

Kristine Nergaard

Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014

Kristine Nergaard

Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014

© Fafo 2016
ISSN 0804-5135

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	4
1 Organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv	7
1.1 Arbeidstakernes organisasjonsgrad og medlemsutvikling	7
1.2 Arbeidsgivernes medlemstall og organisasjonsgrad	10
1.3 Nærmere om arbeidstakernes organisasjonsgrad	12
2 Tariffavtaledekning	18
2.1 Registerbaserte tall for tariffavtaledekning	18
2.2 Tariffdekning målt ved AKU	19
3 Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv	24
3.1 De nordiske organisasjonsgradene	24
3.2 Organisasjonsgraden i et internasjonalt perspektiv	27
3.3 Tariffavtaledekningen i Norden	28
3.4 Internasjonalt	28
4 Arbeidskonflikter	30
4.1 Norge	30
4.2 Internasjonal sammenligning	32
Referanser	35

Forord

Tema for dette notatet er organisasjonsgrader på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter. Dette er sentrale faktorer i det kollektive arbeidslivet, og formålet med notatet er å framskaffe oppdaterte tall for nivå og utvikling. Blant spørsmålene som stilles, er: Hvor høy er organisasjonsgraden på arbeidstakersiden, og hvordan har denne utviklet seg over tid? Hvor stor andel av sysselsettingen dekker arbeidsgiverorganisasjonene? Hvor mange arbeidstakere dekkes av tariffavtale, og hvor i arbeidslivet befinner disse seg? Hvor mange arbeidskonflikter er det per år, og hvor mange arbeidsdager går tapt? Og hvordan er situasjonen i Norge i en internasjonal sammenheng?

Ulike datakilder er benyttet. Registeropplysninger fra arbeidstakerorganisasjonene brukes for å si noe om organisasjonsgraden i Norge totalt og over tid. Tilsvarende opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene gir sammen med tall fra fellesordningene LO–NHO anslag for organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden. En tilleggsundersøkelse til arbeidskraftundersøkelsen (AKU) gir oppdaterte tall for organisasjonsgrad og tariffavtaledekning.

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

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

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

Oslo, mars 2016

Kristine Nergaard

Relevante publikasjoner fra Fafo om organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter

Kristine Nergaard

[Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2013](#)

Fafo-notat 2014:14

Kristine Nergaard og Torgeir Aarvaag Stokke

[Arbeidslivets organisasjoner 2008/2009. Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og tillitsvern.](#)

Fafo-rapport 2010:47

Kristine Nergaard

[Fagorganisering i Norden](#) Status og utviklingstrekk

Fafo-notat 2010:25

Kristine Nergaard og Torgeir Aarvaag Stokke

[Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005](#)

Fafo-rapport 518 2006

Torgeir Aarvaag Stokke

[Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 1945-1998. Fafo-notat 2000:10](#)

Kristine Nergaard

[Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998.](#)

Fafo-notat 1999:5

Kristine Nergaard

[Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995.](#)

Fafo-notat 1996:15

Torgeir Aarvaag Stokke

[NHO: Medlemmer, organisasjonsgrader og tariffavtaler](#)

Fafo-notat 1996:11

Torgeir Aarvaag Stokke

[Estimering av tariffavtaledekningen i Norge – strategier og foreløpige makrotall](#)

Fafo-notat 1996:8

Torgeir Aarvaag Stokke

[Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden 1956-1994](#)

Fafo-notat 1995:13

Andre publikasjoner

Nergaard, K., Barth, E. & Dale-Olsen, H. (2015). Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden – hvordan påvirkes denne av endringene i arbeidslivet? *Søkelys på arbeidslivet*, nr 1.

Nergaard, K. (2015). Fagorganisering i norsk arbeidsliv. *Samtiden*, nr 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*, vol. 7, no 3.

1 Organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv

1.1 Arbeidstakernes organisasjonsgrad og medlemsutvikling

Antall medlemmer i arbeidstakerorganisasjonene

Arbeidstakerorganisasjonenes medlemstall beregnes med utgangspunkt i medlemstall ved utgangen av året, og organisasjonene rapporterer medlemstall per 31.12. eller 1.1. (året etter). Disse tallene rapporteres årlig til SSB. Alle hovedorganisasjonene og de fleste forbund offentliggjør også medlemstall regelmessig.

Organisasjonsgraden beregnes med utgangspunkt i yrkesaktive medlemmer. De fleste arbeidstakerorganisasjonene har medlemmer som ikke er yrkesaktive lønnstakere, blant annet pensjonistmedlemmer og studentmedlemmer. Noen har også medlemmer som er selvstendig næringsdrivende. I tillegg finnes grupper som midlertidig er fraværende fra arbeid, som permitterte, arbeidstakere i permisjon og arbeidsledige. Det er utviklet kriterier for hvordan organisasjonenes medlemstall skal bearbeides, slik at bare yrkesaktive lønnstakere telles (Nergaard & Stokke 2010: 31-32).

Tabell 1.1 viser medlemstallene per 31.12. per hovedorganisasjon og for frittstående forbund, det vil si forbund som ikke er tilknyttet en av de fire hovedorganisasjonene. Tallene viser at alle hovedorganisasjonene har økt sitt medlemstall det siste tiåret. Dette gjelder både organisasjonenes brutto medlemstall og antall yrkesaktive medlemmer.

Tabell 1.1 Samlet medlemstall og yrkesaktive medlemmer etter hovedorganisasjon, 2004–2014. Tall per 31.12.

	Samlet	LO	YS	Akademikerne	Unio	Frittstående
Medlemmer i alt						
2004	1510633	831464	200610	138563	237671	102325
2005	1517442	822629	201713	142937	244253	105910
2006	1547365	834221	206361	131005	267748	108030
2007	1576255	844438	209334	137250	274175	111058
2008	1621073	865392	216104	143848	280976	114753
2009	1636537	865573	217600	148189	288044	117131
2010	1658786	871 360	217457	154313	295621	120035
2011	1687660	880938	222114	162562	300486	121560
2012	1727129	895257	226624	170387	311091	123770
2013	1744982	897740	221578	177948	322058	125658
2014	1778230	909552	222038	186753	331824	128063
Yrkesaktive medlemmer						
2004	1116230	592388	152342	101759	185128	84613
2005	1118797	586202	152349	89378	203368	87500
2006	1142961	598082	154470	92535	209654	88220
2007	1164247	606483	155936	97506	213632	90690
2008	1196889	622000	159911	102676	218714	93588
2009	1198381	614500	159400	105784	223487	95210
2010	1206710	614500	158263	110316	227202	96429
2011	1219773	620000	159115	115057	228713	96888
2012	1244791	628500	162319	121088	234884	98000
2013	1254011	627000	157098	129689	241224	99000
2014	1269374	632000	156696	134589	246 089	100000

Kilde: SSB, tall fra organisasjonene og beregninger fra Fafo. Antall yrkesaktive medlemmer er estimert, og omfatter også «diverse» i Akademikerne (skjønnsmessig anslått for 2013 og 2014) og «andre» i Unio.

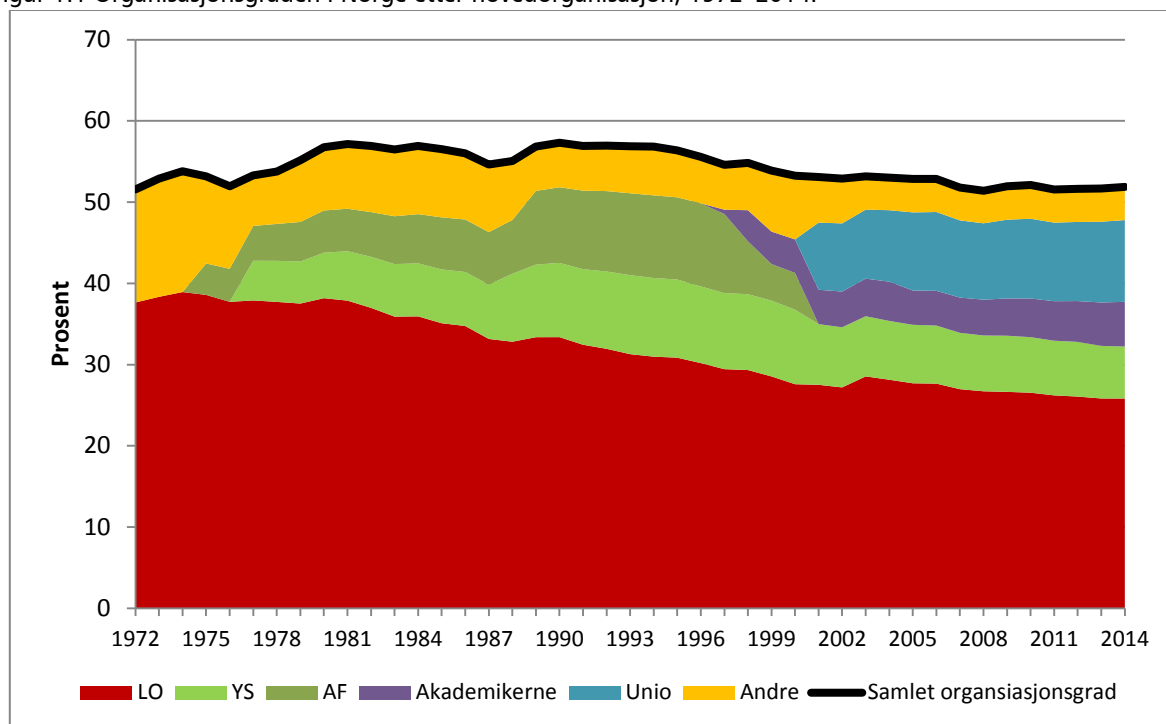
Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden

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

Organisasjonsgraden i Norge siden 1972 er framstilt i figur 1.1. Utviklingen viser for det første en i hovedsak stabil organisasjonsgrad i Norge i denne perioden. Den var på sitt høyeste på 1980- og begynnelsen av 1990-tallet. Deretter var det et fall, men med en stabil organisasjonsgrad fra 2007 og fram til 2014. Figur 1.1 viser også en betydelig forskyvning mellom hovedorganisasjonene. På begynnelsen av 1970-tallet dominerte LO, og tre av fire fagorgani-

serte var medlem av et LO-forbund. I 2013 hadde LO og forbund utenfor LO like mange medlemmer, og forholdstallet er om lag det samme i 2014.

Figur 1.1 Organisasjonsgraden i Norge etter hovedorganisasjon, 1972–2014.



Tabell 1.2 gir et mer detaljert bilde av utviklingen det siste tiåret. Tabellen viser at LO og YS har tapt andeler, mens Akademikerne og Unio har styrket sin posisjon.

Tabell 1.2 Organisasjonsgraden i Norge etter hovedorganisasjon, 2004–2014.

	Samlet	LO	YS	Akademikerne	Unio	Frittstående
2004	53,0	28,1	7,2	4,8	8,8	4,0
2005	52,9	27,7	7,2	4,2	9,6	4,1
2006	52,9	27,7	7,1	4,3	9,7	4,1
2007	51,8	27,0	6,9	4,3	9,5	4,0
2008	51,4	26,7	6,9	4,4	9,4	4,0
2009	52,0	26,6	6,9	4,6	9,7	4,1
2010	52,1	26,5	6,8	4,8	9,8	4,2
2011	51,6	26,2	6,7	4,9	9,7	4,1
2012	51,6	26,1	6,7	5,0	9,7	4,1
2013	51,7	25,8	6,5	5,3	9,9	4,1
2014	51,9	25,8	6,4	5,5	10,1	4,1

1.2 Arbeidsgivernes medlemstall og organisasjonsgrad

På arbeidsgiversiden oppgis medlemstall både i form av antall medlemmer (virksomheter) og antall sysselsatte (lønnstakere) hos de tilsluttede virksomhetene. Men arbeidsgiverorganisasjonens størrelse måles vanligvis ved antall sysselsatte (lønnstakere) i medlemsbedriftene. NHO er den største arbeidsgiverorganisasjonen målt ved sysselsetting. Den nest største er KS, fulgt av Virke og Spekter. Hvis vi ser på medlemstall i form av antall virksomheter, varierer dette mye. NHO og Virke, som organiserer i tradisjonell privat sektor, har mange medlemmer, mens KS og Spekter har få. Dette betyr at den gjennomsnittlige virksomheten (medlemmet) i KS og Spekter har mange ansatte. I statlig sektor er det Kommunal- og moderniseringsdepartementet (per 2016) som har arbeidsgiverfunksjonen. Selv om staten ved departementet regnes som en part på arbeidsgiversiden, betraktes ikke statens arbeidsgiverfunksjon som en arbeidsgiverforening.

Tabell 1.3 Medlemstall i arbeidsgiverorganisasjoner 2004–2014. Tall per 31.12.

	NHO	KS	Virke	Spekter	Finans Norge	Rederiforbundet	Øvrige	I alt
Medlemmer (bedrifter/virksomheter)								
2004	16206	873	10420	177	165	159	11357	39357
2005	16106	886	11013	185	166	158	11283	39797
2006	16628	896	11821	186	243	160	14473	44407
2007	17084	914	12261	183	246	163	14727	45578
2008	18706	939	12657	186	244	163	14859	47754
2009	19599	969	14085	189	247	159	14852	50100
2010	19863	953	14599	193	261	160	14882	50911
2011	20440	959	15643	207	264	159	14558	52230
2012	21211	953	16485	219	271	159	14390	53688
2013	21713	953	17334	206	276	150	13634	54266
2014	22552	933	19318	209	279	143	13169	56603
Arbeidstakere i medlemsvirksomhetene								
2004	492420	360314	136481	164900	35755	38150	101150	1329170
2005	490355	366378	142953	165100	35046	37065	109431	1346328
2006	480356	406663	152486	165300	35732	38500	112903	1391940
2007	500405	418086	159928	172181	37393	39000	130615	1457608
2008	534884	430659	173495	175345	37749	40000	137272	1529404
2009	548837	440890	183533	174892	38323	45000	144070	1575545
2010	533306	444000	190350	177552	38740	46000	143674	1573622
2011	537783	478407	204924	187222	39339	45100	145360	1638135
2012	574303	466214	211247	188665	39347	45100	127516	1652392
2013	620372	470781	213835	200501	39019	45100	127243	1716851
2014	624584	472753	220247	200822	39189	45100	131488	1734183

Kilde: SSB Medlemmer i arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjoner. 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.

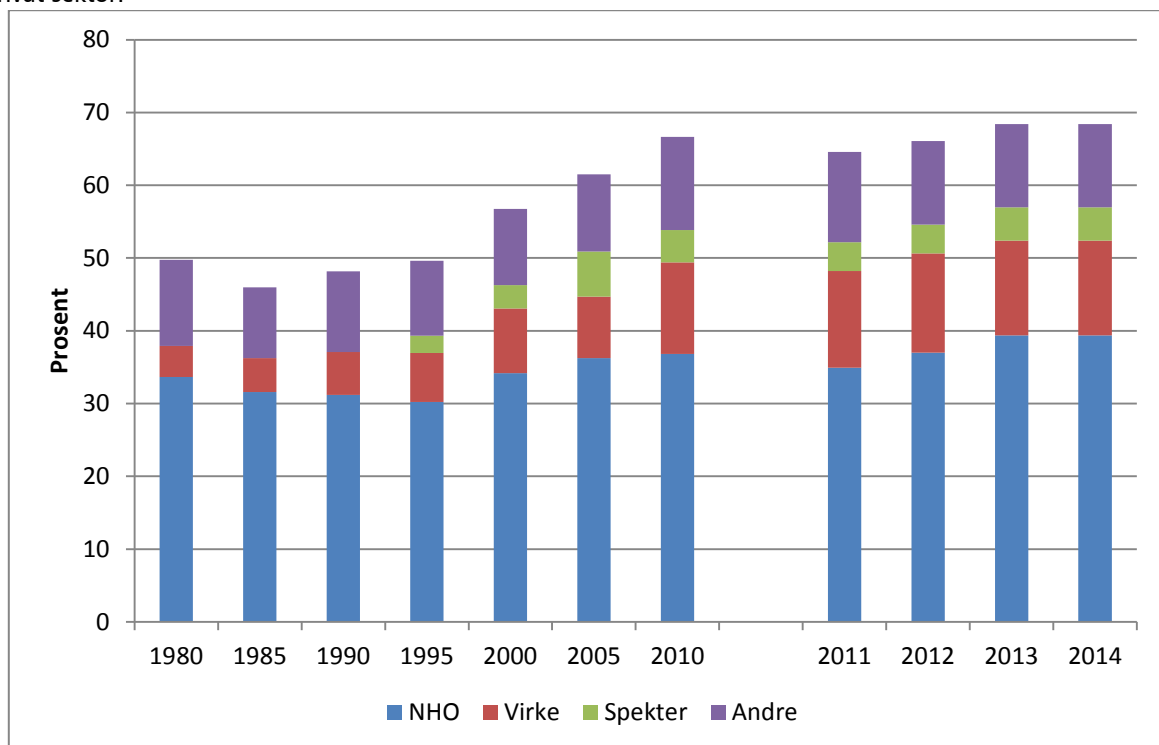
Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden

Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden angis vanligvis kun for privat sektor og med utgangspunkt i antall sysselsatte i de organiserte virksomhetene. Dette betyr at vi ser bort fra KS og fra helseforetakene i Spekter. På samme måte ser vi bort fra kommunal og statlig sektor (inkludert helseforetakene) når vi beregner antall lønnstakere i alt. Man kan ta som utgangspunkt at alle offentlig ansatte er i en virksomhet der arbeidsgiver er del av et større arbeidsgiverfelleskap, inkludert statens sentrale arbeidsgiverfunksjon som ivaretas av Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Det vil si at arbeidsgiversidens organisasjonsgrad i offentlig sektor kan settes til 100 prosent.

Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden må betraktes som noe mindre nøyaktig enn organisasjonsgraden på arbeidstakersiden. Over tid har arbeidsgiversidens organisasjonsgrad økt, fra om lag 50 prosent på 1980-tallet til om lag 67 prosent i dag. Hvis offentlig sektor også tas med, og vi setter arbeidsgivers organisasjonsgrad her til 100 prosent, vil arbeidsgivers organisasjonsgrad ligge et sted mellom 75–80 prosent.

De fleste arbeidsgiverorganisasjonene i dag er kombinerte arbeidsgiver- og næringsorganisasjoner, og NHO og Virke har mange medlemsbedrifter som ikke er bundet av tariffavtale.

Figur 1.2 Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden i Norge etter hovedorganisasjon*, 1980–2014. Privat sektor.



* Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.) fram til 31.12.1988 (nå NHO). Handelens Arbeidsgiverforening fram til 31.12.1989 (Nå Virke).

1.3 Nærmere om arbeidstakernes organisasjonsgrad

Den norske organisasjonsgraden på arbeidstakersiden beregnes vanligvis med utgangspunkt i registerbaserte tall. Det er også denne typen data som legges til grunn for å følge med på hvordan medlemstallet i de ulike hovedorganisasjonene utvikler seg. Men for å se på hvordan organisasjonsgraden varierer mellom bransjer og mellom ulike grupper i arbeidsmarkedet, må vi benytte spørreundersøkelser blant lønnstakere. Organisasjonsgraden er med regelmessig mellomrom kartlagt gjennom tilleggsundersøkelser til arbeidskraftsundersøkelsene (AKU). Disse undersøkelsene har store utvalg, har høy kvalitet og med en rekke bakgrunnsvariabler som kan benyttes i analysen.

Tabell 1.4 viser at AKU gir en organisasjonsgrad på 52 prosent, mens 48 prosent av lønnstakerne oppgir at de ikke er organisert. Noen få (1 prosent) svarer at de ikke vet. Avviket fra 100 prosent skyldes avrundinger.

Tabell 1.4 Organisasjonsgrad og antall lønnstakere som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. AKU 4. kvartal 2014. N=8185

	Organisasjonsgrad	Antall
Organisert	52	1245000
Ikke organisert	48	1150000
Usikker (organisert/ikke)	1	22000
Total	100	2417000

I tabell 1.5 ser vi på hvordan organisasjonsgraden varierer mellom ulike sektorer i arbeidsmarkedet. Det er store forskjeller mellom privat og offentlig sektor, men også innad i privat sektor. I offentlig sektor er fire av fem medlem av et fagforbund, mens det samme gjelder 38 prosent i privat sektor. I privat sektor er organisasjonsgraden høyere innen vareproduksjon (industri, bygg, olje og bergverk med videre) enn innen tjenesteyting. Innen vareproduksjon oppgir 49 prosent av lønnstakerne at de er organisert, sammenlignet med 34 prosent i privat tjenesteyting. Innen primærnæringene er organisasjonsgraden lav, men tallene er usikre og vi oppgir derfor ikke prosent.

Tabell 1.5 Andel organiserte (prosent) og antall organiserte etter sektor. AKU 4. kvartal 2014.

	Prosent	Antall personer	N
Privat sektor i alt	38	623000	5138
Primærnæringer	(-)	4000	67
Privat vareproduksjon	49	227000	1626
Privat tjenesteproduksjon	34	390000	3437
Offentlig sektor	81	686000	2881
Kommunal sektor	78	423000	1836
Statlig sektor (inkludert helseforetakene)	85	263000	1045
I alt	54	1309000	8019

Tall i parentes er usikre

Spørsmålene om arbeidstakerorganisering er stilt i AKU med jevne mellomrom fra 1995 og fram til 2014. I tabell 1.6 ser vi hvordan utviklingen har vært over tid etter sektor og eier. Mens organisasjonsgraden i offentlig sektor har vært noenlunde stabil over tid, har det vært en nedgang i organisasjonsgrad i privat sektor. Denne har vært mer markant innen vareproduksjon enn innen tjenesteyting. En viktig forklaring er nedgangen i antall store industriarbeiderplasser.

Tabell 1.6 Organisasjonsgraden målt ved AKU. Privat sektor, offentlig sektor og i alt.

	1995	1998	2001	2004	2008	2013	2014
Privat sektor i alt	44	43	40	40	38	37	38
Vareproduksjon*	57	56	54	51	51	48	49
Tjenesteyting	36	35	33	35	33	33	34
Offentlig sektor i alt	80	83	81	81	80	79	81
Kommunal sektor	78	83	80	79	79	77	78
Statlig sektor	85	84	83	85	82	84	85
I alt	57	57	55	55	53	52	54
N	10 971	9800	10 183	10 023	8164	8119	8019

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

Ifølge AKU-undersøkelsen i 2014 har LO 46 prosent av de organiserte arbeidstakerne i privat og offentlig sektor samlet (tabell 1.7). Når det gjelder fordelingen mellom hovedorganisasjonene totalt, vil imidlertid registertall gi bedre tall, jamfør at det alltid vil være en viss usikkerhet knyttet til utvalgsundersøkelser. Vi tenderer vanligvis til å få for høye anslag for de forbundene som organiserer høyt utdannede arbeidstakere. De registerbaserte tallene anslår at styrkeforholdet mellom LO-forbund og forbund utenfor LO er om lag 50/50 per 2014.

Til tross for visse skjevheter gir spørreundersøkelser et bilde av hvor sterke de ulike hovedorganisasjonene er i ulike sektorer. LO dominerer i privat sektor, med 54 prosent av de organiserte arbeidstakerne. Deretter kommer YS, Akademikerne og frittstående organisasjoner (NITO, Norsk Journalistlag, Lederne m.fl.). Disse tre grupperingene er om lag jevnstore. I offentlig sektor er LO og Unio størst, med til sammen 72 prosent av de organiserte arbeidstakerne.

Tabell 1.7 Fordelingen av organiserte etter hovedorganisasjon. AKU 4. kvartal 2014. Prosent.

	Privat sektor	Offentlig sektor	Totalt
LO	52	38	45
YS	14	10	12
Unio	5	34	20
Akademikerne	13	12	12
Frittstående organisasjoner	13	4	8
Ukjent	2	2	2
Total	100	100	100
N	2095	2375	4470

Kjennetegn ved arbeidstakerne

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

Organisasjonsgraden er lavest blant yngre arbeidstakere (tabell 1.8). Lønnstakere under 25 år skiller seg særlig ut ved sjelden å være organisert. Et generelt trekk er at andelen organiserte øker med alder. Både i privat og offentlig sektor er organisasjonsgraden høyest for aldersgruppen 50–64 år. Man kan likevel legge merke til at det er de aller yngste (under 25 år) som særlig skiller seg ut, og her vil vi finne mange som ikke er ferdige med sin utdanning. For aldersgruppen 30–34 år er organisasjonsgraden 51 prosent, noe som ikke er vesentlig under gjennomsnittet for arbeidslivet under ett.

Kvinner er oftere organisert enn menn når vi ser på arbeidslivet under ett. I 1998 var forskjellen i organisasjonsgrad mellom kvinner og menn på 5 prosentpoeng i kvinners favør. I 2014 er denne økt til 11 prosentpoeng. Forskjellene blir mindre om vi ser på privat og offentlig sektor hver for seg. I privat sektor er kvinner noe sjeldnere organisert enn menn, i offentlig sektor er tendensen den motsatte. Kjønnsforskjellene må derfor i hovedsak forklares ved at kvinner er overrepresentert i offentlig sektor, der organisasjonsgraden generelt er høy.

Organisasjonsgraden øker med utdanningens lengde. Sett under ett er det 19 prosentpoengs forskjell i organisasjonsgrad mellom de som har utdanning til og med videregående skole (46 prosent), og arbeidstakere med høyere utdanning (65 prosent). Men også her blir forskjellene mindre hvis vi ser på privat og offentlig sektor hver for seg. I privat sektor er det de med lavest utdanning (grunnskole) og de med lengst utdanning (mastergrad eller lignende) som skiller seg ut ved henholdsvis lav og høy organisasjonsgrad. I offentlig sektor er det først og fremst de som kun har grunnskole som sjeldnere enn andre er organisert. Men i begge sektorer finner vi noe høyere organisasjonsgrad blant arbeidstakere med høyere utdanning sammenlignet med gruppen som har grunnskole eller videregående skole som sin høyeste utdanning.

Det er også forskjeller mellom yrkesgrupper i hvilken grad de er organisert. I privat sektor er organisasjonsgraden høyest innen operatør-/håndverkeryrker. Nesten halvparten av dem som har slike yrker, er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. Yrker innen salg, service og omsorg skiller seg ut ved lavere organisasjonsgrad enn andre både i privat og offentlig sektor. Her finner vi blant annet pleie- og omsorgspersonale uten høyskoleutdanning, butikkmedarbeidere, hotell- og restaurantansatte med videre. Også arbeidstakere i yrker som ikke stiller noen spesielle krav til utdanning, skiller seg ut ved lav organisasjonsgrad. I offentlig sektor er organisasjonsgraden svært høy blant arbeidstakere i yrker som krever høyere utdanning (akademikeryrker og ledere og høyskoleyrker). Her er 86 prosent organisert.

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

Tabell 1.8 Organisasjonsgrad etter alder, kjønn, utdanning og yrke. Privat sektor, offentlig sektor og total.
AKU 4. kvartal 2014. Prosent.

	Privat sektor N=5138	Offentlig sektor N=2881	Total N=8019
I alt	38	81	54
Alder			
16–24 år	21	53	27
25–29 år	37	71	47
30–34 år	39	78	51
35–39 år	40	86	55
40–49 år	41	84	57
50–64 år	50	87	66
65 år og mer	40	(-)	(-)
Kjønn			
Kvinner	37	83	59
Menn	41	77	48
Utdanning			
Grunnskole	30	63	36
VGO nivå 1	41	86	57
VGO nivå 2	39	78	48
U & H, lavere nivå	42	84	63
U & H, høyere nivå	58	87	72
<i>Til og med VGO</i>	36	76	46
<i>Høyere utdanning</i>	46	85	65
Yrke			
Lederyrker/akademikeryrker	43	85	66
Høyskoleyrker	42	85	53
Kontor- og kundeserviceyrker	33	75	39
Salg, service, omsorg	28	71	46
Operatør/håndverkeryrker	47	(-)	49
Yrker uten krav til utdanning	26	(-)	39

(...) er usikre tall.

Kjennetegn ved arbeidsforholdet

Tidligere undersøkelser, inkludert undersøkelsene fra 2004 og 2008, viser at organisasjonsgraden er høyere jo fastere arbeidstakeren er knyttet til arbeidsmarkedet og til sitt nåværende arbeidsforhold. Med fast tilknytning menes fast ansettelse, heltidsstilling og at arbeidstakeren anser lønnet arbeid som sin hovedaktivitet og ikke for eksempel studier/skolegang. Dette er også tilfellet i 2014. Deltidsansatte skiller seg ut ved klart lavere organisasjonsgrad enn arbeidstakere som arbeider heltid (tabell 1.9). Arbeidstakere med kort deltid (under 20 timer i uka) er sjeldnere organisert enn arbeidstakere med lang deltid (20 timer og mer). En god del av dem som arbeider deltid, er elever/studenter med deltidsarbeid ved siden av studiene. Når vi ser bort fra de siste, forsvinner noe av effekten av å ha liten stilling.

Å ha en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid er sannsynligvis det kjennetegnet som i størst grad medfører lav sannsynlighet for å være organisert. Deltidsansatte som oppgir at de i

hovedsak har en annen hovedaktivitet enn lønnet arbeid, for eksempel studier og skolegang, er langt sjeldnere organisert enn andre arbeidstakere. Det ser imidlertid ikke ut som om det er blitt vanskeligere å nå denne gruppen siden undersøkelsene med tall fra 2004 og 2008. Da var organisasjonsgraden henholdsvis 19 og 22 prosent, noe som kan tyde på at det er en stabil, men lav, oppslutning om fagforbund i denne gruppen.

Midlertidig ansatte er langt sjeldnere organisert enn fast ansatte. Samlet er gapet i organisasjonsgrad 18 prosentpoeng, og det er størst blant ansatte i offentlig sektor (22 prosentpoeng). Det har også en klar effekt på organisering å ha vært ansatt lenge hos sin arbeidsgiver. Her må man imidlertid ta med i betraktningen at de som har lang ansiennitet, i gjennomsnitt vil være eldre og også arbeide i større og mer stabile bedrifter enn andre arbeidstakere.

Tabell 1.9 Organisasjonsgrad etter trekk ved arbeidsforholdet. Arbeidstid, hovedtilknytning, ansettelsesform og ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver. Privat sektor, offentlig sektor og total. AKU 3. kvartal 2014. Prosent.

	Privat sektor N = 5138	Offentlig sektor N = 2881	I alt N = 8019
I alt	38	81	54
Arbeidstid			
Heltid	43	85	56
Lang deltid	35	81	58
Kort deltid	22	61	35
Hovedtilknytning			
Yrkesaktiv	42	83	57
Hovedsakelig ikke yrkesaktiv	16	53	26
Arbeidstid/hovedtilknytning			
Heltid	43	85	56
Lang deltid / hovedsakelig yrkesaktiv	37	82	61
Kort deltid / hovedsakelig yrkesaktiv	34	69	51
Hovedsakelig ikke yrkesaktiv	16	53	26
Ansettelsesform			
Fast ansatt	40	85	55
Midlertidig ansatt	23	52	37
Ansiennitet hos arbeidsgiver			
Under ett år	27	61	36
1–2 år	26	70	38
3–4 år	38	77	50
5–9 år	46	85	60
10 år og mer	53	93	70

Kjennetegn ved arbeidsplassen

Kjennetegn ved arbeidsplassen påvirker sannsynligheten for at en arbeidstaker er organisert. Dette vil blant annet kunne forklares med kultur og tradisjoner i bedrift og bransje, men også med om det finnes et organisasjonstilbud til stede på bedriften.

Tabell 1.10 viser at det er store forskjeller i organisasjonsgrad mellom ulike bransjer og næringer. I offentlig administrasjon, undervisning og helsetjenester ligger organisasjonsgraden

på over 80 prosent. Organisasjonsgraden er klart lavere innen sosialtjenester, men den er likevel høy sammenlignet med arbeidslivet ellers. De bransjene i privat sektor som har høyest organisasjonsgrad, er industri, olje og bergverk, finansierings- og forsikringstjenester og transport og lagring. Sistnevnte omfatter også tjenester som post og jernbane. Organisasjonsgraden er lavest innen handel, jordbruk (usikre tall) og overnattings- og serveringsvirksomhet.

Tabell 1.10 Organisasjonsgrad etter næring. AKU 4. kvartal 2014.

	Organisasjonsgrad	N
Offentlig administrasjon	84	597
Undervisning	82	762
Helsetjenester	82	674
Sosialtjenester	69	946
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	66	193
Transport og lagring	56	438
Industri, olje, bergverk	55	1011
Bygg, anlegg, el og kraft	43	689
Informasjon og kommunikasjon	40	278
Kultur og annen tjenesteyting	40	269
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	40	439
Forretningsmessig tjenesteyting og fast eiendom	32	400
Detaljhandel	24	667
Jordbruk, skogbruk og fiske	(-)	68
Overnattings- og serveringsvirksomhet	21	229
Engroshandel	21	350
I alt	54	8019

I privat sektor varierer organisasjonsgraden med bedriftsstørrelse. Jo større bedriften er, jo høyere er organisasjonsgraden (tabell 1.11). I bedrifter med under fem ansatte er 21 prosent av arbeidstakere organisert. I bedrifter med mer 200 ansatte og mer, er 60 prosent organisert. For offentlig sektor er effekten av størrelse langt mindre, selv om vi også her ser at organisasjonsgraden er høyest blant ansatte på store arbeidsplasser.

Tabell 1.11 Organisasjonsgrad etter bedriftsstørrelse. Privat sektor, offentlig sektor og samlet. AKU 4. kvartal 2014. Prosent.

	Privat sektor N = 4793	Offentlig sektor N = 2556	Totalt N = 7349
1–4 ansatte	21	72	29
5–9 ansatte	24	80	34
10–19 ansatte	31	82	46
20–49 ansatte	45	86	62
50–99 ansatte	46	85	63
100–199 ansatte	53	83	63
200 ansatte eller flere	60	86	70

2 Tariffavtaledekning

Tariffavtaledekning er på samme måte som organisasjonsgrader et sentralt mål for tilstedeværelsen av kollektive partsforhold i arbeidslivet. Tariffavtalene regulerer vanligvis, men ikke alltid, lønn. I tillegg vil de fleste tariffavtaler regulere ulike aspekter ved arbeidsvilkår for øvrig, inkludert regler for medbestemmelse (Stokke mfl. 2013, kapittel 3). I norsk arbeidsliv vil de fleste som dekkes av tariffavtale, omfattes av en landsomfattende tariffavtale som dekker en bransje, sektor eller en yrkesgruppe. Uorganiserte arbeidstakere på arbeidsplasser med tariffavtale vil også omfattes av tariffavtalenes bestemmelser så langt de er i en stillingskategori som dekkes av tariffavtalen. Samtidig vil de fleste fagforbund ha medlemmer uten tariffavtale. Omfanget av sistnevnte varierer imidlertid mye.

Tariffavtaledekning kan måles både ved registerbasert statistikk og ved spørreundersøkelser som AKU. Den registerbaserte statistikken omfatter antall ansatte i virksomheter med tariffavtale. I og med at en tariffavtale ikke alltid omfatter alle yrkeskategorier på en arbeidsplass, vil det si at disse tallene også vil omfatte personer som ikke dekkes av tariffavtalen(e) i virksomheten. Spørreundersøkelsene inneholder informasjon fra arbeidstakerne og skal derfor kun måle dem som omfattes av tariffavtalene. Vi vet likevel at spørreundersøkelser tenderer til å overdrive tariffavtaledekningen.

2.1 Registerbaserte tall for tariffavtaledekning

Den registerbaserte statistikken for tariffavtaledekning tar utgangspunkt i antall lønnstakere i virksomheter med tariffavtale. Arbeidsgiverorganisasjonene rapporterer dette inn til SSB på årlig basis. Disse tallene omfatter ikke tariffavtaler som inngås med uorganiserte arbeidsgivere (direkteavtaler). En alternativ kilde er tall fra Fellesordningen for AFP. De fleste tariffavtaler i privat sektor, direkteavtaler inkludert, inneholder bestemmelser om AFP. Det er likevel en del arbeidstakere/virksomheter som ikke omfattes av AFP-ordningen i privat sektor, selv om virksomheten har tariffavtale. Dette gjelder de som omfattes av andre ordninger, blant annet Statens pensjonskasse (SPK), ordningene i kommunal sektor (KLP og tilsvarende ordninger) og Pensjonsordningen for apoteker. I tillegg kommer at enkelte yrkesgrupper har egne ordninger/bestemmelser, blant annet sykepleiere, sjøfolk og fiskere. Anslagene vil variere noe etter hvilken av de to kildene som legges til grunn, men man kan anta at maksimalt 50 prosent av de ansatte i privat sektor befinner seg i en virksomhet som omfattes av tariffavtale.

2.2 Tariffdekning målt ved AKU

Tariffavtaledekning måles også ved hjelp av spørreundersøkelser som AKU. Her spørres arbeidstakere om deres lønns- og arbeidsforhold fastsettes ved tariffavtale, ved individuell avtale eller om de ikke har noen avtale. Vi kan dermed se hvordan tariffavtaledekningen varierer mellom bransjer og grupper av arbeidstakere.

Det er mer krevende å måle tariffavtaledekningen enn organisasjonsgradene på arbeidstakersiden. Mens en arbeidstaker vanligvis vet om han eller hun er medlem av en fagforening/fagforbund, kan spørsmålet om tariffavtale være vanskeligere, ikke minst for arbeidstakere som er nye på arbeidsplassen. Også i andre tilfeller kan det være vanskelig å svare, for eksempel hvis tariffavtalen fastslår individuell lønnsfastsettelse og forbundet er lite aktivt på arbeidsplassen. Et tredje forhold som spiller inn, er når arbeidsgivere «følger tariffen» uten å være formelt bundet. Dette har vært ganske vanlig innen varehandel og i hotell- og restaurantbransjen. Der legges gjerne lønnssetningene i tariffavtalen til grunn (time-/månedslønn), mens andre deler av tariffavtalen ikke nødvendigvis følges. Et siste forhold, som har fått en viss betydning de senere årene, er allmenngjøring av tariffavtaler. Allmenngjøringen av minstelønnssetninger innen bygg og skipsverftene har først og fremst hatt betydning for lønnsnivået for utenlandske arbeidstakere. Disse vil i hovedsak ikke inngå i AKU, slik at allmenngjøring i disse bransjene neppe påvirker svargivingen vedrørende tariffavtaledekning i særlig grad. Gitt at flere normallønnsavtaler blir allmenngjort, vil dette kunne ha en effekt på svargivingen. Per 2014 er det kun én slik tariffavtale (tariffavtalen innen renhold) som er allmenngjort.¹

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

Vi spurte lønnstakerne i privat sektor hvordan lønn og arbeidsvilkår blir fastsatt:

Er dine lønns- og arbeidsvilkår helt eller delvis regulert av en tariffavtale eller overenskomst, eller reguleres de kun gjennom individuell avtale mellom deg og din arbeidsgiver?

Spørsmålet er det samme som er blitt stilt ved flere tidligere anledninger, blant annet i AKU 1998, 2004, 2005, 2008, 2012 og 2013. Med unntak av 2012 har andelen arbeidstakere med tariffavtale vært ganske stabil. Spørsmålene ble gjentatt i 2014.

I alt oppgir 55 prosent av lønnstakerne i privat sektor at lønna helt eller delvis fastsettes gjennom tariffavtale, 41 prosent oppgir at lønns- og arbeidsvilkår kun reguleres gjennom privat avtale, inkludert dem som oppgir at de ikke har noen avtale. 3 prosent oppgir at de ikke vet (tabell 2.1).

Svarene for 2014 gir en litt lavere andel arbeidstakere i privat sektor med tariffavtale enn i 2008. Da oppga 58 prosent at lønna helt eller delvis ble fastsatt ved tariffavtale, mens 38 prosent svarte kun gjennom individuell avtale.

¹ 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 3.1). I vårt naboland Finland publiseres tall for dekningsgrad uten og med allmenngjorte avtaler. I norsk sammenheng er det vanligvis kun minstelønnssetninger 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.

Tabell 2.1 Tariffavtaledekning, privat sektor. AKU 4. kvartal 2014. N=5125. Prosent og antall personer.

	Prosent	Antall
Tariffavtale	55	879000
Ikke tariffavtale	41	659000
Vet ikke	3	52000
I alt	100	1590000

Som påpekt i tidligere analyser er andelen arbeidstakere som oppgir at lønna fastsettes gjennom tariffavtale, høyere enn vi ville forvente ut fra andre (registerbaserte) datakilder.

Tariffavtaledekning etter kjennetegn ved arbeidsplassen og arbeidstakeren

Vi har sett at organisasjonsgraden på arbeidstakersiden varierer mye mellom bransjer og sektorer. Men kjennetegn ved arbeidstakeren påvirker også sannsynligheten for å være organisert, og først og fremst går det et skille mellom arbeidstakere som er godt etablert i arbeidslivet og hos arbeidsgiver, og dem som har en mindre fast tilknytning. Slike kjennetegn vil sannsynligvis bety mindre når det gjelder tariffavtale. Hvis en bedrift først følger en tariffavtale, vil dette omfatte alle arbeidstakere som hører inn under avtalens omfangsbestemmelser. Samtidig vet vi at tariffavtalene spiller en mindre sentral rolle i lønnsfastsettelsen for funksjonærer i privat sektor og i bedrifter og bransjer der organisasjonene står svakt på arbeidstaker- og eventuelt også på arbeidsgiversiden.

Tabell 2.2 viser at det er betydelige forskjeller i tariffavtaledekning mellom ulike næringer i privat sektor. Avtaledekningen er høyest innen den delen av privat sektor som ligger nær offentlig tjenesteyting -- helse og sosial tjenesteyting. Her oppgir tre av fire lønntakere at de omfattes av tariffavtale. Avtaledekningen er også høy innen transport og lagring. Denne bransjen omfatter i tillegg til tradisjonelle private transporttjenester også de tidligere statsetatene post og jernbane. Her oppgir 71 prosent av arbeidstakerne at de dekkes av tariffavtale. Men også innen industri, olje og bergverk og innen finansierings- og forsikringsvirksomhet er andelen med tariffavtale høy. I sistnevnte bransje vil de fleste innen tradisjonell bank- og forsikringsvirksomhet oppgi at de omfattes av tariffavtale, mens situasjonen er en annen i andre typer finansiell tjenesteyting.

Om lag 60 prosent av arbeidstakerne innen detaljhandel og overnattings- og serveringsvirksomhet oppgir at deres lønns- og arbeidsforhold fastsettes av tariffavtale. Dette er langt høyere enn antall arbeidstakere i tariffbundne virksomheter innen disse bransjene målt ved registertall, og illustrerer utfordringene ved å måle tariffavtaledekning ved hjelp av spørreundersøkelser. Samtidig forteller dette noe om hvordan tariffavtalene også former lønnsbetingelser for arbeidstakere i virksomheter som ikke er tariffbundne, men der landsdekkende avtaler blir brukt som mal for lønnsnivået.

Tabell 2.2 Andel arbeidstakere med tariffavtale etter næring og bedriftsstørrelse.* Privat sektor. AKU 4. kvartal 2014. Prosent.

	Prosent	N
Privat sektor i alt	57	4976
Næring		
Privat undervisning, helse og sosial	74	367
Transport og lagring	72	395
Industri, olje, bergverk	65	976
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	63	175
Detaljhandel	63	639
Overnattings- og serveringsvirksomhet	58	213
Bygg, anlegg, el og kraft	58	618
Forretningsmessig tjenesteyting og fast eiendom	50	339
Kultur og annen tjenesteyting	47	197
Informasjon og kommunikasjon	40	264
Engroshandel	38	333
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	35	392
Jordbruk, skogbruk og fiske	(-)	68
Bedriftsstørrelse		
1–5 ansatte	36	558
6–9 ansatte	47	679
10–19 ansatte	57	868
20–49 ansatte	61	875
50–99 ansatte	61	448
100–199 ansatte	64	358
Over 200 ansatte	67	873

*Her ser vi bort fra vet-ikke-gruppen, dvs. at vi antar at denne gruppen fordeler seg om lag som de øvrige. Dette gjør at andelen arbeidstakere som svarer at lønna helt eller delvis fastsettes ved tariffavtale, øker fra 55 prosent til 57 prosent. (-) Usikre tall

Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting («rådgiving») er bransjen med lavest tariffavtaledekning. Her finner man sterkt innslag av typiske funksjonærbedrifter, og det som finnes av landsdekkende tariffavtaler, har langt mindre påvirkning på lønnsdannelsen i bransjen. Det er også andre bransjer med lav avtaledekning. Innen engroshandel og informasjon og kommunikasjon oppgir kun om lag 40 prosent av de ansatte at de ikke omfattes av tariffavtale.

Det er imidlertid overraskende små forskjeller mellom bransjer med middels høy organisasjonsgrad og lav organisasjonsgrad. For eksempel oppgir 63 prosent av arbeidstakerne i detaljhandel og 58 prosent av arbeidstakerne i hotell- og restaurantvirksomhet at lønna fastsettes gjennom tariffavtale. Dette er for høyt, jamfør diskusjonen i forrige avsnitt, der vi peker på at denne typen spørreundersøkelser tenderer til å overdrive andel arbeidstakere som dekkes av tariffavtale.

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

I privat sektor er andelen med tariffavtale høyest blant arbeidstakere med utdanning til og med videregående skole (tabell 2.3). Blant arbeidstakere med utdanning på universitets- og høyskolenivå oppgir halvparten eller færre å være dekket av tariffavtale. Vi finner noenlunde

samme mønster om vi ser på yrke. Tariffavtaledekningen er lavest blant lederyrker og akademikeryrker og høyest blant yrkesgrupper som vanligvis dekkes av arbeideravtaler.

Tabell 2.3 Andel arbeidstakere med tariffavtale etter utdanning og yrke. Privat sektor. AKU 3. kvartal 2014. Prosent.

	Prosent	N
Utdanning		
Grunnskole	62	946
Videregående opplæring nivå	61	2489
Universitets og høyskole, lavere nivå	50	1117
Universitets og høyskole, høyere nivå	45	713
Yrke		
Lederyrker/akademikeryrker	43	1272
Høyskoleyrker	49	1079
«Funksjonæryrker» i alt	46	2351
Kontor og kundeservice	62	429
Salg, service, omsorg	68	785
Operatør/håndverkeryrker	69	1205
Yrker uten krav til utdanning	61	174

Utvikling fra 1998 til 2014

Spørsmålet om tariffavtale ble første gang stilt i AKU 2. kvartal 1998 og deretter i 2004, 2005 og 2008. Tilsvarende spørsmål ble stilt i 2012, 2013 og 2014. Vi tror undersøkelsen for 2012 gir for lav tariffavtaledekning.² I 1998 oppga 63 prosent av lønnstakerne i privat sektor at lønna fastsettes ved tariffavtale, i 2004 var andelen 60 prosent. I 2005 oppga 59 prosent av arbeidstakerne i privat sektor at de var dekket av tariffavtale, og andelen var den samme i 2008. Det er særlig innen privat vareproduksjon at andelen arbeidstakere med tariffavtale har gått ned fra undersøkelsen i 1998 til 2014. For perioden 2004 til 2014 er imidlertid inntrykket stabilitet fulgt av en svak nedgang de aller siste årene (gitt at vi ser bort fra undersøkelsen for 2012). Se også avsnitt 2.1 om tariffavtaledekning ut fra registerbaserte tall.

² Tilleggsundersøkelsen for 2012 skiller seg fra de tidligere undersøkelsene samt undersøkelsene i 2013 og 2014 ved å ha lavere andel arbeidstakere med tariffavtale. Antallet respondenter var også lavere enn i 2008, 2013 og 2014. Vi er usikre på hva som er årsaken til at undersøkelsen fra 2012 skiller seg ut fra de øvrige, og er derfor forsiktig med å legge vekt på nivå tall fra denne.

Tabell 2.5 Tariffavtaledekning etter sektor. AKU 2. kv. 1998, AKU 2. kv. 2004, AKU 3. kv. 2005, AKU 3. kv. 2008, AKU 4. kv. 2012, AKU 4. kv. 2013 og AKU 4. kv. 2014. Andel arbeidstakere med tariffavtale.* Prosent.

	1998	2004	2005	2008	2012	2013	2014
Privat sektor i alt	63	60	59	59	54	58	57
Privat vareproduksjon**	71	63	64	65	58	62	62
Privat tjenesteyting	58	58	56	55	52	56	55
Offentlig sektor (settes til 100)	100	100	100	100	100	100	100
Total	77	74	73	74	71	73	72
N (privat sektor)	6000	6238	6911	4955	4192	5015	4980

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

3 Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv

3.1 De nordiske organisasjonsgradene

Arbeidstakersiden

Alle de nordiske landene har i en internasjonal sammenheng høy organisasjonsgrad på arbeidstakersiden, men Danmark, Sverige og Finland skiller seg særlig ut. Her er organisasjonsgraden om lag 70 prosent, noe som er 17–18 prosent høyere enn det vi finner i Norge. Den viktigste forskjellen mellom Norge og Danmark, Finland og Sverige er at de sistnevnte landene har såkalte a-kasser (arbeidsledighetskasser) drevet av fagforbundene (Nergaard 2010). A-kassene var tidligere avgrenset til en bransje eller yrkesgruppe, og regelen var i mange år at arbeidstakeren både meldte seg inn i forbundet og i den tilknyttede a-kassen (selv om det i prinsippet var mulig å være medlem kun av a-kassen). Dette har gitt en høy organisasjonsgrad i Finland, Sverige og Danmark. I den senere tiden har endringer i organiseringen av a-kassene i noen grad svekket denne rekrutteringskanalen for fagforbundene. I Danmark har man åpnet for generelle a-kasser som ikke er koblet til noen bestemt bransje eller yrkesgruppe. Dette har bidratt til at man har fått sterk vekst i a-kasser tilknyttet organisasjoner uten tariffavtaler eller ambisjoner om å være til stede på arbeidsplassene. I Sverige førte økte kostnader knyttet til å være arbeidsledighetsforsikret til at mange arbeidstakere forlot så vel a-kasse som fagforbund. Dette gjaldt særlig arbeidstakere i bransjer med høy ledighet som var de som fikk den største kostnadsøkningen i form av en «arbetslöshetsavgift», det vil si at kostnadene ved forsikringen ble knyttet til arbeidsledighetsnivået innen den enkelte bransje eller yrke. Den svenske arbeidsledighetstrygden er igjen endret fra 1.1.2014. Avgiften er ikke lenger koblet direkte til risikoen for arbeidsledighet på bransjenivå, noe som betyr at kostnadene om lag er de samme på tvers av bransjer og yrker.

I Sverige og Danmark er endringene resultat av politiske beslutninger. Finland har i mange år hatt en frittstående a-kasse, og muligheten for å være forsikret her har bidratt til fallende medlemstall i fagforbundene. Island har også høy organisasjonsgrad, men rapporteringen av organisasjonsgrader har vært mer sporadisk for de senere årene. I 2014 ble det på nytt lagt ut tall for den islandske organisasjonsgraden, nå basert på AKU-tall. 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.

I alle landene var organisasjonsgraden på arbeidstakersiden høyest på midten av 1990-tallet eller på begynnelsen av 1990-tallet (Norge). Alle landene har lavere organisasjonsgrad i dag sammenlignet med 1995. Det har også vært en viss nedgang de siste årene (2005 til 2014).

Tabell 3.1 Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden i Norden 1985–2014.

	Finland	Danmark	Danmark unntatt alter- native *	Norge	Sverige	Island
1985	69	70	69	56.5	83-84	
1990	73	68	67	57	81	
1995	80	73	71	56	85	
2000	75	72	69	53	81	
2005	72	72	68	53	78	85
2010	70	67	60	52	71	85
2014 (2013)	69 (2013)	68	58	52	70	86
Endring i prosentpoeng**						
1995-2014 (2013)	-11 (2013)	-4	-10	-5	-14	
1995-2005	-8	-1	-3	-3	-7	
2005-2014 (2013)	-3 (2013)	-4	-10	-1	-8	1
Kilder (se figur 3.1)	OECD	Faos	Faos	Fafo	Kjellberg	Statistics Iceland

*Alternative fagforbund er fagforbund som ikke har tariffavtaler eller tillitsvalgte på arbeidsplassen. ** Tall med desimaler ligger til grunn.

Arbeidsgiversiden

Mens det er Norge som skiller seg fra de øvrige nordiske landene ved lavere organisasjonsgrad på arbeidstakersiden, finner vi et noe annet mønster på arbeidsgiversiden. I alle landene kan man betrakte arbeidsgiversidens organisasjonsgrad som 100 prosent i offentlig sektor, selv om staten som arbeidsgiver har valgt å organisere seg ulikt i landene. I privat sektor varierer derimot organisasjonsgraden betraktelig: fra drøye 50 prosent i Danmark til drøye 80 prosent i Sverige. Norge og Finland befinner seg i en mellomkategori. I Norge regnes offentlig eide selskaper (helseforetakene unntatt) som del av privat sektor, mens offentlig eide selskaper i Danmark er gruppert under offentlig sektor.

Tabell 3.2 Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden i Norden.

	Norge	Finland	Sverige	Danmark
	2014	2013	2014	2012
Privat sektor	Ca. 65	65	83	53
Offentlig sektor	100		100	100
Alle	Ca. 75		89	70
Kilder (se figur 3.1)	Fafo	EIRO	Kjellberg	DA*

*Oppdateres ikke lengre av Dansk Arbejdsgiverforening

Figur 3.1 Kilder og definisjoner. Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i Danmark, Finland, Norge og Sverige.

Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden:

Finland: OECDs database over «trade union density». Anslagene for Finland er basert på registertall over antall medlemmer der antall yrkesaktive lønnstakere estimeres.

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

Norge: Fafo. Nergaard 2014; Nergaard og Stokke 2006; Stokke 1995 (se referanselisten). Anslagene er basert på registertall for yrkesaktive medlemmer i fagforbund per 31.12. samt antall lønnstakere i AKU (årgjennomsnitt).

Sverige: Anders Kjellberg (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. Anslagene omfatter lønnstakere i alderen 16–64 år eksklusive studenter med deltidsjobb og oppdateres fortløpende.

Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden:

Finland: Eurofound: *Finland: Working life country profile*

Danmark: Dansk Arbejdsgiverforening (2014). *Arbejdsmarkedsrapport 2013*. Refererer til heltidsansatte.

Norge: Fafo. Nergaard 2016 (avsnitt 1.2 i dette notatet). Tallene refererer til antall sysselsatte i medlemsbedriftene per 31. desember for respektive år.

Sverige: Anders Kjellberg (2015), se ovenfor. Tallene referer til andelen lønnstakere i foretak og bedrifter som er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon per 31. desember for respektive år.

Tariffavtaledekning

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

Danmark: Jesper Due og Jørgen Steen Madsen (2011): *LO og fremtiden for den danske model. En vurdering af udfordringer og omverdensbetingelser for LO's udvikling*. Faos. September 2011. Beregnet med utgangspunkt i tall fra arbeidsgiverorganisasjonene. Tall fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) i Arbejdsmarkedsrapport (den siste med tall for 2012).

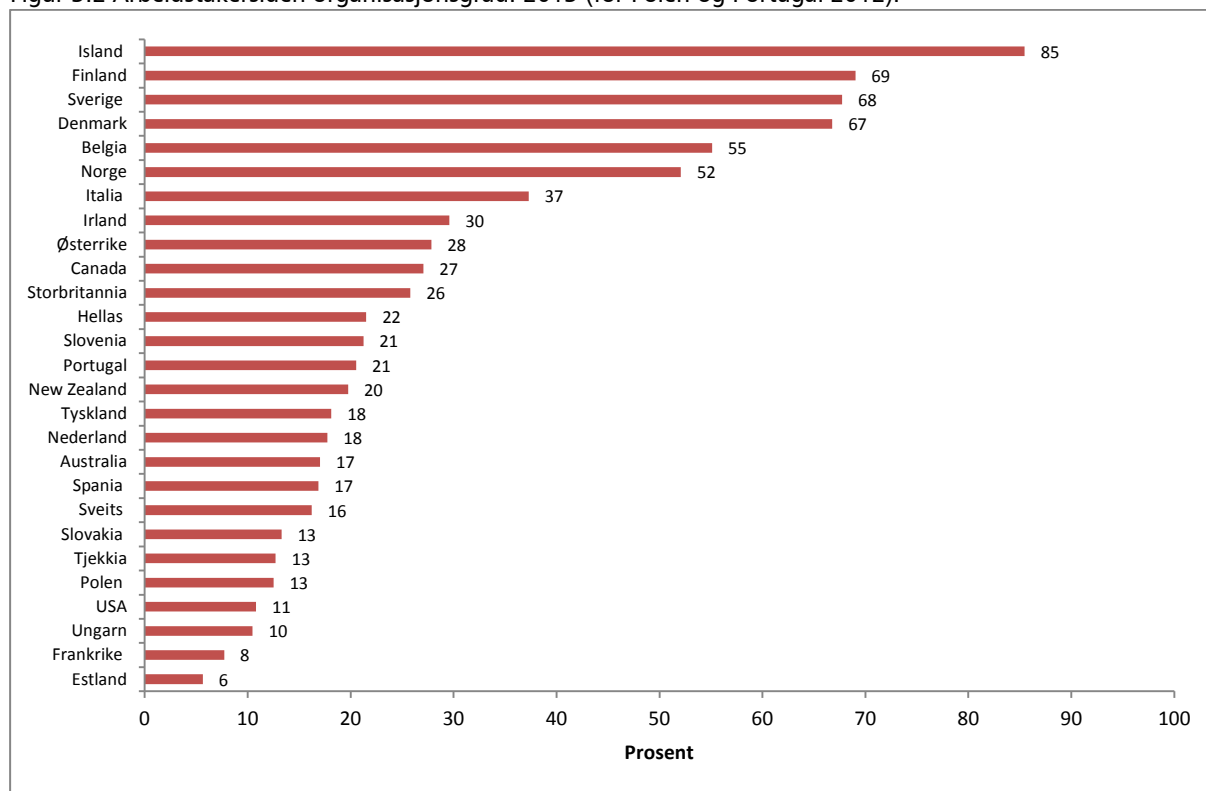
Norge: Nergaard 2016 (avsnitt 2 i dette notatet). Spørreundersøkelser, AKU.

Sverige: Anders Kjellberg (2015), se ovenfor. «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 hånqavtal.»

3.2 Organisasjonsgraden i et internasjonalt perspektiv

Hvordan er den norske og de nordiske organisasjonsgradene i en større internasjonal sammenheng? Det er først og fremst organisasjonsgraden på arbeidstakersiden som sammenlignes internasjonalt. Figur 3.2 viser organisasjonsgraden slik den er beregnet av OECD. Vi har tatt med flertallet av europeiske land samt Canada, USA, Australia og New Zealand. Figuren viser at Finland, Danmark og Sverige skiller seg ut ved en organisasjonsgrad som ligger mellom 68 og 69 prosent. OECD har en organisasjonsgrad for Norge på 54,5 prosent, som er om lag 3 prosentpoeng høyere enn det Fafo beregner. Utover de nordiske land er det kun Belgia som har en organisasjonsgrad på 50 prosent eller mer. Sverige, Finland, Danmark og Belgia har en ordning der arbeidsledighetstrygden er (eller har vært) knyttet til medlemskap i en fagforeningsdrevet a-kasse. Dette trekkes vanligvis fram som den viktigste forklaringen på den særlig høye organisasjonsgraden i disse landene, og da særlig i de tre nordiske landene (Nergaard 2010; Stokke mfl. 2013). Man kan også legge merke til at mange land har en organisasjonsgrad på rundt 20 prosent eller lavere. Dette gjelder blant annet store europeiske land som Tyskland, Spania og Frankrike. Frankrike har under 10 prosent organiserte arbeidstakere.

Figur 3.2 Arbeidstakersiden organisasjonsgrad. 2013 (for Polen og Portugal 2012).



Kilde: OECD Stat, Trade Union Density (mars 2016)

3.3 Tariffavtaledekningen i Norden

Tariffavtaledekningen kan beregnes med utgangspunkt både i registerdata og gjennom spørreundersøkelser, og valg av metode kan gi ganske ulike resultater for samme land. 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. I Norge har vi anslått at i overkant av 70 prosent av lønnstakerne har tariffavtale, mens tallet for Danmark var 84 prosent i 2012. I alle landene settes tariffavtaledekningen til 100 prosent i offentlig sektor. Det er klare forskjeller i tariffavtaledekning privat sektor: fra 58 prosent i Norge (surveybasert) til 86 prosent i Sverige. I Danmark og Finland anslås tariffdekningen i privat sektor til pluss/minus 75 prosent, men tallet er høyere for Finland når allmenngjorte tariffavtaler regnes med. Vi vet imidlertid at den norske avtaledekningen ligger et godt stykke under det som framkommer i spørreundersøkelser. De registerbaserte tallene fra Danmark, Finland og Sverige tar utgangspunkt i om virksomheten har tariffavtale, ikke den enkelte arbeidstaker, men i disse landene er avtaledekningen blant funksjonærer svært høy.

Tabell 3.3 Tariffavtaledekningen i Norden.

Danmark			Finland		
	Privat sektor	I alt		Privat sektor	I alt
1997	76	85			
2003	77	85	2004/05	87	91
2007	73	83	2008	73,9/82**	87,5
2012	74	84	2014	75,5/84,3**	89,3
Kilde:	Dansk Arbejdsgiverforening*		Kilde:	Ahtiainen	
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	86	91
Kilde:	Fafo		Kilde:	Kjellberg	

For kilder, se også figur 3.1.

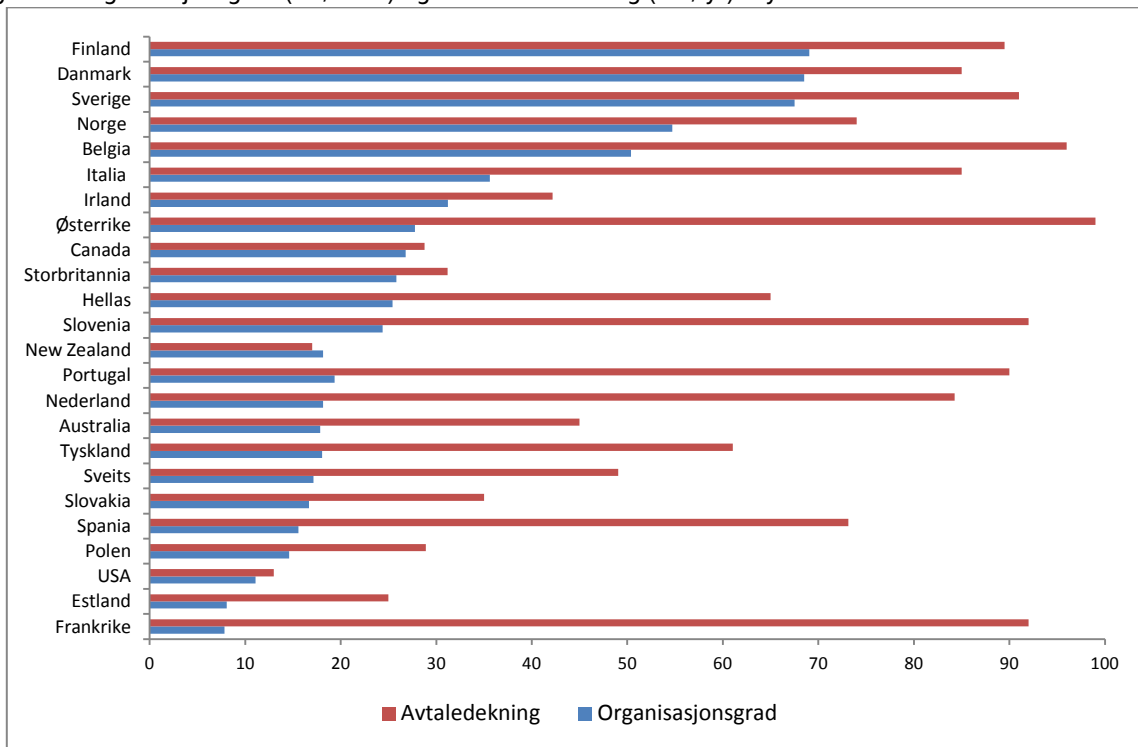
*Beregninger fra Faos (se figur 3.1 for kilde) anslår tariffavtaledekningen i privat sektor til å ligge noe lavere enn anslagene fra Dansk Arbejdsgiverforening.

**Uten/med allmenngjorte tariffavtaler.

3.4 Internasjonalt

Vi kan også se på tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv utover Norden (figur 3.3). Her ser vi at det for mange land ikke er noen nær sammenheng mellom organisasjonsgrad og tariffavtaledekning. Eksempler på middels til lav organisasjonsgrad kombinert med høy avtaledekning er Frankrike, Nederland, Portugal, Slovenia og Østerrike. Andre land, særlig de angloamerikanske (Irland, Canada, Storbritannia, New Zealand og USA) har en tariffavtaledekning som avspeiler den lave organisasjonsgraden. Et slikt mønster finner vi også i noen øst- og sentral-europeiske land (Polen, Estland, Slovakia). En tredje type land er de nordiske, der høy tariffavtaledekning motsvares av høy organisasjonsgrad. Belgia har også et tilsvarende mønster.

Figur 3.3 Organisasjonsgrad (blå/mørk) og tariffavtaledekning (rød/lys). Nyeste tall.



Kilde: OECD (2014)

4 Arbeidskonflikter

4.1 Norge

I Norge forekommer de aller fleste arbeidskonflikter i tilknytning til de årlige lønnsoppgjørene og først og fremst i tilknytning til hovedoppgjør. I tillegg kommer streiker som iverksettes i forbindelse med krav om opprettelse av tariffavtale. Dette vil i all hovedsak dreie seg om uorganiserte arbeidsgivere, og antallet slike konflikter er lavt og berører få arbeidstakere. Arbeidskonflikter omfatter både streik og lockout, men de aller fleste arbeidsdagene går tapt på grunn av streik. Arbeidskonflikter rapporteres årlig til SSB, og alle konflikter som varer minst én dag, skal telles med.

Tabell 4.1 viser antall konflikter, berørte arbeidstakere og antall arbeidsdager tapt. Antall arbeidskonflikter varierer fra 2 (2005, 2011) til 36 (1998). Det er også stor variasjon i hvor mange arbeidstakere som berøres. I 2001 var kun 29 personer i streik, mens det var nesten 100 000 arbeidstakere i streik i 2000 da lønnsoppgjøret mellom LO og NHO endte i storkonflikt etter at LO-medlemmene stemte nei i uravstemningen. Tilsvarende spenner antall tapte dager fra 180 (2009) til 500 000–550 000 (1996, 2000, 2010).

Hovedmønstrer med få konflikter, og få tapte arbeidsdager, i mellomoppgjørene er gjennomgående og synes å ha blitt sterkere de siste 10–15 årene. Dette gjelder også for 2015, selv om konfliktstatistikken ennå ikke foreligger. I 2015 var det to arbeidskonflikter knyttet til tariffavtaler på sentralt nivå – begge gjaldt tariffavtaler for piloter.

Tabell 4.1 Antall arbeidskonflikter, arbeidstakere i konflikt og tapte arbeidsdager. 1990-2014 (1970-2014).

	Arbeidskonflikter	Arbeidstakere i konflikt	Tapte arbeidsdager
1990	15	60674	139047
1991	4	396	2564
1992	16	38925	365319
1993	12	6604	33832
1994	20	14735	97213
1995	11	10174	50669
1996	18	53257	549842
1997	6	1305	6972
1998	36	26950	286407
1999	15	651	7148
2000	29	93889	496568
2001	3	29	619
2002	16	9865	150775
2003	5	95	962
2004	12	9873	141179
2005	2	591	10998
2006	12	29109	146758
2007	4	519	3954
2008	10	12963	62568
2009	2	36	180
2010	12	66938	500009
2011	2	114	526
2012	11	41820	360643
2013	6	1385	10849
2014	10	8983	148009
Per tiår			
1970-1979	16	6590	64896
1980-1989	16	27366	172393
1990-1999	15	21367	153901
2000-2010	10	15697	101456
(2005-2014) – siste tiår	7	16246	124449

Kilde: SSB Arbeidskonflikter

Ønsker man å se på utviklingen i tapte arbeidsdager over tid, må man sammenligne lengre perioder for å unngå effekten av at omfanget av arbeidskonflikter varierer mye mellom år. Vanligvis ser man på tiår eller eventuelt på perioder på fire til fem år. Dermed nøytraliseres effekten av enkeltkonflikter, og det er lettere å sammenligne både over tid og mellom land. For Norges vedkommende bør man helst sammenligne perioder med like mange hovedoppgjør og mellomoppgjør.

Tabell 4.1 viser at gjennomsnittlig antall streiker per år har vært ganske stabilt siden 1970-tallet, men med en viss nedgang det siste tiåret. Antall berørte arbeidstakere og antall tapte arbeidsdager var høyest i perioden 1980–1989, noe som i all hovedsak kan tilskrives én konflikt: stor-lockouten i 1986. Men 1970-tallet var fredelig sammenlignet med tiårene fra 1980 og fram til i dag.

4.2 Internasjonal sammenligning

Det er en rekke utfordringer knyttet til internasjonale sammenligninger, blant annet når det gjelder telling av antall arbeidskonflikter og antall arbeidsdager som går tapt.³ Den mest omfattende datakilden for arbeidskonflikter i en internasjonal sammenheng er ILOs statistikk. I de senere årene har også 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 2000–2013 (ETUI 2015).

Antall arbeidskonflikter

Vi ser først på antall arbeidskonflikter. Sammenligningen er begrenset til Norden. De nordiske landene har sammenlignbare forhandlingssystemer der landsdekkende avtaler dominerer. Tabell 4.2 viser at det til tross for dette er klare forskjeller mellom landene og også over tid. Finland og Danmark har flere arbeidskonflikter enn Sverige og Norge. I Danmark skyldes dette delvis en tradisjon med kortvarige «ulovlig» 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.

Tabell 4.2 Antall streiker i de nordiske landene, 1960–2014, beregnet som årlig gjennomsnitt per periode.

	Danmark	Finland	Sverige	Norge
1948–1959	23	64	25	32
1960–1969	35	73	18	8
1970–1979	159	1420	142	16
1980–1989	234	1360	121	16
1990–1999	576	166	30	14
2000–2009	827	126	11	10
2010–2014	270	131	6	8

Kilde: De nasjonale statistiske årbøkene/Stokke mfl. 2013

³ 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 finner sted i tilknytning til tariffrevisjoner, noe som betyr at vi i begynnelsen må se på det samlede konfliktbildet i landene. Det er i tillegg en rekke aksjonsformer som faller utenfor definisjonen av streik, fordi arbeidet ikke stopper helt opp. Det andre problemet en støter på når en skal sammenligne streikeaktivitet, er ulike lands varierende tilpasning til de internasjonale standardene og definisjonene som er etablert på området. Den mest brukte kilden for streikestatistikk, er ILOs statistikk. Statistikken ble opprinnelig publisert i ILOs årbok for arbeidsmarkedsstatistikk. Tidsseriene er nå tilgjengelige i ILOs database for arbeidsmarkedsstatistikk. Der finnes det detaljerte redegjørelser for nasjonale kriterier som avviker fra de internasjonale, og for brudd i tidsseriene (se Aligisakis 1997 for en oversikt). For perioden fra 2000 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.

Antall tapte arbeidsdager

I internasjonale sammenligninger måles omfanget av arbeidskonflikter ved tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere. Det er store forskjeller mellom de (vest-)europiske landene i streikeomfang målt ved antall tapte arbeidsdager, og det er vanskelig å knytte dette til noen bestemt forhandlingsmodell. Omfanget av arbeidskonflikter har historisk sett vært høyt i så vel sør-europiske 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 – det overraskende høye tallet for Østerrike for perioden 2000–2007 skyldes én generalstreik av én dags varighet og innebærer ingen endring når det gjelder arbeidskonflikter i tilknytning til lønnsforhandlinger. Over tid har nesten samtlige land hatt en nedgang i antall arbeidsdager tapt ved arbeidskonflikt. For perioden 2001–2009 befinner Norge seg i midtsjiktet av de europeiske landene i tabell 4.3, men ser man på perioden 2008–2013, er det kun to av landene (Danmark og Frankrike) som har flere tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere enn det Norge har. Årsaken er store streiker i offentlig sektor i Norge (2008, 2010, 2012) og den store lockouten overfor undervisningspersonale i Danmark (2013) samt en stor streik i kommunal sektor (2008).

Tabell 4.3 Tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere. 1981–2009.

	Gjennomsnitt 1981–1990	Gjennomsnitt 1991–2000	Gjennomsnitt 2001–2009	Gjennomsnitt 2000–2007	Gjennomsnitt 2008–2013
Spania	637	331	125	137	56
Italia	585	128	51	92	41
Finland	373	135	72	70	46
Irland	325	95	22	29	38
Storbritannia	292	22	27	27	23
Danmark	160	167	106	37	190
Norge	93	94	36	57	66
Sverige	83	30	27	22	7
Frankrike	70	66	106	146	165
Belgia	46	29	54	74	50
Tyskland	27	9	5	5	3
Nederland	17	29	9	8	15
Østerrike*	2	4	1	51	3
Sveits	0	2	3	3	1

Kilde: Stokke mfl. 2013 og ILO 2015. Tallene i Stokke mfl. bygger på ILOs statistikkårbøker (1981–2000) og Eurofound/EIRO (2001–2009). Vi har benyttet alternative tall for Finland for 2000–2009 siden det synes å være en feil i EIRO sin statistikk. ILO (2015) har publisert tall for perioden 2000–2013. * Tallene for Østerrike for perioden 2000–2009 omfatter ikke den én-dags generalstreiken i 2003 som var en protest mot endringer av pensjonssystemet. Denne aksjonen er tatt med i tallene fra ILO (2000–2007), men er utelatt i tallene fra Eurofound/EIRO.

Vi har også beregnet tall for Norden med utgangspunkt i statistikk fra de nasjonale statistiske sentralbyråene for perioden fra 2000 og framover. Her har vi lagt antall lønnstakere i alt (16–64 år) til grunn for anslaget på relevante arbeidstakere, og anslagene blir litt annerledes enn det som er gjort i ILO sin statistikk. Det man særlig kan legge merke til, er det lave tallet for tapte arbeidsdager i det svenske arbeidsmarkedet og at Danmark skiller seg ut med høye tall for arbeidskonflikter også de siste årene. Tallene for Danmark viser også hvordan den sentraliserte lønnsdannelsen i de nordiske landene kan påvirke streikestatistikken. I Danmark står to konflikter i offentlig sektor (streik i 2008 og lockout i 2013) for nesten 90 prosent av de tapte

arbeidsdagene i tiåret 2004–2014. I Finland er nedgangen i antall tapte arbeidsdager forsterket de siste fem årene (2010–2014), mens man ikke ser noen sånn trend i Danmark og Norge. I Sverige har antall arbeidstaker tapt på grunn av arbeidskonflikt vært svært lavt det siste tiåret. I Norge har streiker i offentlig sektor (2010, 2012 og 2014) ført til høye tall for tapte arbeidsdager de siste fem årene.

Tabell 4.4 Tapte arbeidsdager per 1000 lønnstakere på grunn av arbeidskonflikter. Danmark, Finland, Norge og Sverige. 1981–}2014, periodisert.*

	Danmark	Finland	Norge	Sverige
1981-1990	160	373	93	83
1991-2000	167	135	94	30
2001-2010	99	72	47	21
Siste tiår (2005-2014)	124	71	55	5
2005-2009	165	91	21	6
2010-2014	82	50	89	4

*Tall for 1981–2000 er hentet fra tabell 4.3. Tall for perioden fra 2001 og framover er beregnet med utgangspunkt i data fra de enkelte lands statistiske årbøker over tapte arbeidsdager samt sysselsettingstall fra Eurostat LFS over lønnstakere i alderen 15–64 år.

Referanser

- Ahtiainen, L. (2011). *Työehtosopimusten kattavuus Suomessa vuonna 2008*. Työ ja yrittäjyys. 28/2011. Helsinki: Ministry of Labour.
- Ahtiainen, Lasse (2014). *Työehtosopimusten kattavuus Suomessa vuonna 2014*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.11/2014. Helsinki: Ministry of Labour.
- Aligisakis, M. (1997). Labour disputes in western Europe: Typology and tendencies. *International Labour Review*, 136(1).
- Dansk Arbejdsgiverforening (2014). *Arbejdsmarkedsrapport 2013* og tidligere utgaver av denne.
- Due, J. & Madsen, J. S. (2009). *Vigende organisationsgrad*. Notat på www.faos.dk den 29. mai.
- Due, J. & Madsen, J. S. (2011). *LO og fremtiden for den danske model. En vurdering af udfordringer og omverdensbetingelser for LO's udvikling*. Faos. September 2011.
- ETUI (2015). Strikes in Europe (version 2.1, January 2015).
<http://www.etui.org/Topics/Trade-union-renewal-and-mobilisation/Strikes-in-Europe-version-2.1-January-2015#sources>
- Ibsen, C. L., Due, J. & Madsen, J. S. (2014). *Fald i organisationsgraden igen*. Artikkel på www.faos.dk den 13. mai 2014.
- Ibsen, C. L., Due, J. & Madsen, J. S. (2015). *Fald i organisationsgrad... igen igen*. Artikkel på www.faos.dk den 17. december 2015.
- ILO (2015) Background document for the Tripartite Meeting on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), in relation to the right to strike and the modalities and practices of strike action at national level (Geneva, 23–25 February 2015). Geneva: ILO.
- Kjellberg, A. (2015). *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Department of Sociology, Lund University Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility Research Reports 2013:1. Løpende oppdateringer.
- Nergaard, K. (2014). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2013*. Fafo-notat 2014:14.
- Nergaard, K. (2010). *Fagorganisering i Norden. Status og utviklingstrekk*. Fafo-notat 2010:25.
- Nergaard, K., Barth, E. & Dale-Olsen, H. (2015). Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden – hvordan påvirkes denne av endringene i arbeidslivet? *Søkelys på arbeidslivet* nr 1 2015
- 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.
- OECD (2014). *Economic Policy Reforms 2014: Going for Growth Interim Report*. Statlink: <http://dx.doi.org/10.1787/888932984459>
- Stokke, T. Aa. (1995). *Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden 1956-1994*. Fafo-notat 1995:13.
- Stokke, T. Aa., Nergaard, K. & Evju, S. (2013). *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør*. 2. utgave. Universitetsforlaget.

Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014

Tema for dette notatet er organisasjonsgrader på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter. Dette er sentrale faktorer i det kollektive arbeidslivet, og formålet med notatet er å framskaffe oppdaterte tall for nivå og utvikling. Blant spørsmålene som stilles, er: Hvor høy er organisasjonsgraden på arbeidstakersiden, og hvordan har denne utviklet seg over tid? Hvor stor andel av sysselsettingen dekker arbeidsgiverorganisasjonene? Hvor mange arbeidstakere dekkes av tariffavtale, og hvor i arbeidslivet befinner disse seg? Hvor mange arbeidskonflikter er det per år, og hvor mange arbeidsdager går tapt? Og hvordan er situasjonen i Norge i en internasjonal sammenheng?



Fafo

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

Fafo-notat 2016:07
ISSN 0804-5135
Bestillingsnr. 10231