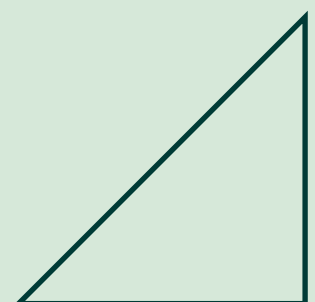


Kristine Nergaard

Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2023 og 2024





Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2023 og 2024

Notatet gir oppdaterte medlemstall og tall for organisasjonsgraden på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i norsk arbeidsliv per 2024 samt tall for utviklingen over tid. I tillegg viser vi hvordan organisasjonsgraden på arbeidstakersiden varierer etter kjennetegn ved arbeidstaker og arbeidsplass. Notatet gir tall per 2023 og over tid for den norske tariffavtaledekningen i betydning hvor stor andel av arbeidstakerne som befinner seg på en arbeidsplass med tariffavtale. Tallene for arbeidskonflikter i Norge er oppdatert til og med 2024, og det presenteres også nordiske og europeiske tall for arbeidskonflikter. Notatet har oppdaterte tall for organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv.

Innhold

Publikasjoner fra Fafo om organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter	2
Forord	4
1 Innledning	5
2 Arbeidstakersidens organisering	7
2.1 Antall medlemmer i arbeidstakerorganisasjonene	7
2.2 Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden.....	9
2.3 Organisasjonsgraden i ulike deler av arbeidsmarkedet	11
3 Arbeidsgiversidens organisering.....	16
3.1 Antall medlemmer i arbeidsgiverorganisasjonene	16
3.2 Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden.....	19
4 Tariffavtaledekning	22
4.1 Datakilder og målemetoder	22
4.2 Tariffavtaledekning målt ved spørreundersøkelser	22
4.3 Omfang av tariffavtaler målt ved opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene.....	23
4.4 Omfang av tariffavtaler målt ved registerdata	25
4.5 Allmenngjorte tariffområder.....	27
5 Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv	30
5.1 De nordiske organisasjonsgradene	30
5.2 Organisasjonsgradene i et internasjonalt perspektiv	33
5.3 Tariffavtaledekningen i Norden	34
5.4 Tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv	37
6 Arbeidskonflikter	39
6.1 Norge	39
6.2 Internasjonal sammenligning.....	42
Referanser.....	46

Publikasjoner fra Fafo om organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter

Fafo-publikasjoner

- Nergaard, K. (2025). Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2023 og 2024 (Fafo-notat 2021:15). Fafo.
- Nergaard, K. & Ødegård, A. M. (2024). [Organisasjonsgrad blant innvandrere 2021](#) (Fafo-notat 2024:02). Fafo.
- Nergaard, K. & Ødegård, A. M. (2022). [Organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere](#) (Fafo-notat 2022:12). Fafo.
- Nergaard, K. (2022). [Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021 \(Fafo-notat 2022:9\)](#). Fafo.
- Alsos, K., Nergaard, K. & Svarstad, E. (2021). [Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler](#) (Fafo-rapport 2021:07). Fafo.
- Nergaard, K. & Svalund, J. (2020). [Fagorganisering og organisasjonsgrader innen Samfunnsbedriftene](#) (Fafo-rapport 2020:15). Fafo.
- Nergaard, K. (2020b). [Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019](#) (Fafo-notat 2020:12). Fafo.
- Nergaard, K. (2020a). [Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2017/2018](#) (Fafo-notat 2020:02). Fafo.
- Nergaard, K. (2018). [Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 2016](#) (Fafo-notat 2018:04). Fafo.
- Nergaard, K. (2016). [Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2014](#) (Fafo-notat 2016:07). Fafo.
- Nergaard, K. (2014). [Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2013](#) (Fafo-notat 2014:14). Fafo.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2010). [Arbeidslivets organisasjoner 2008/2009. Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og tillitsvern](#) (Fafo-rapport 2010:47). Fafo.
- Nergaard, K. (2010). [Fagorganisering i Norden. Status og utviklingstrekk](#) (Fafo-notat 2010:25). Fafo.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2006). [Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005](#). (Fafo-rapport 518). Fafo.
- Stokke, T. Aa. (2000). [Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 1945–1998](#) (Fafo-notat 2000:10). Fafo.
- Nergaard, K. (1999). [Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998](#) (Fafo-notat 1999:5). Fafo.
- Nergaard, K. (1996). [Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995](#) (Fafo-notat 1996:15). Fafo.
- Stokke, T. Aa. (1996b). [Medlemmer, organisasjonsgrader og tariffavtaler](#) (Fafo-notat 1996:11). Fafo.
- Stokke, T. Aa. (1996a). [Estimering av tariffavtaledekningen i Norge – strategier og foreløpige makrotall](#) (Fafo-notat 1996:8). Fafo.
- Stokke, T. Aa. (1995). [Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden 1956–1994](#) (Fafo-notat 1995:13). Fafo.

Andre publikasjoner

- Alsos, K. & Nergaard, K. (2023). Et organisert arbeidsliv – et gode for alle også i fremtiden? I T. Fløtten, H. C. Kavli & S. C. Trygstad (Red.) *Ulikhetens drivere og dilemmaer*. Universitetsforlaget. (s. 35–53). <https://doi.org/10.18261/9788215065403-23-02>
- Alsos, K. & Nergaard, K. (2020). [Norske arbeidsgiver-organisasjoner på 2000-tallet. Sentralisering eller fragmentering?](#) (Fafo-notat 2020:14). Fafo.
- Kjellberg, A. & Nergaard, K. (2022). [Union Density in Norway and Sweden: Stability versus Decline](#). Nordic Journal of Working Life Studies, 2022/12. <https://doi.org/10.18291/njwls.131697>

- Nergaard, K. (2015). Fagorganisering i norsk arbeidsliv. *Samtiden*, 1. Fafo.
- Nergaard, K. (2020). [Holdninger til fagorganisering. En undersøkelse blant lønnstakere](#) (Fafo-rapport 2020:33). Fafo.
- Nergaard, K., Barth, E. & Dale-Olsen, H. (2015). Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden – hvordan påvirkes denne av endringene i arbeidslivet? *Søkelys på arbeidslivet*, 1. Fafo.
- Nergaard, K. & Svarstad, E. (2021). [Fagorganisering blant unge nyansatte – hva betyr «et kollektivt trykk»? Søkelys på arbeidslivet](#), 38(02), 81–98. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-02-01>
- Steen, A. H., Nergaard, K. & Drange, I. (2017). [Organisering av uorganiserte](#). (FoU-resultat 2017:06). AFI.
- Steen, J. R. & Nergaard, K. (2018). [Arbeidstakere og organisasjonsgrader i servicesektoren](#) (Fafo-notat 2018:15). Fafo.
- Stokke, T. Aa., Evju, S. & Frøland, H. O. (2003). *Det kollektive arbeidslivet*. Universitetsforlaget.
- Stokke, T. Aa., Nergaard, K. & Evju, S. (2013). [Det kollektive arbeidslivet](#). *Organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør* (2. utg.). Universitetsforlaget.
- Stokke, T. Aa. & Thönqvist, C. (2001). Strikes and Collective Bargaining in the Nordic Countries. *European Journal of Industrial Relations*, 7(3), 245–267.

Forord

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

Ulike datakilder er benyttet. Medlemsstatistikk fra arbeidstakerorganisasjonene brukes for å si noe om organisasjonsgraden i Norge totalt og over tid. Tilsvarende opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene gir anslag for organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden. Tallene for den norske organisasjonsgraden er oppdatert til og med 2024. Tall for tariffavtalenes dekningsgrad finnes i spørreundersøkelser fram til 2019. Disse suppleres med registerinformasjon om andel arbeidstakere som befinner seg i en virksomhet med én eller flere tariffavtaler.

Notatet bygger på tidligere publikasjoner fra Fafo om temaene organisasjonsgrad og arbeidskonflikter og viderefører analyser og tallserier fra tidligere publikasjoner (Nergaard, 2014, 2016, 2018, 2020a, 2020b, 2022, 2024). Dette notatet er en oppdatering av notatet fra 2024. Vi viser til notatet fra 2022 for mer detaljerte drøftinger om data og metodevalg, samt for analyser og tabeller som ikke oppdateres her.

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

Oslo, desember 2025

Kristine Nergaard

1 Innledning

I dette notatet presenterer vi oppdaterte medlemstall og tall for organisasjonsgraden på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i norsk arbeidsliv per 2024 samt tall for utviklingen over tid. For tabeller som er basert på registerdata, er de nyeste tallene fra 2023. Notatet bygger på tidligere analyser av organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter, men framstillingen i dette notatet er mindre detaljert enn notatene fra 2022 og tidligere når det gjelder diskusjoner av metode og datakilder.

Arbeidstakersidens medlemstall og organisasjonsgrad

Vi ser på hvor mange fagorganiserte det er, og hvor høy organisasjonsgraden er på arbeidstakersiden. Dette er tall som publiseres årlig på grunnlag av oversikter over antall yrkesaktive medlemmer i organisasjonene. Tallene er oppdatert til og med 2024. Arbeidstakersidens organisasjonsgrad anslås også med utgangspunkt i registerdata der skattefradrag for fagforeningskontingent brukes som indikator for organisering, se Nergaard (2022) for en drøfting av denne datakilden. Vi bruker registerdata for å beskrive variasjonen i organisasjonsgrad etter kjennetegn ved arbeidstaker og arbeidsplass. Vi inkluderer i tillegg tall basert på spørreundersøkelser. Den nyeste er Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra 2022.

Arbeidsgiversidens medlemstall og organisasjonsgrad

Vi viser medlemstall i arbeidsgiverorganisasjonene, det vil si antall virksomheter som er medlem, og antall sysselsatte i medlemsbedriftene. Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad beregnes som andelen av lønnstakerne som er ansatt i en arbeidsgiverorganisert virksomhet. Vi baserer oss på tall fra arbeidsgiverorganisasjonene, og også her har vi tall til og med 2024. Vi har ikke alternative kilder for arbeidsgiverorganisering.

Tariffavtaledekning

Det finnes ulike kilder for å anslå tariffavtalenes dekningsgrad. Tidligere har vi i hovedsak basert dette på store spørreundersøkelser blant arbeidstakere. Her spør vi om arbeidstakeren får sine lønns- og arbeidsbetingelser fastsatt gjennom tariffavtale. Den nyeste spørreundersøkelsen som er tilgjengelig, er fra 2019, og vi har inkludert tall fra spørreundersøkelser til og med 2019. En alternativ måte å beskrive tariffavtaletekning på, er å se på hvor mange arbeidstakere som er ansatt i en virksomhet som bindes av tariffavtale. Her henter vi opplysninger fra virksomhetene, og dette målet vil også omfatte arbeidstakere i tariffbundne bedrifter som ikke omfattes av tariffavtalen(e). Datagrunnlaget er informasjon om hvorvidt virksomheten er tilmeldt Fellesordningen for AFP i privat sektor, da kun virksomheter dekket av tariffavtale vil være en del av denne ordningen. Vi beskriver tariffavtaledekningen for arbeidsmarkedet samlet, for bransjer og for små og store virksomheter. Vi bruker også disse dataene for å anslå rekkevidden av allmenngjøringen av tariffavtalebestemmelser. De nyeste tallene er for 2023.

Nordiske og internasjonale tall

Vi oppdaterer opplysningene om de nordiske og internasjonale tallene for organisasjonsgrad og tariffavtaledekning. For landene utenfor Norden baserer vi oss på tall som

publiseres av OECD. For land i Norden brukes beregninger fra forskere i de respektive landene, der slike beregninger foreligger. På samme måte har vi inkludert tall for tariffavtaledekningen i Norden og internasjonalt. OECD publiserte oppdaterte tall for organisasjonsgrader og tariffavtaledekning høsten 2025, og for de fleste landene foreligger det nå tall for 2023 eller 2024.

Arbeidskonflikter

Tallene for antall arbeidskonflikter og antall tapte arbeidsdager oppdateres med tall for 2024. I tillegg til tall for Norge har vi inkludert tall for de øvrige nordiske landene. Her har vi også beregnet tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere. Det siste målet er mye brukt i internasjonale sammenligninger av omfanget av arbeidskonflikter. Vi har også tatt med tall for tapte arbeidsdager for et utvalg europeiske land. Disse publiseres av ETUI, og det foreligger tall til og med perioden 2020–2023.

2 Arbeidstakersidens organisering

2.1 Antall medlemmer i arbeidstakerorganisasjonene

De norske arbeidstakerorganisasjonene rapporterer medlemstall på årlig basis. Tabell 2.1 viser medlemstallene for 2001–2023 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 2015 til 2024 har arbeidstakerorganisasjonene økt totalt antall medlemmer med 319 000, mens antall yrkesaktive medlemmer har økt med 208 000. Fra 2023 til 2024 har antall yrkesaktive medlemmer økt med 43 000. Alle hovedorganisasjonene med unntak av YS har hatt en medlemsvekst fra 2023 til 2024 målt i yrkesaktive medlemmer. Tallene for YS er preget av at Finansforbundet gikk ut av YS og ble et frittstående forbund ved årsskiftet 2023/2024. Hvis vi ser bort fra dette, ville også YS hatt en vekst fra 2023 til 2024.

Tabell 2.1 Samlet medlemstall og yrkesaktive medlemmer (lønnstakere) etter hovedorganisasjon, 2001–2024. 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
2022	2 019 596	992 763	235 649	396 330	255 006	139 848
2023	2 061 332	1007451	243317	398201	265424	146939
2024	2 111 913	1026701	250054	400992	278668	155 498

	Samlet	LO	YS	Unio	Akademikerne	Frittstående
Yrkesaktive medlemmer						
2001	1 090 012	552 148	157 434	174 200	89 230	117 000
2002	1 100 614	551 924	156 805	177 683	93 202	121 000
2003	1 080 401	569 723	155 409	178 198	97 071	80 000
2004	1 080 308	562 079	152 342	185 128	101 759	79 000
2005	1 080 183	553 088	152 349	203 368	89 378	82 000
2006	1 100 621	560 962	154 470	209 654	92 535	83 000
2007	1 121 116	569 042	155 936	213 632	97 506	85 000
2008	1 155 094	585 793	159 911	218 714	102 676	88 000
2009	1 156 156	578 539	159 400	223 487	105 730	89 000
2010	1 166 145	578 363	158 263	227 203	112 316	90 000
2011	1 176 355	583 473	159 115	228 713	115 054	90 000
2012	1 201 567	591 276	162 319	234 884	121 088	92 000
2013	1 205 198	589 366	157 098	241 224	125 510	92 000
2014	1 220 653	595 253	156 696	246 089	128 615	94 000
2015	1 222 014	590 942	154 020	247 672	135 380	94 000
2016	1 227 534	588 845	149 411	252 057	139 221	98 000
2017	1 234 967	592 624	150 256	256 285	144 802	91 000
2018	1 253 894	598 512	151 116	260 789	149 477	94 000
2019	1 279 951	609 346	153 576	264 711	157 318	95 000
2020	1 299 152	615 004	152 336	268 623	166 689	96 500
2021	1 324 784	624 734	152 087	272 252	176 211	99 500
2022	1 356 976	636 455	153 042	277 789	186 690	103 000
2023	1 386 798	645 319	158 022	280 485	194 572	108 400
2024	1 430 183	660 791	137 660	282 630	208 634	140 468

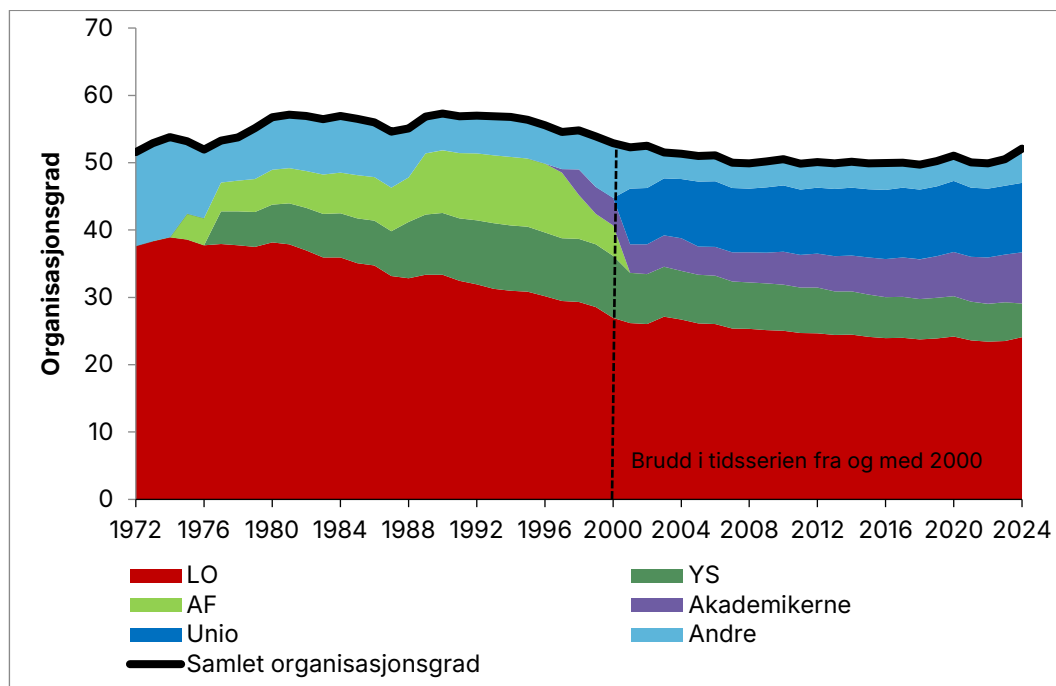
Kilde: SSB, Hovudsamanslutningane for arbeidstakarar og andre landsomfattande arbeidstakarorganisasjonar, tall fra organisasjonene og beregninger fra Fafo. Tallene for 2016 er justert for en feil i rapporteringen fra Akademikerne, da Econa hadde rapportert for få medlemmer. For 2017 er Norsk Sjøoffisersforbund tatt med i tallene for LO, og SSBs tall for frittstående organisasjoner er revidert for å unngå dobbelttelling. Fra og med 2016 brukes SSBs tall for yrkesaktive medlemmer som utgangspunkt for beregningen av antall yrkesaktive medlemmer i frittstående forbund. Tall er estimert for frittstående forbund som ikke har oppgitt antall yrkesaktive medlemmer. For 2018 mangler en del mindre frittstående forbund i SSBs tall og dermed også i totaltallet for medlemmer (summen for alle organisasjonene). Et estimat er at antall medlemmer underdrives med 6000–7000 medlemmer i SSB-tallene. Vi har korrigert tall for frittstående forbund ved å legge til 6500 medlemmer. Tall for totalt antall organiserte arbeidstakere er korrigert tilsvarende. Vi har også korrigert tallene for yrkesaktive medlemmer for manglende opplysninger. For perioden 2020–2023 mangler tall for Den norske jordmorforening. Tall for 2019 er lagt til grunn. Norske mat- og meierifolks landsforening (tidligere Norske Meierifolks Landsforening) har falt ut av SSBs oversikter fra og med 2015, men er tilbake i oversikten i 2024. Forbundet er inkludert i tallene for 2023 og 2024, og har i underkant av 600 yrkesaktive medlemmer per 2024.

2.2 Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden

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

Organisasjonsgraden i Norge siden 1972 er framstilt i figur 2.1. Utviklingen viser for det første en i hovedsak stabil organisasjonsgrad i denne perioden. Den var på sitt høyeste på 1980- og begynnelsen av 1990-tallet. Deretter var det et fall, men med en ganske stabil utvikling fra 2007 og framover. I disse årene har organisasjonsgraden ligget stabilt på omkring 50 prosent, med en liten oppgang de siste årene. Organisasjonsgraden har økt i 2023 og 2024, og er på 52 prosent i 2024.¹ Dette er den høyeste organisasjonsgraden siden 2002.

Figur 2.1 Organisasjonsgraden i Norge etter hovedorganisasjon, 1972–2024. 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 NITO, der vi innhenter tall. Fra og med 2016 er tallene for frittstående organisasjoner basert på innrapportering til SSB. Antall lønnstakere er basert på årsgjennomsnitt i AKU. Se fotnote 1 for mer informasjon om tallene.

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

Figur 2.1 viser en betydelig forskyvning av andelen organiserte mellom hovedorganisasjonene over tid. På begynnelsen av 1970-tallet dominerte LO, og tre av fire fagorganiserte var medlem av et LO-forbund. I 2009 hadde LO-forbund og forbund utenfor LO like mange medlemmer. I 2024 har LO-forbundene 46 prosent av de organiserte lønns-takerne.

Tabell 2.2 gir et mer detaljert bilde av utviklingen fra 2001 og framover. Tabellen viser at LO og YS har tapt andeler, mens Akademikerne og Unio har styrket sin posisjon. Det siste tiåret har Unio hatt en ganske stabil andel av lønns-takerne, mens Akademikerne har vokst. De relative endringene mellom hovedorganisasjonene det siste tiåret er like-vel 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, 2001–2024. Prosent.

	Samlet	LO	YS	Unio	Akademi- kerne	Frittstående
2001	52	26	7	8	4	6
2002	52	26	7	8	4	6
2003	52	27	7	8	5	4
2004	51	27	7	9	5	4
2005	51	26	7	10	4	4
2006	51	26	7	10	4	4
2007	50	25	7	10	4	4
2008	50	25	7	9	4	4
2009	50	25	7	10	5	4
2010	51	25	7	10	5	4
2011	50	25	7	10	5	4
2012	50	25	7	10	5	4
2013	50	24	7	10	5	4
2014	50	24	6	10	5	4
2015	50	24	6	10	6	4
2016	50	24	6	10	6	4
2017	50	24	6	10	6	4
2018	50	24	6	10	6	4
2019	50	24	6	10	6	4
2020	51	24	6	11	7	4
2021	50	24	6	10	7	4
2022	50	23	6	10	7	4
2023	51	24	6	10	7	4
2024	52	24	5	10	8	5

2.3 Organisasjonsgraden i ulike deler av arbeidsmarkedet

Organisasjonsgraden målt ved spørreundersøkelser

Organisasjonsgraden er med regelmessige mellomrom kartlagt gjennom tilleggsundersøkelser til arbeidskraftundersøkelsene (AKU) og i levekårsundersøkelsene om arbeidsmiljø (LKU). I AKU er spørsmålene om arbeidstakerorganisering stilt med jevne mellomrom fra 1995 og fram til 2017. Resultatene er referert i forrige notat (Nergaard, 2024, tabell 2.3). Organisasjonsgraden målt ved spørreundersøkelser ligger vanligvis høyere enn det vi finner med utgangspunkt i medlemstall, jf. avsnitt 2.2. En mulig forklaring er grupper som sjelden er organisert, for eksempel er unge med deltidsjobber underrepresentert.

LKU viser en ganske stabil organisasjonsgrad fra 2006 til 2022, men med en liten nedgang fra 2006 til 2016. Det er ingen endring fra 2019 til 2022. LKU viser også stabile organisasjonsgrader for henholdsvis privat og offentlig sektor sett under ett.

Tabell 2.3 Organisasjonsgraden målt ved levekårsundersøkelsene (LKU). Privat sektor, offentlig sektor og i alt. Prosent.

	2006	2009	2013	2016	2019	2022
Privat sektor i alt	42	42	41	41	43	43
Vareproduksjon*	54	50	52	52	51	50
Tjenesteyting	37	38	37	37	40	40
Offentlig sektor i alt	83	82	81	82	83	83
Kommunal sektor	82	80	78	80	81	81
Statlig sektor	85	84	84	85	87	86
I alt	57	56	56	55	57	56
N	4607	8549	7815	7775	8002	14 668

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

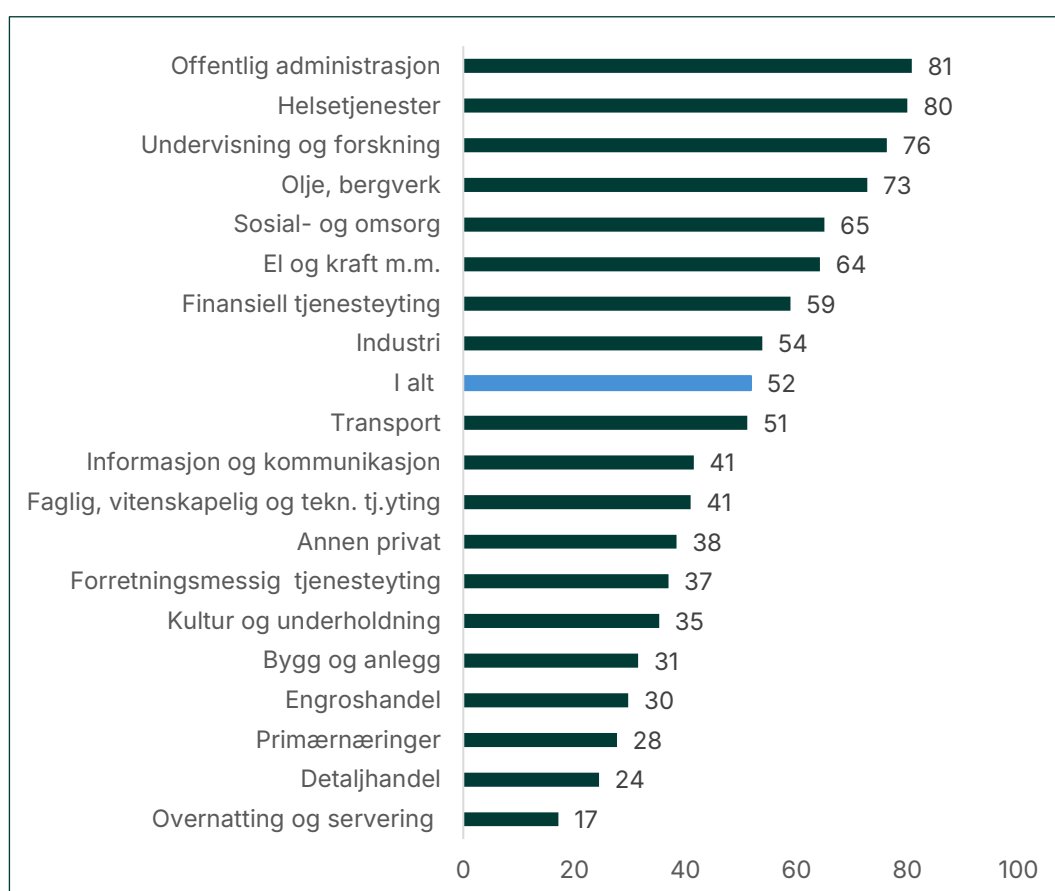
Organisasjonsgraden med utgangspunkt i registerdata

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

hvor arbeidstakeren er organisert, kun om vedkommende er oppført med kontingentfradrag eller ikke.²

Nedenfor ser vi på tall for hvordan organisasjonsgraden, målt ved registerdata, fordeler seg langs de viktigste kjennetegnene ved arbeidstakerne og virksomhetene. Figur 2.2 viser organisasjonsgraden etter næring med utgangspunkt i registerdata per 2023. Samlet organisasjonsgrad, målt ved dette målet, er 52 prosent. Organisasjonsgraden er høyest i offentlig administrasjon og lavest innen omsetning og drift av fast eiendom. Organisasjonsgraden er også høy i andre bransjer med høyt innslag av offentlig sektor-ansatte, blant annet undervisning, og innen bergverk og utvinning og elektrisitetsforsyning. Industrien ligger litt over gjennomsnittet (54 prosent), mens bygg og anlegg har en organisasjonsgrad på 31 prosent. Overnatting og servering og varehandel er blant bransjene med lavest organisasjonsgrad.

Figur 2.2 Organisasjonsgrad etter næring 2023. Bosatte lønnstakere i hovedarbeidsforhold.



Beregnet med utgangspunkt i lønnstakere i SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk og skattefradrag per 2023.

Vi ser også på hvordan organisasjonsgraden varierer etter kjennetegn ved arbeidstaker og virksomhet. Tabell 2.4 viser at organisasjonsgraden øker med alder. I privat sektor er organisasjonsgraden høyest blant lønnstakere på 55 år og mer. I offentlig sektor ligger organisasjonsgraden på rundt 85 prosent for aldersgruppene fra 40 år og mer. Vi ser

² Se Nergaard (2022) for en nærmere beskrivelse av hvordan den registerbaserte statistikken benyttes for å beregne organisasjonsgraden.

også at yngre voksne, alderskategorien 25–29 år, har en organisasjonsgrad på nivå med gjennomsnittet for sektoren (privat sektor), eventuelt kun litt under snittet (offentlig sektor). De yngste, arbeidstakere under 25 år, har en klart lavere organisasjonsgrad enn øvrige aldersgrupper.

Samlet sett er organisasjonsgraden høyere blant kvinner enn blant menn. I 2023 hadde kvinner en organisasjonsgrad på 59 prosent, mens organisasjonsgraden blant menn var 46 prosent. 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, det vil si mastergrad eller mer, er oftest organisert, mens organisasjonsgraden er lavest blant de som kun har grunnskole. I sistnevnte gruppe ville organisasjonsgraden vært høyere om vi hadde sett bort fra de som fortsatt er i utdanning, siden elever i videregående opplæring med ekstrajobb klassifiseres som arbeidstakere med grunnskole som sin høyeste fullførte utdanning.

Organisasjonsgraden varierer også mellom yrker. Både i privat og offentlig sektor er organisasjonsgraden høyest blant arbeidstakere i akademikeryrker. Arbeidstakere med høyskoleyrker og operatører og håndverkere har høyere organisasjonsgrad enn arbeidstakere i kontoryrker og salgs-, service- og omsorgsykker. I privat sektor har arbeidstakere i lederyrker lav organisasjonsgrad. I offentlig sektor er derimot ledere oftere organisert enn gjennomsnittet for sektoren.

Registertall er velegnet til å vise organisasjonsgraden blant arbeidstakere med innvandringsbakgrunn. Denne gruppen er ofte underrepresentert i spørreundersøkelser. Vi har her sett på botid i Norge. Innvandrere har lavere organisasjonsgrad enn arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. Forskjellene gjelder særlig innvandrere med kort botid. For innvandrere med 20 års botid eller mer, er organisasjonsgraden over gjennomsnittet for arbeidstakere som er født i Norge. Denne gruppen er imidlertid også eldre enn gjennomsnittet av norske arbeidstakere. Tallene i tabell 2.4 omfatter kun bosatte innvandrere.

Organisasjonsgraden varierer etter arbeidstid og type ansettelse. Både for privat og offentlig sektor finner vi at andelen organiserte arbeidstakere er lavest blant dem med små stillinger (under ti timer i uka), og at den øker med stillingsstørrelse. Midlertidig ansatte har klart lavere organisasjonsgrad enn fast ansatte.

I privat sektor er det stor forskjell i organisasjonsgrad etter virksomhetens størrelse. Organisasjonsgraden varierer fra 25 prosent i virksomheter med under ti ansatte til 73 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 organisasjonsgraden blant arbeidstakere på arbeidsplasser med tariffavtale. I privat sektor er 58 prosent av arbeidstakerne i virksomheter som omfattes av tariffavtale, organisert. I offentlig sektor dekkes alle av tariffavtale, og organisasjonsgraden er 79 prosent.

Tabell 2.4 Organisasjonsgrad etter ulike kjennetegn ved arbeidstaker og virksomhet 2023. Bosatte lønnstakere, hovedarbeidsforhold. Prosent.

	Alle	Privat	Offentlig
I alt	52	38	79
Alder			
Under 20 år	6	6	6
20 til 24 år	33	27	46
25 til 29 år	51	40	76
30 til 34 år	55	42	83
35 til 39 år	56	42	84
40 til 44 år	56	41	85
45 til 49 år	57	41	86
50 til 54 år	59	42	87
55 til 59 år	61	46	87
60 til 64 år	63	47	86
65 til 69 år	49	36	70
Kjønn			
Kvinner	59	38	80
Menn	46	38	75
Utdanningsnivå			
Grunnskole	30	26	51
Videregående opplæring	49	40	73
Universitet og høyskole, lavere nivå	62	41	84
Universitet og høyskole, høyere nivå	71	57	88
Ikke oppgitt / ukjent	18	15	48
Yrke			
Lederyrker	40	28	86
Akademikeryrker	69	51	86
Høgskoleyrker	64	47	71
Kontoryrker	40	36	66
Salgs-, service- og omsorgsyrker	43	27	64
Operatører/håndverkere	44	43	77
Renholdere, hjelpearbeidere med mer	36	27	69
Innvandringsstatus/botid			

	Alle	Privat	Offentlig
Alle innvandrere	39	29	70
Inntil 2 års botid	12	10	27
3 til 4 års botid	26	21	49
5 til 9 års botid	34	27	59
10 til 19 års botid	44	33	73
Botid 20 år og mer	57	42	82
Ikke innvandrere	55	41	80
Avtalt arbeidstid			
Under 10 timer	21	14	39
10 til 19 timer	36	23	57
20 til 29 timer	54	34	73
30 timer og mer	56	43	86
Type ansettelse			
Fast	55	40	88
Midlertidig	35	22	47
Virksomhetens størrelse			
1 til 9 ansatte	25	21	80
10 til 19 ansatte	37	28	79
20 til 49 ansatte	50	36	78
50 til 99 ansatte	59	43	78
100 til 199 ansatte	61	50	77
200 til 499 ansatte	67	58	80
500 ansatte og mer	73	64	80
Tariffavtale i virksomheten			
I virksomhet med tariffavtale	69	58	79
I virksomhet uten tariffavtale	20	20	-
Antall personer	2687000	1792000	895000

Beregnet med utgangspunkt i lønnstakere i SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk (november 2023) og skattefradrag per 2023.

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, ikke antall medlemsbedrifter. NHO er den største arbeidsgiverorganisasjonen målt ved sysselsetting. Den nest største er KS, fulgt av Virke og Spekter. Hvis vi derimot ser på medlemstall i form av antall virksomheter, blir bildet et annet. NHO og Virke, som organiserer virksomheter i tradisjonell privat sektor, har mange medlemmer, mens KS og Spekter har få. Dette betyr at den gjennomsnittlige virksomheten i KS og Spekter har mange ansatte. I statlig sektor er det Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet som har arbeidsgiverfunksjonen.

Tabell 3.1a og 3.1b er basert på tallene som organisasjonene rapporterer til SSB. Det er et klart brudd i tallrekken for antall sysselsatte i arbeidsgiverorganiserte virksomheter i 2015.³ Dette skyldes en teknisk endring i hvordan tall innhentes, og det angår særlig NHO. Det er liten tvil om at tallene for NHO er for høye for 2015–2017, jf. også noten til tabell 3.1. Vi har estimert tall for arbeidsgiverorganisasjoner som ikke har oppgitt medlemstall til SSB. Her har vi basert oss på opplysninger fra de årene det finnes tall.

Tabell 3.1 viser at NHO har hatt en betydelig vekst i medlemstall, målt ved antall sysselsatte i medlemsbedriftene, de siste årene. NHO har også en markant medlemsvekst. Dette er tilfelle selv om vi ser bort fra at Finans Norge gikk inn i NHO fra og med 2023. Virke har hatt et ganske stabilt medlemstall, etter en betydelig vekst i perioden fra 2000 til 2015. Veksten fra 2019 til 2020 skyldes delvis at Samfo gikk inn i Virke. Spekter og KS har økt medlemstallet jevnt over de siste to tiårene, målt ved antall sysselsatte.

³ NHO har tidligere hentet ut tall for antall ansatte i medlemsbedriftene fra arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Fra og med 2015 kommer disse tallene fra a-ordningen gjennom et direkte uttak. På grunn av oppbyggingen av a-ordningen, som omfatter alle som får utbetalt lønn eller honorar, vil flere arbeidsforhold komme med, inkludert typer arbeidsforhold som ikke regnes med i den bearbejdede sysselsettingsstatistikken. Økningen med 65 000 sysselsatte i NHO-bedriftene gjenspeiler dermed ikke faktisk vekst. NHO opplyser at antall årsverk i NHO-bedriftene har økt med om lag 2500 fra 2014 til 2016. Vi har ikke full oversikt over hvilke kilder de andre arbeidsgiverorganisasjonene henter sine tall fra, men mye tyder på at bruddet i tallserien fra og med 2015 først og fremst har fått utslag for NHO. Tallet for antall sysselsatte i NHOs medlemsbedrifter for 2019 ser likevel ut til å ligge noe høyt, jf. at antall medlemsbedrifter er lavere i 2019 enn i 2020, mens antall sysselsatte er høyere i 2019 enn i 2020.

Tabell 3.1a Medlemstall i arbeidsgiverorganisasjoner 2004–2024. 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
2022	31 299	366	25 034	268	335	132	12 000	69 434
2023	33 398	366	25 858	267	-	129	12 000	72 018
2024	35 631	371	25 522	264	-	129	12 000	73 917

Tabell 3.1b Medlemstall i arbeidsgiverorganisasjoner 2004–2024. Tall per 31.12. Sysselsatte i medlemsbedriftene.

	NHO*	KS**	Virke***	Spekter	Finans Norge	Norges Rederiforbund #	Øvrige ##	I alt
2004	492 420	360 314	136 481	164 900	35 755	38 150	101 150	1 329 170
2005	490 355	366 378	142 953	165 100	35 046	37 065	109 431	1 346 328
2006	480 356	406 663	152 486	165 300	35 732	38 500	112 903	1 391 940
2007	500 405	418 086	159 928	172 181	37 393	39 000	130 615	1 457 608
2008	534 884	430 659	173 495	175 345	37 749	40 000	137 272	1 529 404
2009	548 837	440 890	183 533	174 892	38 323	45 000	144 070	1 575 545
2010	533 306	444 000	190 350	177 552	38 740	46 000	143 674	1 573 622
2011	537 783	478 407	204 924	187 222	39 339	45 100	145 360	1 638 135
2012	574 303	466 214	211 247	188 665	39 347	45 100	127 516	1 652 392
2013	620 372	470 781	213 835	200 501	39 019	45 100	127 243	1 716 851
2014	624 584	472 753	220 247	200 822	39 189	45 100	130 315	1 733 010
2015	689 349	459 572	231 445	211 300	39 420	41 870	137 535	1 810 491
2016	690 685	470 622	226 753	215 170	36 465	38 170	131 051	1 808 676
2017	706 580	474 500	236 435	216 400	36 382	38 770	142 783	1 851 850
2018	656 000	477 000	243 396	215 500	40 000	20 000	157 199	1 809 095
2019	674 411	478 800	254 491	220 275	40 000	21 000	148 250	1 837 227
2020	661 268	478 764	302 872	220 500	37 047	21 000	143 145	1 864 596
2021	668 151	489 188	303 396	238 000	37 211	18 229	146 469	1 900 644
2022	710 982	507 726	307 412	232 000	37 183	16 475	149 681	1 96 1459
2023	804 543	513 323	302 161	251 600	-	17 000	150 063	2 038 690
2024	865 567	513 817	305 000	253 700		15795	153 399	2 107 278

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

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

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

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

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

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

3.2 Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden

Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden angis vanligvis kun for privat sektor og med utgangspunkt i antall sysselsatte i de organiserte virksomhetene. Privat sektor defineres som å omfatte alle lønnstakere utenom statlig og kommunal forvaltning og helseforetak. Det vil si at helt eller delvis offentlig eide selskaper inngår i privat sektor. Som det framgår av tabell 3.1a og b og notene, påvirkes tallene av endringen i måten organisasjonene innhenter tall på, og hvilke tall som rapporteres. Når vi skal beregne organisasjonsgraden, forsøker vi å korrigere for forhold som ikke har å gjøre med faktiske endringer i medlemstall. NHOs tall er derfor justert ned for perioden 2015–2017 (se avsnitt 3.1). Vi har også gjort enkelte andre justeringer av tallene for å beregne arbeidsgiversidens organisasjonsgrad på en mest mulig systematisk måte over tid.⁴ En del arbeidstakere har mer enn ett arbeidsforhold og kan dermed opptre i statistikken flere steder.⁵ Uansett beregningsmetode må vi legge til grunn at anslagene for arbeidsgiversidens organisasjonsgrad vil være mer usikre enn anslagene for organisasjonsgraden blant lønnstakere, både når det gjelder antall ansatte i organiserte virksomheter og når det gjelder avgrensningen mellom privat og offentlig sektor.

Organisasjonsgrad

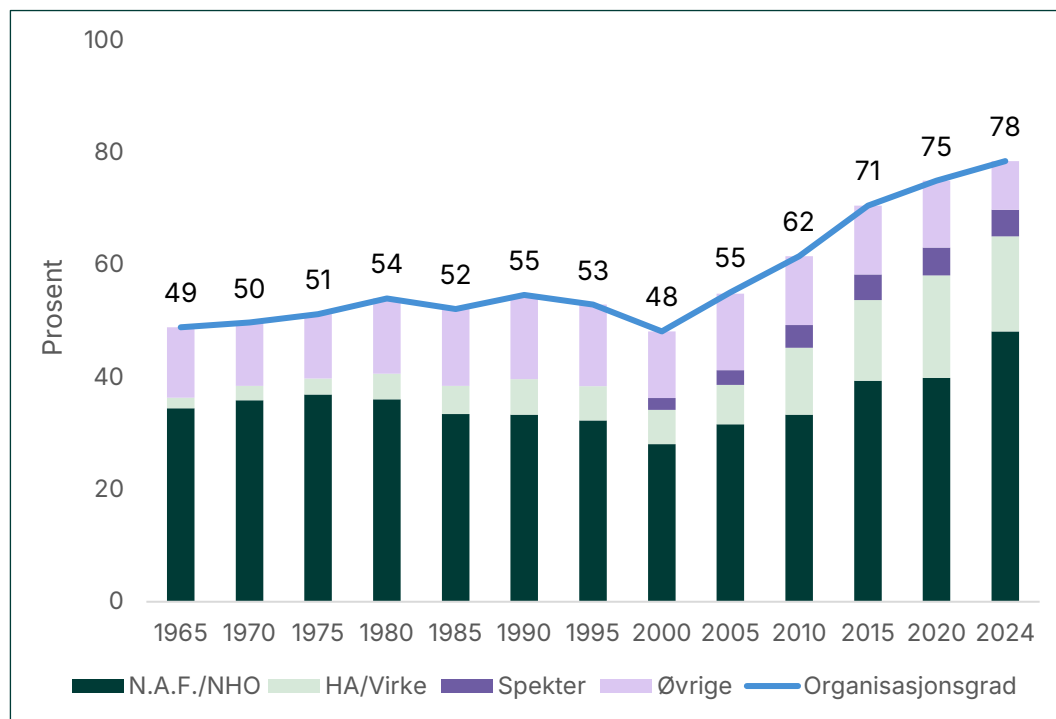
Over tid har arbeidsgiversidens organisasjonsgrad i privat sektor økt, fra om lag 50 prosent midt på 1980-tallet til 78 prosent i 2024 (figur 3.1). Organisasjonsgraden har særlig økt over de siste 10–12 årene, med en utflating fra 2020 til 2024. Det har også skjedd forskyvninger mellom arbeidsgiverorganisasjonene. I et langsiktig perspektiv har NHOs dominans blitt svekket. Hvis vi derimot 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 stabil (tabell 3.2). Tallene påvirkes også av fusjoner. Økningen i Virkes organisasjonsgrad fra 2019 til

⁴ Det ble i 2021 gjort en større gjennomgang av statistikken over antall sysselsatte i arbeidsgiverorganisasjoner med formål å oppdatere en historisk tidsserie. Som del av dette arbeidet har vi estimert tall for organisasjoner som mangler i statistikken enkelte år. I tilfeller der innrapporterte tall varierer mye uten at dette kan forklares med fusjoner eller annen type vekst, har vi også estimert tall. Revisjonen har først og fremst effekt på tall for årene fra 1980 og framover. Antall lønnstakere er hentet fra nasjonalregnskapet til og med 1999, og etter det fra den registerbaserte sysselsettingsstatistikken.

⁵ Vi har ingen mulighet til å kontrollere og justere for dette. Se Nergaard (2022, kapittel 3) for en mer detaljert redegjørelse av hvordan arbeidsgiversidens organisasjonsgrad over tid er beregnet, og hvilke justeringer som er gjort for å sikre en best mulig tidsserie.

2020 kan delvis forklares med at arbeidsgiverorganisasjonen Samfo (for samvirkeforetak) gikk inn i Virke fra 1.1.2020. NHOs vekst fra 2022 til 2023 skyldes delvis at Finans Norge gikk inn i NHO.

Figur 3.1 Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden i Norge etter arbeidsgiverorganisasjon*. Sysselsatte i medlemsbedriftene som andel av antall lønnstakere. 1965–2024. Privat sektor.



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

*Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.) fram til 31.12.1988, nå NHO. Handelens Arbeidsgiverforening fram til 31.12.1989, nå Virke. Antall lønnstakere er basert på nasjonalbudsjettet (1965–2000) og registerbasert sysselsettingsstatistikk for perioden fra 2000 og framover.

Tabell 3.2 Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad i privat sektor 2006–2024. Sysselsatte i medlemsbedriftene som andel av antall lønnstakere. Tall per 31.12. 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	70
2016	40	14	5	11	70
2017	40	14	5	11	70
2018	40	15	5	11	70
2019	40	15	5	12	71
2020	40	18	5	12	75
2021	39	18	5	11	72
2022	40	17	5	11	73
2023	45	17	5	9	75
2024	48	17	5	9	78

Kilde: Se note til figur 3.1.

4 Tariffavtaledekning

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

4.1 Datakilder og målemetoder

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

Den registerbaserte statistikken gir tall for antall ansatte i virksomheter med tariffavtale. Det samme gjelder opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene til SSB (rapportering av medlemstall). 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. Samtidig vil det være tariffavtaler som ikke fanges opp av den typen registertall eller medlemstall vi har tilgang til. Dette gjelder særlig tallene fra arbeidsgiverorganisasjonene, men også for den typen registertall vi benytter.

Spørreundersøkelsene inneholder informasjon fra arbeidstakerne og skal derfor i prinsippet kun måle de som omfattes av tariffavtalene. Vi vet likevel at spørreundersøkelser tenderer til å overdrive tariffavtaledekningen. En forklaring er at arbeidstakere tror at de dekkes av en tariffavtale selv om dette ikke er tilfelle. Vi viser til Nergaard (2022, kapittel 4.1) for en detaljert drøfting av datakilder og målemetoder.

4.2 Tariffavtaledekning målt ved spørreundersøkelser

I AKU og i LKU er arbeidstakerne over tid spurt om deres lønns- og arbeidsforhold fastsettes ved tariffavtale, ved individuell avtale eller uten avtale. De nyeste tallene for tariffavtaledekning finnes i tabell 4.1 (LKU 2019). Her oppgir 55 prosent av lønnstakerne i privat sektor at lønn og arbeidsvilkår helt eller delvis fastsettes gjennom tariffavtale. Dette er per 2025 det nyeste tallet for tariffavtaledekning målt ved spørreundersøkelser blant arbeidstakere. Tariffavtaledekningen, slik den er målt i LKU, har vært stabil fra 2006 til 2019. Andelen som oppgir at de dekkes av tariffavtale, er høyest innen privat vareproduksjon, men forskjellene mellom privat vareproduksjon og privat tjenesteyting er ikke stor. I offentlig sektor dekkes alle av tariffavtale. Samlet tariffavtaledekning i privat og offentlig sektor – målt ved spørreundersøkelser – var 71 prosent i 2019.

Tabell 4.1 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

Tall fra AKU finnes i tabell 4.1 i Nergaard (2024). Tallserien dekker perioden 1998 til 2017, og disse tallene viser en nedgang i andel arbeidstakere som oppgir å være dekket av tariffavtale. Det er særlig innen privat vareproduksjon at andelen arbeidstakere med tariffavtale har gått ned.

4.3 Omfang av tariffavtaler målt ved opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene

Arbeidsgiverorganisasjonene har rapportert inn tall for sysselsetting i medlemsvirksomheter med tariffavtale fra og med 2004 (tabell 4.2). Antall sysselsatte i tariffbundne virksomheter har økt over tid, og dette gjelder for de fleste av arbeidsgiverorganisasjonene. I 2023 og 2024 er det særlig NHO som har fått flere sysselsatte i tariffbundne medlemsbedrifter. Man kan også legge merke til at tallene for enkelte organisasjoner varierer ganske mye over tid. Dette gjelder blant annet for NHO (2016 og 2018), Virke (2018 og 2021) og Norges Rederiforbund (omlegging av rapporteringen fra og med 2018). Vi viser til noten til tabell 4.2 for nærmere drøfting av hvorfor innrapporterte tall varierer såpass mye.

Tabell 4.2 Antall sysselsatte i arbeidsgiverorganiserte virksomheter med tariffavtale 2004–2024. Opplysninger fra arbeidsgiverorganisasjonene.

	2004	2008	2012	2016	2020	2022	2023	2024
NHO*	383 375	386 847	427 477	532 266	486032	520 418	595 310	616 015
KS**	360 314	430 659	466 214	430 390	478764	507 726	513 323	513 817
Spekter	164 600	174 511	187 396	214 620	218700	230 000	250 000	252 100
Virke***	79 500	88 954	95 010	99 490	121163	150 551	186 166	190 000
Finans Norge	35 755	37 747	36 978	34 349	35156	34 916	-	-
Norges Rederiforbund#	33 100	35 000	42 200	35 770	16276	13 984	14 032	13 861
Øvrige	67 218	79 413	77 015	87 414	74428	77 000	79 204	80 569
I alt	1 123 862	1 233 131	1 332 290	1 434 299	1430519	1 536 903	1 640 058	1664552

Kilde: SSB, Medlemer i arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonar. Se note til tabell 3.1 for kommentarer til tallene. For 2018–2024 har vi estimert tall for arbeidsgiverorganisasjoner som ikke har oppgitt tall.

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

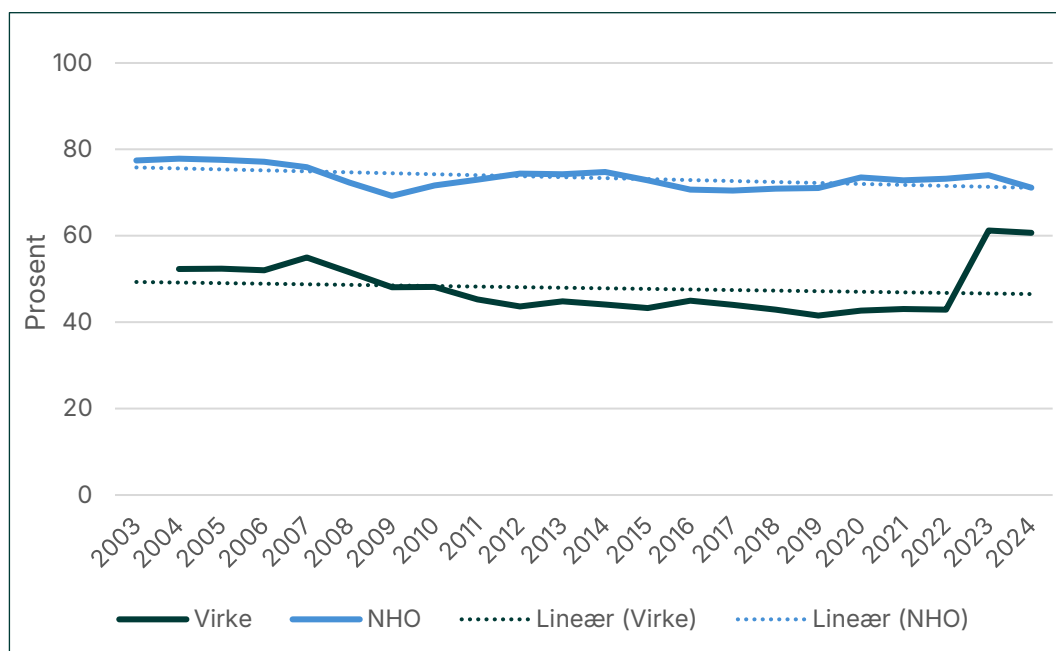
**For KS mangler antakelig Oslo kommune i 2016.

***Tallene for Virke varierer over tid. Vi har derfor sammenlignet de tallene som HSH/Virke har rapportert, med andre kilder. Tallene i tabell 4.3 er antakelig noe høye i 2004. For 2014 og 2018 er avviket mellom våre anslag, blant annet basert på tariffbedrifter i AFP-ordningen og anslag for antall ansatte i tariffområder innen Virke som ikke omfattes av Fellesordningen i privat sektor, og de tallene som Virke oppgir, større. Tallet for 2025 er basert på opplysninger fra Virke, som oppgir at antall sysselsatte i virksomheter med tariffavtale per desember 2025 er 192.588.

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

Norske arbeidsgivere tar opp medlemsbedrifter både med og uten tariffavtale. Dette gjelder særlig NHO og Virke og enkelte av de mindre arbeidsgiverorganisasjonene. Figur 4.1 viser utviklingen for tariffavtale blant medlemmer i NHO og Virke over tid. I tillegg til selve tallene, er det lagt til en trendlinje som viser utviklingen. I NHO har avtaledelingen ligget stabilt på pluss/minus 75 prosent i hele perioden fra 2003 til i dag, mens mer av medlemsveksten i Virke har skjedd ved at det er blitt flere virksomheter uten tariffavtale. Virke har økt medlemstallet, målt ved sysselsatte i medlemsbedriftene, med om lag 170 000 fra 2004 til 2024, jf. tabell 3.1b. I samme periode har antall ansatte i tariffbundne bedrifter økt med 101 000. Mye tyder imidlertid på at Virke har rapportert inn for få ansatte i tariffbundne bedrifter i deler av perioden. I figur 4.1 har vi revidert Virkes tall skjønnsmessig for årene før 2020. Vi har blant annet lagt til grunn at noen av Virkes tariffbundne medlemsbedrifter ikke har vært tatt med i Virkes rapporteringer til SSB, og skjønnsmessig korrigert for dette. Tallene som Virke rapporterer for 2023 og 2024 er betydelig høyere enn for tidligere år. Vi er usikre på om tallene før 2022 eller tallene for 2023 og 2024 best representerer andelen sysselsatte i tariff bedrifter i Virke.

Figur 4.1 Andel sysselsatte i virksomhet med tariffavtale som andel av alle sysselsatte. NHO og Virke 2004–2024. Prosent.



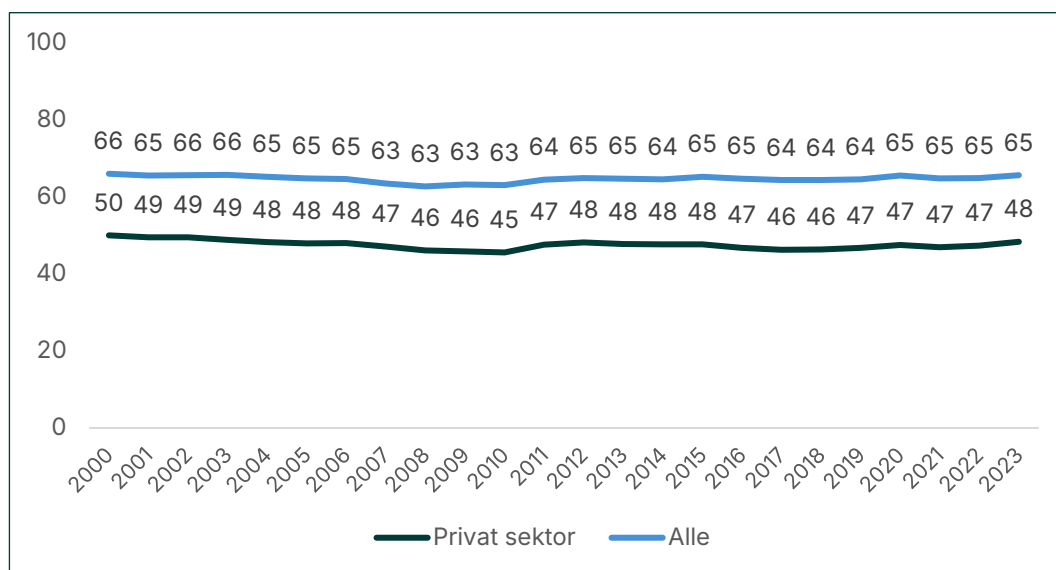
Kilde: SSB, Medlemmer i arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonar. Vi har justert enkelte tall skjønnsmessig der disse avviker fra året før og etter. For Virke baseres tallene for perioden 2014–2021 på våre anslag, se noten til tabell 4.3. For NHO endres innrapporterte tall skjønnsmessig for 2014 til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

4.4 Omfang av tariffavtaler målt ved registerdata

Tariffavtaledekning målt som andel lønnstakere i tariffbundne bedrifter kan også beskrives ved hjelp av registerbasert statistikk.⁶ Vi ser først på utviklingen i tariffavtaledekning over tid. Denne beregningsmetoden viser en liten nedgang i andelen arbeidstakere som jobber i virksomheter som dekkes av tariffavtale fra år 2000 til 2023 (figur 4.2). Andelen arbeidstakere som befinner seg i tariffbedrifter, har vært stabil i perioden 2010 til i dag.

⁶ Vi benytter opplysninger om hvorvidt virksomheten er tilmeldt Fellesordningen for AFP, og supplerer dette med annen informasjon for virksomheter som ikke søker til AFP-ordningen i privat sektor (se Nergaard, 2022, avsnitt 4.1 for en redegjørelse om data og metode).

Figur 4.2 Andel arbeidstakere som arbeider i en virksomhet med tariffavtale 2001–2023. Bosatte lønnstakere i hovedstilling. Privat sektor og i alt. Prosent.



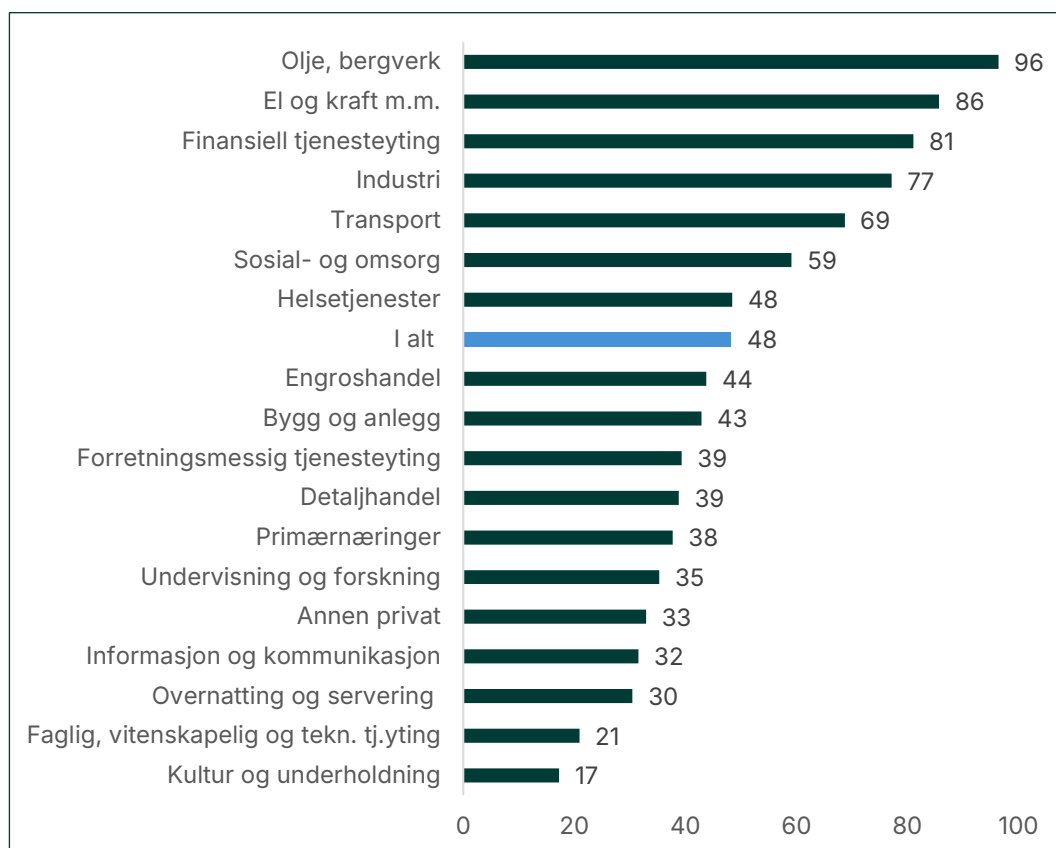
Kilde: SSB, Registerbasert sysselsetningsstatistikk. Bosatte lønnstakere i hovedstilling.

Registerstatistikk er vel egnet for å beskrive variasjoner i andelen arbeidstakere som befinner seg i en virksomhet med tariffavtale. Vi ser her på bransje og bedriftsstørrelse, og avgrenser oss til privat sektor. Figur 4.3 viser at andelen arbeidstakere i virksomheter med tariffavtale varierer mye mellom ulike bransjer. Innen elektrisitetsforsyning, bergverk og utvinning, 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 på arbeidsplasser uten tariffavtale. Dette gjelder bransjer i servicesektoren som handel, servering og overnatting, men også rådgiving og informasjon og kommunikasjon. Tabell 4.3 viser at større virksomheter i privat sektor i hovedsak har tariffavtale for (deler av) sine ansatte. På små arbeidsplasser er det sjelden tariffavtale.

Tabell 4.3 Andel arbeidstakere som arbeider i en virksomhet med tariffavtale. Registerbasert sysselsetningsstatistikk 2015, 2019 og 2023. Privat sektor inkludert offentlig eide foretak. Prosent.

	2002	2015	2023
1 til 4 ansatte		7	7
5 til 9 ansatte		16	19
10 til 19 ansatte		29	30
20 til 49 ansatte		46	46
50 til 99 ansatte		64	62
100 til 199 ansatte		74	73
200 til 499 ansatte		79	80
500 ansatte og mer		90	86
I alt		47	48
Antall arbeidstakere	1 617 000	1 707 000	1 791 000

Figur 4.3 Andel arbeidstakere i virksomhet med tariffavtale. Registerdata 2023. Privat sektor inkludert offentlig eide foretak. Prosent.



4.5 Allmenngjorte tariffområder

I Norge har man så langt ikke regnet med virksomheter uten tariffavtale, men som omfattes av allmenngjorte tariffbestemmelser, når man beregner den norske tariffavtaledekningen.⁷ Allmenngjøring innebærer at tariffavtalenes minstelønnsseter får et mer omfattende nedslagsfelt. Per 2025 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 (tur-bil 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 er allmenngjort på det aktuelle tidspunktet.
- 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

⁷ ILO og OECD regner allmenngjorte områder som tariffdekket i sin statistikk, jf. note 9 og 10.

kvalifikasjoner). Dette er yrker som omfattes av arbeideroverenskomstenes omfangsbestemmelser.

- Vi ser på antall lønnstakere i virksomheter som ikke omfattes av tariffavtale, slik vi har målt dette ved hjelp av opplysninger fra Fellesordningen for AFP (se ovenfor).
- Vi inkluderer bistillinger og ikke-bosatte. Dette betyr at tallene ikke er helt sammenlignbare med tabell 4.3 og figur 4.3.
- Allmenngjorte satser gjelder også innleide arbeidstakere. Disse fanges ikke opp av avgrensningen ovenfor, siden vi ikke vet i hvilke bransjer/bedrifter arbeidstakere i bemanningsbransjen, NACE 78.2, utleie av arbeidskraft, jobber. Vi har tatt utgangspunkt i arbeidstakere innen NACE 78.2 og skjønnsmessig kodet yrker etter om disse sannsynligvis tilhører et allmenngjort område eller ikke.

En analyse etter disse forutsetningene gir et anslag på at om lag 239 000 arbeidstakere omfattes av allmenngjorte satser i betydningen at de arbeider innenfor et allmenngjort område per 2023 og i en virksomhet uten tariffavtale (tabell 4.4). Man kan anslå at antall arbeidstakere som omfattes av allmenngjorte satser, øker med om lag 17 000 personer når innleide arbeidstakere inkluderes.⁸ Dette tallet inkluderer innleide arbeidstakere i relevante yrker uavhengig av om innleie- og/eller utleiebedrift dekkes av tariffavtale eller ikke. Antall arbeidstakere som omfattes av allmenngjøringsvedtak, er størst i byggebransjen og innen overnattings- og serveringsvirksomhet. Per 2023 anslår vi at om lag halvparten av alle ikke-bosatte arbeidstakere befinner seg i en virksomhet og et yrke som omfattes av allmenngjøring. Det store flertallet av disse er i virksomheter uten tariffavtale.

Tabell 4.4 Anslag på antall personer som omfattes av allmenngjøring 2023.

	Ikke tariffavtale	Tariffavtale
Allmenngjort bransje	239 000	119 000
Ansatte i bemanningsforetak i relevante yrker for bransje med allmenngjøring	17 000	

Kilde: SSB, Registerbasert sysselsettingsstatistikk, per 4. kvartal 2023. Kun arbeidstakere i arbeideryrker (STYRK 5 til 9 eller uoppgitt yrke) er inkludert i allmenngjorte områder.

I de fleste land med allmenngjøring regnes allmenngjorte områder som tariffdekkede. I Norge er dette ikke praksis i og med at kun enkelte bestemmelser i tariffavtalene allmenngjøres. Det er likevel relevant å se på hvordan tariffavtaledekningen for arbeidsmarkedet ville blitt påvirket gitt at vi hadde inkludert bransjer med allmenngjøring. I tabell 4.5 ser vi alle lønnstakere i hovedstilling, inkludert ikke-bosatte. I privat sektor anslår vi at tariffavtaledekningen går opp fra 46 til 58 prosent i 2023 hvis vi inkluderer allmenngjorte områder. Her er kun arbeidstakere i arbeideryrker (yrker som omfattes av allmenngjøringen) tatt med. For hele arbeidsmarkedet, offentlig sektor inkludert, anslår vi at 64 prosent av arbeidstakerne befinner seg i en virksomhet med tariffavtale, mens

⁸ Basert på en gjennomgang av yrkesklassifisering blant arbeidstakere innen utleie av arbeidskraft (NACE 78200).

andelen øker til 72 prosent hvis vi inkluderer allmenngjorte områder i privat sektor. Anslagene for 2016 og 2019 gir nesten samme resultat.

Tabell 4.5 Andel lønnstakere i virksomhet med tariffavtale. Hovedstillinger, bosatte og ikke bosatte 2016, 2019 og 2023.

	2016	2019	2023
Privat sektor uten allmenngjøring	46	46	48
Privat sektor, inkludert allmenngjorte områder	57	57	59
Privat og offentlig sektor i alt, uten allmenngjøring	63	63	65
Privat og offentlig sektor i alt, inkludert allmenngjorte områder	71	71	72

Kilde: SSB, Registerbasert sysselsettingsstatistikk, per 4. kvartal 2016, 2021 og 2023. Kun arbeidstakere i arbeideryrker (STYRK 5 til 9 eller uoppgitt yrke) er inkludert i allmenngjorte områder.

5 Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv

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

5.1 De nordiske organisasjonsgradene

Arbeidstakersiden

Alle de nordiske landene har høy organisasjonsgrad på arbeidstakersiden sammenlignet med resten av verden. Organisasjonsgraden er også høyere på Island og i Danmark og Sverige enn i Norge. De nyeste tallene viser at organisasjonsgraden er 67 prosent i Danmark (2024) og 69 prosent i Sverige (2024), noe som er 15–17 prosentpoeng høyere enn i Norge. Finland har historisk sett hatt en klart høyere organisasjonsgrad enn i Norge, men har 2024 en organisasjonsgrad på 51 prosent ifølge OECD, og ligger dermed på nivå med Norge.⁹ Island skiller seg ut ved å ha en svært høy organisasjonsgrad, 92 prosent av respondentene i den islandske arbeidskraftundersøkelsen sier at de er organisert per 2023. Den viktigste forskjellen mellom Norge og Danmark, Finland og Sverige er at de tre sistnevnte landene har såkalte a-kasser (arbeidsledighetskasser) drevet av fagforbundene (Nergaard, 2010; Stokke et al., 2013; Kjellberg 2025a). Dette betraktes som en institusjonell ordning som bidrar til høy organisasjonsgrad. 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.¹⁰

Med unntak av Island, har de nordiske organisasjonsgradene gått ned over tid. Nedgangen har særlig vært markant i perioden fra 1995 til 2010, se tabell 5.1. For Sverige og Danmark bidro endringer i organiseringen av a-kassene til at denne rekrutteringskanalen for fagforbundene ble svekket (Kjellberg & Ibsen, 2016). Tabell 5.1 viser at det samlede fallet i organisasjonsgrad i Danmark har vært ganske moderat (6 prosentpoeng fra 1995 til 2024), men at «overenskomst bærende forbund», det vil si forbund som er part i landsomfattende tariffavtaler, har hatt en nedgang i den samme perioden på 18 prosentpoeng. Hvis vi kun ser på den sistnevnte typen forbund, nærmer den danske organisasjonsgraden seg 50 prosent.

⁹ En studie fra det finske arbeids- og næringsdepartementet anslår imidlertid organisasjonsgraden til å være om lag 55 prosent per 2021 (Ahtiainen, 2023). Arbeidsledige er inkludert i dette anslaget. Tall fra OECDs database, som er oppdatert høsten 2025, gir vanligvis litt lavere organisasjonsgrad for Finland enn beregningene fra departementet.

¹⁰ Forhold som trekkes fram, er fortrinnsrett for organiserte (inngår i mange tariffavtaler) og at arbeidsgiver gjennom lov er forpliktet til å trekke fagforeningskontingent. Se Júlíusdóttir (2002), Aðalsteinsson og Guðlaugsson (2019).

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). Man kan merke seg et markant fall i den finske organisasjonsgraden over tid. Den stabiliseringen som observeres i de øvrige nordiske landene, gjelder dermed ikke Finland som har hatt en klar nedgang i organisasjonsgraden det siste tiåret.

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

	Finland	Danmark	Danmark unntatt alternative *	Norge	Sverige	Island
1985	69	70	69	57	78	
1995	80 (78,5 per 1994)	73	71	56	84	
2005	71 (69 per 2004)	72	68	51	78	84
2010	70 (67,4 per 2009)	70	63	51	71	85
2015	67 (59,4 per 2017)	70	59	50	69 (67)	92
2020	60 (54,7 per 2021)	70	57	51	69	92
2023	52	68	54	51	68	91
2024	51	67	53	52	69 (67)	
Endring over år						
1985–1995	11	3	2	–1	6	–
1995–2005	–9	–1	–3	–5	–6	–
2005–2010	–1	–2	–5	0	–7	1
2010–2024	–19	–2	–10	1	–2	7
1995–2024	–29	–6	–18	–4	–15	–

*Alternative fagforbund er fagforbund som (med få unntak) ikke har tariffavtaler eller tillitsvalgte på arbeidsplassen. Vi har her benyttet Kjellbergs tall for Danmark, siden man her oppgir tall både totalt og for organiserte i såkalt overenskomstbærende organisasjoner. Tallene for Danmark omfatter arbeidsledige medlemmer. Antall lønnstakere og arbeidsledige (nevner i ligningen) er av Kjellberg avgrenset til 15–64 år. OECD har tall for Danmark som ligger 6–7 prosentpoeng lavere enn det Kjellberg beregner.

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

Finland: OECD og AIAS ICTWSS database. Anslagene for Finland er basert på registertall over antall medlemmer der antall yrkesaktive lønnstakere estimeres. Tallene i parentes er beregninger foretatt av det finske arbeidsdepartementet og omfatter arbeidsledige medlemmer (Ahtiainen 2023).

Danmark: For 1985 (1984) og 1995 (1994) er tallene basert på Due & Madsen (2009), se også Ibsen m.fl. 2014 og 2015. For perioden fra 2005 og framover på Kjellberg (2025). Beregninger er gjort med utgangspunkt i medlemstall fra arbeidstakerorganisasjonene. Tallene omfatter arbeidsledige medlemmer og arbeidsledige i arbeidsstyrken, og tallet for lønnstakere og ledige er avgrenset til aldersgruppen 15–64 år. OECDs oppdaterte tall (OECD 2025) gir en lavere organisasjonsgrad for Danmark. Forklaringen er at man her benytter et annet anslag for antall lønnstakere. Vi har ikke referert disse tallene her.

Norge: Fafo. Nergaard 2025 (kapittel 2 i dette notatet); Nergaard & Stokke, 2006; Stokke, 1995. Anslagene er basert på medlemstall for yrkesaktive medlemmer i fagforbund per 31.12., og antall lønnstakere er årsgjennomsnitt for AKU.

Sverige: Kjellberg (2025a) og *Medlingsinstitutets årsrapport 2025*. Tallene er basert på AKU-undersøkelser, og omfatter aldersgruppen 16–64 år. Tallene fra Medlingsinstituttet er basert på AKU, men omfatter aldersgruppen 15–74 år.

Island: AKU-tall fra Statistics Iceland (Hagstofa Íslands) og OECDs database (OECD 2025). Fra 2005 er tallene basert på spørsmål i AKU.

Arbeidsgiversiden

Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden, målt som antall sysselsatte i arbeidsgiverorganiserte virksomheter, varierer mellom de nordiske landene. I alle landene kan man betrakte arbeidsgiversidens organisasjonsgrad som 100 prosent i offentlig sektor, selv om staten som arbeidsgiver har valgt å organisere seg ulikt i landene. I Danmark og Norge forhandler et departement, mens i Sverige og Finland er ansvaret overlatt til en selvstendig institusjon. I privat sektor varierer derimot organisasjonsgraden betraktelig: fra 53 prosent i Danmark og 64 prosent i Finland til drøye 84 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 stabilitet eller 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 2023/2024. Prosent.

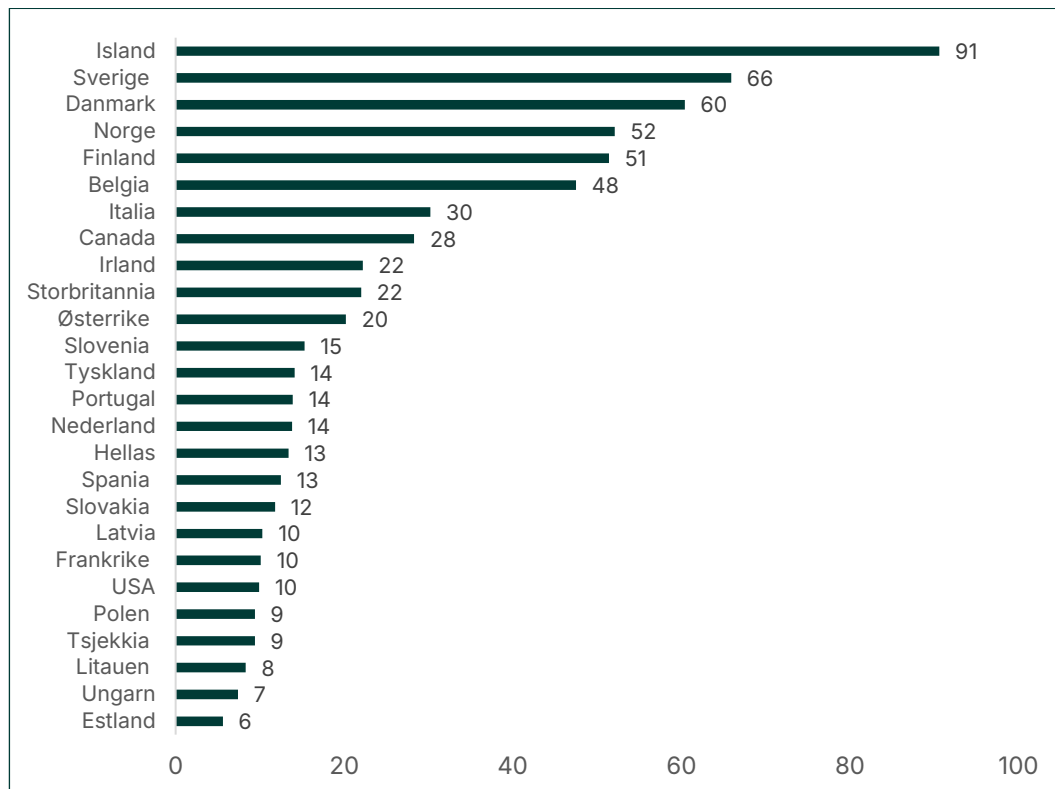
	Norge	Finland	Sverige	Danmark	Island
OECD/AIAS privat sektor	75	64	84	53	70
OECD alle	83	75	89	69	78

Kilde: The OECD/AIAS database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS)

5.2 Organisasjonsgradene 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 og USA. 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, med unntak av Finland, men er internasjonalt likevel blant landene med høy organisasjonsgrad. Merk at OECDs tall for Danmark ligger lavere enn det som rapporteres fra andre kilder, jf. omtale i boksen over. Utover Norden er det bare Belgia, som har ordningen med a-kasser, som har en organisasjonsgrad i nærheten av 50 prosent. 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. De fleste EU-landene i Øst-Europa har lav organisasjonsgrad. Polen og de tre baltiske landene har alle en organisasjonsgrad på 10 prosent eller lavere.

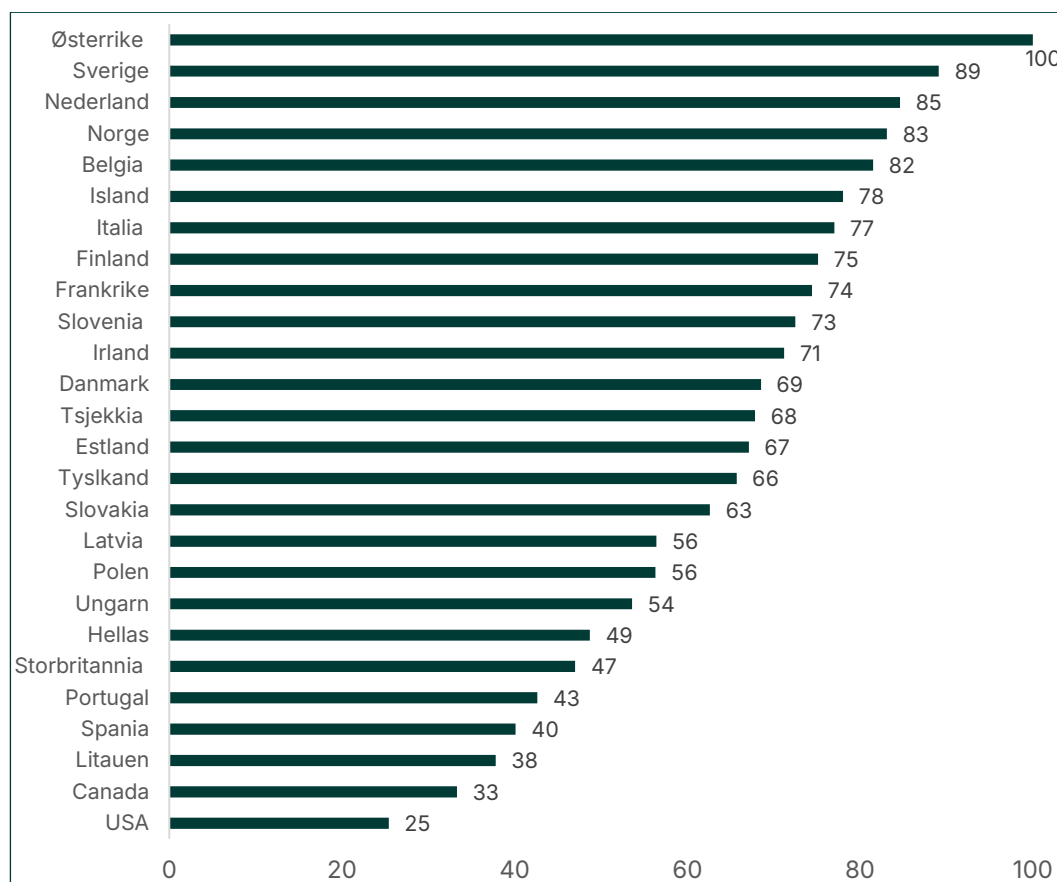
Figur 5.1 Arbeidstakersidens organisasjonsgrad, 2023/2024 eller nyeste tall. Prosent.



Kilde: The OECD/AIAS database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS)

Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad varierer også mellom land. Arbeidsgiverorganiseringen er høyest i Østerrike (der medlemskap er obligatorisk) og lavest i USA og Canada (figur 5.2). Sammenlignet med de fleste europeiske land, har Norge høy organisering på arbeidsgiversiden. Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden er gjennomgående høyere enn for arbeidstakernes organisasjonsgrad. Med et par unntak (Østerrike og Nederland), er imidlertid landene med høy organisasjonsgrad på arbeidsgiversiden også blant landene med middels til høy organisasjonsgrad på arbeidstakersiden. Man kan likevel merke seg at et land som Frankrike – med svært lav organisasjonsgrad blant arbeidstakerne – har en organisasjonsgrad på arbeidsgiversiden på 74 prosent.

Figur 5.2 Arbeidsgiversidens organisasjonsgrad, 2023/2024 eller nyeste tall for land som ikke har data per 2023 eller 2024. Prosent.



Kilde: The OECD/AIAS database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS)

5.3 Tariffavtaledekningen i Norden

Det er ikke bare organisasjonsgraden som varierer i de nordiske landene. Det er også stor variasjon i andelen arbeidstakere som omfattes av tariffavtale. Tabell 5.3 viser tariffavtaledekningen i Danmark, Finland, Sverige og Norge per i dag (nyeste tall) og over tid. Vi legger nasjonale beregninger til grunn, og man må merke seg at beregningsmetodene varierer, jf. boks. Finland, Danmark og Sverige beregner tariffavtaledekningen med utgangspunkt i registertall. I Norge har vi i hovedsak lagt spørreundersøkelser til grunn. Den siste større undersøkelsen ble gjennomført i 2017, og vi har derfor tatt inn tall for andel lønnstakere i bedrifter med tariffavtale, jf. kapittel 4 i dette notatet.

I Finland og Sverige er tariffavtaledekningen beregnet til i underkant av 90 prosent i alt, med noe lavere tall for privat sektor. For Finland inkluderer dette tallet også bransjer med allmenngjøring. I Norge er tariffavtaledekningen anslått til 71 prosent i 2019, mens de nyeste tallene for Danmark er 82 prosent.

Det er klare forskjeller i tariffavtaledekning i privat sektor: fra 52 prosent i Norge (surveybasert) til 82 prosent i Sverige. I Danmark anslås tariffavtaledekningen i privat sektor til 73 prosent (2023). De siste anslagene for Finland (2021) er 64 prosent uten allmenngjøring og 84 prosent med allmenngjøring. Det er i 2025 gjennomført en stor spørreundersøkelse blant danske arbeidstakere. Her oppga 69 prosent av arbeidstakerne at de er dekket av tariffavtale (Høgedahl & Esbjerg, 2025). Tallet omfatter både privat og offentlig sektor.

De registerbaserte tallene fra Danmark, Finland og Sverige tar utgangspunkt i om virksomheten har tariffavtale, ikke om den enkelte arbeidstaker dekkes av denne. I disse landene er avtaledekningen høy blant funksjonærer i privat sektor. Som vist i kapittel 3, kan den norske tariffavtaledekningen beregnes på to ulike måter. Dersom vi anvender noenlunde tilsvarende måte som i de øvrige nordiske land, får vi for 2023 en dekningsgrad på om lag 48 prosent i privat sektor og 65 prosent totalt. Hvis vi tar med allmenngjorte områder, øker tariffavtaledekningen med om lag 10 prosentpoeng for privat sektor og 6 prosentpoeng totalt.¹¹

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	63/82*	88
2012	74	84			
2015	74	83	2014	66/88*	92
2018	73	82	2017	65/84*	89
2021	73	82	2021	64/84*	89
2023	73	82			
Kilde: Dansk Arbejdsgiverforening			Kilde: Ahtiainen, 2016, 2019, 2024		
Norge (spørreundersøkelser)			Sverige		
	Privat sektor	I alt	I alt	Privat sektor	I alt
1998	63	77	1995	90	94

¹¹ Se tabell 4.5 i dette notatet.

2005	59	73	2005	84	89
2008	59	74	2010	84	89
2014	57	72	2015	85	90
2017	52	69	2017	83	89
2019	55	71	2020	85	90
			2023	83	88
Norge (andel arbeidstakere i virksomhet med tariffavtale)					
	Privat sektor	I alt			
2001	50	66			
2007	49	64			
2013	47	64			
2018	46	64			
2023	48 (58)**	65 (71)*			
Kilde: Fafo					

*Uten/med allmenngjorte tariffavtaler

Tariffavtaledekning kilder

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

Danmark: Due & Madsen (2011). Beregnet med utgangspunkt i tall fra arbeidsgiverorganisasjonene. Tall fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) i *Arbejdsmarkedsrapport* og notater (Dansk Arbejdsgiverforening 2014, 2020, 2025). Høgedahl & Esbjerg (2025) har anslått tariffavtaledekningen med utgangspunkt i en stor spørreundersøkelse fra 2025.

Norge: Nergaard (2025, dette notatet). Spørreundersøkelser (AKU og LKU) 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.

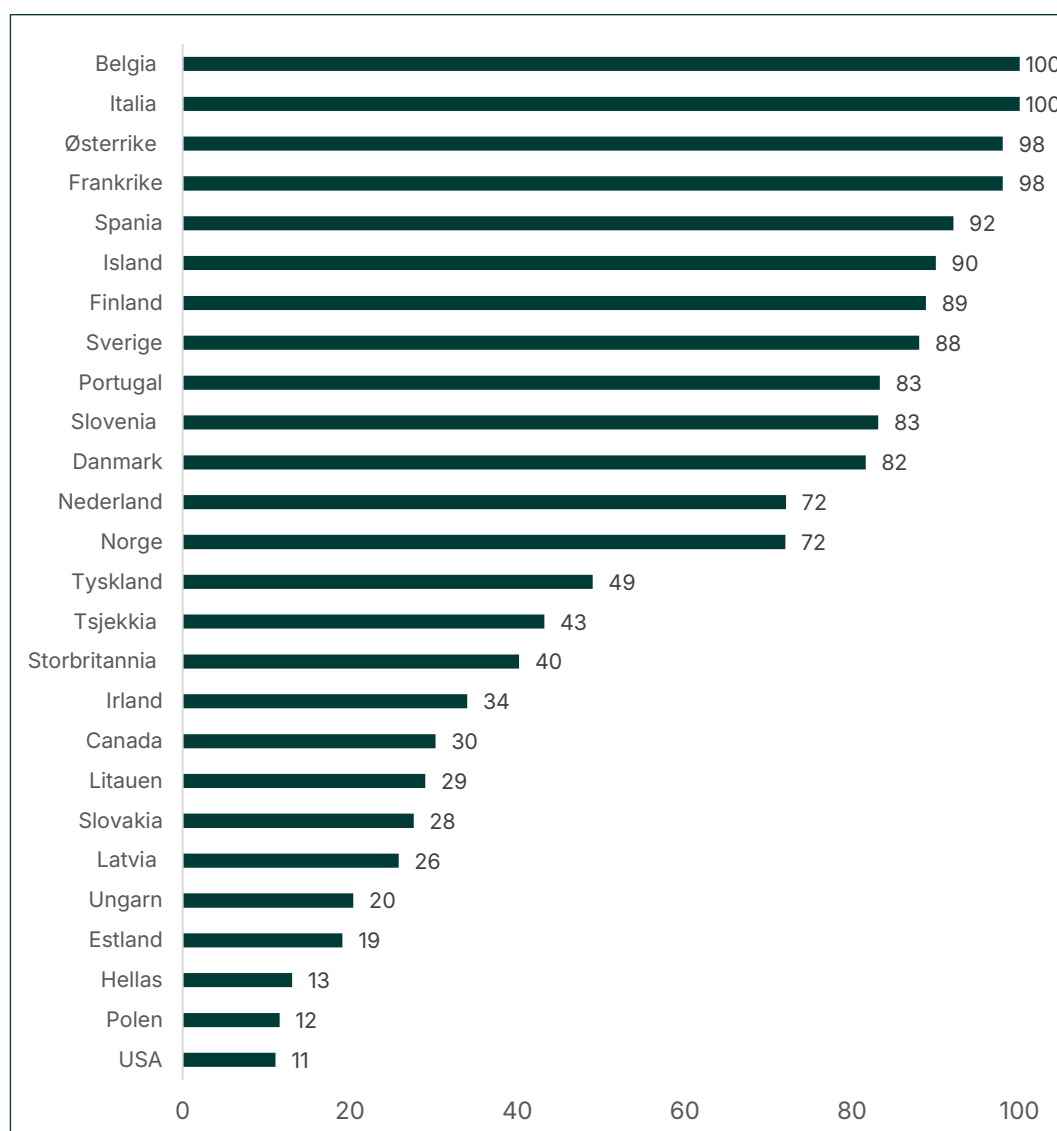
Sverige: Kjellberg (2015, 2019, 2022). Kjellberg viser til at «kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor har beräknats genom att utgå från antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar och sedan lägga till antalet anställda som omfattas av hängavtal». Fra og med 2022 finnes informasjon om tariffavtaledekning i «lönestrukturstatistiken», jf. Medlingsinstitutet 2025.

5.4 Tariffavtaledekning i et internasjonalt perspektiv

Det er store forskjeller mellom land i tariffavtaledekning (figur 5.3). Av de landene som er tatt med i figuren, kommer Belgia, Italia, Frankrike og Østerrike på topp. Disse landene har mellom 98 og 100 prosent tariffavtaledekning. USA, Polen og Hellas har lavest tariffavtaledekning. Land med en tariffavtaledekning på 85 prosent eller mer er foruten de som ble nevnt over, Spania, Island, Sverige og Finland. De tre nordiske landene og Belgia kombinerer alle høy tariffavtaledekning med høy organisasjonsgrad på arbeidstakersiden. Østerrike (20 prosent), Spania (13 prosent) og Frankrike (10 prosent) kombinerer derimot lav organisasjonsgrad med svært høy tariffavtaledekning. Det samme gjelder flere andre land på kontinentet, blant annet Portugal og Nederland. Forklaringen er at tariffavtalene allmenngjøres i stort omfang, eller at andre institusjonelle ordninger bidrar til høy tariffavtaledekning. Det er også en gruppe land som har både lav organisasjonsgrad og lav tariffavtaledekning. Her finner vi mange av EU-landene i Øst-Europa, USA og delvis Storbritannia, Canada og Irland.

I Danmark, Sverige, Finland og Island opprettholdes den høye tariffavtaledekningen av sterke fagforbund og høy organisasjonsgrad både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. For Finland og Island bidrar også allmenngjøring til den høye tariffavtaledekningen. Man kan merke seg at hvis de surveybaserte tallene for den danske tariffavtaledekningen gir et mer korrekt bilde enn de tallene som beregnes av Dansk Arbejdsgiverforening, vil Norge og Danmark ligne hverandre når det gjelder organisering og tariffavtaledekning, og da særlig om man kun legger organiserte i overenskomstbærende fagforbund til grunn.

Figur 5.3 Tariffavtaledekning (privat og offentlig sektor). 2023/2024 eller nyeste tall for land som ikke har data per 2023/2024. Prosent.



Kilde: The OECD/AIAS database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS)

6 Arbeidskonflikter

6.1 Norge

Arbeidskonflikter omfatter både streik og lockout, men de aller fleste konfliktene i norsk arbeidsliv skjer i form av streik. Arbeidskonflikter oppstår som regel i tilknytning til de årlige lønnsoppgjørene, og først og fremst i hovedoppgjør, det vil si årene de toårige tariffavtalene reforhandles. Det er imidlertid også mulig å anvende streik og lockout i mellomoppgjørene. 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 rapporteres årlig til SSB, og alle konflikter som varer minst én dag, skal telles med.

Arbeidskonflikter i 2023 og 2024

Som nevnt ovenfor, kommer de fleste streikene i hovedoppgjørene, og det er i disse oppgjørene at flest arbeidsdager går tapt i streik. Der er likevel unntak. I 2023 endte et mellomoppgjør mellom NHO og LO og YS for første gang i streik. Uenighet dreide seg i hovedsak om oppgjørets profil, det vil si størrelsen på lavlønnsstilleggene og det generelle tillegget. Partene kom til enighet etter en fire dager lang streik. I tillegg var det to mindre streiker i barnehager og i Norsk Luftambulanse, begge på NHO-området. I hovedoppgjøret i staten i 2024 la riksmekleren fram en løsning som kun YS Stat aksepterte. Unio og Akademikerne forkastet løsningen og gikk til streik. Begge streikene ble avsluttet med tvungen lønnsnemnd. I LO Stat ble løsningen forkastet i uravstemningen, men LO Stat valgte å la oppgjøret gå til frivillig lønnsnemnd framfor å ta medlemmene ut i streik. Det ble også streiker blant flykabinansatte, ansatte i IKT-bedrifter, blant brukerstyrte personlige assistenter og i private omsorgsbedrifter. Alle de fire sistnevnte er overenskomster på NHO-området. Det ble også streik blant maskinister i havfiskeflåten. Denne brøt ut sent i 2024, og størstedelen av streiken fant sted i 2025.

Utviklingen i arbeidskonflikter over tid

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

Mønsteret med få konflikter og få tapte arbeidsdager i mellomoppgjørene er gjennomgående og synes å ha blitt sterkere fra årtusenskiftet og framover. Mellomoppgjørene i 2021 og 2023 utgjør unntak ved et høyere antall tapte arbeidsdager enn det som har vært vanlig i slike oppgjør. Flesteparten av de tapte arbeidsdagene i 2021 kom som en følge av konfliktene i kommunal sektor. Streiken i mellomoppgjøret i 2023 førte også til et betydelig tap av arbeidsdager. Det har dessuten vært meldt lockout i flere konflikter. I perioden fra 2000 til 2025 er det meldt lockout i elleve konflikter, og lockout ble iverksatt i fire av disse.

De fleste årene forekommer det konflikter knyttet til opprettelse av tariffavtaler. Slike kan oppstå både overfor uorganiserte arbeidsgivere og arbeidsgiverorganisasjoner. De førstnevnte er vanligst og omfatter som oftest små virksomheter og få arbeidstakere, men de kan være langvarige. Det er likevel eksempler på denne typen konflikter i større bedrifter. I 2019 førte kravet om tariffavtale for sykkelbud i Foodora til en streik som etter hvert omfattet i underkant av 200 arbeidstakere. Krav om tariffavtale kan også føre til streiker overfor arbeidsgiverorganisasjoner i tilfeller der eksisterende tariffavtaler ikke kan anvendes. I 2023 førte et slikt krav for eksempel til en konflikt mellom LO Stat og Spekter.

Tabell 6.1 Antall arbeidskonflikter, arbeidstakere i konflikt og tapte arbeidsdager. Per år 1990–2024 og per tiår.

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

	Arbeidskonflikter	Arbeidstakere i konflikt	Tapte arbeidsdager
2012	11	41 820	360 643
2013	6	1385	10 849
2014	10	8983	148 009
2015	7	831	25 329
2016	14	8858	165 798
2017	10	401	8942
2018	11	3502	24 142
2019	8	1934	21 632
2020	7	9377	135 768
2021	12	23 997	116 250
2022	5	13 861	188 230
2023	5	25 600	75 600
2024	10	4 300	31 200
Per tiår			
1970–1979	16	6590	64 896
1980–1989	16	27 366	172 393
1990–1999	15	21 367	153 901
2000–2009	10	15 697	101 456
2010–2019	9	13 476	126 578
Siste tiår (2015–2025)	9	9 266	79279

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

For å kunne se mønsteret i arbeidskonflikter må man sammenligne lengre perioder for å unngå effekten av at omfanget varierer mye mellom det enkelte 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. Mens 1970-tallet var fredelig sammenlignet med tiårene fra 1980 og fram til i dag. Streikene i offentlig sektor (2010 og 2012) har bidratt til et ganske høyt antall tapte arbeidsdager for perioden 2010 til 2019. Hovedoppgjøret i 2018, som ble gjennomført som et samordnet oppgjør i privat sektor,

var imidlertid det fredeligste hovedoppgjøret siden tidlig på 1970-tallet. Mellomoppgjøret i 2021 pekte seg ut ved å ha langt flere tapte arbeidsdager på grunn av streik enn gjennomsnittet for mellomoppgjør i senere tid. Det samme gjelder mellomoppgjøret i 2023. Mellomoppgjøret i 2025 vil på sin side peke seg ut både ved få konflikter og få 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.¹² Den mest omfattende datakilden for arbeidskonflikter i en internasjonal sammenheng, er ILOs statistikk. ETUI (The European Trade Union Institute) har utarbeidet tall for arbeidskonflikter for perioden 2000–2019 (ETUI, udatert; Vandaele, 2016) og 2020–2023 (Vandaele, udatert).¹³

Antall arbeidskonflikter i de nordiske landene

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

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

¹² Det er store metodiske og metodologiske problemer knyttet til sammenligning av streikeaktivitet på tvers av land. Det er for eksempel ikke vanlig å skille ut i konfliktstatistikken de streikene som gjelder tariffrevisjoner, noe som betyr at vi i begynnelsen må se på det samlede konfliktbildet i landene. Det er i tillegg en rekke aksjonsformer som faller utenfor definisjonen av streik, fordi arbeidet ikke stopper helt opp. Det andre problemet man støter på når man skal sammenligne streikeaktivitet, er ulike lands varierende tilpasning til de internasjonale standardene og definisjonene som er etablert på området. Den mest brukte kilden for streikestatistikk er ILOs statistikk. Statistikken ble opprinnelig publisert i ILOs årbok for arbeidsmarkedsstatistikk. Tidsseriene er nå tilgjengelige i ILOs database for arbeidsmarkedsstatistikk. Der finnes det detaljerte redegjørelser for nasjonale kriterier som avviker fra de internasjonale, og for brudd i tidsseriene (se Aligisakis, 1997 for en oversikt). For perioden 2000–2009 har vi benyttet data fra Eurofound/EIRO. ILO publiserte i 2015 oppdaterte tall (ILO, 2015), inkludert tall for en rekke europeiske land for 2000–2013. De europeiske tallene bygger på data fra ETUI (The European Trade Union Institute). For perioden fra 2010 bruker vi tall fra ETUI, der Kurt Vandaele publiserer tall for arbeidsdager tapt i streik i «Strikes – Map of Europe» <https://www.etui.org/strikes-map> <https://www.etui.org/Services/Strikes-Map-of-Europe> (ETUI udatert, senest oppdatert 14.10.2023).

¹³ <https://www.etui.org/strikes-map>

Tabell 6.2 Antall arbeidskonflikter i de nordiske landene. Siste fem år og 1948–2024 beregnet som årlig gjennomsnitt per periode.

	Danmark	Finland	Sverige	Norge
2018	148	128	1	11
2019	150	99	5	8
2020	135	85	0	7
2021	160	50	2	12
2022	93	48	3	5
2023	136	107	6	5
2024	86	51	4	10
Per tiår				
1948–1959	23	64	25	7
1960–1969	35	73	18	8
1970–1979	159	1420	142	16
1980–1989	234	1360	121	16
1990–1999	576	166	30	14
2000–2009	827	126	11	10
2010–2019	238	118	6	9
Siste tiår (2015–2024)	164	85	4	9

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

Antall tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere

I internasjonale sammenligninger måles omfanget av arbeidskonflikter ved tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere. Det er store forskjeller mellom de europeiske landene i streikeomfang målt ved antall tapte arbeidsdager, og det er vanskelig å knytte dette til noen bestemt forhandlingsmodell. Omfanget av arbeidskonflikter har historisk sett vært høyt i så vel søreuropeiske (Spania og Italia) som i nordiske land (Finland og til dels Danmark), og i Storbritannia og Irland. Land som Østerrike og Sveits har svært få streiker av betydning. Over tid har nesten samtlige land hatt en nedgang i antall arbeidsdager tapt ved arbeidskonflikt. For perioden 2000–2009 befinner Norge seg i midtsjiktet av de europeiske landene i tabell 6.3, men ser man på perioden 2010–2019, er det bare Belgia, Frankrike og Finland som har flere tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere enn Norge. ETUI har også publisert data for 2020–2023. Her kan man særlig legge merke til økt streikeaktivitet i Finland og Storbritannia¹⁴. Danmark har på sin side færre

¹⁴ Det oppgis at det for Storbritannia er mangelfulle tall for 2020 og 2021.

streikedager enn tidligere, og nedgangen er særlig markant hvis man sammenligner de nyeste tallene med perioden før 2010.

Tabell 6.3 Tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere i gjennomsnitt per tiår. 1981–2019 og for perioden 2020–2023.

	1981–1990	1991–2000	2000–2009	2010–2019	2020–2023
Spania	637	331	153	49	39
Italia	585	128	88	Ikke data	Ikke data
Finland	373	135	70	59	142
Irland	325	95	44	16	4
Storbritannia	292	22	28	18	91
Danmark	160	167	105	46	28
Norge	93	94	48	55	50
Sverige	83	30	20	2	1
Frankrike	70	66	128	121	77
Belgia	46	29	70	98	94
Tyskland	27	9	13	17	21
Nederland	17	29	8	19	15
Østerrike	2	4	41	1	8
Sveits	0	2	4	2	2
Kilde	ILO	ILO	ETUI	ETUI	ETUI

Kilde: Stokke et al., 2013. Bygger på ILOs statistikkårbøker (1981–2000), ETUI (2000–2023). Merk at 2000 framkommer i to av kolonnene. Det høye tallet for Østerrike i perioden 2000–2009 bunner i én generalstreik i 2003 som varte én dag, og som omfattet hele arbeidsstyrken.

Vi har også beregnet tall for tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere for Norden med utgangspunkt i statistikk fra de nasjonale statistiske sentralbyråene. Her har vi lagt antall lønnstakere i alderen 15–64 år til grunn for anslaget på relevante arbeidstakere, og anslagene blir litt annerledes enn de 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 2001–2010. Tallene for Danmark viser i tillegg hvordan den sentraliserte lønnsdannelsen i de nordiske landene kan påvirke streikestatistikken. I Danmark står tre konflikter i offentlig sektor (streik i 2008, lockout i 2013 og streik i 2021) for drøye tre fjerdedeler av de tapte arbeidsdagene fra 2000 til i dag. Også i Norge har streiker i offentlig sektor ført til mange tapte arbeidsdager de senere årene. Et grovt overslag viser at konfliktene i offentlig sektor står for om lag 64 prosent av tapte arbeidsdager for Norge i årene fra 2011 til 2022.

I alle landene har nedgangen i antall tapte arbeidsdager per 1000 arbeidstakere fortsatt. Gjennomsnittlig antall tapte arbeidsdager er lavere i perioden 2010–2020 enn året før i alle de fire landene. Nedgangen er minst for Norge. Tabell 6.4 viser at Finland har hatt flest tapte arbeidsdager per 1000 lønnstakere det siste tiåret (2015–2024). I Norge ligger gjennomsnittlig antall streikedager per 1000 arbeidstakere klart lavere enn Finland, men høyere enn Danmark og Sverige for denne perioden. Det mønsteret som ble observert for Danmark i tabell 6.3 (tall for 2000–2023), gjenfinnes også når vi ser på en lengre periode (2015–2024). Færre arbeidsdager har gått tapt på grunn av streik det siste tiåret, og Danmark er i denne perioden et land med lav streikeaktivitet. Sverige har helt siden 1990-tallet skilt seg ut fra de øvrige tre landene ved få streikedager, og dette gjelder også for perioden 2015–2024.

Tabell 6.4 Tapte arbeidsdager per 1000 lønnstakere på grunn av arbeidskonflikter. Danmark, Finland, Norge og Sverige. 1981–2024, periodisert.

	Danmark	Finland	Norge	Sverige
1981–1990	160	373	93	83
1991–2000	167	135	94	30
2001–2010	116	72	47	21
2011–2020	45	52	38	2
Siste tiår (2015–2024)	14	100	32	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. *Stjórnmal og Stjórnsýsla*, 15(1), 67–90.
- Ahtiainen, L. (2011). *Työehtosopimusten kattavuus Suomessa vuonna 2008*. Työ ja yrittäjyys. 28/2011. Helsinki: Ministry of Labour.
- Ahtiainen, L. (2014). *Työehtosopimusten kattavuus Suomessa vuonna 2014*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.11/2014.
- Ahtiainen, L. (2019b). *Työehtosopimusten kattavuus vuosina 2017/2018*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 2019:62.
- Ahtiainen, L. (2023). Palkansaajien järjestäytyminen vuonna 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:19.
- Ahtiainen, L. (2024). *Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2021/2022*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024:7.
- Aligisakis, M. (1997). Labour disputes in western Europe: Typology and tendencies. *International Labour Review*, 136(1), 73–94.
- Alsos, K., Blinkenberg, B., Nergaard, K. & Seip, Å.A. (2023). *Bruk av tvungen lønnsnemnd 2013–2023* (Fafo-rapport 2023:32). Fafo.
- Alsos, K. & Nergaard, K. (2023). Et organisert arbeidsliv – et gode for alle også i fremtiden? I T. Fløtten, H. C. Kavli & S. C. Trygstad (Red.) *Ulikhetens drivere og dilemmaer*. Universitetsforlaget. (s. 35–53). <https://doi.org/10.18261/9788215065403-23-02>
- Alsos, K., Nergaard, K. & Svarstad, E. (2021). *Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler* (Fafo-rapport 2021:07). Fafo.
- Bergholm, T. & Sippola, M. (2022). The Restructuring of Finnish Trade Unions. *Nordic journal of working life studies*, 12(S8). <https://doi.org/10.18291/njwls.129504>
- Böckerman, P. & Uusitalo, R. (2006). Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland. *British Journal of Industrial Relations*, 44(2), 283–303.
- Dansk Arbejdsgiverforening. (2014). *Arbejdsmarkedsrapport 2013* og tidligere utgaver av denne.
- Dansk Arbejdsgiverforening. (2020, 9. december). *Høj overenskomstdækning i Danmark* [Notat].
- Dansk Arbejdsgiverforening. (2025) I Danmark er de fleste dækket af overenskomst.
- DA Analyse. <https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2025/i-danmark-er-de-fleste-daekket-af-overenskomst/>
- Due, J. & Madsen, J. S. (2009, 29. mai). *Vigende organisationsgrad* [Notat]. Faos. https://faos.ku.dk/pdf/artikler/ovrige_artikler/2010/Fortsat_vigende_organisationsgrad_180810.pdf
- Due, J. & Madsen, J. S. (2011). *LO og fremtiden for den danske model. En vurdering af udfordringer og omverdensbetingelser for LO's udvikling*. Faos.
- ETUI. (udatert). *Strikes - Map of Europe*. <https://www.etui.org/Services/Strikes-Map-of-Europe>
- Høgedahl, L. & Esbjerg, A.A (2025) Kollektiv overenskomstdækning i Danmark. Aalborg Universitet. https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/806084343/Forskningsnotat_OK_d_kning.pdf
- Ibsen, C. L., Due, J. & Madsen, J. S. (2014, 13. mai). *Fald i organisationsgraden igen*. Faos. https://faos.ku.dk/pdf/artikler/ovrige_artikler/2014/fald_i_organisationsgraden_igen_2.pdf
- Ibsen, C. L., Due, J. & Madsen, J. S. (2015, 17. desember). *Fald i organisationsgrad... igjen, igjen*. Faos. https://faos.ku.dk/pdf/temasider/Fald_i_organisatinsgrad_igen_igen.pdf/Fald_i_organisatinsgrad_igen_igen.pdf
- ILO. (2015). *Background document for the Tripartite Meeting on the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), in relation to the right to strike and the modalities and practices of strike action at national level (Geneva, 23–25 February 2015)*. ILO.

- Júlíusdóttir, L. V. (2002). Icelandic Labour Law. *Scandinavian Studies in Law*, 43, 357–374.
- Kjellberg, A. (2015). *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund* (Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility Research Reports 2013:1). Department of Sociology, Lund University.
- Kjellberg, A. (2019). *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund* (Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility Research Reports 2019:1). Department of Sociology, Lund University.
- Kjellberg, A. (2022). Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning. I *Avtals-rörelsen och lönebildningen 2021: Medlingsinstitutets årsrapport 2021* (s. 163–172). Medlingsinstitutet.
- Kjellberg, A. (2025a). Changes in union density in the Nordic countries. *Nordic Economic Policy Review*, 2025(1), 123–149.
- Kjellberg, A. (2025b). Den svenska modellen 2025 – Medlemmar, förtroendevalda och organisationsgrad. (Arbetsliv & inflytande; Vol. 2025). Arena Idé.
- Kjellberg, A., & Ibsen, C. L. (2016). Attacks on union organising: Reversible and irreversible changes to the Ghent systems in Sweden and Denmark. In T. Larsen, & A. Ilsøe (Eds.), *Den danske model set udefra: komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering* (s. 279–302). Jurist- og Økonomiforbundets Forlag.
- Kjellberg, A. & Nergaard, K. (2022). Union Density in Norway and Sweden: Stability versus Decline. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2022/12. <https://doi.org/10.18291/njwls.131697>
- Medlingsinstitutet. (2025). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2024* (Medlingsinstitutets årsrapport).
- Nergaard, K. (2009). *Hvem har ikke AFP? En analyse med basis i registerbaserte data* (Fafo-notat 2009:20). Fafo.
- Nergaard, K. (2010). *Fagorganisering i Norden. Status og utviklingstrekk* (Fafo-notat 2010:25). Fafo.
- Nergaard, K. (2014). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledækning og arbeidskonflikter 2013* (Fafo-notat 2014:14). Fafo.
- Nergaard, K. (2016). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledækning og arbeidskonflikter 2014* (Fafo-notat 2016:07). Fafo.
- Nergaard, K. (2018a). *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 2016* (Fafo-notat 2018:04). Fafo.
- Nergaard, K. (2018b). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledækning og arbeidskonflikter 2016/2017* (Fafo-notat 2018:20). Fafo.
- Nergaard, K. (2020a). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledækning og arbeidskonflikter 2017/2018* (Fafo-notat 2020:02). Fafo.
- Nergaard, K. (2020b). [Organisasjonsgrader, tariffavtaledækning og arbeidskonflikter 2018/2019](#) (Fafo-notat 2020:12). Fafo.
- Nergaard, K. (2004). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledækning og arbeidskonflikter 2023 og 2024*. Fafo-notat 2024:05
- Nergaard, K., Barth, E. & Dale-Olsen, H. (2015). Lavere organisasjonsgrad, et spørsmål om nykommere? *Søkelys på arbeidslivet*, 32 (1-2), 91–110. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2015-01-02-06>
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2006). *Organisasjonsgrader og tariffavtaledækning i norsk arbeidsliv 2004/2005* (Fafo-rapport 518). Fafo.
- Nergaard, K. & Stokke, T. Aa. (2010). *Arbeidslivets organisasjoner 2008/2009. Organisasjonsgrader, tariffavtaledækning og tillitsverv* (Fafo-rapport 2010:47). Fafo.
- OECD (2025), "Membership of unions and employers' organisations, and bargaining coverage: Standing, but losing ground", OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/fe47107c-en>.
- Stokke, T. Aa. (1995). *Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden 1956–1994* (Fafo-notat 1995:13). Fafo.
- Stokke, T. Aa., Nergaard, K. & Evju, S. (2013). *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør* (2. utg.). Universitetsforlaget.

Vandaele, K. (2016). Interpreting strike activity in western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 22(3), 277–294.
<https://doi.org/10.1177/1024258916658804>

Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

