



LUND UNIVERSITY

Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning

Kjellberg, Anders

Published in:
Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015

2016

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2016). Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning. I B. Andersson (Red.), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015* (s. 42-48). 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 2015

Medlingsinstitutets årsrapport

Avtalsrörelsen
och
lönebildningen
År 2015

Medlingsinstitutets årsrapport

Medlingsinstitutet
Box 1236
111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40
Fax: 08-650 68 36
Webbplats: www.mi.se

Avtalsrörelsen och lönebildningen
År 2015
Medlingsinstitutets årsrapport

Grafiskt produktionsstöd: Forma Viva, Linköping
Tryck: Elanders Sverige AB, 2016
Omslagsfoton: Shutterstock
ISSN 1650-8823

Förord

År 2015 kan betraktas som ett mellanår på arbetsmarknaden. Bara ett fåtal avtal löpte ut och när det gäller centrala kollektivavtalsförhandlingar behövdes endast två medlingar. Men för oss på Medlingsinstitutet var det ändå ett händelserikt år.

Under året skedde stora förändringar i Medlingsinstitutets personal. Förutom en ny generaldirektör fick vi också en ny chefsjurist och en ny nationalekonom. För en liten myndighet är det en stor förändring.

Uppdraget är emellertid detsamma och även med nya personer på flera poster fortsätter arbetet med att verka för en väl fungerande lönebildning och att slå vakt om den samsyn som råder om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.

Att medlingarna i förbundsförhandlingar under 2015 kan räknas på ena handens fingrar betyder inte att risken för konflikter var liten. Visserligen löpte bara 27 avtal ut under året, men räknar man de tillsvidareavtal och de övriga avtal som var uppsägningsbara under 2015 fanns det en möjlighet till ytterligare 247 förhandlingar – och därmed lika många konfliktrisker. Att året förflöt så lugnt måste ses som ett av flera tecken på en väl fungerande lönebildning.

En av Medlingsinstitutets uppgifter är att skriva en årlig rapport om bland annat löneutveckling, jämställdhet, avtalsförhandlingar och arbetsmarknadslagstiftning i Sverige och i omvärlden. Detta är den femtonde utgåvan av rapporten. Rapporten ger en beskrivning av hur den svenska arbetsmarknadsmodellen tillämpats under 2015 och ska ses som ett kvalificerat underlag för såväl riksdag och regering som för arbetsmarknadens parter och andra intresserade.

Som denna rapport visar har lönebildningen i det stora hela fungerat väl. Förhoppningsvis blir den stora avtalsrörelsen under 2016 ytterligare ett exempel på parternas ansvarstagande och en väl fungerande lönebildningsmodell.

Stockholm i februari 2016

Carina Gunnarsson
Generaldirektör

Redaktör för årsrapporten är Bosse Andersson. För texterna står John Ekberg, Christina Eurén, Valter Hultén, Per Ewaldsson och Christian Kjellström. Kapitlet om parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning har skrivits av professor Anders Kjellberg.

Innehåll

1. Väl fungerande lönebildning	14
1.1 Den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll	14
1.2 Den konkurrensutsatta sektorns sammansättning	15
1.3 Samordning och samverkan för en stabil lönebildning	16
1.4 En väl fungerande lönebildning kan inte tvingas fram	17
1.5 Inflationsmålets roll i lönebildningen	17
2. Samhällsekonomi och arbetsmarknad	19
2.1 Den globala tillväxten	19
2.2 Svensk ekonomi	20
2.3 Källor till data om arbetsmarknaden	22
2.4 Arbetsmarknaden under 2015	23
2.5 Arbetsmarknaden de närmaste åren	26
2.6 Parterna och sysselsättningen	29
2.7 Arbetsmarknaden i förhållande till övriga EU	29
2.8 Sysselsättningen inom olika sektorer	30
3. Arbetsmarknadens organisationer	32
3.1 Arbetsgivarnas organisationer	32
3.2 De fackliga organisationerna	35
3.4 Långsiktiga trender	39
3.5 Den fackliga medlemsutvecklingen under 2015	40
3.6 Stabilt medlemsantal för arbetsgivare	41
4. Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning	42
4.1 Kollektivavtalens täckningsgrad	42
4.2 Fack och arbetsgivare: olika utveckling av organisationsgraden	45
4.3 Arbetare och tjänstemän: olika utveckling av organisationsgraden	46
5. Konkurrenskraft	49
5.1 Löneökningar och arbetskraftskostnader i omvärlden	49
5.2 Den svenska industrins Konkurrenskraft	64
6. Lönestatistik	79
6.1 Lönestatistikens uppbyggnad	79
6.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2015	84
6.3 Den reala löneutvecklingen	88
6.4 Lönestrukturstatistiken för 2014	92
6.5 Metoder för beräkning av lönenivåns utveckling	96
6.6 Löneutveckling – resultat med olika statistikällor och metoder	98
6.7 Förändring av arbetskraftskostnader	102

7. Löneavtalens konstruktioner	106
7.1 De sju avtalskonstruktionerna	106
7.2 Individgarantins konstruktion	108
7.3 De sju avtalskonstruktionernas fördelning	109
7.4 Avtalskonstruktion och löneutfall	111
8. Inför förhandlingarna 2015	113
8.1 Avtalens utlöpningsstidpunkt under 2015	113
8.2 Industrins avtal fortsatt norm	115
8.3 Bemanningsavtalen	115
9. Förhandlingsresultat 2015	117
9.1 Avtal i rätt tid	117
9.2 Avtalsperiodens längd	118
9.3 Uppsägningsbara och förlängda avtal	119
9.4 Avtalsinnehåll	120
9.5 Olika förändringar av kollektivavtal	121
9.6 "Lärlingsavtal" – anställningsformer med utbildningsinnehåll	122
10. Översikt av samtliga avtal	123
10.1 Avtalens fördelning efter sektor	123
10.2 Graden av lokalt inflytande	124
10.3 Utlöpningsstidpunkter	128
11. Inför förhandlingarna 2016	131
11.1 Avtalens utlöpningsstidpunkter under 2016	131
11.2 Yrkanden	133
12. Jämställdhet	137
12.1 Löneskillnad mellan kvinnor och män – bakgrund	137
12.3 Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014	141
12.4 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2014	142
12.5 Lönespridning och kön	144
12.6 Skillnaden mellan kvinnors och mäns lönefördelning	145
12.7 Löneutveckling och lönerelationer	146
12.8 Fördjupad analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män	149
12.9 Åtgärder för jämställda löner	152
12.10 Partsarbete för jämställda löner	155
12.11 Jämställdhetsregleringar i 2015 års avtal	157

13. Medling, varsel och stridsåtgärder	159
13.1 Allmänt om medling med mera	159
13.2 Medling, varsel och stridsåtgärder i förbundsförhandlingar	164
13.3 Den regionala medlingsverksamheten	167
13.4 Summering och konfliktstatistik	176
13.5 Internationell jämförelse	180
14. Ny lagstiftning och nya domar	182
14.1 Ny lagstiftning	182
14.2 Förslag och utredningar	182
14.3 Domar	187
15. Medlingsinstitutet och omvärlden	191
15.1 Konferenser och seminarier	191
15.2 Kontakter med användare av statistiken	191
15.3 Medverkan i andras arrangemang	192
15.4 Utländska kontakter	192
15.5 Andra kontaktytor	192
Bilaga 1 De fackliga organisationernas medlemsutveckling 2010–2014	193
Bilaga 2 Beskrivning av avtal träffade 2015	195
Bilaga 3 Urval av överenskommelser om lägstlöner/minimilöner	199
Bilaga 4 Beräkning av kollektivavtal och deras omfattning	205
Bilaga 5 Beräkningar av organisations- och täckningsgrad (kapitel 4)	209

Fördjupningsrutor i rapporten

Lönebildningen och propositionen	15
Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder	54
Konjunkturlönestatistiken	80
Statistik över utbetalda lönesummor	81
Lönestrukturstatistiken	82
De sju avtalskonstruktionerna	106
Så går standardvägningen till	140
Percentil, median och medellön	144
Tidigare analyser av löneskillnader mellan kvinnor och män	158
Registrerade förhandlingsordningsavtal 31 december 2015	162

Rapporten kan laddas ned från Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se/publicerat

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

www.mi.se/other-languages/

4. Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning¹

Andelen anställda som omfattas av kollektivavtal ligger sedan flera år på 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, men närmare fyra av tio privatanställda arbetare är i dag utan fackligt medlemskap.

Kollektivavtalen har en central roll i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Nio av tio anställda 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 cirka 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, preliminärt 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 i stort sett uteblivit hos tjänstemännen.

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 15–20 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.

4.1 Kollektivavtalens täckningsgrad²

En beräkning avseende 2014 visar att 91 procent av löntagarna i åldern 16–64 år omfattades av kollektivavtal (inklusive så kallade hängavtal) detta år (**tabell 4.1A**). Det var praktiskt taget detsamma som under de sex föregående åren. Om man ser till de senaste femton–tjugo åren råder en påfallande stabilitet även om kollektivavtalens täckningsgrad under perioden 1995–2005 var något högre. Inom privat sektor omfattades under åren 2008–2014 cirka 84–86 procent av de anställda av kollektivavtal jämfört med cirka 90 procent 1995–2005, men flera brott i tidsserien

1 Kapitlet baseras på text och tabeller från Anders Kjellberg, professor i sociologi vid Lunds universitet. Det har tillkommit i anslutning till forskningsprojektet "Facklig anslutning ur ett globalt perspektiv" (FAS/Forte).

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

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 85 procent 2014, vilket är något högre än under 2013 (**tabell 4.1 B**). För arbetsmarknaden i sin helhet var andelen anställda med kollektivavtal 90 procent, vilket är ungefär samma nivå som under åren 2008–2013.

Tabell 4.1A Andel anställda, i procent, som täcks av kollektivavtal³

Ålder 16–64 år

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

Tabell 4.1B Andel anställda, i procent, som täcks av kollektivavtal⁴

Ålder 15–74 år

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

Källa: Anders Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2013; uppdaterad 2016).

För fjärde gången har beräkningar gjorts av kollektivavtalens täckningsgrad fördelat på arbetare och tjänstemän (**tabell 4.2**). Inom privat sektor omfattas en klart lägre andel av tjänstemännen (80 procent 2014) än av arbetarna (95 procent) av kollektivavtal. Av betydelse är att hängavtal inte är lika vanliga bland tjänstemän (cirka 21 300 individer 2014) som bland arbetare (cirka 118 400 individer)⁵. Uppgifterna om hängavtalens omfattning bör betraktas med viss försiktighet eftersom en del tjänstemannafack saknar uppgifter om hur många medlemmar som berörs av sådana avtal. Dessutom 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 underskattas bland tjänstemännen och överskattas bland arbetarna. Som framgår av tabell 4.2 är skillnaden mellan arbetare och tjänstemän betydligt mindre vad gäller andelen som omfattas av *reguljära* kollektivavtal inom privat sektor: 86 respektive 78 procent 2014.

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

4 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.

5 Till de sammanlagt cirka 140 000 individerna under hängavtal 2014 (118 400 arbetare och 21 300 tjänstemän) tillkommer under reguljära kollektivavtal 2 262 000 individer i privat sektor och 1 319 000 i offentlig sektor eller totalt 3 721 000 individer (16–64 år inklusive hängavtal). I åldern 15–74 år blir motsvarande summa 3 787 000 individer. Antalet anställda i Sverige (privat + offentlig sektor) enligt AKU 4:e kvartalet 2014 var 4 105 000 respektive 4 225 000. Folkbokförda i Sverige som arbetar utomlands ingår inte i dessa siffror. För en närmare redogörelse av beräkningarna se Bilaga 5.

Tabell 4.2 Andel arbetare och tjänstemän 16–64 år, som täcks av kollektivavtal 2011–2014

Procent

Kategori	Privat sektor	- därav		Offentlig sektor	Alla sektorer
		Hängavtal	Övriga avtal		
2011					
Arbetare	90	11	79	100	92
Tjänstemän	78	2	76	100	86
Alla	84	6	77	100	89
2012					
Arbetare	94	11	83	100	95
Tjänstemän	78	2	76	100	86
Alla	85	6	78	100	90
2013					
Arbetare	94	12	83	100	96
Tjänstemän	77	1	75	100	85
Alla	84	6	78	100	89
2014					
Arbetare	95	9	86	100	96
Tjänstemän	80	1	78	100	88
Alla	86	5	81	100	91

Anmärkning: I flera fall avviker till följd av avrundningar privat sektor från summan av hängavtal och övriga avtal.

Källa: se tabell 4.1.

Enligt tabell 4.2 ökade andelen arbetare under reguljära kollektivavtal inom privat sektor med sju procentenheter mellan 2011 och 2014. Mycket talar för att detta ger en starkt överdriven bild av utvecklingen och avspeglar svårigheterna att separat beräkna i vilken utsträckning arbetare och tjänstemän omfattas av kollektivavtal. Det förefaller mindre sannolikt att så mycket som 95 procent av de privatanställda arbetarna 2014 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 i privat sektor som var organiserade i ett LO-förbund 2014 översteg antalet arbetare i TCO- och Sacoförbunden med 20 000 individer (exklusive studerandemedlemmar som deltidsarbetar i LO-yrken). Det motsvarar cirka 2,4 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 på reguljära avtal och hängavtal på arbetsarsidan blir resultatet att 82 procent av tjänstemännen i privat sektor 2014 täcktes av kollektivavtal och 93 procent av arbetarna (**tabell 4.3**). Det blir med andra ord en klart mindre skillnad mellan privatanställda tjänstemän och arbetare än de 80 procent respektive 95 procent som anges i tabell 4.2.

Tabell 4.3 Andel arbetare och tjänstemän 16–64 år, som täcks av kollektivavtal 2014 (justerade tal)
Procent

Kategori	Privat sektor	- därav		Offentlig sektor	Alla sektorer
		Hängavtal	Övriga avtal		
2014					
Arbetare	93	9	84	100	94
Tjänstemän	82	2	80	100	89
Alla	86	5	81	100	91

Källa: se tabell 4.1.samt beräkningar utifrån statistik framtagen av SCB

De elva procentenheters differens mellan arbetare och tjänstemän som redovisas i tabell 4.3 inom privat sektor avseende kollektivavtalens täckningsgrad 2014 krymper till fem 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 var fjärde arbetare 2014). Följaktligen får den 100-procentiga täckningsgraden inom offentlig sektor störst genomslag hos tjänstemännen.

4.2 Fack och arbetsgivare: olika utveckling av organisationsgraden⁶

Den fackliga organisationsgraden har gått ned sedan 1990-talets mitt (tabell 4.4). Under åren 2007 och 2008 var nedgången så kraftig att man kan tala om ett medlemsras. Bland privatanställda 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 anställda 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 2014 arbetade 83 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 2000 nästan densamma hos facken (81 procent) och arbetsgivarna (83 procent), men därefter har en betydande olikhet uppstått. År 2014 var arbetsgivarnas organisationsgrad 19 procentenheter högre än löntagarnas om man mäter organisationsgrad som ovan. Fackmedlemmarna utgjorde detta år 70 procent av alla anställda medan de till en arbetsgivarorganisation anslutna företagen och verksamheterna omfattade 89 procent av samtliga anställda.

6 För en närmare beskrivning av hur beräkningarna av arbetsgivarnas organisationsgrad gjorts, se Bilaga 5.

Tabell 4.4 Andel anställda som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive tillhör fackföreningar
Procent

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

Anmärkning. Angående brottet mellan 2007 och 2008 i arbetsgivarnas organisationsgrad, se anmärkning under tabell 3.1.

Källa: se tabell 4.1.

Andelen fackligt anslutna anställda har sjunkit sedan mitten av 1990-talet och allra mest bland de unga (**tabell 4.5**).

Tabell 4.5 Facklig organisationsgrad 2006–2015

Ålder	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Kv 1–3 2014	Kv 1–3 2015	2006–2014
16–24 år	46	40	36	35	34	34	36	36	35	34	34	-11
25–29 år	68	64	61	59	60	58	57	58	58	58	59	-10
Summa 16–29 år	58	53	49	48	48	47	47	47	47	47	47	-11
30–44 år	77	74	72	72	73	72	71	71	71	71	70	-6
45–64 år	85	82	81	80	80	80	80	80	80	80	79	-5
Summa 16–64 år	77	73	71	71	71	70	70	70	70	70	69	-7

Anmärkning: Anställda årsgenomsnitt för åren 2006–2014 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2014 och 2015 (AKU, SCB). Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade.

Källa: Se tabell 4.1

4.3 Arbetare och tjänstemän: 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 4.6**). 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 procentenheter) eller offentlig sektor (minus fyra procentenheter). 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 och, enligt preliminära siffror, 63 procent 2015. Tvärtom *steg* andelen fackligt anslutna tjänstemän från 72 procent 2009 till 73 procent 2010–2013 och 74 procent 2014–2015. Den genomsnittliga organisationsgraden för anställda (arbetare och tjänstemän) sjönk mellan 2010 och 2011 från 71 till 70 procent. Enligt preliminära siffror för 2015 har den minskat till 69 procent⁷.

7 För 2015 föreligger vid tidpunkten för denna sammanställning (januari 2016) inga uppgifter om årsgenomsnittet för fackligt anslutna. För att ändå få en bild av utvecklingen har den genomsnittliga organisationsgraden för de tre första kvartalen 2014 respektive 2015 tagits fram (tabellerna 4.5 och 4.6).

Sedan 2006 har andelen fackligt anslutna bland privatanställda gått ned avsevärt mer bland arbetare än bland tjänstemän (minus 15 respektive minus 1 procentenhet till och med 2015). Som följd av detta är tjänstemännens organisationsgrad inom privat sektor i dag högre än arbetarnas (68 respektive 59 procent enligt preliminära siffror) medan det var tvärtom 2006 (69 respektive 74 procent). Om heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna inkluderas blir arbetarnas organisationsgrad inom privat sektor 58 procent 2014 (årsgenomsnitt). Räknat på detta sätt var således fyra av tio privatanställda arbetare inte fackligt anslutna 2014.

Tabell 4.6 Facklig organisationsgrad samt förändring, arbetare och tjänstemän per bransch och sektor 2006–2015⁸

A. Arbetare	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Kv 1–3 2014	Kv 1–3 2015	2006– 2014	2014– 2015
Industri m.m.	84	81	81	81	79	78	78	77	76	76	76	-8	0
Byggverksamhet	81	77	73	73	71	69	69	68	67	67	65	-13	-2
Parti- och detaljhandel	64	61	57	56	57	56	56	56	53	53	51	-8	-2
Övrig privat service	67	62	58	57	57	55	55	54	54	53	51	-14	*
därav hotell & restaurang	52	47	40	36	36	33	32	30	29	28	28	-23	*
Summa privat service	66	62	58	56	57	55	55	54	53	53	51	-13	-2
Summa privat sektor	74	70	67	66	65	64	63	62	61	61	59	-13	-2
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77	76	-10	-1
Samtliga arbetare	77	74	71	70	69	67	67	66	64	64	63	-13	-1

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2014 avviker från årsgenomsnittet 2014.

8 Anställda 16–64 år årsgenomsnitt för åren 2006–2014 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2014 och 2015. 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 2009–2015 enligt SNI 2007. Om heltidsstuderande som arbetar deltid inkluderas blir den genomsnittliga organisationsgraden för anställda 68 procent 2014 (årsgenomsnitt) i stället för 70 procent. Lägst andel fackligt anslutna kan då konstateras för arbetare inom hotell- och restaurangbranschen med 26 procent 2014 mot 29 procent då heltidsstuderande exkluderas. Branschen kännetecknas av att många studerande arbetar där vid sidan om studierna. Med deltidsanställda heltidsstuderande inkluderade var arbetarnas organisationsgrad 2014 (årsgenomsnitt) 62 procent (58 procent i privat sektor) och tjänstemännens 73 procent (66 procent i privat sektor).

Tabell 4.6 (fortsättning) Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän per bransch och sektor 2006–2015

B. Tjänstemän**	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Kv 1–3 2014	Kv 1–3 2015	2006– 2014	2014– 2015
Industri m.m.	80	76	75	76	77	78	79	80	79	79	79	-1	0
Parti- och detaljhandel	62	59	56	58	61	59	60	61	63	63	64	+1	+1
Övrig privat service	66	63	61	63	63	64	65	65	66	65	66	-1	*
Summa privat service	65	62	60	62	63	63	64	65	65	65	66	0	+1
Summa privat sektor	69	65	63	65	65	65	67	67	68	67	68	-1	*
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	85	84	84	84	84	84	-5	0
Samtliga tjänstemän	77	73	72	72	73	73	73	73	74	73	74	-3	*
C. Anställda totalt													
Industri m.m.	82	79	79	79	78	78	79	78	77	77	77	-5	0
Byggverksamhet	79	75	71	71	70	68	67	67	67	67	65	-12	-2
Parti- och detaljhandel	63	60	57	57	58	57	58	59	58	58	57	-5	-1
Övrig privat service	67	63	60	61	61	61	61	61	61	61	61	-6	0
därav hotell & restaurang	52	49	41	36	38	37	36	35	34	33	34	-18	*
Summa privat service	66	62	59	60	60	60	61	61	61	60	60	-5	*
Summa privat sektor	71	68	65	65	65	65	65	65	64	64	64	-7	0
Offentlig sektor	88	86	84	84	84	83	83	83	82	82	82	-6	0
Samtliga anställda	77	73	71	71	71	70	70	70	70	70	69	-7	-1
Män	74	71	68	68	68	67	68	67	67	67	66	-7	-1
Kvinnor	80	76	74	74	75	73	73	73	73	73	72	-7	-1

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2014 avviker från årsgenomsnittet 2014.

** 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 4.6**) 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 2015 *sjönk* med fem procentenheter samtidigt som tjänstemännens fackanslutning *steg* med tre enheter.

Även inom de privata tjänstenäringarna går utvecklingen i sär. Mellan 2008 och 2015 *sjönk* arbetarnas organisationsgrad med sju procentenheter medan tjänstemännens *steg* med sex enheter. För perioden 2006–2015 i sin helhet *sjönk* den genomsnittliga fackanslutningen bland arbetarna i den privata tjänstesektorn med 15 procentenheter (från 66 till 51 procent) men *steg* med en enhet bland tjänstemännen (till 66 procent). Som en konsekvens är tjänstemännen i dag 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 preliminärt 28 procent 2015 (26 procent om heltidsstuderande som arbetar deltid inkluderas; avser årsgenomsnitt 2014).

Om de preliminära siffrorna för 2015 står sig när årsgenomsnittet föreligger betyder det att tjänstemännens genomsnittliga organisationsgrad numera är elva procentenheter högre än arbetarnas eller 74 respektive 63 procent.

Bilaga 5 Beräkningar av organisations- och täckningsgrad (kapitel 4)

Så har kollektivavtalens täckningsgrad beräknats

Kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor (som återfinns i tabeller i kapitel 4) 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 för 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 bra uppdaterade som vid den körning som gjordes december 2012 utifrån dem som hade SAF-LO:s avtalspension under 2011. Från och med 2012 har använts körningen som Fora gjort under december efterföljande år. Nytt från och med 2014 års körning (avseende 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 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. Däremot har arbetarna i företag tillhöriga Fastigo, Svensk Industriförening, Målaremästarna 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 4.1A 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 4.3 har gjorts med uppgifter från SCB. Antalet tjänstemän som i privat sektor var organiserade i ett LO-förbund 2014 översteg antalet arbetare i TCO- och Saco-förbunden med 20 000 individer (exklusive studerandemedlemmar som deltidsarbetar i LO-yirken). Det motsvarar cirka 2,4 procent av LO-medlemmarna i privat sektor.

Samma proportion tillämpas på antalet individer under LO-avtal i privat sektor (2,4 procent av 1 096 000) vilket betyder cirka 26 000 privatanställda tjänstemän under reguljära LO-avtal. Därtill kommer 2,4 procent av de 118 000 individerna under hängavtal på LO-området, vilket ger ett tillskott på cirka 3 000 tjänstemän under hängavtal. Dessa sammanlagt 29 000 individer inkluderas vid beräkningen av kollektivavtalens täckningsgrad bland tjänstemän och motsvarande nedskrivning görs av antalet individer på reguljära avtal och hängavtal på arbetsidsidan.

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 (avsnitt 1.3). 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 och 82 procent 2014. Motsvarande tal för privat och offentlig sektor sammantaget blir 84 procent 2007, 87 procent 2008, 87 procent 2009, 86 procent åren 2010–2013 samt 88 procent 2014.

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 2014 svarade för 85 000 av de totalt 303 500 företagen med minst en anställd. Genom att dividera de 66 000 organiserade företagen med anställda 2014 med de totalt 218 500 arbetsgivarna (303 500 minus 85 000) 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 85 000 företag subtraheras från de 303 500 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 2010. Utifrån det material som då samlades in har de mindre företagens (1-49 anställda) beräknats till 32 procent 2010 – se Anders Kjellberg Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet 2013/16 (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 i stället 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

tel 08- 545 292 40

fax 08- 650 68 36

e-post: info@mi.se

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015

Medlingsinstitutets årsrapport

ISSN 1650-8823