



# LUND UNIVERSITY

## Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning

Kjellberg, Anders

*Published in:*  
Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016

2017

*Document Version:*  
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*  
Kjellberg, A. (2017). Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning. I B. Andersson (Red.), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016: Medlingsinstitutets årsrapport 2016* (2017 uppl., s. 216-224). (Medlingsinstitutets årsrapport). Medlingsinstitutet.

*Total number of authors:*  
1

### General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:  
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117  
221 00 Lund  
+46 46-222 00 00



# Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016

Medlingsinstitutets årsrapport

**Medlingsinstitutet**

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

Fax: 08-650 68 36

Webbplats: [www.mi.se](http://www.mi.se)

Avtalsrörelsen och lönebildningen

År 2016

Medlingsinstitutets årsrapport

Grafiskt produktionsstöd: Forma Viva, Linköping

Tryck: Elanders Sverige AB 2017

Omslagsfoton: Shutterstock och Mark Olson

ISSN 1650-8823

Avtalsrörelsen  
och  
lönebildningen  
År 2016

*Medlingsinstitutets årsrapport*

## **Medlingsinstitutet**

Medlingsinstitutet är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet och har tre huvuduppgifter:

- ... att verka för en väl fungerande lönebildning.
- ... att ansvara för medling i arbetskonflikter.
- ... att vara statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken.

Medlingsinstitutet publicerar varje år en rapport om avtalsrörelsen och lönebildningen. Detta är den sextonde rapporten, den första publicerades i februari 2002.

# Förord

**Farhågorna var på flera håll stora inför avtalsrörelsen 2016. De möjliga konflikt-  
ytorna var många och industrins normerande roll utmanades. Men konflikterna  
blev inte fler än man kan vänta under ett år med så många förhandlingar och  
normeringen visade sig än en gång hålla.**

En genomgång av de kriterier som brukar ställas upp för en väl fungerande lönebildning visar, som framgår av den här rapporten, att kriterierna på de flesta punkter är uppfyllda.

Att verka för en väl fungerande lönebildning är Medlingsinstitutets övergripande uppdrag. En viktig del i detta är att slå vakt om den samsyn som råder om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. En annan av Medlingsinstitutets uppgifter är att skriva en årlig rapport om bland annat löneutveckling, jämställdhet, avtalsförhandlingar och arbetsmarknadslagstiftning. Detta är den sextonde utgåvan av rapporten. Den har disponerats på ett nytt sätt så att de händelser på arbetsmarknaden som passerat under året på ett tydligare sätt kommer i blickfånget.

Liksom tidigare år ger rapporten en beskrivning av hur den svenska arbetsmarknadsmodellen tillämpats under det år vi lagt bakom oss och den är avsedd att ge ett kvalificerat underlag för riksdag och regering liksom för arbetsmarknadens parter och andra intresserade.

När denna rapport kommer ut är vi mitt uppe i ännu en omfattande avtalsrörelse. I år har det gått precis 20 år sedan Industriavtalet tecknades och blev grunden för exportsektorns normerande roll på den svenska arbetsmarknaden. Normeringen har tjänat den svenska ekonomin väl och min förhoppning – och fasta övertygelse – är att när nästa årsrapport från Medlingsinstitutets skrivs kommer också den att beskriva en väl fungerande lönebildning med ansvarstagande parter.

Stockholm i februari 2017

Carina Gunnarsson

Generaldirektör

*Redaktör för årsrapporten är Bosse Andersson. För texterna står John Ekberg, Per Ewaldsson, Valter Hultén och Christian Kjellström. Kapitel 17 om parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning har skrivits av professor Anders Kjellberg. Tack också till Louise Stener, SCB, som bidragit till kapitel 13 om konjunkturlönestatistiken.*



# Innehåll

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| Sammanfattning                                                 | 11 |
| 1. Väl fungerande lönebildning                                 | 15 |
| 1.1 Den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll         | 16 |
| 1.2 Den konkurrensutsatta sektorns sammansättning              | 17 |
| 1.3 Samordning och samverkan för en stabil lönebildning        | 18 |
| 1.4 En väl fungerande lönebildning kan inte tvingas fram       | 19 |
| 1.5 Inflationsmålets roll i lönebildningen                     | 19 |
| <b>Del 1 Arbetsmarknaden år 2016</b>                           |    |
| 2. Samhällsekonomi och arbetsmarknad                           | 23 |
| 2.1 Den globala tillväxten                                     | 23 |
| 2.2 Sverige                                                    | 27 |
| 3. Inför förhandlingarna 2016                                  | 35 |
| 3.1 Avtalens utlöpningsstidpunkter under 2016                  | 35 |
| 3.2 Yrkanden/bud                                               | 37 |
| 4. Förhandlingsresultat 2016                                   | 41 |
| 4.1 Avtal i rätt tid                                           | 41 |
| 4.2 Avtalsperiodens längd                                      | 42 |
| 4.3 Uppsägningsbara avtal                                      | 43 |
| 4.4 Avtalsinnehåll                                             | 43 |
| 4.5 Avtal om anställningsformer med utbildningsinnehåll        | 52 |
| 4.6 Nya kollektivavtal och avtal som upphört                   | 52 |
| 5. Jämställdhet i avtalsrörelsen                               | 54 |
| 5.1 Särskilda lönesatsningar                                   | 54 |
| 5.2 Andra jämställdhetsfrågor                                  | 55 |
| 5.3 Arbetsgrupper                                              | 57 |
| 6. Medling, varsel och stridsåtgärder                          | 59 |
| 6.1 Allmänt om medling                                         | 59 |
| 6.2 Medling, varsel och stridsåtgärder i förbundsförhandlingar | 64 |
| 6.3 Den regionala medlingsverksamheten                         | 87 |
| 6.4 Summering och konfliktstatistik                            | 95 |
| 6.5 Internationell jämförelse                                  | 99 |

|                                               |     |
|-----------------------------------------------|-----|
| <b>7. Inför förhandlingarna 2017</b>          | 101 |
| 7.1 Avtalens utlöpningsstidpunkter under 2017 | 101 |
| 7.2 Yrkanden/bud                              | 102 |
| <b>8. Lagstiftning och domar</b>              | 105 |
| 8.1 Ny lagstiftning                           | 105 |
| 8.2 Förslag och utredningar                   | 106 |
| 8.3 Arbetsdomstolen                           | 117 |

## **Del 2 Konkurrenskraft**

|                                                                   |     |
|-------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>9. Industrins kostnadsmässiga konkurrenskraft</b>              | 123 |
| 9.1 Internationell konkurrenskraft som begrepp                    | 123 |
| 9.2 Relativa enhetsarbetskostnader inom tillverkningsindustrin    | 125 |
| 9.3 Industrins vinster och lönsamhet                              | 130 |
| 9.4 Produktion och sysselsättning inom industrin                  | 135 |
| 9.5 Arbetskraftskostnadernas nivå inom industrin                  | 138 |
| <b>10. Bredare perspektiv på konkurrenskraft</b>                  | 142 |
| 10.1 BNP och BNI per invånare                                     | 142 |
| 10.2 Sysselsättning och arbetslöshet                              | 146 |
| 10.3 Arbetskraftskostnader och lönsamhet i ett bredare perspektiv | 148 |
| <b>11. Utrikeshandel och marknadsandelar</b>                      | 155 |
| 11.1 Sveriges export och import                                   | 155 |
| 11.2 Sveriges export i förhållande till omvärldens efterfrågan    | 160 |
| 11.3 Sveriges bytesförhållande                                    | 165 |

## **Del 3 Lönestatistik**

|                                                               |     |
|---------------------------------------------------------------|-----|
| <b>12. Den officiella lönestatistiken</b>                     | 169 |
| 12.1 Konjunkturlönestatistiken                                | 169 |
| 12.2 Lönestrukturstatistiken                                  | 172 |
| 12.3 EU-statistiken                                           | 173 |
| <b>13. Utfall enligt Konjunkturlönestatistiken</b>            | 175 |
| 13.1 Löneökningar i ekonomins olika delar                     | 175 |
| 13.2 Löneökningar för arbetare och tjänstemän i näringslivet  | 176 |
| 13.3 Löneökningar i förhållande till centrala avtal           | 177 |
| 13.4 Modellberäkning av definitiva löneutfall                 | 180 |
| 13.5 Arbetsgivaravgifter och arbetskraftskostnader enligt LCI | 181 |



|                                                     |     |
|-----------------------------------------------------|-----|
| <b>14. Lönestrukturstatistikens utfall för 2015</b> | 184 |
| 14.1 Genomsnittlig månadslön 2015                   | 184 |
| 14.2 Lönespridningen                                | 184 |
| 14.3 Löneutvecklingen på individnivå                | 189 |
| <b>15. Löneskillnad mellan kvinnor och män</b>      | 200 |
| 15.1 Löneskillnad 2015                              | 200 |
| 15.2 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2015  | 202 |

## **Del 4 Arbetsmarknadens struktur**

|                                                                         |     |
|-------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>16. Arbetsmarknadens organisationer</b>                              | 207 |
| 16.1 Arbetsgivarnas organisationer                                      | 207 |
| 16.2 De fackliga organisationerna                                       | 210 |
| 16.3 Medlemsutveckling inom fackföreningsrörelsen                       | 211 |
| 16.4 Utvecklingen under 2016                                            | 213 |
| 16.5 Långsiktiga trender                                                | 214 |
| <b>17. Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning</b> | 216 |
| 17.1 Kollektivavtalens täckningsgrad                                    | 216 |
| 17.2 Fack och arbetsgivare: utveckling av organisationsgraden           | 219 |
| 17.3 Olika utveckling av organisationsgraden                            | 220 |
| 17.4 Andelen fackligt anslutna ur ett internationellt perspektiv        | 223 |
| <b>18. Löneavtalens konstruktioner</b>                                  | 225 |
| 18.1 De sju avtalskonstruktionerna                                      | 225 |
| 18.2 Individgarantins konstruktion                                      | 228 |
| 18.3 Central och lokal lönebildning                                     | 228 |
| 18.4 Avtalskonstruktion och löneutfall                                  | 229 |
| <b>19. Översikt av samtliga avtal</b>                                   | 231 |
| 19.1 Avtalens fördelning efter sektor                                   | 231 |
| 19.2 Graden av lokalt inflytande                                        | 232 |
| 19.3 Utlöpningstidpunkter                                               | 236 |

## **Del 5 Bilagor**

|                                                              |     |
|--------------------------------------------------------------|-----|
| Bilaga 1 Beskrivning av avtal träffade 2016                  | 241 |
| Bilaga 2 Urval av överenskommelser om lägstlöner/minimilöner | 274 |
| Bilaga 3 Beräkning av kollektivavtal och deras omfattning    | 279 |
| Bilaga 4 De fackliga organisationernas medlemsutveckling     | 282 |
| Bilaga 5 Beräkning av organisations- och täckningsgrad       | 284 |

## Fördjupningar och förklaringar

|                                                          |           |
|----------------------------------------------------------|-----------|
| Lönebildningen och propositionen                         | Sidan 16  |
| Befolkningen enligt arbetskraftsundersökningarna         | Sidan 29  |
| Extra avsättning till flex- eller deltidspension         | Sidan 45  |
| Tyco-domen i EU-domstolen                                | Sidan 49  |
| Avtal med undersköterskesatsning                         | Sidan 54  |
| Arbetsgrupper i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor | Sidan 57  |
| Registrerade förhandlingsordningsavtal 31 december 2016  | Sidan 62  |
| Beräkning av relativ enhetsarbetskostnad                 | Sidan 126 |
| Grupperingar av länder i diagram och tabeller            | Sidan 126 |
| KIX-vikter                                               | Sidan 157 |
| Beräkning av marknadsandelar                             | Sidan 163 |
| Konjunkturlönestatistiken                                | Sidan 170 |
| Statistik över utbetalda lönesummor                      | Sidan 171 |
| Lönestrukturstatistiken                                  | Sidan 172 |
| Sammanvägning av löneökningar enligt centrala avtal      | Sidan 177 |
| Så går standardvägningen till                            | Sidan 201 |
| De sju avtalskonstruktionerna                            | Sidan 226 |

Rapporten kan laddas ned från Medlingsinstitutets webbplats [www.mi.se/publicerat](http://www.mi.se/publicerat)

You will find a summary in English, French and German on our website:

[www.mi.se/other-languages/](http://www.mi.se/other-languages/)

## 17. Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning<sup>1</sup>

**Andelen anställda som omfattas av kollektivavtal ligger sedan flera år omkring 90 procent. Nästan lika hög är organisationsgraden bland arbetsgivarna om man mäter den som andelen anställda på arbetsmarknaden med en arbetsgivare som är med i en arbetsgivarorganisation.**

**Den fackliga organisationsgraden har stabiliserats på cirka 70 procent, men med ökade skillnader mellan tjänstemän och arbetare. Fyra av tio privatanställda arbetare är i dag utan fackligt medlemskap.**

**Kollektivavtalen har en central** roll i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Nio av tio löntagare i Sverige omfattas av kollektivavtal trots frånvaron av lagstiftning om allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Avgörande för kollektivavtalens starka ställning i Sverige är att både anställda och arbetsgivare i betydande utsträckning är organiserade. Den fackliga organisationsgraden har visserligen minskat sedan 1990-talets mitt, men Sverige tillhör fortfarande en grupp av nordiska länder som har den högsta fackanslutningen i världen. Sedan 2009 har det fackliga medlemsras som inträffade under de närmast föregående åren planat ut. I likhet med Danmark och Finland är fortfarande närmare 70 procent av de anställda i Sverige medlemmar av en facklig organisation. Även om den genomsnittliga organisationsgraden under senare år inte förändrats särskilt mycket i Sverige (70 procent 2011–2013, 69 procent 2015) kan en tydlig skillnad konstateras mellan arbetare och tjänstemän. Den nedåtgående trend i andelen fackligt anslutna som förekommer hos arbetarna har sedan 2009 uteblivit hos tjänstemännen och vänts i en mindre uppgång.

Av stor betydelse för kollektivavtalens täckningsgrad är hur väl organiserade arbetsgivarna är. Till skillnad från de fackliga organisationerna har arbetsgivarorganisationerna inte tappat mark de senaste femton–tjugo åren om man som mått använder andelen löntagare på hela arbetsmarknaden med en anställning i företag som är anslutna till en arbetsgivarorganisation.

Sverige avviker här markant från till exempel Tyskland, där såväl arbetsgivarnas organisationsgrad som kollektivavtalens utbredning och den fackliga anslutningen minskat under en längre tidsperiod.

### 17.1 Kollektivavtalens täckningsgrad<sup>2</sup>

En beräkning avseende 2015 visar att 90 procent av löntagarna i åldern 16–64 år omfattades av kollektivavtal (inklusive så kallade hängavtal), se **tabell 17.1A**. Det var praktiskt taget detsamma som under de sju föregående åren. Om man ser till de senaste tjugo åren råder en påfallande stabilitet även om kollektivavtalens täckningsgrad under perioden 1995–2005 var något högre.

1 Kapitlet baseras på text och tabeller från Anders Kjellberg, professor i sociologi vid Lunds universitet. Det har tillkommit i anslutning till forskningsprojektet "Collective Bargaining in Europe" (Etui, Bryssel).

2 För en närmare redogörelse av hur beräkningar gjorts, se Bilaga 5.

Inom privat sektor omfattade kollektivavtalen 2008–2015 cirka 84–85 procent av de anställda jämfört med cirka 90 procent 1995–2005, men flera brott i tidsserien gör att man inte bör dra alltför långtgående slutsatser. Inom offentlig sektor täcks samtliga anställda av kollektivavtal.

Av beräkningar baserade på antalet anställda i åldersgruppen 15–74 år framgår att kollektivavtalens täckningsgrad inom privat sektor var 83 procent 2015, vilket är detsamma som 2013 och 2014 (**tabell 17.1B**). För arbetsmarknaden i sin helhet<sup>3</sup> var andelen anställda med kollektivavtal 89 procent, vilket är ungefär samma nivå som under perioden 2008–2014.

Tabell 17.1A Andel löntagare, i procent, som täcks av kollektivavtal<sup>4</sup>

Ålder 16–64 år

| Sektor    | 1995 | 2005 | 2007:1 | 2007:2 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------|------|------|--------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Privat    | 90   | 89   | 86     | / 82   | / 84 | 85   | 84   | 84   | 85   | 84   | 85*  | 85   |
| Offentlig | 100  | 100  | 100    | 100    | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |
| Alla      | 94   | 93   | 91     | / 88   | / 90 | 90   | 89   | 89   | 90   | 89   | 90*  | 90   |

Tabell 17.1B Andel löntagare, i procent, som täcks av kollektivavtal<sup>5</sup>

Ålder 15–74 år

| Sektor    | 2007:2 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Privat    | 81     | /84  | 85   | 83   | 83   | 84   | 83   | 83*  | 83   |
| Offentlig | 100    | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |
| Alla      | 87     | /89  | 90   | 89   | 88   | 89   | 88   | 89*  | 89   |

\* Sedan förra årsrapporten reviderade tal.

Källa: Anders Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2017).

För femte gången har beräkningar gjorts av kollektivavtalens täckningsgrad fördelat på arbetare och tjänstemän (**tabell 17.2**). Inom privat sektor omfattar kollektivavtalen en klart lägre andel av tjänstemännen (75 procent 2015) än av arbetarna (96 procent). Av betydelse är att hängavtal inte är lika vanliga bland tjänstemän (cirka 21 000 individer 2015) som bland arbetare (cirka 120 000 individer)<sup>6</sup>. Uppgifterna om hängavtalens omfattning bör betraktas med viss försiktighet eftersom en del tjänstemannafack saknar uppgifter om hur många medlemmar som berörs av sådana avtal. För det andra rymmer LO-förbunden en del tjänstemän som i vissa arbetsgivarorganisationers statistik klassificeras som arbetare. Å andra sidan förekommer det att arbetare under medarbetaravtal inte klassificeras som arbetare. Sammantaget innebär detta att kollektivavtalens täckningsgrad sannolikt under-

3 Privat + offentlig sektor 15–74 år.

4 Anmärkning: / markerar brott i serie till följd av förändrad beräkningsmetod.

5 Flera brott (markerade med /) förekommer i tabellen. Åren 1995, 2005 och 2007:1 har hängavtalens omfattning bland arbetare beräknats utifrån Foras statistik över lönesummor och från och med 2007:2 med hjälp av proportionen mellan antalet arbetare i företag som endast har hängavtal och antalet arbetare i företag med reguljära kollektivavtal. Den mellan 2007:2 och 2008 förhöjda täckningsgraden avspeglar införandet av ett nytt datasystem hos Svenskt Näringsliv, vilket resulterade i ett klart högre rapporterat antal anställda i medlemsföretagen än under de föregående åren.

6 Till de sammanlagt cirka 140 000 individerna under hängavtal 2015 (120 300 arbetare och 19 900 tjänstemän) tillkommer under reguljära kollektivavtal 2 272 000 individer i privat sektor och 1 354 700 i offentlig sektor eller totalt 3 766 800 individer (16–64 år inklusive hängavtal). I åldern 15–74 år blir motsvarande summa 3 824 200 individer. Antalet anställda i Sverige (privat + offentlig sektor) enligt AKU 4:e kvartalet 2015 var 4 206 100 (16–64 år) respektive 4 309 200 (15–74 år). Folkbokförda i Sverige som arbetar utomlands ingår inte i dessa siffror. För en närmare redogörelse av beräkningarna se Bilaga 5.

skattas bland tjänstemännen och överskattas bland arbetarna. Som framgår av tabell 17.2 är skillnaden mellan arbetare och tjänstemän betydligt mindre vad gäller andelen som omfattas av reguljära kollektivavtal inom privat sektor: 87 respektive 74 procent 2015.

Tabell 17.2 Andel arbetare och tjänstemän 16–64 år, i procent, som täcks av kollektivavtal 2011–2015

| Kategori    | Privat sektor | - därav   |              | Offentlig sektor | Alla sektorer |
|-------------|---------------|-----------|--------------|------------------|---------------|
|             |               | Hängavtal | Övriga avtal |                  |               |
| <b>2011</b> |               |           |              |                  |               |
| Arbetare    | 90            | 11        | 79           | 100              | 92            |
| Tjänstemän  | 78            | 2         | 76           | 100              | 86            |
| Alla        | 84            | 6         | 77           | 100              | 89            |
| <b>2012</b> |               |           |              |                  |               |
| Arbetare    | 94            | 11        | 83           | 100              | 95*           |
| Tjänstemän  | 78            | 2         | 76           | 100              | 86            |
| Alla        | 85            | 6         | 78           | 100              | 90            |
| <b>2013</b> |               |           |              |                  |               |
| Arbetare    | 94            | 12        | 83           | 100              | 96            |
| Tjänstemän  | 77            | 1         | 75           | 100              | 85            |
| Alla        | 84            | 6         | 78           | 100              | 89            |
| <b>2014</b> |               |           |              |                  |               |
| Arbetare    | 94*           | 9         | 85*          | 100              | 95*           |
| Tjänstemän  | 77*           | 1         | 76*          | 100              | 86*           |
| Alla        | 85*           | 5         | 80*          | 100              | 90*           |
| <b>2015</b> |               |           |              |                  |               |
| Arbetare    | 96            | 9         | 87           | 100              | 97            |
| Tjänstemän  | 75            | 1         | 74           | 100              | 85            |
| Alla        | 85            | 5         | 80           | 100              | 90            |

\* Sedan förra årsrapporten reviderade tal.

Anmärkning: Avrundningar medför i vissa fall att summan av hängavtal och övriga avtal inte alltid är lika med kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor.

Källa: se tabell 17.1.

Enligt tabell 17.2 ökade andelen arbetare under reguljära kollektivavtal inom privat sektor med åtta procentenheter mellan 2011 och 2015. Mycket talar för att detta ger en starkt överdriven bild av utvecklingen och avspeglar svårigheterna att beräkna kollektivavtalens omfattning för arbetare och tjänstemän separat. Det förefaller mindre sannolikt att hela 96 procent av de privatanställda arbetarna 2015 omfattades av kollektivavtal (inklusive hängavtal).

En uppskattning som ger en alternativ uppfattning om kollektivavtalstäckningen hos privatanställda arbetare och tjänstemän kan göras med hjälp av uppgifter från SCB. Antalet tjänstemän som i privat sektor var organiserade i ett LO-förbund år 2015 översteg antalet arbetare i TCO- och Sacoförbunden med 22 000 individer (exklusive studerandemedlemmar som deltidsarbetar i LO-yrken). Det motsvarar cirka 3 procent av LO-medlemmarna i privat sektor. Om samma proportion tillämpas vid beräkningen av kollektivavtalens täckningsgrad bland tjänstemän och motsvarande nedskrivning görs av antalet individer som omfattas av reguljära avtal och hängavtal på arbetsidan blir resultatet att 78 procent av tjänstemännen i privat sektor år 2015 täcktes av kollektivavtal och 93 procent av arbetarna (**tabell 17.3**). Det blir med andra ord en klart mindre skillnad mellan privatanställda tjänstemän och arbetare än de 75 procent respektive 96 procent som anges i tabell 17.2.

Tabell 17.3 Andel arbetare och tjänstemän 16–64 år, i procent, som täcks av kollektivavtal 2014 och 2015 (justerade tal)

| Kategori    | Privat sektor | - därav   |              | Offentlig sektor | Alla sektorer |
|-------------|---------------|-----------|--------------|------------------|---------------|
|             |               | Hängavtal | Övriga avtal |                  |               |
| <b>2014</b> |               |           |              |                  |               |
| Arbetare    | 92*           | 9         | 83*          | 100              | 94            |
| Tjänstemän  | 79*           | 2         | 78*          | 100              | 87*           |
| Alla        | 85*           | 5         | 80*          | 100              | 90*           |
| <b>2015</b> |               |           |              |                  |               |
| Arbetare    | 93            | 9         | 84           | 100              | 94            |
| Tjänstemän  | 78            | 2         | 77           | 100              | 86            |
| Alla        | 85            | 5         | 80           | 100              | 90            |

\* Sedan förra årsrapporten reviderade tal.

Anmärkning: Avrundningar medför i vissa fall att summan av hängavtal och övriga avtal inte alltid är lika med kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor.

Källa: se tabell 17.1.samt beräkningar utifrån statistik framtagen av SCB.

De femton procentenheters differens mellan arbetare och tjänstemän som redovisas i tabell 17.3 inom privat sektor avseende kollektivavtalens täckningsgrad 2015 krymper till åtta enheter när även offentlig sektor inkluderas. Det beror på att en högre andel av tjänstemännen jämfört med arbetarna är offentliganställda (nästan fyra av tio tjänstemän, men bara knappt var fjärde arbetare 2015). Följaktligen får den 100-procentiga täckningsgraden inom offentlig sektor störst genomslag hos tjänstemännen.

## 17.2 Fack och arbetsgivare: utveckling av organisationsgraden<sup>7</sup>

Den fackliga organisationsgraden har gått ned sedan 1990-talets mitt (tabell 17.4). Under åren 2007 och 2008 var nedgången så kraftig att man kan tala om ett medlemsras. Bland privatanställda löntagare sjönk den fackliga organisationsgraden mellan 2006 och 2008 från 71 till 65 procent (årsgenomsnitt). Även den totala fackanslutningen sjönk med sex procentenheter eller från 77 procent 2006 till 71 procent 2008. Därefter har en stabilisering ägt rum. Ur ett internationellt perspektiv är organisationsgraden fortfarande mycket hög i Sverige.

Till skillnad från den fackliga anslutningen har arbetsgivarnas organisationsgrad varit relativt stabil de senaste tio–femton åren, om man som mått använder andelen löntagare i företag och verksamheter som är anslutna till en arbetsgivarorganisation. En konsekvens är att arbetsgivarnas organisationsgrad i både privat sektor och totalt sett numera är avsevärt högre än den fackliga organisationsgraden. År 2015 arbetade 82 procent av alla privatanställda i företag som var anslutna till en arbetsgivarorganisation. Andelen fackligt anslutna i privat sektor var samma år 64 procent. År 2000 låg den fackliga organisationsgraden bland privatanställda på ungefär samma nivå som arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor (74 respektive 75 procent). Även på arbetsmarknaden i dess helhet var organisationsgraden år 2000 nästan densamma hos facken (81 procent) och arbetsgivarna (83 procent), men därefter har en betydande olikhet uppstått. År 2015 var organisationsgraden för arbetsgivarna 19 procentenheter högre än för löntagarna. Fackmedlemmarna utgjorde detta år 69 procent av alla anställda medan de till en arbetsgivarorganisation anslutna företagen och verksamheterna omfattade 88 procent av samtliga anställda.

<sup>7</sup> För en närmare beskrivning av hur beräkningarna av arbetsgivarnas organisationsgrad gjorts, se Bilaga 5.

Tabell 17.4 Andel löntagare i procent som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive tillhör fackföreningar

|           | Facklig organisationsgrad                                                |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Sektor    | 1993                                                                     | 2000 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Privat    | 78                                                                       | 74   | 72   | 71   | 68   | 65   | 65   | 65   | 65   | 65   | 65   | 64   | 64   |
| Offentlig | 94                                                                       | 92   | 89   | 88   | 86   | 84   | 84   | 85   | 83   | 83   | 83   | 82   | 81   |
| Alla      | 85                                                                       | 81   | 78   | 77   | 73   | 71   | 71   | 71   | 70   | 70   | 70   | 70   | 69   |
|           | Andel anställda hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarorganisationer |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Sektor    | 1995                                                                     | 2000 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Privat    | 77                                                                       | 75   | 78   | 77   | 77   | / 80 | 81   | 80   | 80   | 81   | 80   | 82*  | 82   |
| Offentlig | 100                                                                      | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |
| Alla      | 86                                                                       | 83   | 86   | 85   | 84   | / 87 | 88   | 87   | 86   | 87   | 87   | 88*  | 88   |

\* Sedan förra årsrapporten justerade tal.

Anmärkning: Angående brottet mellan 2007 och 2008 i arbetsgivarnas organisationsgrad, se anmärkning under tabell 17.1.

Källa: se tabell 17.1.

Andelen fackligt anslutna löntagare har sjunkit sedan mitten av 1990-talet och allra mest bland de unga (**tabell 17.5**).

Tabell 17.5 Facklig organisationsgrad 2006–2016

| Ålder          | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Kv 1-3 2015 | Kv 1-3 2016 | 2006–2015 | 2015–2016 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------------|-------------|-----------|-----------|
| 16–24 år       | 46   | 40   | 36   | 35   | 34   | 34   | 36   | 36   | 35   | 35   | 34          | 35          | -11       | *         |
| 25–29 år       | 68   | 64   | 61   | 59   | 60   | 58   | 57   | 58   | 58   | 59   | 59          | 59          | -9        | 0         |
| Summa 16–29 år | 58   | 53   | 49   | 48   | 48   | 47   | 47   | 47   | 47   | 48   | 47          | 49          | -10       | *         |
| 30–44 år       | 77   | 74   | 72   | 72   | 73   | 72   | 71   | 71   | 71   | 70   | 70          | 70          | -7        | 0         |
| 45–64 år       | 85   | 82   | 81   | 80   | 80   | 80   | 80   | 80   | 80   | 79   | 79          | 79          | -6        | 0         |
| Summa 16–64 år | 77   | 73   | 71   | 71   | 71   | 70   | 70   | 70   | 70   | 69   | 69          | 69          | -8        | 0         |

\* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2015 avviker från årsgenomsnittet 2015.

Anmärkning: Anställda årsgenomsnitt för åren 2006–2015 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2015 och 2016 (AKU, SCB). Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade.

Källa: Se tabell 17.1

### 17.3 Olika utveckling av organisationsgraden

Tre av fyra anställda i åldern 16–24 år har i dag ett arbetaryrke. Många av dem finns i de privata tjänstenäringarna där den fackliga organisationsgraden är lägre än i industrin och den offentliga sektorn (**tabell 17.6**). Därtill kommer att det fackliga medlemsraset bland arbetare var betydligt kraftigare i dessa näringar (minus åtta procentenheter mellan 2006 och 2008) än inom industrin (minus tre enheter) eller offentlig sektor (minus fyra enheter). Mellan 2006 och 2008 sjönk andelen fackligt anslutna arbetare från 77 till 71 procent. Till skillnad från bland tjänstemännen har nedgången bland arbetarna fortsatt: till 70 procent 2009, 69 procent 2010, 67 procent 2011–2012, 66 procent 2013, 64 procent 2014, 63 procent 2015 och enligt preliminära siffror 62 procent 2016. Tvärtom steg andelen fackligt anslutna tjänstemän från 72 procent 2009 till 73 procent 2010–2013 och 74 procent 2014–2016. Den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare (arbetare och tjänstemän) sjönk mellan 2014 och 2015 från 70 till 69 procent där den enligt preliminära siffror för 2016 fortfarande ligger kvar<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> För 2016 föreligger vid tidpunkten för denna sammanställning (januari 2017) inga uppgifter om årsgenomsnittet för fackligt anslutna. För att ändå få en bild av utvecklingen har den genomsnittliga organisationsgraden för de tre första kvartalen 2015 respektive 2016 tagits fram (tabellerna 17.5 och 17.6).



Sedan 2006 har andelen fackligt anslutna bland privatanställda gått ned avsevärt mer bland arbetare än bland tjänstemän bland vilka en återhämtning ägt rum (minus 15 procentenheter respektive oförändrat vid en jämförelse mellan 2006 och 2016). Som följd av detta är tjänstemännens organisationsgrad inom privat sektor idag högre än arbetarnas (69 respektive 59 procent enligt preliminära siffror) medan det var tvärtom år 2006 (69 respektive 74 procent). Om heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna inkluderas blir arbetarnas organisationsgrad inom privat sektor 57 procent 2015 (årsgenomsnitt). Räknat på detta sätt var således drygt fyra av tio privatanställda arbetare inte fackligt anslutna 2015.

Tabell 17.6 Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän per bransch och sektor 2006–2016<sup>9</sup>

|                         | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Kv 1-3<br>2015 | Kv 1-3<br>2016 | 2006–<br>2015 | 2015–<br>2016 |
|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------------|----------------|---------------|---------------|
| <b>A. Arbetare</b>      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |                |                |               |               |
| Industri m.m.           | 84   | 81   | 81   | 81   | 79   | 78   | 78   | 77   | 76   | 76   | 76             | 75             | -8            | -1            |
| Byggverksamhet          | 81   | 77   | 73   | 73   | 71   | 69   | 69   | 68   | 67   | 65   | 65             | 66             | -16           | +1            |
| Parti- och detaljhandel | 64   | 61   | 57   | 56   | 57   | 56   | 56   | 56   | 53   | 52   | 51             | 54             | -12           | *             |
| Övrig privat service    | 67   | 62   | 58   | 57   | 57   | 55   | 55   | 54   | 54   | 51   | 51             | 50             | -16           | -1            |
| därav hotell & rest.    | 52   | 47   | 40   | 36   | 36   | 33   | 32   | 30   | 29   | 28   | 28             | 28             | -24           | 0             |
| Summa privat service    | 66   | 62   | 58   | 56   | 57   | 55   | 55   | 54   | 53   | 51   | 51             | 51             | -15           | 0             |
| Summa privat sektor     | 74   | 70   | 67   | 66   | 65   | 64   | 63   | 62   | 61   | 59   | 59             | 59             | -15           | 0             |
| Offentlig sektor        | 87   | 85   | 83   | 82   | 83   | 80   | 80   | 79   | 77   | 77   | 76             | 74             | -10           | *             |
| Samtliga arbetare       | 77   | 74   | 71   | 70   | 69   | 67   | 67   | 66   | 64   | 63   | 63             | 62             | -14           | -1            |

\* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2015 avviker från årsgenomsnittet 2015.

9 Anställda 16–64 år årsgenomsnitt för åren 2006–2015 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2015 och 2016. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade. Industri m.m., byggverksamhet samt parti- och detaljhandel avser privat sektor. Industri m.m. inkluderar jord- och skogsbruk, mineralutvinning, elproduktion m.m. Näringsgrensindelning åren 2006–2008 enligt SNI 2002, åren 2009–2016 enligt SNI 2007. Om heltidsstuderande som arbetar deltid inkluderas blir den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare 68 procent 2015 (årsgenomsnitt) i stället för 69 procent. Lägst andel fackligt anslutna kan då konstateras för arbetare inom hotell- och restaurangbranschen med 25 procent 2015 mot 28 procent då heltidsstuderande exkluderas. Branschen kännetecknas av att många studerande arbetar där vid sidan om studierna. Med deltid-anställda heltidsstuderande inkluderade var arbetarnas organisationsgrad 2015 (årsgenomsnitt) 62 procent (57 procent i privat sektor) och tjänstemännens 73 procent (67 procent i privat sektor).

Tabell 17.6 (fortsättning) Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän per bransch och sektor 2006–2016

| B. Tjänstemän***        | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Kv 1-3 2015 | Kv 1-3 2016 | 2006–2015 | 2015–2016 |
|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------------|-------------|-----------|-----------|
| Industri m.m.           | 80   | 76   | 75   | 76   | 77   | 78   | 79   | 80   | 79   | 80   | 79          | 80          | 0         | *         |
| Parti- och detaljhandel | 62   | 59   | 56   | 58   | 61   | 59   | 60   | 61   | 63   | 64   | 64          | 66          | +2        | +2        |
| Övrig privat service    | 66   | 63   | 61   | 63   | 63   | 64   | 65   | 65   | 66   | 66   | 66          | 67          | 0         | +1        |
| Summa privat service    | 65   | 62   | 60   | 62   | 63   | 63   | 64   | 65   | 65   | 66   | 66          | 67          | +1        | +1        |
| Summa privat sektor     | 69   | 65   | 63   | 65   | 65   | 65   | 67   | 67   | 68   | 68   | 68          | 69          | -1        | +1        |
| Offentlig sektor        | 89   | 86   | 85   | 85   | 86   | 85   | 84   | 84   | 84   | 83   | 84          | 84          | -6        | *         |
| Samtliga tjänstemän     | 77   | 73   | 72   | 72   | 73   | 73   | 73   | 73   | 74   | 74   | 74          | 74          | -3        | 0         |
| C. Löntagare totalt     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |             |             |           |           |
| Industri m.m.           | 82   | 79   | 79   | 79   | 78   | 78   | 79   | 78   | 77   | 77   | 77          | 77          | -5        | 0         |
| Byggverksamhet          | 79   | 75   | 71   | 71   | 70   | 68   | 67   | 67   | 67   | 65   | 65          | 65          | -14       | 0         |
| Parti- och detaljhandel | 63   | 60   | 57   | 57   | 58   | 57   | 58   | 59   | 58   | 58   | 57          | 60          | -5        | *         |
| Övrig privat service    | 67   | 63   | 60   | 61   | 61   | 61   | 61   | 61   | 61   | 61   | 61          | 61          | -6        | 0         |
| därav hotell & rest.    | 52   | 49   | 41   | 36   | 38   | 37   | 36   | 34   | 34   | 34   | 34          | 33          | -18       | -1        |
| Summa privat service    | 66   | 62   | 59   | 60   | 60   | 60   | 61   | 61   | 61   | 60** | 60          | 61          | -6        | +1        |
| Summa privat sektor     | 71   | 68   | 65   | 65   | 65   | 65   | 65   | 65   | 64   | 64   | 64          | 64          | -7        | 0         |
| Offentlig sektor        | 88   | 86   | 84   | 84   | 84   | 83   | 83   | 83   | 82   | 81   | 82          | 80          | -7        | *         |
| Samtliga löntagare      | 77   | 73   | 71   | 71   | 71   | 70   | 70   | 70   | 70   | 69   | 69          | 69          | -8        | 0         |
| Män                     | 74   | 71   | 68   | 68   | 68   | 67   | 68   | 67   | 67   | 66   | 66          | 66          | -8        | 0         |
| Kvinnor                 | 80   | 76   | 74   | 74   | 75   | 73   | 73   | 73   | 73   | 73   | 72          | 72          | -7        | *         |

\* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2015 avviker från årsgenomsnittet 2015.

\*\* Reviderat tal sedan förra årsrapporten.

\*\*\* Relativt få anställda tjänstemän i byggbranschen och därmed litet urval motiverar att denna grupp inte redovisas separat.

Vid en nedbrytning på olika branscher och socioekonomiska grupper framträder under senare år (tabell 17.6) en splittrad bild med fallande facklig organisationsgrad hos vissa grupper och oförändrad eller stigande hos andra. Ett exempel är industrin inom vilken andelen fackligt anslutna arbetare mellan 2009 och 2016 *sjönk* med sex procentenheter samtidigt som tjänstemännens fackanslutning *steg* med fyra enheter.

Även inom de privata tjänstenäringarna går utvecklingen isär. Mellan 2008 och 2016 *sjönk* arbetarnas organisationsgrad med sju procentenheter medan tjänstemännens *steg* med lika många enheter. För perioden 2006–2016 i sin helhet *sjönk* den genomsnittliga fackanslutningen bland arbetarna i den privata tjänstesektorn med 15 procentenheter (från 66 till 51 procent) men steg med två enheter bland tjänstemännen (till 67 procent). Som en konsekvens är tjänstemännen idag i högre utsträckning än arbetarna fackanslutna i denna sektor. Allra störst är arbetarnas fackliga tillbakagång inom hotell- och restaurangbranschen: 52 procent fackanslutna 2006, 36 procent 2010 och 28 procent 2015 samt preliminärt 2016 (25 procent om heltidsstuderande som arbetar deltid inkluderas; avser årsgenomsnitt 2015).

Om de preliminära siffrorna för 2016 står sig när årsgenomsnittet föreligger betyder det att tjänstemännens genomsnittliga organisationsgrad numera är tolv procentenheter högre än arbetarnas eller 74 respektive 62 procent.

#### 17.4 Andelen fackligt anslutna ur ett internationellt perspektiv

Internationellt sett har Sverige, Finland och Danmark en mycket hög facklig organisationsgrad, närmare 70 procent (**tabell 17.7**). Gemensamt för dessa tre länder och Belgien är förekomsten av fackliga arbetslöshetskassor. Norge lämnade det så kallade Gentsystemet 1938 men har ändå en internationellt sett hög facklig anslutning. Både den norska och den belgiska organisationsgraden utmärks av stabilitet, vilket kontrasterar mot den nedgång som inträffat i Sverige, Finland och Danmark.

Den fackliga organisationsgradens nedgång på tolv procentenheter i Sverige 2000–2015 är stor även ur ett internationellt perspektiv. Av de 31 länderna i tabell 17.7 är tappet i *procentenheter* större endast i Slovenien, Tjeckien, Slovakien och Turkiet (med reservation för att flera länder saknar data för hela perioden). *Relativt sett* är den fackliga tillbakagången emellertid avsevärt större än i Sverige i tolv av länderna (minst cirka 25-procentig nedgång). I Slovenien, Tjeckien, Slovakien, Ungern, Litauen och Estland är det fråga om en halverad eller drygt halverad andel fackligt anslutna. I Turkiet förlorade fackföreningarna åtta av tio medlemmar mellan 2000 och 2013. Även i Australien har fackföreningarna gjort mycket stora medlemsförluster. Däremot har organisationsgraden inte minskat alls i Italien och Spanien. USA, Sydkorea och Frankrike kännetecknas av relativt stabil anslutningsgrad, men på en mycket låg nivå. Bland de tre största ekonomierna i tabell 17.7 tillhör färre än var femte anställd en facklig organisation i Tyskland och Japan, i USA endast var nionde.

Tabell 17.7 Facklig organisationsgrad för löntagare i 31 länder 2000–2015

|                       | 2000 | 2005 | 2006 | 2010 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2000–senaste<br>procentenheter* | 2000–senaste<br>procent** |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------------------------------|---------------------------|
| <b>Sverige</b>        | 81   | 78   | 77   | 71   | 70   | 70   | 70   | 69   | -12                             | -15                       |
| <b>Finland</b>        | 76   | 71   | 71   | 70   | 69   | 69   | –    | –    | -7                              | -9                        |
| <b>Danmark</b>        | 75   | 72   | 69   | 69   | 69   | 70   | 69   | 67   | -8                              | -11                       |
| <b>Belgien</b>        | 56   | 54   | 55   | 54   | 55   | 55   | –    | –    | -1                              | -2                        |
| <b>Norge</b>          | 53   | 53   | 53   | 52   | 52   | 52   | 52   | 52   | -1                              | -2                        |
| <b>Italien</b>        | 35   | 34   | 34   | 36   | 37   | 37   | –    | –    | +2                              | +6                        |
| <b>Irland</b>         | 36   | 33   | 32   | 35   | 34   | 34   | –    | –    | -2                              | -6                        |
| <b>Kanada</b>         | 31   | 30   | 30   | 30   | 30   | 30   | 29   | 29   | -2                              | -6                        |
| <b>Österrike</b>      | 37   | 33   | 31   | 28   | 27   | 27   | –    | –    | -10                             | -27                       |
| <b>Storbritannien</b> | 30   | 29   | 28   | 27   | 26   | 26   | 25   | 25   | -5                              | -17                       |
| <b>Grekland</b>       | 27   | 24   | 24   | 22   | 23   | 22   | –    | –    | -5                              | -19                       |
| <b>Slovenien</b>      | 42   | 37   | 31   | 25   | 22   | 21   | –    | –    | -21                             | -50                       |
| <b>Tyskland</b>       | 25   | 22   | 21   | 19   | 18   | 18   | –    | –    | -7                              | -28                       |
| <b>Nederländerna</b>  | 23   | 21   | 20   | 19   | 19   | 18   | –    | –    | -5                              | -22                       |
| <b>Portugal</b>       | 22   | 21   | 21   | 19   | 18   |      | –    | –    | -4                              | -18                       |
| <b>Japan</b>          | 21   | 19   | 18   | 19   | 18   | 18   | 18   | 17   | -4                              | -19                       |
| <b>Spanien</b>        | 17   | 15   | 14   | 17   | 17   | 17   | –    | –    | 0                               | 0                         |
| <b>Schweiz</b>        | 20   | 19   | 19   | 17   | 16   | 16   | 16   | –    | -4                              | -20                       |
| <b>Australien</b>     | 26   | 22   | 20   | 18   | 18   | 17   | 15   | –    | -11                             | -42                       |
| <b>Mexiko</b>         | 16   | 17   | 16   | 14   | 14   | 14   | 14   | –    | -2                              | -13                       |
| <b>Tjeckien</b>       | 27   | 20   | 19   | 17   | 14   | 13   | –    | –    | -14                             | -52                       |
| <b>Slovakien</b>      | 32   | 23   | 21   | 15   | 14   | 13   | –    | –    | -19                             | -59                       |
| <b>Lettland</b>       | 20   |      | 17   | 15   | 13   |      | –    | –    | -7                              | -35                       |
| <b>Polen</b>          | 17   | 18   | 16   | 15   | 13   |      | –    | –    | -4                              | -24                       |
| <b>USA</b>            | 13   | 12   | 12   | 12   | 11   | 11   | 11   | 11   | -2                              | -15                       |
| <b>Ungern</b>         | 22   | 17   | 16   | 13   | 11   | 10   | –    | –    | -12                             | -55                       |
| <b>Sydkorea</b>       | 12   | 10   | 10   | 10   | 10   | 10   | 10   | –    | -2                              | -17                       |
| <b>Litauen</b>        | 17   |      | 11   | 10   | 9    |      | –    | –    | -8                              | -47                       |
| <b>Frankrike</b>      | 8    | 8    | 8    | 8    | 8    | 8    | –    | –    | 0                               | 0                         |
| <b>Turkiet</b>        | 28   | 17   | 14   | 9    | 7    | 6    | –    | –    | -22                             | -79                       |
| <b>Estland</b>        | 14   | 10   | 8    | 8    | 6    | 6    | –    | –    | -8                              | -57                       |

\* Förändring i procentenheter mellan 2000 och senast tillgängliga data.

\*\* Förändring i procent.

Anmärkning: Lettland 2000 avser 2003, Litauen 2000 avser 2001.

Källor: Sverige samt Danmark 2000-2012 Anders Kjellberg Kollektivavtalens täckningsgrad och organisationsgraden hos fackförbund och arbetsgivarförbund (2017); Danmark 2013-2015: beräkningar av Christian Lyhne Ibsen, Köpenhamns universitet; Finland: IDS (Income Distribution Survey) från Petri Böckerman, Labour Institute for Economic Research, Helsingfors och OECD (2012-); Norge: beräkningar av Torgeir Aarvaag Stokke respektive Kristine Nergaard, Fafo Oslo; Belgien, Italien, Irland, Österrike, Slovenien, Tyskland, Portugal, Nederländerna, Spanien, Schweiz 2000-2013, Tjeckien, Slovakien, Lettland, Sydkorea (2000-2012), Litauen och Frankrike: J. Visser, ICTWSS Data base. version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016; Sydkorea 2013: Databook of International Labour Statistics 2016. Tokyo: Japan Institute for Labour Policy and Training; Japan: Japan Institute for Labour Policy and Training; Kanada: "Unionization rates falling" (2000-2014), Labour Force Survey table 282-0223 unionization rate (2015) Statistics Canada; Storbritannien: Trade Union Membership 2015, London: Department for Business, Innovation & Skills; USA: Union Members 2015 samt föregångare, Washington: Bureau of Labor Statistics; Grekland, Schweiz 2014, Australien, Mexiko, Polen, Ungern, Turkiet och Estland: OECD Employment and Labour Market Statistics.

## Bilaga 5 Beräkning av organisations- och täckningsgrad (kapitel 17)

### Så har kollektivavtalens täckningsgrad beräknats

Kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor (som återfinns i tabeller i kapitel 17) har beräknats genom att utgå från antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar och sedan lägga till antalet anställda som omfattas av hängavtal. Antalet arbetare som omfattas av hängavtal har för åren 1995–2007:1 erhållits utifrån statistik från Fora (som ägs gemensamt av Svenskt Näringsliv och LO) över den totala lönesumman under hängavtal dividerat med genomsnittlig årslön inom privat sektor enligt SCB.

Under 2009 gick Fora över till ett nytt datasystem. Utgångspunkten var inte längre lönesumman utan antalet arbetare i företag som är hängavtalsbundna respektive det totala antalet arbetare i kollektivavtalsbundna företag. Ett problem är att en individ under loppet av ett år kan arbeta i flera företag och då räknas flera gånger, om det på dessa arbetsplatser förekommer hängavtal (detsamma gäller i sådana fall om reguljära kollektivavtal). Vidare räknas en individ fullt ut även om denne arbetar under ett hängavtal under endast en del av året och inte vid årets slut då denne kan finnas under ett reguljärt kollektivavtal eller på en arbetsplats utan avtal eller vara arbetslös. Därtill kommer att personer som vid något tillfälle haft flera arbeten i Foras statistik räknas som flera individer.

För att komma runt detta problem har proportionen mellan arbetare i företag med enbart hängavtal och i företag med reguljära kollektivavtal i Foras statistik år 2011 använts för att beräkna hängavtalens omfattning bland arbetare från och med 2007:2. Till skillnad från i föregående årsrapporter har 2009 års proportion inte använts för något år eftersom den visat sig överdriva antalet arbetare under hängavtal, vilket hänger samman med svårigheterna att få fram tillförlitliga uppgifter under den 2009 pågående övergången till ett nytt datasystem hos Fora. Därtill kom att registeruppgifterna 2009 inte var lika väl uppdaterade som vid den körning som gjordes december 2012 utifrån dem som hade SAF–LO:s avtalspension under år 2011.

Från och med 2012 har körningen som Fora gjort under december efterföljande år använts. Nytt från och med 2014 års körning (avseende år 2013) är att företag som både har ett reguljärt kollektivavtal och ett hängavtal bara räknas en gång. Antalet hängavtal och antalet individer under dessa avser således uteslutande företag som endast har hängavtal. Vid 2015 års körning (avseende år 2014) kunde konstateras en klart lägre andel individer under hängavtal än tidigare.

Vid beräkningen av hängavtalens omfattning bland arbetare har grupperna med andra avtalspensioner uteslutits i nämnaren, bland annat arbetarna i KFO:s medlemsföretag eftersom de omfattas av Kooperationens avtalspension eller annan avtalspension än LO-SAF:s. Däremot har arbetarna i företag tillhöriga Fastigo, Svensk Industriförening med flera organisationer inom privat sektor inkluderats.

Till antalet arbetare under hängavtal har lagts antalet tjänstemän under sådana avtal utifrån uppgifter från TCO- och Saco-förbunden samt Ledarna, vilka uppräknats med icke-medlemmarna med hjälp av den fackliga organisationsgraden för privatanställda tjänstemän. Hängavtalens omfattning bland tjänstemännen underskattas dock något eftersom flera tjänstemannafack saknar statistik på detta område. Därtill kommer att det inte mer än i begränsad omfattning varit möjligt att i enlighet med SCB:s socioekonomiska indelning (SEI) särskilja tjänstemän från arbetare hos LO-förbund som Seko och Handelsanställdas förbund (gäller såväl hängavtal som reguljära kollektivavtal). Antalet arbetare och tjänstemän under reguljära kollektivavtal baseras på uppgifter från arbetsgivarorganisationerna. Vad gäller Svenskt Näringsliv har anställda som inte omfattas av kollektivavtal subtraherats. Detta berör främst Svensk Handel där ett antal medlemsföretag ännu inte är "inkopplade" på kollektivavtalen. Däremot inkluderas alla anställda i medlemsföretag som har hängavtal för en del av sina anställda med annat arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv. Anställda under hängavtal hos Svensk Industriförenings medlemsföretag har dock subtraherats vid beräkningarna av de reguljära kollektivavtalens omfattning eftersom dessa företag helt saknar sådana kollektivavtal.

De i tabell 17.1A redovisade talen har erhållits genom att dividera antalet anställda under kollektivavtal (inklusive hängavtal) med antalet anställda 16–64 år enligt arbetskraftsundersökningarna 4:e kvartalet respektive år. Med anställda avses endast de som är folkbokförda i Sverige och som inte arbetar utomlands (totala antalet anställda har erhållits genom att addera anställda i privat och offentlig sektor, varvid de som arbetar utomlands faller bort). I tabellens B-del har antalet anställda under kollektivavtal (inklusive hängavtal) dividerats med antalet anställda i åldern 15–74 år. Det är det mest korrekta tillvägagångssättet med tanke på att arbetsgivarorganisationernas statistik över antalet anställda i medlemsföretagen inte begränsas till 16–64 år.

Den kompletterande beräkning av kollektivavtalstäckningen hos privatanställda arbetare och tjänstemän som redovisas i tabell 17.3 har gjorts med uppgifter från SCB. Antalet tjänstemän som i privat sektor var organiserade i ett LO-förbund år 2015 översteg antalet arbetare i TCO- och Saco-förbunden med 22 000 individer (exklusive studerandemedlemmar som deltidsarbetar i LO-yrken). Det motsvarar 3 procent av LO-medlemmarna i privat sektor. Samma proportion tillämpas på antalet individer under LO-avtal i privat sektor (3 procent av 1 127 000) vilket betyder ca 33 800 privatanställda tjänstemän under reguljära LO-avtal. Därtill kommer 3 procent av de 120 300 individerna under hängavtal på LO-området, vilket ger ett tillskott på ca 3 600 tjänstemän under hängavtal. Dessa sammanlagt 37 400 individer inkluderas vid beräkningen av kollektivavtalens täckningsgrad bland tjänstemän och motsvarande nedskrivning görs av antalet individer på reguljära avtal och hängavtal på arbetarsidan.

### Så har arbetsgivarnas organisationsgrad beräknats

Arbetsgivarnas organisationsgrad avser andelen löntagare i företag och verksamheter anslutna till en arbetsgivarorganisation 31 december respektive år. Den fackliga organisationsgraden har erhållits genom specialbearbetningar av SCB:s arbetskraftsundersökningar och avser årsgenomsnittet fackligt anslutna löntagare 16–64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. I en del utländska publikationer anges en alltför låg organisationsgrad för de svenska arbetsgivarna då man inte räknat om årsanställda (heltidsekvivalenter) hos bland annat SAF och Svenskt Näringsliv (SN) till individer eller uppmärksammat att det utöver SN finns cirka 15 arbetsgivarorganisationer inom privat sektor (se kapitel 16). Vid beräkningen av arbetsgivarnas organisationsgrad har antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar dividerats med antalet anställda 16–64 år enligt arbetskraftsundersökningarna 4:e kvartalet respektive år.

Om i stället anställda 15–74 år används blir arbetsgivarnas organisationsgrad inom privat sektor 76 procent 2007, 80 procent 2008, 81 procent 2009, 80 procent 2010, 79 procent 2011, 80 procent 2012, 79 procent 2013 samt 81 procent 2014 och 2015. Motsvarande tal för privat och offentlig sektor sammantaget blir 84 procent 2007, 87 procent 2008, 87 procent 2009, 86 procent åren 2010–2013 samt 87 procent 2014 och 2015.

Ett alternativt sätt att beräkna arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor är att dividera antalet medlemmar i arbetsgivarorganisationer med antalet företag i privat sektor som i SCB:s företagsregister har minst en anställd. Eftersom det i aktiebolag med endast en anställd i regel är ägaren själv som är den anställda finns det anledning att exkludera dessa företag, som i november 2015 svarade för 90 000 av de totalt 310 000 företagen med minst en anställd. Genom att dividera de 65 000 organiserade företagen med anställda år 2015 med de totalt 220 000 arbetsgivarna (310 000 minus 90 000) fås en organisationsgrad på 30 procent. Eftersom ägaren inte alltid är den anställda i aktiebolag med en anställd är den verkliga organisationsgraden lägre än 30 procent (om antalet aktiebolag med endast en anställd och där ägaren inte är denne varit känt hade inte så många som 90 000 företag subtraheras från de 310 000 företagen med minst en anställd).

Att arbetsgivarnas organisationsgrad ändå ligger omkring 30 procent antyds av den intervjuundersökning som Företagarna gjort i samarbete med Sifo avseende år 2010. Utifrån det material som då samlades in har de mindre företagens (1–49 anställda) organisationsgrad beräknats till 32 procent år 2010 – se Anders Kjellberg Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet 2017 (innehåller också en redovisning av arbetsgivarnas organisationsgrad per bransch). Eftersom företagen med 1–49 anställda svarar för så mycket som 98 procent av alla företag bör siffran 32 procent ge en uppfattning också om arbetsgivarnas organisationsgrad inom hela den privata sektorn.

Av flera skäl används inte denna beräkningsmetod (andelen företag som tillhör en arbetsgivarorganisation) vid internationella jämförelser, till exempel inom EU. För det första anses det mindre lämpligt att vikta alla företag lika eftersom ett stort företag omfattar en större del av arbetsmarknaden än ett litet. För det andra bestäms en arbetsgivarorganisations styrka i förhållande till de fackliga motparterna snarare av antalet anställda som den täcker in än av antalet anslutna företag. Genom att istället utgå från andelen av de anställda som finns i företag anslutna till en arbetsgivarorganisation får man för det tredje ett mått som är jämförbart med den fackliga organisationsgraden och kollektivavtalens täckningsgrad.





## Medlingsinstitutet

Swedish National Mediation Office

Box 1236

111 82 Stockholm

[www.mi.se](http://www.mi.se)

tel 08- 545 292 40

fax 08- 650 68 36

e-post: [info@mi.se](mailto:info@mi.se)

**Avtalsrörelsen  
och lönebildningen 2016**  
Medlingsinstitutets årsrapport

ISSN 1650-8823

