



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

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
Del 1 Arbetsmarknaden år 2016	
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

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

Del 2 Konkurrenskraft

9. Industrins kostnadsmässiga konkurrenskraft	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
10. Bredare perspektiv på konkurrenskraft	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
11. Utrikeshandel och marknadsandelar	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

12. Den officiella lönestatistiken	169
12.1 Konjunkturlönestatistiken	169
12.2 Lönestrukturstatistiken	172
12.3 EU-statistiken	173
13. Utfall enligt Konjunkturlönestatistiken	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

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

Del 4 Arbetsmarknadens struktur

16. Arbetsmarknadens organisationer	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
17. Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning	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
18. Löneavtalens konstruktioner	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
19. Översikt av samtliga avtal	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

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

www.mi.se/other-languages/

17. Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning¹

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 täckningsgrad²

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 helhet³ 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 kollektivavtal⁴

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 kollektivavtal⁵

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)⁶. 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		
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	94*	9	85*	100	95*
Tjänstemän	77*	1	76*	100	86*
Alla	85*	5	80*	100	90*
2015					
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		
2014					
Arbetare	92*	9	83*	100	94
Tjänstemän	79*	2	78*	100	87*
Alla	85*	5	80*	100	90*
2015					
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 organisationsgraden⁷

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.

⁷ 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 kvar⁸.

⁸ 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 2006–2016⁹

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Kv 1-3 2015	Kv 1-3 2016	2006–2015	2015–2016
A. Arbetare														
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 procentenheter*	2000–senaste procent**
Sverige	81	78	77	71	70	70	70	69	-12	-15
Finland	76	71	71	70	69	69	–	–	-7	-9
Danmark	75	72	69	69	69	70	69	67	-8	-11
Belgien	56	54	55	54	55	55	–	–	-1	-2
Norge	53	53	53	52	52	52	52	52	-1	-2
Italien	35	34	34	36	37	37	–	–	+2	+6
Irland	36	33	32	35	34	34	–	–	-2	-6
Kanada	31	30	30	30	30	30	29	29	-2	-6
Österrike	37	33	31	28	27	27	–	–	-10	-27
Storbritannien	30	29	28	27	26	26	25	25	-5	-17
Grekland	27	24	24	22	23	22	–	–	-5	-19
Slovenien	42	37	31	25	22	21	–	–	-21	-50
Tyskland	25	22	21	19	18	18	–	–	-7	-28
Nederländerna	23	21	20	19	19	18	–	–	-5	-22
Portugal	22	21	21	19	18		–	–	-4	-18
Japan	21	19	18	19	18	18	18	17	-4	-19
Spanien	17	15	14	17	17	17	–	–	0	0
Schweiz	20	19	19	17	16	16	16	–	-4	-20
Australien	26	22	20	18	18	17	15	–	-11	-42
Mexiko	16	17	16	14	14	14	14	–	-2	-13
Tjeckien	27	20	19	17	14	13	–	–	-14	-52
Slovakien	32	23	21	15	14	13	–	–	-19	-59
Lettland	20		17	15	13		–	–	-7	-35
Polen	17	18	16	15	13		–	–	-4	-24
USA	13	12	12	12	11	11	11	11	-2	-15
Ungern	22	17	16	13	11	10	–	–	-12	-55
Sydkorea	12	10	10	10	10	10	10	–	-2	-17
Litauen	17		11	10	9		–	–	-8	-47
Frankrike	8	8	8	8	8	8	–	–	0	0
Turkiet	28	17	14	9	7	6	–	–	-22	-79
Estland	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

tel 08- 545 292 40

fax 08- 650 68 36

e-post: info@mi.se

**Avtalsrörelsen
och lönebildningen 2016**
Medlingsinstitutets årsrapport

ISSN 1650-8823

