrkesgrupper. Tallene er justert sammenlignet med tabell 3.5, blant annet gjelder dette tallene fra NHO og Norges Rederiforbund, jamfør noten til tabell 3.1b. Figur 4.2 viser at om lag 50 prosent av lønnstakerne i privat sektor befinner seg i en virksomhet med tariffavtale, slik det er målt her. Andel sysselsatte i virksomheter med tariffavtale har vært stabil i perioden fra 2004 til i dag. Der antall lønnstakere i privat sektor måles ved registerbasert sysselsetningsstatistikk, kan økningen fra 2015 og framover i hovedsak forklares med omleggingen av denne statistikken i 2015.

Figur 4.2 Andel lønnstakere i virksomhet i privat sektor som omfattes av tariffavtale basert på innrapportering fra arbeidsgiverorganisasjonene. 2004–2021. Prosent.

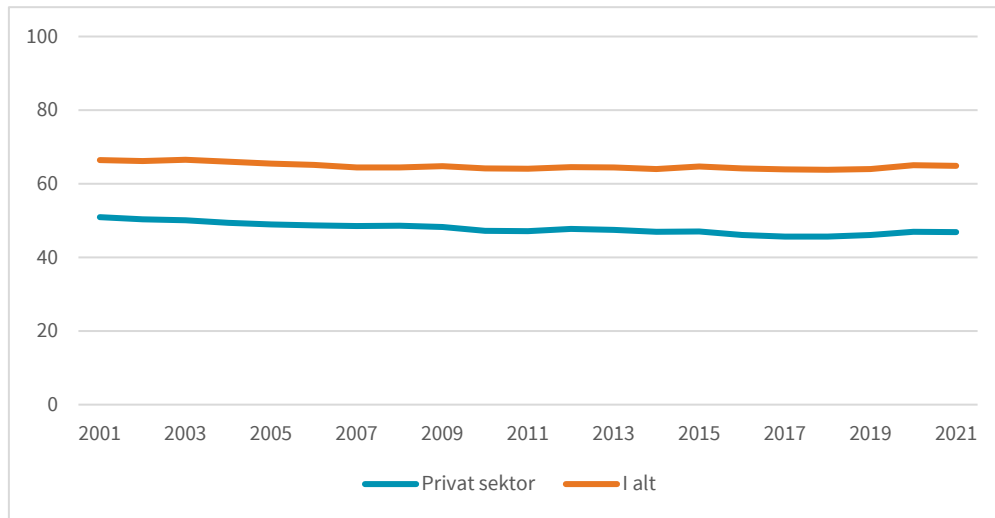


Kilde: SSB, Arbeidsgiversamanslutninger og registerbasert sysselsettingsstatistikk. Arbeidstakere på direkteavtaler (hengeavtaler) er estimert. Antall lønnstakere målt ved registerbasert sysselsettingsstatistikk ble justert ned i 2015 som følge av innføringen av a-ordningen. Dette gjorde at man fikk mer presise tall for antall personer som var i arbeid i løpet av fjerde kvartal. Se også notene til tabell 4.4 og figur 4.1.

4.4 Tariffavtaledekning målt ved registerdata

Tariffavtaledekning målt som andel lønnstakere i tariffbundne bedrifter kan også beskrives ved hjelp av registerbaserte statistikk. Vi benytter opplysninger om virksomheten er tilmeldt Fellesordningen for AFP og supplerer dette med annen informasjon for virksomheter som ikke søker til AFP-ordningen i privat sektor (se avsnitt 4.1). Vi ser først på utviklingen i tariffavtaledekning over tid. Denne beregningsmetoden viser en nedgang i andelen arbeidstakere som jobber i virksomheter som dekkes av tariffavtale. Nedgangen er større i privat sektor enn om vi ser på arbeidsmarkedet under ett. Denne typen data gir en lavere andel arbeidstakere i tariffbundne virksomheter enn anslagene basert på innrapporteringer fra arbeidsgiverorganisasjonene.

Figur 4.3 Andel arbeidstakere som arbeider i en virksomhet med tariffavtale 2001–2021. Registerbasert sysselsettingsstatistikk. Privat sektor og i alt. Prosent.



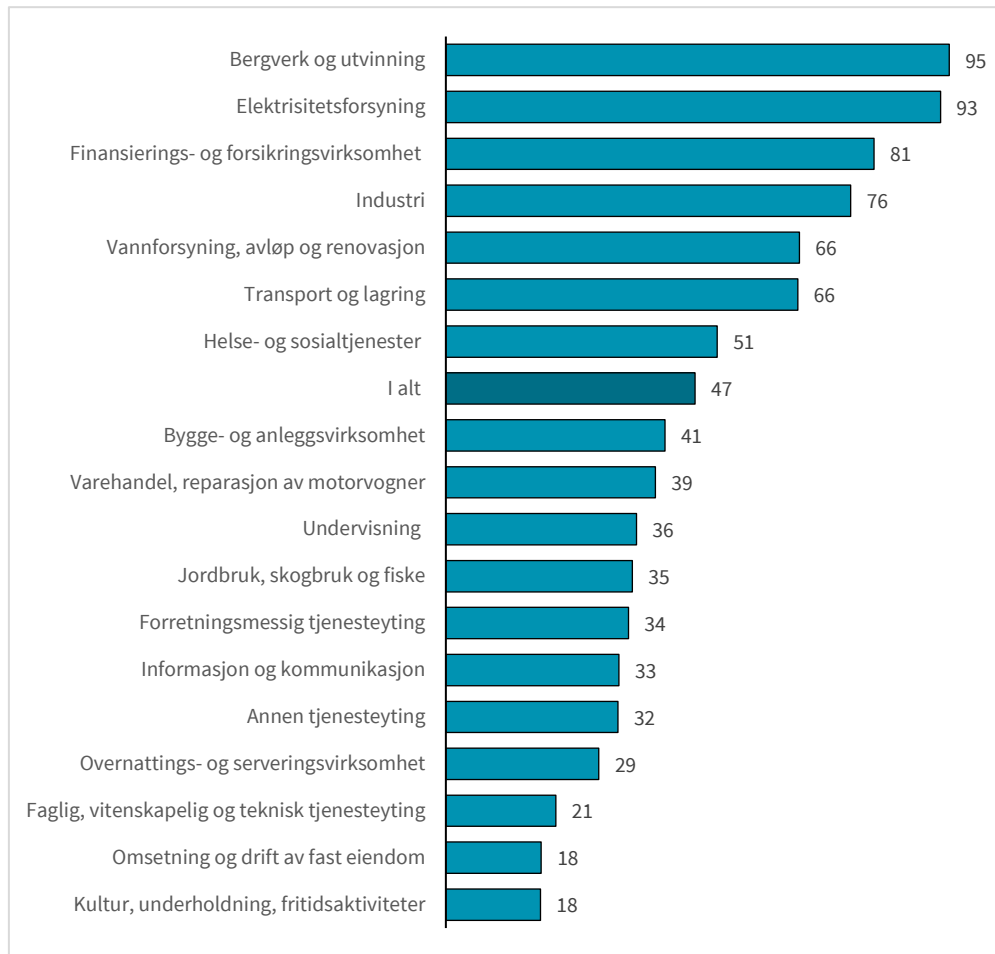
Kilde: SSB Registerbasert sysselsettingsstatistikk. Bosatte lønnstakere i hovedstilling.

Det er betydelige variasjoner i tariffavtaledekningen i privat sektor. Figur 4.4 viser at andelen arbeidstakere i virksomheter med tariffavtale varierer mye mellom ulike bransjer. Innen elektrisitetsforsyning, olje og bergverk, industri, og finansierings- og forsikringsvirksomhet arbeider det store flertallet av arbeidstakerne i en virksomhet med tariffavtale. I deler av privat tjenesteyting er bildet det motsatte: Her er flertallet av arbeidstakerne sysselsatt i virksomheter uten tariffavtale. Dette gjelder både bransjer innen privat service som handel, servering og overnatting og for eksempel rådgiving og informasjon og kommunikasjon. Tabell 4.5 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. Registerbasert sysselsettingsstatistikk 2015, 2019 og 2021. Privat sektor inkludert offentlig eide foretak. Prosent

	2015	2019	2021
1 til 4 ansatte	7	7	7
5 til 9 ansatte	16	17	18
10 til 19 ansatte	29	28	30
20 til 49 ansatte	46	45	47
50 til 99 ansatte	64	62	62
100 til 199 ansatte	74	72	75
200 til 499 ansatte	79	78	80
500 ansatte og mer	90	87	85
I alt	47	46	47
Antall arbeidstakere	1 617 000	1 707 000	1 673 000

Figur 4.4 Andel arbeidstakere i virksomhet med tariffavtale. Registerdata 2021. Privat sektor inkludert offentlig eide foretak.



En sammenligning av figur 4.4 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 slike tilfeller 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 den norske tariffavtaledekningen.¹⁵ Allmenngjøring innebærer likevel at

¹⁵ ILO og OECD regner allmenngjorte områder som tariffdekket i sin statistikk, jf. note 8 og 9.

tariffavtalenes minstelønnsatser får et mer omfattende nedslagsfelt. Per 2022 er tariffavtaler allmenngjort innen jordbruk og gartnerier (Overenskomst for jordbruk og gartneri), fiskeindustri (Overenskomst for fiskeindustri), skips- og verftsindustri (deler av Industriooverenskomsten/Verkstedoverenskomsten), byggfagene (Fellesoverenskomsten for byggfagene), elektroinstallasjon (Landsoverenskomsten for elektrofagene), overnatting og servering (Riksavtalen), renhold (Overenskomsten for renholdsbedrifter) og to overenskomster innen transport (turbil og godstransport på vei).

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

- Vi tar utgangspunkt i overenskomster som per 2022 er allmenngjort.
- Næring er avgrenset til overenskomstenes omfangsområde så langt det lar seg gjøre.
- Vi har i tillegg avgrenset nedslagsfeltet til yrker på nivå STYRK 5 til 9 (salg, service, håndverkere, operatører, yrker innen jordbruk og yrker som ikke krever spesielle kvalifikasjoner). Dette er yrker som omfattes av arbeideroverenskomstenes omfangsbestemmelser.
- Vi ser på antall lønnsstakere i virksomheter som ikke omfattes av tariffavtale slik vi har målt dette ved hjelp av opplysninger fra Fellesordningen for AFP (se ovenfor).
- Vi inkluderer bistillinger og ikke-bosatte i den grad de er med i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken.
- Allmenngjorte satser gjelder også innleide arbeidstakere. Disse fanges ikke opp av avgrensningen ovenfor siden vi ikke vet i hvilke bransjer/bedrifter arbeidstakere i bemanningsbransjen: NACE 78.2, utleie av arbeidskraft, jobber. Vi har tatt utgangspunkt i arbeidstakere innen NACE 78.2 og skjønnsmessig kodet yrker etter om disse sannsynligvis tilhører ett allmenngjort område eller ikke. For 2021 er opplysningene om yrke innen bedrifter i bemanningsbransjen bedre enn tidligere.

En analyse etter disse forutsetningene gir et anslag på at om lag 218 000 arbeidstakere omfattes av allmenngjorte satser i betydningen at de arbeider innenfor et allmenngjort område per 2021 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 Dette tallet inkluderer utleide arbeidstakere i relevante yrker uavhengig av om innleie- og/eller utleiebedrift dekkes av tariffavtale eller ikke. 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 overnattings- og serveringsvirksomhet. Vi har også inkludert tall for 2019, det vil si før koronapandemien. I 2019 anslår vi at allmenngjøring omfatter om lag 20 000 flere arbeidstakere enn i 2021. En god del arbeidstakere på korttidsopphold i Norge befinner seg i virksomheter uten tariffavtale innen allmenngjorte områder. Antallet var klart høyere i 2019, om lag 40 000, enn i 2021, 18 000.

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

Tabell 4.6 Arbeidstakerforhold i virksomheter uten tariffavtale innenfor allmenngjorte områder. Relevante arbeidstakere i bemanningsforetak er inkludert uavhengig av tariffavtaledekning. Alle arbeidstaker inkludert bistillinger og ikke bosatte. Per 2019 og 2021.

	NACE	2019	2021
Jordbruk og gartnerier	NACE 11 til 17	19 000	17 000
Fiskeindustri	NACE 102	3000	3000
Skipsverft	NACE 301	3000	3000
Bygg og elektroinstallasjon	NACE 412 og NACE 431 til NACE 439	111 000	106 000
Overnatting og servering	NACE 551 til 569	64 000	58 000
Renhold	NACE 812	13 000	11 000
Godstrafikk og turbil	NACE 494 og NACE 493.92	20 000	20 000
I alt		233 000	218 000
Relevante yrker blant utleide	Skjønnsmessig kodet	23 000	18 000
I alt		256 000	236 000
Hvorav ikke bosatte		40 000	23 000

Kilde: SSB registerbasert sysselsettingsstatistikk, per 4. kvartal 2019 og 2021. Privat sektor, inkludert offentlig eid virksomhet.

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. Dette innebærer at vi ser på arbeidsforhold, og at dette målet på avtaledekning ikke samsvarer med det som er presentert ovenfor. Vi beregner avtaledekningen til 45 prosent målt ved sysselsatte i virksomheter med tariffavtale per 2021. Hvis arbeidstakere på allmenngjorte områder inkluderes, øker dekningsgraden til 57 prosent. Tilsvarende tall for 2019 er 43 prosent og 56 prosent. Forskjellen kan antakelig forklares ved at en del arbeidsinnvandrere, både bosatte og ikke bosatte, forsvant fra arbeidsmarkedet under koronapandemien og at disse var overrepresentert i virksomheter uten tariffavtale.

Tabell 4.7 Arbeidstakerforhold inkludert bistillinger og ikke bosatte lønntakere etter type arbeidsplass. Allmenngjøringsvedtak per 2021. Privat sektor. Avtaledekning i prosent.

	2019			2021		
	«Arbeideryrker»	«Funksjonæryrker»	I alt	«Arbeideryrker»	«Funksjonæryrker»	I alt
Ikke allmenngjort bransje, tariffavtale	329 000	401 000	730 000	329 000	413 000	741 000
Allmenngjort bransje, tariffavtale	105 000		105 000	104 000		104 000
Allmenngjort bransje, ikke tariffavtale	234 000		234 000	218 000		218 000
Ikke allmenngjort bransje, ikke tariffavtale	354 000	488 000	842 000	331 000	497 000	828 000
Innleide - allmenngjort område	23 000		23 000	18 000		18 000
I alt	1 045 000	890 000	1 935 000	982 000	910 000	1 908 000
Avtaledekning privat sektor		43			45	
Avtaledekning inkludert allmenngjorte områder		56			57	

Kilde: SSB registerbasert sysselsettingsstatistikk, per 4. kvartal 2019 og 2021. Privat sektor, inkludert offentlig eid virksomhet. Arbeideryrker er STYRK 5-9 og funksjonæryrker er STYRK 1-4.

Tabell 4.7 omfatter alle arbeidsforhold i privat sektor. Det er også relevant å se på hvordan tariffavtaledekningen for arbeidsmarkedet samlet påvirkes. I tabell 4.8 ser vi alle lønnstakere, inkludert ikke-bosatte, men ser kun på hovedstillinger. Tariffavtaledekningen i privat sektor blir litt høyere når vi ser bort fra bistillinger. For hele arbeidsmarkedet, offentlig sektor inkludert, anslår vi at 64 prosent av arbeidstakerne befinner seg i en virksomhet med tariffavtale, mens andelen øker til 72 prosent hvis vi inkluderer allmenngjorte områder i privat sektor.

Tabell 4.8 Andel lønnstakere i virksomhet med tariffavtale. Hovedstillinger, bosatte og ikke bosatte 2019 og 2021.

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

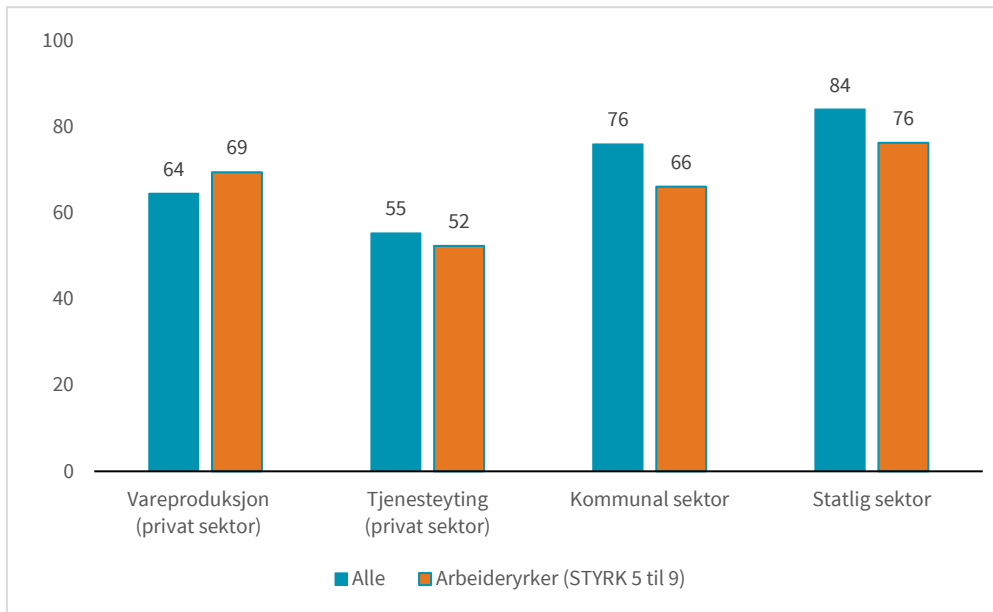
Kilde: SSB registerbasert sysselsettingsstatistikk, per 4. kvartal 2 019 og 2021. Kun arbeidstakere i arbeideryrker (STYRK 5 til 9) er inkludert i allmenngjorte områder.

Tariffavtale og organisasjonsgrad gjenstår

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 med utgangspunkt i andel organiserte på den enkelte virksomhet.

Registertallene gjør at vi har bedre informasjon om hvordan tariffavtale og fagorganisering henger sammen. I figur 4.5 viser vi organisasjonsgraden i virksomheter med tariffavtale etter sektor. Alle ansatte i offentlig sektor omfattes av tariffavtaler, mens dette gjelder om lag 46 prosent av lønnstakerne i privat sektor. Vi ser på organisasjonsgraden blant alle lønnstakere og blant lønnstakere i yrker som vanligvis omfattes av landsdekkende tariffavtaler med lønnssetser, arbeideryrker i figuren). Forskjellene i organisasjonsgrad etter bransje er langt mindre når vi bare ser på virksomheter med tariffavtale. Innen privat vareproduksjon (industri, bygg, olje- og bergverk, el og kraft med mer) er 64 prosent av arbeidstakere organisert. Innen privat tjenesteyting ligger organisasjonsgraden i tariffbundne bedrifter på 55 prosent.

Figur 4.5 Organisasjonsgrad blant arbeidstakere i virksomheter med tariffavtale. Alle og arbeidstakere med yrkeskode 4–9. Registerdata per 2021. Prosent.



5 Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv

De senere årene har det vært 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 norden og internasjonalt. Hva kjennetegner Norge sammenlignet med Norden og i et bredere internasjonalt perspektiv? Hvordan har utviklingen vært over tid, og hva er sammenhengen mellom arbeidstakersidens organisasjonsgrad og tariffavtaledekningen?

5.1 De nordiske organisasjonsgradene

Arbeidstakersiden

Alle de nordiske landene har høy organisasjonsgrad på arbeidstakersiden sammenlignet med resten av verden. Organisasjonsgraden er også høyere i Island, Danmark, Sverige og Finland enn i Norge. I 2019 er organisasjonsgraden 59 prosent i Finland, 67 prosent i Danmark og 69 prosent i Sverige, noe som er 9–19 prosentpoeng høyere enn i Norge. Island skiller seg ut ved å ha en svært høy organisasjonsgrad, drøye 90 prosent av respondentene i den islandske arbeidskraftsundersøkelsen sier at de er organisert. Den viktigste forskjellen mellom Norge og Danmark, Finland og Sverige er at de sistnevnte har såkalte a-kasser (arbeidsledighetskasser) drevet av fagforbundene ((Nergaard, 2010; Stokke mfl., 2013). Island har på samme måte som Norge en universell statlig arbeidsledighetstrygd. Det er imidlertid andre institusjonelle ordninger på Island som bidrar til den høye organisasjonsgraden.¹⁵

I alle landene unntatt Island, var organisasjonsgraden på arbeidstakersiden høyest på midten av 1990-tallet eller som i Norge, på begynnelsen av 1990-tallet. Med unntak av Island har de nordiske organisasjonsgradene gått ned over tid. Nedgangen har

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).

særlig vært markant i perioden fra 1995 til 2010, jamfør tabell 5.1. 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. 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 2019), 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 «arbetsløshetsavgift», det vil si at kostnadene ved forsikringen ble knyttet til arbeidsledighetsnivået innen den enkelte bransje eller yrke. Den svenske arbeidsledighetstrygden ble 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 (se Kjellberg & Nergaard (2022) for en sammenlignende drøfting av utviklingen i Sverige og Norge).

Finland har i mange år hatt en frittstående a-kasse, og muligheten for å være forsikret her har bidratt til fallende medlemstall i fagforbundene (Böckerman & Uusitalo, 2006, Bergholm & Sippola, 2022;). 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 Finland.

Tabell 5.1 Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden i Norden 1985–2021.

	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	51	78	84
2008	70	68	49	50	62	85
2010	70 (67,4 per 2009)	67	60	51	71	85
2014	68 (64,5 per 2013)	67	58	50	70	90
2015	66	67	55	50	69	92
2016	65	66	53	50	69	90
2017	62 (59,4 per 2017)	66	53	50	69	91
2018	60	67	53	50	68	91
2019	59	67	52	50	68	91
2020	-	-	53	51	69	92
2021	-	-	-	50	-	-
1985–1995	11	3	2	-6	6	
1995–2005	-9	-1	-6	-6	-5	
2005–2010	-1	-4	-7	0	-1	1
2010–2019/2020	-11	-1	-7	0	-2	7
1995–2019/2020	-21	-6	-18	-5	-15	
Kilder	OECD Tall i parentes er fra Ahtiainen / det finske arbeidsdepartementet	OECD fra 2008 og framover, Faos før det	Faos. Beregnet av Kjellberg 1985–2019	Fafo	Kjellberg	OECD

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

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

Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden

Finland: OECDs database over «trade union density». Anslagene for Finland er basert på register-tall over antall medlemmer der antall yrkesaktive lønnsstakere 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*. Artikkel 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 2022 (kapittel 2 i dette notatet); Nergaard & Stokke, 2006; Stokke 1995. Anslagene er basert på registertall for yrkesaktive medlemmer i fagforbund per 31.12.

Sverige: Kjellberg, A. (2019). Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund. (Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility; Vol. 2019, Nr. 1). Department of Sociology, Lund University. Kjellberg, A. (2022). Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning. I Avtalsrörelsen och lönebildningen 2021: Medlingsinstitutets årsrapport 2021 (s. 163-172). Medlingsinstitutet.

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

Arbeidsgiversiden

Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden, målt som antall sysselsatte i arbeidsgiverorganiserte virksomheter, varierer også mellom de nordiske landene. Mens det på arbeidstakersiden er Norge som skiller seg fra de øvrige nordiske landene ved lavere organisasjonsgrad, finner vi et 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 52 prosent i Danmark og 59 prosent i Finland, til drøye 80 prosent i Sverige (tabell 5.2). Norge og Island befinner seg i en mellomkategori. OECD har også tall for utviklingen i arbeidsgiversidens organisasjonsgrad over tid. For de nordiske landene vises en liten vekst med unntak av Norge, der arbeidsgiversidens organisasjonsgrad har økt klart, (figur 3.1).

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

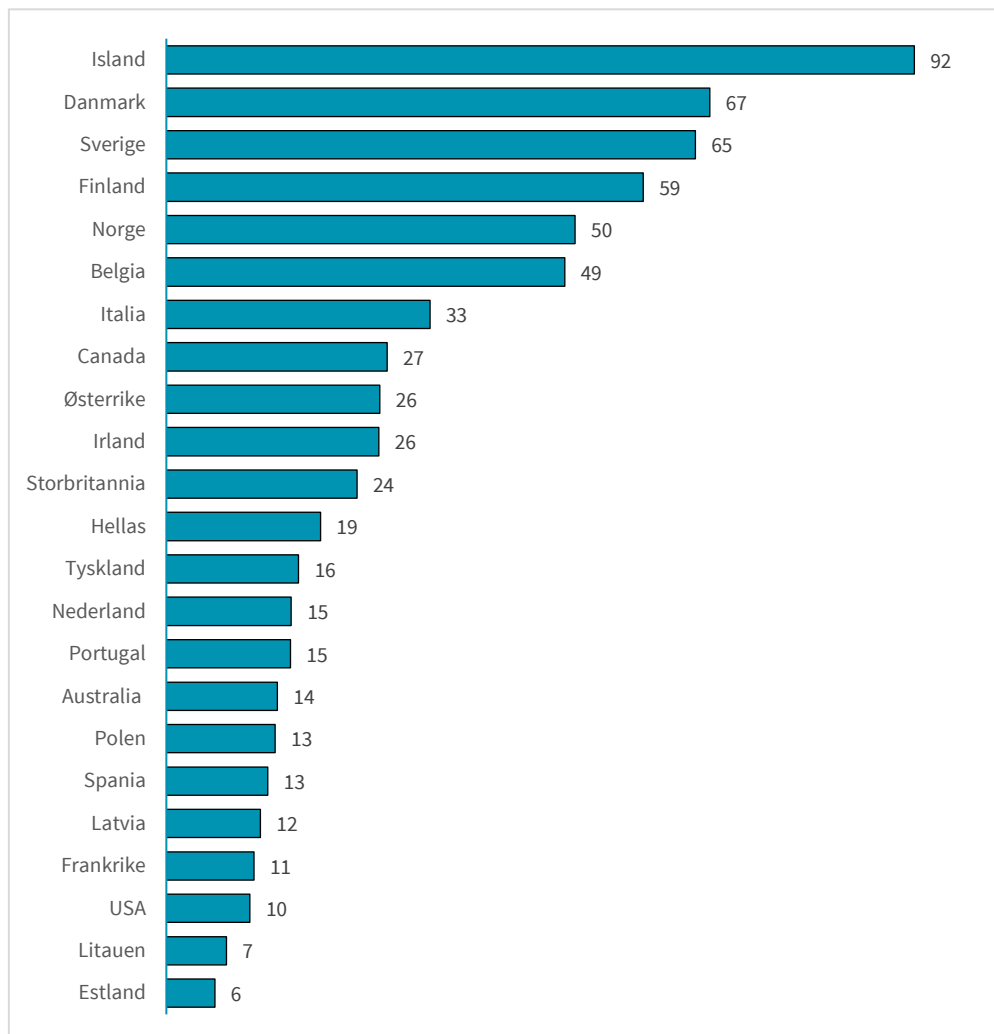
	Norge	Finland	Sverige	Danmark	Island
OECD/AIAS privat sektor	73	59	82	52	70
OECD alle	80	69	88	68	78

Kilde: OECD/AIAS ICTWSS database.

5.2 Organisasjonsgraden i et internasjonalt perspektiv

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

Figur 5.1 Arbeidstakersiden, organisasjonsgrad. 2019/2020 (Latvia 2018, Polen 2017, Portugal, Frankrike og Hellas 2016). Prosent.



Kilde: OECD: Trade Union Density august 2022

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, siden allmenngjøring er vanlig i Finland. I Norge har vi anslått at i underkant av 70 prosent av lønnstakerne har tariffavtale, mens tallet for Danmark var 82 prosent i 2018.

Det er klare forskjeller i tariffavtaledekning i privat sektor: fra 52 prosent i Norge (surveybasert) til 83 prosent i Sverige. I Danmark anslås tariffavtaledekningen i privat sektor til 73 prosent (2018). 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. 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 høy blant funksjonærer i privat sektor. Når den norske tariffavtaledekningen anslås på tilsvarende måte, får vi for 2018 en dekningsgrad på om lag 47 prosent i privat sektor og 65 prosent totalt. Hvis vi tar med allmenngjorte områder, øker tariffavtaledekningen for privat sektor med 11-12 prosentpoeng og 8 prosentpoeng samlet.¹⁶

¹⁶ Se tabell 4.8 i dette notatet.

Tabell 5.3 Tariffavtaledekningen i Norden.

Danmark*			Finland		
	Privat sektor	I alt		Privat sektor	I alt
1997	76	85			
2003	77	85	2004/05	87	91
2007	73	83	2008	62,7/82,0**	87,5
2012	74	84			
2015	74	83	2014	66,2/88,1**	91,9
2018	73	82	2017	65,2/83,8**	88,8
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
			2020	85	90
Norge			Kilde: Kjellberg 2022		
Andel arbeidstakere i virksomhet med tariffavtale					
2001	50	66			
2007	49	64			
2013	47	64			
2018	46	64			
2021	47	65			
Kilde: Fafo					

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

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* og <https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2018/hoej-overenskomst-dækning-i-danmark/>

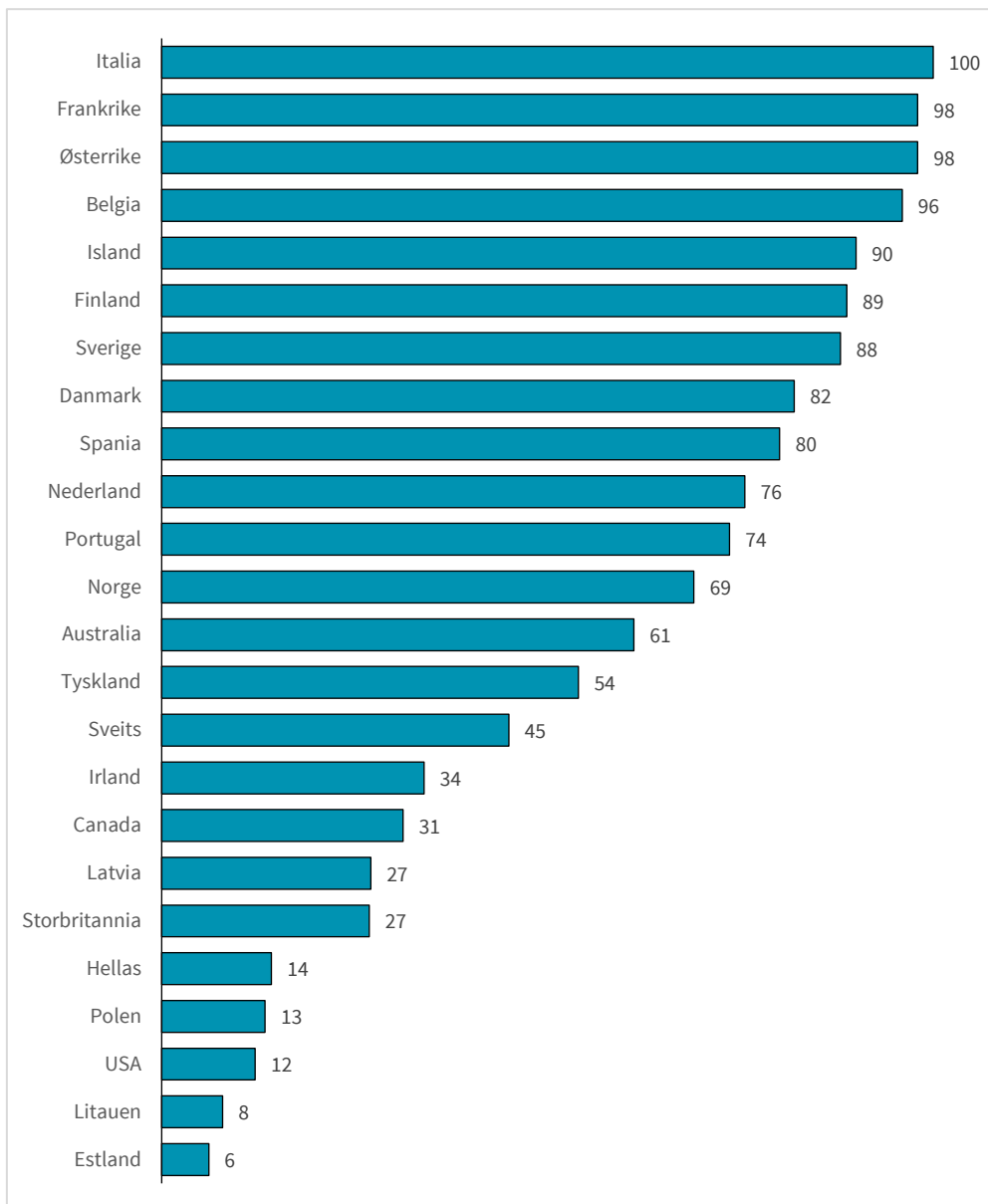
Norge: Nergaard (2022, dette notatet). Spørreundersøkelser (AKU) for andel arbeidstakere som oppgir å være dekket av tariffavtale. Registerbaserte tall for andel arbeidstakere i virksomhet med tariffavtale, jf. figur 4.1 i dette notatet.

Sverige: Anders Kjellberg (2022). 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 Italia (100 prosent), Frankrike (98 prosent) og Østerrike (98 prosent) på topp. Man kan merke seg at tallet for Italia tidligere har ligget høyt, men ikke på 100 prosent. Litauen og Estland ligger på bunn med 8 og 6 prosent. Land med en tariffavtaledekning på 85 prosent eller mer er Italia, Frankrike, Østerrike, Belgia, Island, Sverige og Finland. De tre nordiske landene kombinerer alle høy tariffavtaledekning med organisasjonsgrad på arbeidstakersiden, mens Østerrike (26 prosent) og Frankrike (10 prosent) kombinerer lav til middel organisasjonsgrad med svært høy tariffavtaledekning. Det samme gjelder flere land på kontinentet, blant annet Spania, Portugal og Nederland. Forklaringen er at tariffavtalene allmenngjøres i stort omfang, eller at andre institusjonelle ordninger bidrar til høy tariffavtaledekning. I Danmark, Sverige, Finland og Island opprettholdes den høye tariffavtaledekningen av sterke fagforbund og høy organisasjonsgrad både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, selv om Finland og Island også har allmenngjøring.

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



Kilde: OECD Collective bargaining coverage (august 2022)

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.

De to største konfliktene i 2020, målt ved tapte arbeidsdager, var busstreiken og vekterstreiken. Vekterstreiken omfattet Norsk Arbeidsmandsforbund i LO og Parat i YS. Norsk Arbeidsmandsforbund var i streik i tre og en halv måned, noe som gjør dette til en av de mest langvarige streikene i nyere tid. Busstreiken dreide seg om den såkalte bussbransjeoverenskomsten, som er samordnet på tvers av flere tariffområder, og omfattet organiserte i flere LO-forbund samt Yrkestrafikkforbundet i YS og to arbeidsgiverorganisasjoner: NHO Transport og Spekter. Det var også streiker blant ansatte i kirkelig sektor og blant leger i KS-området. Sistnevnte konflikt dreide seg om bestemmelser knyttet til en sentral særavtale som blant annet regulerte legevaktordningen, og ble avsluttet med vedtak om tvungen lønnsnemnd. De to sistnevnte streikene omfattet få arbeidstakere og få tapte arbeidsdager.

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. Her var 2021 delvis et unntak, med streiker i kommunal sektor og helseforetakene (Unio). Flesteparten av de tapte arbeidsdagene i 2021 kom som følger av konfliktene i kommunal sektor. Det ble også streik i kulturinstitusjonene i Spekter. I tillegg medførte den sene oppstarten på hovedoppgjøret i 2020 at man tidlig i 2021 fikk flere streiker som dreide seg om forhandlinger i hovedoppgjøret. Dette gjaldt private helseinstitusjoner og andre typer NHO-virksomheter i randsonen til offentlig sektor (Fagforbundet og Delta) og i Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon (10 fagforeninger, streiken startet i desember 2020 og ble avsluttet i januar 2021).

Antall konflikter påvirkes av streiker som dreier seg om krav om opprettelse av tariffavtale. Av de ti konfliktene i 2017 var kun to knyttet til reforhandling av tariff-

avtaler og dette gjaldt pilotavtaler som hadde utløp i 2017. De øvrige var i hovedsak konflikter knyttet til opprettelse av tariffavtale i tillegg til én sympatistreik. I 2015 var det bare én konflikt knyttet til reforhandling av eksisterende tariffavtale, mens de øvrige var konflikter knyttet til opprettelse av tariffavtale samt en sympatistreik. I 2019 har vi informasjon om ni konflikter, hvorav fire var i forbindelse med reforhandlinger. Av disse var legestreiken 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. I 2021 var kun én av streikene knyttet til krav om opprettelse av overenskomst.

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. I 2020 har vi oversikt over to kortvarige streiker som gjaldt krav om tariffavtale.

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 Krefteforeningen (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 gjelder én bedrift.

Tabell 6.1 Antall arbeidskonflikter, arbeidstakere i konflikt og tapte arbeidsdager. Per år 1990–2021 og per tiår 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	21 632
2020	7	9377	135 768
2021	12	23 997	116 250
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 varierer mye mellom år. Vanligvis ser man på tiår eller på perioder på fire til fem år. Dermed nøytraliseres effekten av enkeltstående konflikter, og det er lettere å sammenligne over tid og mellom land. For Norges vedkommende bør man også sammenligne perioder med like mange hovedoppgjør og mellomoppgjør. Tabell 6.1 viser at gjennomsnittlig antall streiker per år har vært ganske stabilt siden 1970-tallet, men med en viss nedgang de siste to tiårene. Antall berørte arbeidstakere og antall tapte arbeidsdager var høyest i perioden 1980–1989, noe som i all hovedsak kan tilskrives én konflikt: stor-lockouten i 1986. Men 1970-tallet var fredelig sammenlignet med tiårene fra 1980 og fram til i dag. Streikene i offentlig sektor 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. Hovedoppgjøret i 2020, som ikke er med i disse beregningene, kan betraktes som ganske gjennomsnittlig for forbundsvise hovedoppgjør målt ved tapte arbeidsdager.

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 2000–2019 (ETUI, udatert; Vandaele, 2016).

Antall arbeidskonflikter i de nordiske landene

Vi ser først på antall arbeidskonflikter. Sammenligningen er begrenset til Norden. De nordiske landene har sammenlignbare forhandlingssystemer, der landsdekkende

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/strikes-map> <https://www.etui.org/Services/Strikes-Map-of-Europe> (ETUI udatert, senest oppdatert 5.7.2021).

avtaler dominerer. Tabell 6.2 viser at det til tross for dette er klare forskjeller mellom landene, også over tid. Finland og Danmark har flere arbeidskonflikter enn Sverige og Norge. I Danmark skyldes dette delvis en tradisjon med kortvarige «ulovlige» konflikter, som synes å være en integrert del av forhandlingssystemet.

De nordiske nabolandene hadde alle en betydelig økning i antall arbeidskonflikter på 1970-tallet og 1980-tallet, noe som antakelig kan knyttes til økte spenninger i arbeidsmarkedet («de radikale 70-åra»). Men økningen i antall konflikter i Danmark på 1990- og 2000-tallet skyldes delvis en omlegging av statistikken fra og med 1996. Før 1996 ble streiker som resulterte i mindre enn 100 tapte arbeidsdager, ikke inkludert i den danske statistikken. Tall fra Dansk Arbejdsgiverforening indikerer imidlertid at antallet korte, tariffstridige streiker holdt seg konstant på rundt 1000 i flere tiår. I Danmark har antallet konflikter falt i perioden etter 2007. Man kan likevel legge merke til at det var et merkbart hopp i antall konflikter i 2017, da tariffavtalene i privat sektor ble reforhandlet for treårsperioden 2017–2020. Det lave antallet arbeidskonflikter i Sverige de senere årene er også slående.

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

	Danmark	Finland	Sverige	Norge
2016	144	66	10	14
2017	426	87	6	10
2018	148	128	1	11
2019	150	99	5	8
2020	135	85	0	7
2021	160	50	11	12
1948–1959	23	64	0	7
1960–1969	35	73	18	8
1970–1979	159	1420	142	16
1980–1989	234	1360	121	16
1990–1999	576	166	30	14
2000–2009	827	126	11	10
2010–2019	238	118	6	9
Siste tiår (2012–2021)	206	97	6	10

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

Antall tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere

I internasjonale sammenligninger måles omfanget av arbeidskonflikter ved tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere. Det er store forskjeller mellom de europeiske landene i streikeomfang målt ved antall tapte arbeidsdager, og det er vanskelig å knytte dette til noen bestemt forhandlingsmodell. Omfanget av arbeidskonflikter har historisk sett vært høyt i så vel søreuropeiske land (Spania og Italia) som nordiske (Finland og til dels Danmark) og i Storbritannia og Irland. Land som Østerrike og Sveits har

svært få streiker av betydning. Over tid har nesten samtlige land hatt en nedgang i antall arbeidsdager tapt ved arbeidskonflikt. For perioden 2000–2009 befinner Norge seg i midtsjiktet av de europeiske landene i tabell 6.3, men ser man på perioden 2010–2019, er det bare Belgia og Frankrike som har flere tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere enn Norge.

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 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 i gjennomsnitt per tiår. 1981–2019.

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

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

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. Gjennomsnittlig antall tapte arbeidsdager er lavere i perioden 2011–2020 enn året før i alle de fire

landene. Nedgangen er minst for Norge. Tabell 6.4 viser at Danmark og Finland har hatt om lag likt konfliktoomfang det siste tiåret (2011–2020), om lag 50 tapte arbeidsdager per 1000 lønnstakere. I Norge ligger gjennomsnittlig antall streikedager per 1000 arbeidstakere litt lavere enn i Danmark og Finland for denne perioden, men for slike mål påvirker enkeltår og dermed valg av periodisering gjennomsnittstallet. I Sverige har antall arbeidsdager tapt på grunn av arbeidskonflikt vært svært lavt det siste tiåret. Sverige har helt siden 1990-tallet skilt seg ut fra de øvrige tre landene ved få streikedager.

Tabell 6.4 Tapte arbeidsdager per 1000 lønnstakere på grunn av arbeidskonflikter. Danmark, Finland, Norge og Sverige. 1981–2020, periodisert.

	Danmark	Finland	Norge	Sverige
1981–1990	160	373	93	83
1991–2000	167	135	94	30
2001–2010	116	72	47	21
2011–2020	50	52	38	2
Siste tiår (2012–2021)	61	48	42	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 Stjórnáskýsla*, 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).
- Alsos, K., Nergaard, K. & Svarstad, E. (2021). *Arbejdsgiverorganisering og tariffavtaler*. Fafo-rapport 2021:07.
- Bergholm, T. & Sippola, M. (2022). The Restructuring of Finnish Trade Unions. *Nordic journal of working life studies*. 12(S8). February 2022.
- Böckerman, P. & Uusitalo, R. (2006). Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland. *British Journal of Industrial Relations* 44(2), 283-303.
- Dansk Arbejdsgiverforening (2014). *Arbejdsmarkedsrapport 2013* og tidligere utgaver av denne.
- Dansk Arbejdsgiverforening (2020). Høj overenskomstdækning i Danmark. Notat datert 9. december 2020. 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 (u.å.) *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 organisationsgrad... 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). 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.
- Kjellberg, A. (2022). Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning. I *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2021: Medlingsinstitutets årsrapport 2021* (s. 163-172). Medlingsinstitutet.
- Anders Kjellberg & Kristine Nergaard (2022). Union Density in Norway and Sweden: Stability versus Decline. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2022

- 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. (2020a). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2017/2018*. Fafo-notat 2020:02.
- Kristine Nergaard (2020b) *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019*. Fafo-notat 2020:12
- 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.
- OECD (2019a). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing.
- OECD (2019b). *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. OECD Publishing.
- 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 2020 og 2021

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 2021.

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 2022:09
ID-nr.: 10371