

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008

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 åttonde rapporten, första publicerades i februari 2002.

Medlingsinstitutet
Box 1236
111 82 Stockholm

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

ISSN 1650-8823

Forma Viva, 08 Tryck Taberg Media Group, Stockholm

Förord

Medlingsinstitutet ska upprätta en årlig rapport om löneutveckling, avtalsförhandlingar och arbetsmarknadslagstiftning. Jämställdhetsfrågor ska ges en central plats i rapporten.

Syftet med rapporten är att tillhandahålla ett kvalificerat underlag för såväl riksdag och regering som arbetsmarknadens parter. Förhoppningsvis kan den också bidra till den samhällsekonomiska debatten och vara en informativ beskrivning av den svenska arbetsmarknadsmodellen som den tillämpats under 2008.

2008 års avtalsrörelse kan ses som en fortsättning på den stora avtalsrörelsen 2007. Under 2008 fick ungefär 500 000 arbetstagare nya kollektivavtal. Av dessa var 350 000 sjuksköterskor, biomedicinska analytiker och lärare anställda i kommuner och landsting. Resterande 150 000 fanns främst inom transportsektorn och Svenska Kyrkan.

Trots att 2008 års avtalsrörelse får betraktas som ett mellanår innehöll den relativt många varsel om konflikt, varav sju utlöstes. Antalet förlorade arbetsdagar till följd av de tre konflikter som innefattade strejk och lockout var 106 760, det högsta sedan 2003. Vårdförbundets konflikt under våren medförde en förlust på 95 000 dagar. Dessa siffror kan jämföras med det totala antalet förlorade arbetsdagar under 2007, knappt 14 000.

Medlingsinstitutet tillsatte särskilda medlare i nio tvister. I fem av dessa gjorde medlarna bedömningen att de inte kunde biträda parternas slutliga överenskommelse eftersom de ansåg att det skulle strida mot uppdraget att verka för en väl fungerande lönebildning.

Frågor om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll uppmärksammades även under och efter 2007 års avtalsrörelse. Medlingsinstitutet arrangerade därför under 2008 tre mindre seminarier och en större konferens om lönenormering. Vid konferensen i november deltog företrädare för arbetsmarknadens parter. En dokumentation av konferensen publiceras under våren 2009. Inför avtalsrörelsen 2010 kommer Medlingsinstitutet att ha fortsatta diskussioner med arbetsmarknadens parter om lönenormering.

Årsrapporten för 2007 innehöll en omfattande redovisning av kollektivavtalens bestämmelser om jämställdhet. Årets rapport är begränsad i detta avseende. Under 2008 arrangerade Medlingsinstitutet och JämO en konferens där representanter för arbetsmarknadens parter redovisade sitt arbete med jämställdhetsfrågor. Medlingsinstitutet ger under våren 2009 ut en antologi om jämställda löner.

Medlingsinstitutet ska verka för en väl fungerande lönebildning. För att bedöma om lönebildningen har fungerat väl har propositionen 1999/2000:32, ”Lönebildning för full sysselsättning”, anvisat ett antal kriterier. Den ska ge ökad reallön, medverka till ökad sysselsättning, ge få konflikter, möjliggöra förändringar av relativa löner och kunna förenas med att den konkurrensutsatta sektorn är lönenormerande samt att industrins kostnader inte ökar mer än i våra viktiga konkurrentländer.

Reallönerna och sysselsättningen har ökat även under 2008. Antalet varsel om konflikt och förlorade arbetsdagar är, med hänsyn till avtalsrörelsens begränsade omfattning, fler än tidigare år. Det är anmärkningsvärt att medlare i ett antal tvister inte kunnat biträda parterna i deras slutliga överenskommelse. Det skulle strida mot uppgiften att verka för en väl fungerande lönebildning om medlare medverkade till avtal på nivåer som översteg de normerande avtalen inom industrin.

Om LO-förbundens mål att förändra det relativa löneläget främst för lågavlönade kvinnor har fått genomslag vet vi tidigast i maj 2009 när lönestrukturstatistiken för 2008 presenteras.

De svenska företagens konkurrenskraft har försämrats under de två senaste åren, framför allt mot USA men troligen även mot EU-länderna.

Ansvariga för arbetet med årsrapporten är Gerda Kuylenstierna och Anne-Marie Egerö. Övriga medverkande är John Ekberg, Kurt Eriksson, Christina Eurén, Maj Nordin och Gunilla Pettersson. Olle Djerf har bidragit med text till avsnitt 1.1.

Stockholm den 22 januari 2009

Claes Stråth
Generaldirektör

Innehållsförteckning

Sammanfattning	9
1 Samhällsekonomi och arbetsmarknad.....	15
1.1 Samhällsekonomisk översikt.....	15
1.2 Fakta om arbetsmarknaden	19
1.3 Arbetsmarknadens organisationer och avtal.....	25
1.4 Facklig organisationsgrad	30
1.5 Kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden och deras täckningsgrad..	31
2 Konkurrenskraften	35
2.1 Viktiga faktorer för konkurrenskraften	36
2.2 Arbetskraftskostnadernas andel i olika sektorer	39
2.3 Näringsliv	40
2.4 Industrin	48
2.5 Konsumentpriser, exportpriser, marknadsandelar, bytesförhållande och växelkurser.....	56
2.6 Lönebildningen i några västeuropeiska länder	61
2.7 Minimilöner i några europeiska länder samt USA.....	72
3 Lönestatistik	75
3.1 Den officiella lönestatistiken.....	75
3.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2008.....	78
3.3 Nominell lön och reallön.....	83
3.4 Arbetskraftskostnader	84
3.5 Kontakter med statistikintressenter.....	86
3.6 Förändringar i statistiken och pågående projekt.....	87
3.7 Att beräkna förändringen i lönenivåer över tid	91
4 Arbetsmarknadslagstiftning m.m.	99
4.1 Lagstiftning 2008.....	99
4.2 Kollektivavtalsreglering av allmän visstidsanställning (ALVA)	102
4.3 Förhandlingar om nytt huvudavtal för privat sektor.....	110
4.4 Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen	113
5 Avtalsrörelsen 2008	117
5.1 Uppsagda avtal 2007 och 2008	117
5.2 Centrala yrkanden.....	117
5.3 Förhandlingsresultat	118
5.4 Löneavtalskonstruktioner – fördelningsregler	121
5.5 Övriga avtal.....	125

6 Kommunals kollektivavtal för vård- och omsorgspersonal – en jämförelse	127
7 Jämställdhet 2008	133
7.1 Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnader mellan kvinnor och män?	133
7.2 Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män 2007?	134
7.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män 1992–2007	137
7.4 Tidsserie över lönespridningen 1992–2007	139
7.5 2008 års avtalsrörelse.....	144
8 Medling, varsel och stridsåtgärder 2008.....	149
8.1 Allmänt om medling	149
8.2 Väl fungerande lönebildning	151
8.3 Medling i förbundsförhandlingar.....	152
Antal och typ av kollektivavtal	152
Berörda organisationer	153
Medling på områden med avtal om förhandlingsordning	154
8.4 Tvistefrågor	154
8.5 Varsel.....	155
Varsel om primärkonflikt	155
Varsel om utvidgning	156
Varsel om sympatiåtgärder	157
Varsel från arbetsgivarsidan om svarsåtgärder	158
8.6 Verkställda stridsåtgärder	159
8.7 Utvärdering av varsel och stridsåtgärder	163
Effekter av varsel och stridsåtgärder	163
Förlorade arbetsdagar	163
Ekonomiska konsekvenser	164
Två aspekter	164
Negativa effekter för tredje man.....	166
8.8 Den regionala medlingsverksamheten.....	167
Nya ärenden	167
Varsel och stridsåtgärder	169
Tvist är undantag vid tecknande av kollektivavtal.....	170
Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC)	
Syndikalisternas stridsåtgärder.....	172
8.9 Konfliktstatistik	174
8.10 Internationell jämförelse.....	176
8.11 Domar om stridsåtgärder	177
Arbetsdomstolen	177
Malmö tingsrätt	181
8.12 Domar från EG-domstolen	183
Rüffertdomen	183
Kommissionen ./ Luxemburg	184

9 Avtalsöversikt 2008.....	187
9.1 Privat sektor	187
9.2 Kommuner och Landsting	196
10 Träffade avtal i kronologisk ordning	199
10.1 Träffade avtal – privat sektor	199
10.2 Träffade avtal – kommuner och landsting	202

Faktarutor m.m.

Fler arbetslösa och fler sysselsatta med ny redovisningsprincip	19
Kollektivavtal	31
Viktsystem för länderaggregat	36
Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder	43
Beräkningsgrunder för arbetskraftskostnad per producerad enhet	45
Beräkningar av marknadsandelar	58
Nytt lönesystem för tysk verkstadsindustri	64
Statistik över utbetalda lönesummor	77
Svensk Näringsgrensindelning	89
Fakta om lönestrukturstatistiken	94
Sammanställning av centrala medlingsärenden 2008	167
Förlorade arbetsdagar p.g.a. konflikt i Sverige 1997–2008	175
Förlorade dagar p.g.a. konflikt 1985–2008 (diagram)	176
Internationell konfliktstatistik 1997–2007	177

**You will find a summary in English, French and German
on our website: www.mi.se**

Sammanfattning

Samhällsekonomi

Konjunkturläget försämrades drastiskt under hösten 2008 i samband med den internationella finanskrisen. Den svenska ekonomin är därför på väg in i en av de djupaste nedgångarna under efterkrigstiden. Inflationstakten sjönk kraftigt under de sista månaderna av året bl.a. till följd av fallande oljepriser och räntor.

Konjunkturförsämringens negativa effekter på arbetsmarknaden kommer dock med betydande eftersläpning. Antalet varsel om personalminskningar och nedläggningar har flerfaldigats men försämringen på arbetsmarknaden är ännu i sin linda. I stället kommer den med full styrka under 2009. Sysselsättningen väntas minska kraftigt i år och arbetslösheten riskerar att stiga mot 8–9 procent under loppet av 2009.

Konkurrenskraften

Den svenska konkurrenskraften har nu försämrats två år i rad, framför allt mot USA men troligen även mot EU-länderna. Det beror främst på att produktiviteten i det svenska näringslivet föll tillbaka såväl 2007 som 2008 – enligt preliminära uppgifter för de tre första kvartalen. Dessutom försvagades dollarn båda åren kraftigt mot kronan.

Sett på litet längre sikt har dock utvecklingen för den svenska konkurrenskraften gentemot EU-länderna varit mycket god, framför allt tack vare den tidigare starka produktivitetstillväxten. Däremot har konkurrenskraften mot amerikanska företag och på dollarbaserade marknader även på längre sikt försvagats markant genom att dollarn fallit mot kronan.

Den svaga produktivitetstillväxten bidrog till att inflationstakten i Sverige steg under 2007 och större delen av 2008, men det var framför allt de internationellt stigande energi- och livsmedelspriserna samt det höjda ränteläget som gav upphov till den accelererande prisökningstakten. Inflationstakten 2008 var alltså något lägre i Sverige än i EU-området, men skillnaden var mindre än under åren 2004–2007.

Den finansiella oron under hösten 2008 medförde dels stora räntesänkningar och markant sjunkande inflationstakt, dels en väsentlig försvagning av kronkursen. Om valutakurserna från slutet av 2008 skulle bli bestående under 2009 medför det att konkurrenskraften främjas 2009.

Lönestatistik

Löneökningstakten under 2008, som den hittills har uppmätts i konjunktur-lönestatistiken, ligger för ekonomin som helhet kring 4 procent. 2007 var ökningen 3,3 procent. Den högsta ökningen 2008, på närmare 5 procent, redovisas för kommunerna och är främst en återspeglings av när och i vilken form som höjningarna har lagts ut under avtalsperioden. I likhet med 2007 är utfallet inom området företagstjänster förhållandevis lågt.

2007 steg reallönerna med drygt 1 procent, efter att ha ökat med i genomsnitt 2,6 procent per år under tioårsperioden 1997 till 2006. Även under 2008 ökade reallönen om än i fortsatt avtagande takt.

Vilket som är det mest relevanta måttet på löneförändringar beror på vad man vill belysa. Om man vill analysera löneutvecklingens påverkan på inflations-takt och/eller konkurrenskraft eller löneutvecklingen från företagets perspektiv ska ojusterade serier användas. Om man däremot är intresserad av att mäta löneutvecklingen till följd av löneförhandlingar bör strukturrensade serier användas d.v.s. serier som är korrigerade för förändringar i arbetskraftens sammansättning, avseende ålder, yrke och arbetstid. Ett annat vanligt mått är löneutvecklingen för s.k. identiska individer. Utöver dessa tre mått baserade på lönestrukturstatistiken redovisas utvecklingen enligt konjunkturlönestatistiken.

De olika måtten på löneförändringarna har analyserats för perioden 1997–2007 för grupperna arbetare respektive tjänstemän i privat sektor, kommuner, landsting och staten. Måttet baserat på identiska individer ger, med undantag för landstingen, högst ökningstakt.

Trots avvikelser vissa år överensstämmer mönstret mellan de olika beräknings-sätten relativt väl för perioden som helhet. Resultaten bör dock tolkas med försiktighet. Förändringar i urvalen och revideringar av kontrollvariabler kan påverka serierna. Utformningen av kollektivavtalen och om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mättillfället har stor betydelse för konjunktur- respektive lönestrukturstatistikens utfall.

Arbetsmarknadslagstiftning m.m.

Riksdagen beslutade under 2008 om en ny diskrimineringslag att träda i kraft den 1 januari 2009. Genom den nya lagen slås de befintliga diskriminerings-lagarna samman till en lag. Samtidigt införs några nya diskrimineringsgrunder såsom ålder. I förhållande till jämställdhetslagen innebär den nya lagen lättnader för arbetsgivarna bl.a. när det gäller lönekartläggningar. Sådana ska i fortsättningen genomföras vart tredje år i stället för varje år.

Bestämmelserna om tidsbegränsade anställningar i lagen om anställningsskydd (LAS) har ändrats flera gånger under årens lopp. Den senaste ändringen trädde i kraft den 1 juli 2007. Då infördes allmän visstidsanställning (ALVA).

Bestämmelserna i LAS om tidsbegränsade anställningar är dispositiva och kan ersättas av kollektivavtal. Frågan är i vilken utsträckning som lagändringen har fått genomslag på kollektivavtalsreglerade områden på arbetsmarknaden. Efter en genomgång av avtalen inom offentlig sektor, de 45 största avtal som slöts inom privat sektor under avtalsrörelsen 2007 och samtliga avtal under 2008, kan vissa noteringar göras. Lagstiftningen fick begränsad betydelse i de avtal som slöts under 2007, eftersom de flesta redan var klara när Riksdagen i juni 2007 beslutade i frågan. I en del av de avtal som träffades under hösten 2007 har emellertid ALVA skrivits in som en tillåten visstidsanställning. 2008 års avtalsrörelse innebär inte att ALVA i någon större utsträckning infördes i kollektivavtalen. Samtidigt ska anmärkas att avtalen inom offentlig sektor och även inom delar av privat sektor är så konstruerade att lagändringar torde få omedelbart genomslag på avtalsområdena.

Under 2008 inleddes förhandlingar mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK om ett nytt huvudavtal på den privata arbetsmarknaden. Avtalet ska ersätta det s.k. Saltsjöbadsavtalet från 1938. Förhandlingarna har pågått sedan augusti 2008 och fortsatte vid årsskiftet.

Den mycket uppmärksammade domen från EG-domstolen (Lavaldomen) i december 2007 angående Byggnadsarbetareförbundets och Elektrikerförbundets blockad av ett skolbygge i Vaxholm för att tvinga fram ett kollektivavtal med det lettiska bolaget Laval un Partneri Ltd, slog fast att svensk lagstiftning i vissa avseenden inte var förenlig med EG-rätten. Regeringen tillsatte en utredning med uppdrag att lämna förslag till sådana förändringar i svensk lagstiftning som behöver vidtas till följd av Lavaldomen. Utredningen lämnade sitt betänkande (SOU 2008:123) i december 2008. Där föreslås bl.a. annat en villkorad rätt att vidta stridsåtgärder mot arbetsgivare från andra EES-länder, som utstationerar arbetstagare till Sverige.

Förhandlingar 2008

Avtalsrörelsen 2008 omfattade 90 avtal på den privata sektorn med ungefär 144 000 anställda, inklusive tio resterande avtal från 2007. Förhandlande branscher var i huvudsak transportsektorn och Svenska Kyrkan.

Därtill kommer de avtal på kommun- och landstingssektorn som sades upp/gick ut under 2007 men blev klara först 2008. Det gäller främst Sveriges Kommuner och Landstings och Pactas avtal med Vårdförbundet och Lärarnas Samverkansråd med sammanlagt ca 350 000 anställda.

Ett tiotal avtal, främst inom bank- och försäkringsområdet, med utlöpnings tid 31 december 2008 blev inte färdiga under året.

Avtal i rätt tid

Det finns ett samhälleligt intresse av att nya avtal träffas innan de gamla har löpt ut. Det leder till en bättre fungerande lönebildning och att arbetsmarknadskonflikter kan undvikas. Det råder en bred samsyn bland parterna om värdet av att nya avtal sluts innan de gamla har löpt ut.

I 2008 års avtalsrörelse träffades på den privata sektorn avtal innan eller i direkt anslutning, för ungefär hälften av de anställda och för ytterligare 15 procent inom tre veckor från avtalets utlöpnings tidpunkt.

Samtliga avtal på kommun- och landstingssidan samt med Pacta slöts mer än tre veckor efter utlöpningsdatum.

Avtalsperiodens längd och förtida uppsägning

Huvuddelen av avtalen 2008 inom privat sektor, för 91 procent av de anställda, är på mellan 31 och 42 månader. De flesta går ut våren 2011.

Av samtliga anställda omfattas 23 procent av avtal som kan sägas upp sista avtalsåret, det största är Vårdavtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Vårdförbundet.

Avtalsutfall 2008

Resultatet för arbetare inom den privata sektorn blev 12,1 procent på tre år exklusive pensioner. Kostnaden för införandet av SAF-LO pensioner har beräknats till i genomsnitt ungefär 0,6 procent för perioden. Parterna har uppgett kostnadsbesparingar i de allmänna villkoren som inneburit ett ökat utrymme för lönehöjningar.

Avtalen för tjänstemän inom privat sektor innehöll löneökningar med 10,4 procent under perioden.

På såväl arbetsidan som på tjänstemannasidan ligger alltså löneökningarna över den i industrins avtal 2007 etablerade normen på 10,2 procent.

Avtalet för Vårdförbundet garanterar ett utfall på 9 procent på 33 månader med ett garanterat delutfall på 3,5 procent för specialist- och funktionsutbildade. För lärarna blev det garanterade utfallet 6 procent för 2008 och 2009. Det totala utfallet för löneöversyn 2007–2009 ska uppgå till lägst 10,2 procent.

Löneavtalskonstruktioner

I nedanstående tabell redovisas de olika avtalskonstruktioner som förekommer inom respektive sektor fördelade på sju huvudgrupper. Inom respektive grupp förekommer vissa mindre skillnader som dock inte påverkar resultatet.

Avtalskonstruktionernas fördelning på hela arbetsmarknaden

Avtalskonstruktion	Andel av samtliga anställda på arbetsmarknaden			Samtliga sektorer
	Privat	Stat	Kommunal sektor	
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme (sifferlösa avtal)	4	3	2	9
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	4			4
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	6	5		11
4. Lönepott utan individgaranti	6		17	23
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	20		18	37
6. Generell höjning och lönepott	10			10
7. Generell höjning	6			6

Jämställdhet

Medlingsinstitutet har sedan sin första årsrapport, publicerad 2002, redovisat den officiella lönestatistikens uppbyggnad samt vilka slutsatser som kan dras från statistiken när det gäller löneskillnader mellan kvinnor och män. I årets rapport fullföljs den fördjupade analys som presenterats i årsrapporterna för 2006 och 2007. Resultatet är att skillnaden för hela arbetsmarknaden uppgår till ca 5 procent 2007, när man (genom standardvägning) jämför personer med samma arbetsgivare och samma yrke med likvärdig ålder, utbildning och arbetstid.

Skillnaden mellan mäns och kvinnors lön efter standardvägning minskade 2006–2007 inom staten och privat sektor. I landstingen var skillnaden oförändrad och inom kommunerna ökade den. Resultatet i de sistnämnda sektorerna beror på avtalskonstruktionen med engångsbelopp för Kommunals grupper. Orsaken är att engångsbelopp inte tas med i lönestrukturstatistiken.

En jämförelse av löner mellan kvinnor och män totalt under perioden 2005–2007 visar en svag trend mot minskade skillnader.

Som tidigare nämnts hade avtalsrörelsen 2008 begränsad omfattning. Flertalet av de avtal som omförhandlades inom privat sektor innehåller konstruktioner som utesluter lokal lönebildning. Härigenom finns av förklarliga skäl inga föreskrifter om hur jämställdhetsaspekter ska beaktas i lokala lönerevisioner. Andra avtal som slöts under året ser i stort ut som de övriga förbundsavtalen på arbetsmarknaden. Utgångspunkten är lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning. I avtalen återfinns bl.a. bestämmelser om att lönesättningen ska vara saklig, förbud mot diskriminering, principer om lika lön för kvinnor och män samt regler om vilka kartläggningar och analyser som ska föregå de lokala lönerevisionerna. Även de träffade avtalen inom kommun- och landstingssektorn för lärare och vårdpersonal är i huvudsak uppbyggda efter samma mönster.

Medling, varsel och stridsåtgärder

Centrala tvister

På arbetsmarknaden finns två system för lösning av tvister i samband med förhandlingar om rikstäckande branschavtal (förbundsförhandlingar). Medlare kan utses av Medlingsinstitutet i enlighet med bestämmelserna i medbestämmandelagen (särskilda medlare) eller av parterna själva med stöd av ett kollektivavtal om förhandlingsordning, som har registrerats hos Medlingsinstitutet.

Under 2008 utsåg Medlingsinstitutet särskilda medlare i nio förhandlingar. Motsvarande siffra 2007 var trettio. Förklaringen till skillnaden är att avtalsrörelsen 2008 omfattade ett nittiototal avtal medan cirka femhundra avtal omförhandlades under avtalsrörelsen 2007.

Mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Vårdförbundet gäller hos Medlingsinstitutet registrerade Kommunalt Avtal om Förhandlingsordning (KAF). I förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor utsåg parterna själva s.k. förhandlingsmedlare i enlighet med vad som föreskrivs i KAF.

Varsel om stridsåtgärder utfärdades i åtta tvister och konflikter bröt ut i sju. I samtliga fall kom de inledande varslen från de fackliga organisationerna. Arbetsgivarsidan svarade med varsel om motåtgärder i tre konflikter. Det rörde sig om lockouter i begränsad omfattning.

Verkställda stridsåtgärder i tre av tvisterna utgjordes av strejk. Den mest omfattande ägde rum i förhandlingarna på vårdområdet. Där pågick konflikten i över en månad. Drygt 10 000 av Vårdförbundets medlemmar strejkade någon gång under perioden och antalet förlorade arbetsdagar till följd av konflikten har beräknats till 95 000.

Oenighet om löneökningarnas storlek har varit den huvudsakliga tvistefrågan i medlingsärendena. För medlare utsedda av Medlingsinstitutet gäller att de inte kan medverka till avtal med högre kostnader än de normerande avtalen inom industrin. Detta har fått till följd att medlare vid hälften av tvisterna sett sig förhindrade att lämna ett slutligt förslag till uppgörelse, då det stått klart att ett bud på industrins nivåer inte skulle godtas av de berörda fackförbunden.

Lokala tvister

För medling i lokala tvister har Medlingsinstitutet till sitt förfogande fem fasta medlare med varsitt geografiskt verksamhetsområde. De fasta medlarna förordnas för ett år i taget och handlägger i första hand tvister mellan ett fackförbund och en enskild arbetsgivare om tecknande av kollektivavtal, s.k. hängavtal. Under åren 2007 och 2008 har det skett en markant minskning av sådana tvister. 2006 handlade de fasta medlarna 100 avtalstvister. 2008 var siffran 13. Men även om antalet tvister har sjunkit dramatiskt, har antalet anslutningar till kollektivavtal inte sjunkit under 2008 jämfört med tidigare år. Förhållandet synes snarare vara det motsatta. Flera tusen nya arbetsgivare blev bundna av kollektivavtal under året. För att åstadkomma avtalsbundenhet utfärdades varsel om stridsåtgärder i ett tiotal fall, varav fyra verkställdes. Tvist är alltså undantag. Den svenska arbetsmarknaden kan betecknas som i det närmaste konfliktfri i detta avseende.

Om de traditionella tvisterna har minskat har tvisterna ökat där Sveriges Arbetares Centralorganisation Syndikalisterna (SAC) har varit part. Medlemsorganisationer inom SAC utfärdade under året 55 varsel om stridsåtgärder. Inte någon av tvisterna gällde tecknande av kollektivavtal. I stället har det rört sig om indrivning av lön eller andra tvister, som kan beskrivas som en kombination av rättstvister och intressetvister. Dessa ärenden föranleder normalt inga medlingsinsatser.

1 Samhällsekonomi och arbetsmarknad

1.1 Samhällsekonomisk översikt

Konjunkturläget försämrades drastiskt under hösten 2008 i samband med den internationella finanskrisen. Den svenska ekonomin är därför på väg in i en av de djupaste nedgångarna under efterkrigstiden. Den höga inflationstakten sjönk kraftigt under de sista månaderna av året bl.a. till följd av fallande oljepriser och räntor.

Konjunkturförsämringens negativa effekter på arbetsmarknaden kommer dock med betydande eftersläpning. Antalet varsel om personalminskningar och nedläggningar har flerfaldigats men försämringen på arbetsmarknaden är ännu i sin linda. I stället kommer den med full styrka under 2009. Sysselsättningen väntas minska kraftigt i år och arbetslösheten riskerar att stiga mot 8–9 procent under loppet av 2009.

Den svenska ekonomin drabbades av en mycket kraftig inbromsning under hösten 2008 i och med den internationella finanskrisens effekter på den internationella och inhemska konjunkturen. Den globala finansorn övergick i akut kris under september och oktober. Det blev då allt svårare för bankerna att finansiera sig på längre löptider och interbankräntorna steg kraftigt. En rad amerikanska och europeiska banker hamnade i akuta problem och många av dem fick helt eller delvis övergå i statlig ägo. Trots olika räddningspaket och drastiska sänkningar av centralbankernas styrräntor präglades de finansiella marknaderna av fortsatt stora problem under de sista månaderna av 2008.

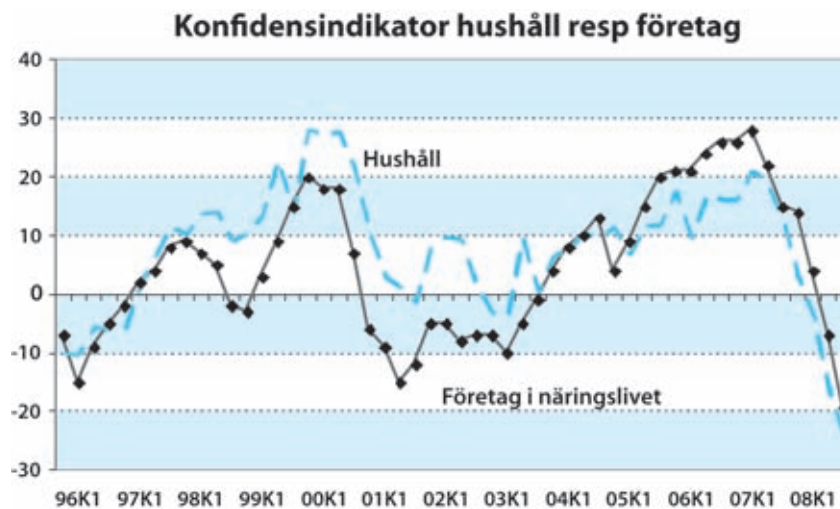
Även de svenska bankerna påverkades av den globala finanskrisen trots liten exponering mot förlustplaceringar i USA, god lönsamhet och små kreditförluster. Under hösten uppstod dock betydande likviditetsproblem också i det svenska banksystemet. Riksbanken och andra myndigheter tvingades därför till en rad åtgärder för att underlätta funktionen av det svenska finanssystemet. Därtill har den svenska regeringen inom ramen för EU-samarbetet genomfört åtgärder i syfte att stabilisera det finansiella systemet.

Finanskrisens effekter på den reala ekonomin är flera.

- För det första förstärkte finanskrisen den internationella konjunkturedgången och medverkade till ett omslag av sällan skadat slag i världsekonomin under andra halvåret 2008. Omslaget innefattar inte bara tillväxt, sysselsättning och inflation utan också energi- och råvarupriser, tillgångspriser och valutakurser. Den utrikeshandelsberoende svenska ekonomin drabbades därför av en motsvarande snabb inbromsning av exporten.
- För det andra fick svenska företag problem med normal finansiering samtidigt som räntekostnaderna steg för både hushåll och företag till följd av finanskrisen. Detta bidrog till att dämpa hushållens konsumtion och bostadsinvesteringar och minska företagens investeringsvilja.

- För det tredje sjönk hushållens finansiella förmögenhet genom börsnedgången medan sjunkande bostadspriser påverkade den reala förmögenheten negativt. I oktober och november sjönk t.ex. småhuspriserna med 2 procent per månad på riksnivå. Från en hög nivå föll aktiekurserna mer i Sverige än i de flesta andra länder från augusti 2007 till slutet av 2008. Å andra sidan minskade bostadspriserna mindre än i t.ex. USA, Storbritannien och våra nordiska grannländer.
- För det fjärde fick finanskrisen också en osedvanligt stor effekt på olika aktörers framtidsstro, vilket adderade ytterligare till den negativa spiralen. Olika ekonomiska indikatorer visade tydligt vilken drastisk omsvängning som skedde under senare delen av förra året. Exempelvis föll inköpschefernas index under de sista månaderna av 2008 från cirka 50 till 33¹, vilket var den snabbaste och djupaste nedgången i inköpschefsindexets historia. Konjunkturinstitutets barometerundersökningar visade på motsvarande försämring för tillverkningsindustrin och i byggsektorn och tjänstenäringarna blev stämningläget också mer och mer dystert under loppet av året. Även för hushållen blev framtidsförväntningarna alltmer negativa mot slutet av 2008, se **diagram 1.1** nedan.

Diagram 1.1 Konfidensindikator för hushåll respektive företag, netttotal*



* Netttotal är skillnaden mellan den procentuella andel som anger ökning respektive minskning. Vid noll är andelen "optimister" lika stor som andelen "pessimister". Positiva tal anger nettoandelen "optimistöverskott", negativa tal "pessimistöverskott".

Källa: Konjunkturinstitutets barometerundersökningar²

Mot den bakgrunden framstår det nu som alltmer uppenbart att den svenska ekonomin, i likhet med OECD-området som helhet, är på väg in i en av de djupaste lågkonjunkturerna under efterkrigstiden. BNP minskade under andra och tredje kvartalet 2008 och olika indikatorer talar för ännu större fall under vinterhalvåret 2008/2009. Det betyder att den reala BNP-tillväxten för helåret

¹ Inköpschefer inom tillverkningsindustrin anger kvalitativa svar på olika frågor om orderingång, produktion m.m. Ett värde över 50 anger förbättrad industrikonjunktur, medan ett värde under 50 anger försämrad industrikonjunktur.

² Hushållens månadsuppgifter beräknande som kvartalsmedeltal. För näringslivet bygger också fjärde kvartalet 2008 på månadsuppgifter för oktober, november och december 2008.

2008 kommer att hamna under 1 procent, det vill säga långt under vad som förväntades för ett år sedan. Under 2009 väntas BNP i fasta priser sjunka för första gången sedan 1990-talskrisen.

Bakom den minskande BNP-tillväxten mellan 2007 och 2008 låg såväl lägre exportökning som svagare privat konsumtionsökning och minskad investeringstillväxt. Den svenska exporttillväxten bromsade in tydligt under andra halvåret, inte minst vad gäller tjänster. Sammantaget stannade exportökningen vid knappt 3 procent 2008, att jämföra med cirka 6–9 procent de närmast föregående åren. Hushållens konsumtion ökade också i klart lägre takt under 2008 trots fortsatt stabil ökning av realinkomsterna med cirka 3 procent. Det är uppenbart att finanskrisen haft en dämpande effekt på hushållens konsumtionsvilja. Totalt sett steg de fasta bruttoinvesteringarna med närmare 4 procent 2008. Lägre bostadsinvesteringar bidrog starkt till att de totala investeringarna ökade långsammare under förra året.

Trots inbromsningen av produktionen hölls den totala sysselsättningen uppe relativt väl fram till och med tredje kvartalet 2008; sysselsättningen låg klart högre än ett år tidigare. Ändå blev det en minst sagt radikal förändring också på arbetsmarknaden under andra halvåret 2008. Antalet som berördes av varsel om nedläggning flerdubblades och antalet lediga platser minskade. Varslen avser ett flertal branscher t.ex. fordonsindustrin med underleverantörer, annan verkstadsindustri, skogsindustrin men också byggindustri och finanssektor. På några områden har därför till och med lönesänkningar kommit upp på agendan som ett led i den anpassning som anses vara nödvändig.

Tabell 1.1 Nyckeltal för den samhällsekonomiska utvecklingen

	2004	2005	2006	2007	2008**
BNP	4,1	3,3	4,2	2,5	0,8
Hushållens konsumtionsutgifter	2,6	2,7	2,3	3,0	0,9
Offentliga konsumtionsutgifter	-0,2	0,4	2,0	0,4	0,9
Fasta investeringar	5,7	8,9	9,1	7,5	3,8
Export, varor och tjänster	11,0	6,6	8,9	5,7	2,8
Import, varor och tjänster	6,8	7,0	8,7	9,4	3,7
Antal arbetade timmar	0,8	0,2	1,3	3,2	2,0
Antal sysselsatta	-0,5	0,5	1,8	2,4	1,0
Arbetslöshet (ILO)	7,7	7,7	7,1	6,2	6,1
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	2,4	2,7	3,0	1,9	1,7
Timlön (KL)	3,3	3,1	3,1	3,3	4,1
Inflation, KPI	0,4	0,5	1,4	2,2	3,4
Inflation, KPIF*	1,1	1,1	1,2	1,2	2,7
Reporänta, dec	2,0	1,5	3,0	4,0	2,0

* KPI med fast ränta ** Konjunkturinstitutets prognoser i dec 2008 utom för arbetslöshet, KPI och KPIF (utfall)

Källor: Konjunkturinstitutet, Statistiska centralbyrån och Riksbanken

Eftersom arbetsmarknaden reagerar med tydlig eftersläpning i förhållande till orderingång och produktion, ser nyckeltalen för arbetsmarknaden i **tabell 1.1** inte alarmerande ut. I stället kommer försämringen på arbetsmarknaden med full styrka under 2009. Sysselsättningen, som fortsatte att stiga under förra året,

kommer att minska kraftigt i år. Arbetslösheten kommer att stiga från historiskt låga 6 procent 2008 till kanske 8–9 procent under loppet av 2009.

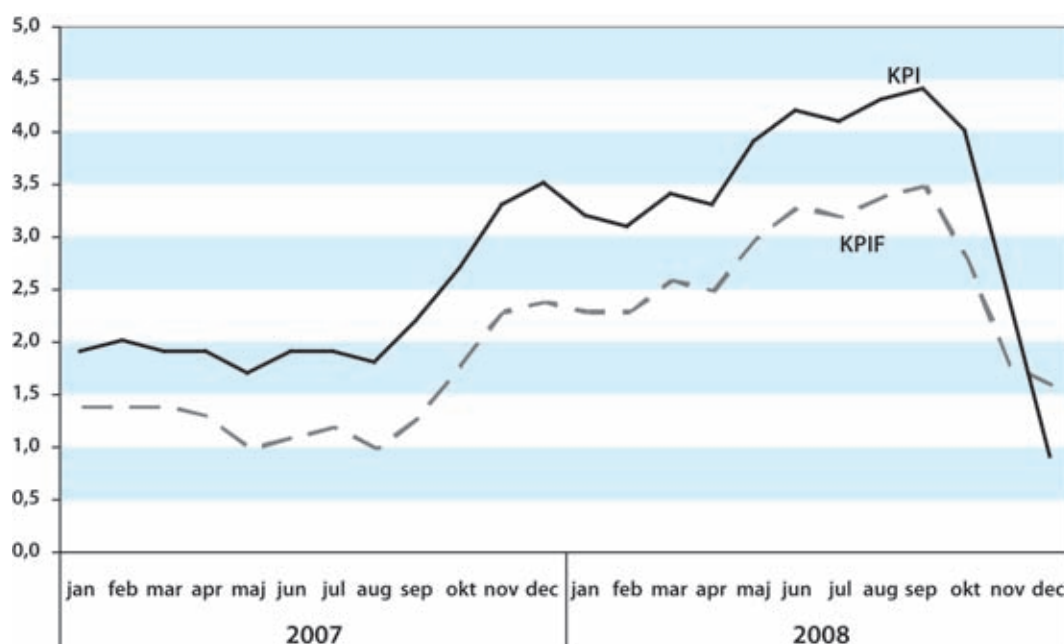
På liknande sätt bör inflationssiffran i tabell 1.1 betraktas. Som ett led i den tidigare globala tillväxtperioden under senare år, medförde internationella energi- och råvaruprisstegringar en kraftig inflationsuppgång, såväl i Sverige som i andra OECD-länder. Det gjorde att den genomsnittliga inflationstakten 2008 kom att överstiga inflationsmålet på 2 procent med råge. Kulmen i denna process inträffade under första halvåret 2008, varefter utvecklingen har gått åt det motsatta hållet. Exempelvis steg råoljepriserna till 140–150 USD per fat vid mitten av 2008, men har därefter mer än halverats i spåren av finanskrisen. Inflationstakten enligt KPI låg dock som högst under augusti–september 2008, bland annat till följd av Riksbankens höjningar av reporäntan från 4 procent till 4,75 procent från januari till september, se **diagram 1.2**.

Efter Riksbankens stora räntesänkningar i samband med finanskrisen under årets sista tre månader fördes styrräntan ned till 2 procent. Även om KPI-inflationen därmed sjönk till 0,9 procent i december blev den genomsnittliga inflationstakten ändå så hög som 3,4 procent 2008. Bostadsräntornas betydelse illustreras i **tabell 1.1** av att den underliggande inflationstakten med oförändrad ränta (KPIF) var 0,7 procentenheter lägre än KPI under förra året (se också diagram 1.2)

Troligen kommer inflationen att fortsätta att falla även under 2009.

Lågkonjunkturer kommer att dämpa prisutvecklingen på en rad områden. Under en stor del av året kommer KPI-inflationen troligen att hamna under noll, bland annat om Riksbanken som många bedömare tror, fortsätter att sänka styrräntan.

Diagram 1.2 Inflationstakten enligt KPI och KPIF, 12-månadersförändring i procent



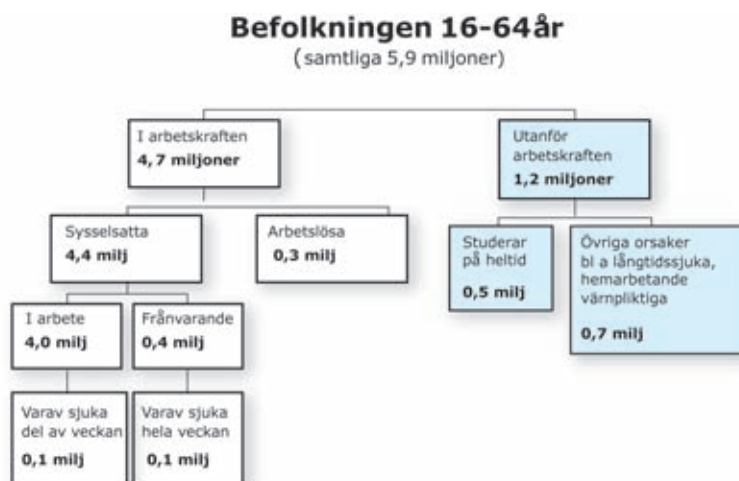
1.2 Fakta om arbetsmarknaden

Detta avsnitt visar utvecklingen på arbetsmarknaden vad gäller sysselsättning, arbetslöshet, frånvaro, medelarbets tid m.m.

En viktig källa för data om arbetsmarknaden är Arbetskraftsundersökningen (AKU), en urvalsundersökning omfattande 22 000 personer, som Statistiska centralbyrån (SCB) publicerar en gång per månad. Mätperioden är en vecka och samtliga årets veckor undersöks. Arbetsför ålder är enligt nya principer fr.o.m. hösten 2007 15–74 år (se faktaruta), men i detta avsnitt redovisas åldrarna 16–64 år. I den nedanstående bilden – som avser november 2008 – tillämpas de nya principerna för redovisningen av sysselsättning och arbetslöshet för åldrarna 16–64 år.

Fler arbetslösa och fler sysselsatta med ny redovisningsprincip

Från och med oktober 2007 genomfördes en *anpassning av AKU till ILO:s³ rekommendationer*. De viktigaste förändringarna är att heltidsstuderande som söker arbete räknas som arbetslösa, samt att redovisningen avser åldersgruppen 15–74 år i stället för 16–64 år. Med de nya definitionerna blev framför allt arbetslöshetstalen väsentligt högre, men även antalet sysselsatta och antalet personer i arbetskraften steg. I detta avsnitt redovisas åldrarna 16–64 år. SCB har under 2008 räknat om ett antal av AKU:s tidsserier från år 2005 enligt de nya principerna. För de tidigare åren baseras data på Konjunkturinstitutets länkningar bakåt i tiden.



Anm. Av de 4,4 miljoner sysselsatta var ca 4,0 miljoner anställda; de övriga var egna företagare eller medhjälpare i familjeföretag.

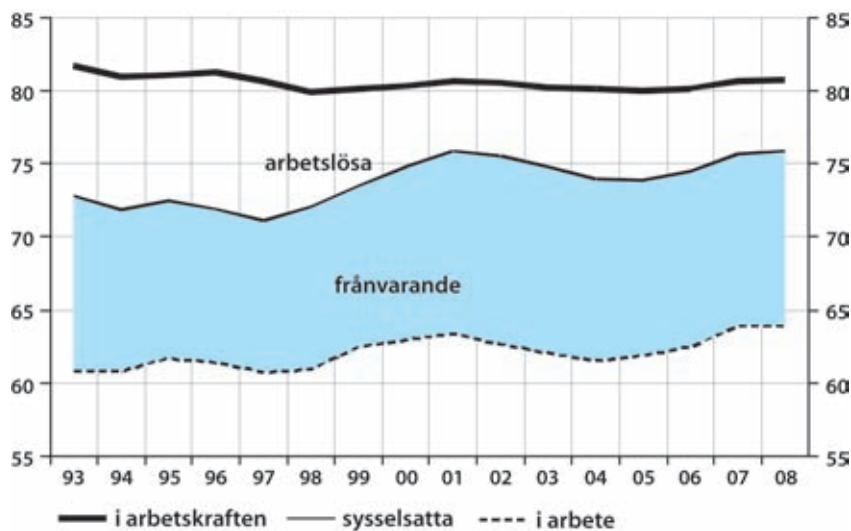
Befolkningen i dessa ålderskategorier delas in i personer som tillhör respektive inte tillhör arbetskraften. **För att tillhöra arbetskraften** måste man antingen vara sysselsatt (som anställd, egen företagare, eller i vissa speciella arbetsmarknadspolitiska program) eller arbetslös. För att räknas som arbetslös krävs att man kunnat arbeta och att man aktivt hade sökt arbete under mätveckan.

³ FN-organet International Labour Organization

De sysselsatta kan i sin tur vara i arbete eller frånvarande. I AKU:s redovisning räknas man som sysselsatt och i arbete om man arbetat minst 1 timme under mätveckan, och som frånvarande om man varit frånvarande under hela mätveckan.

I **diagram 1.3** visas utvecklingen av andelen personer i arbetskraften, andelen sysselsatta samt andelen personer i arbete⁴. Såväl arbetskraftsdeltagande som frånvaro påverkas av konjunkturutvecklingen. En vikande sysselsättningsutveckling medför att färre söker sig ut på arbetsmarknaden och omvänt. Därmed modereras svängningarna i arbetslösheten. Frånvaron minskar i lågkonjunkturer och stiger i högkonjunkturer. Arbetskraftsdeltagande och frånvaro påverkas också av strukturella och institutionella faktorer, som t.ex. förändringar i befolkningens ålderssammansättning, längre utbildningstid för ungdomar, förändrade ersättningsregler i samband med sjukdom m.m.

Diagram 1.3 Personer i arbetskraften, sysselsatta och i arbete, 1993–2008
Procent av befolkningen 16–64 år



Källa: AKU (Arbetskraftsundersökningarna), SCB

I samband med den djupa lågkonjunktur som inleddes 1992–1993 sjönk arbetskraftsdeltagande och sysselsättning markant. Arbetslösheten var rekordhög (trots omfattande arbetsmarknadspolitiska åtgärder, **se diagram 1.4**) medan frånvaron låg på en mycket låg nivå. En viss konjunkturförbättring medförde att såväl arbetskraftsdeltagande som sysselsättning steg avsevärt mellan 1998 och 2001, samtidigt som arbetslösheten minskade. Under 2002 och 2003 var konjunkturutvecklingen svag och arbetsmarknadsläget försämrades åter, en utveckling som fortsatte under 2004 trots en tillfällig konjunkturförbättring.

Först under 2006 förstärktes konjunkturen mera markant. Utvecklingen på arbetsmarknaden var dock fortsatt relativt svag ända till andra halvan av 2006. Sedan 2005 har arbetskraftsdeltagandet visserligen stigit något, men var

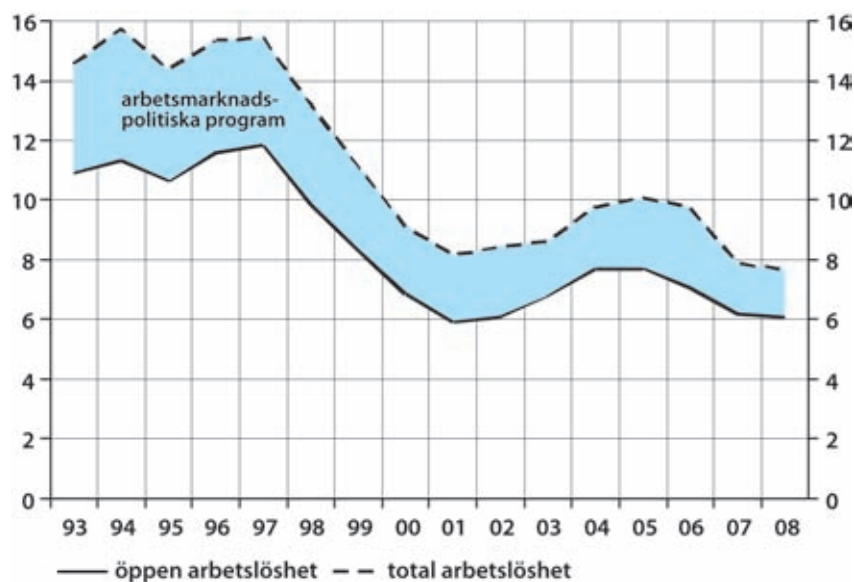
⁴ I samtliga diagram som baseras på AKU är årsvärdet för 2008 baserat på årets 10 första månader.

fortfarande 2008 lägre än under lågkonjunkturåret 1993. Andelen sysselsatta vände först under 2006 uppåt och fortsatte att stiga under 2007 och 2008. Parallellt med sjunkande frånvaro har andelen personer i arbete stigit varje år sedan 2004. Den öppna arbetslösheten minskade mera markant först under 2006 och framför allt 2007. För 2008 blev den öppna arbetslösheten i stort sett oförändrad.

Antalet personer i arbetsmarknadspolitiska program, som steg kraftigt 2005 och 2006, drogs ned mycket kraftigt 2007 och i viss mån även under 2008 (se **diagram 1.4**). Den totala arbetslösheten uppgick därmed 2008 till 7,7 procent.

Diagram 1.4 Öppen och total arbetslöshet, 1993–2008

Antal personer i procent av arbetskraften



Källa: AKU, AMS

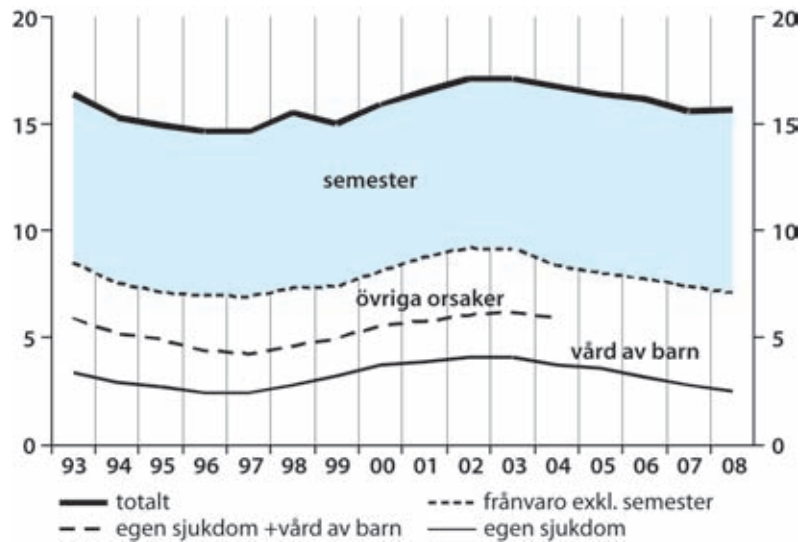
Ur nationalekonomisk synpunkt har stigande frånvaro flera negativa konsekvenser. På kort sikt kan en högre frånvaro visserligen motverkas av stigande produktivitet, förutsatt att produktionsnivån ändå kan bibehållas när antalet arbetade timmar minskar. Men på längre sikt överväger risken för att en ökad sjukfrånvaro leder till svårigheter att upprätthålla produktionsnivån, förskjutna leveranstider och därmed försämrade konkurrenskraft. De allvarligaste följderna uppkommer om sjukfrånvaron leder till en permanent utslagning av arbetskraft dels med hänsyn till produktionsbortfallet dels ur statsfinansiell synvinkel.

Diagram 1.5 belyser olika anledningar till frånvaro som sträcker sig över en hel vecka. Den vanligaste orsaken till frånvaro är semester. Efter 2004 är det inte längre möjligt att skilja ut frånvaro p.g.a. vård av barn, vilket nu redovisas under övriga orsaker tillsammans med t.ex. tjänstledighet p.g.a. studier m.m. Det är emellertid framför allt sjukfrånvaron, som varierat starkt över tiden. År 1996 var sjukfrånvaron rekordlåg, men därefter ökade den kraftigt fram till år 2003. Det resulterade i att även den totala frånvaron steg fram till detta år. Under 2004 skedde ett trendbrott och sjukfrånvaron sjönk åter, en utveckling

som fortsatt under åren 2005–2008. Även den totala frånvaron har minskat under dessa år.

Diagram 1.5 Frånvarande hela veckan, 1993–2008

Procent av antalet sysselsatta

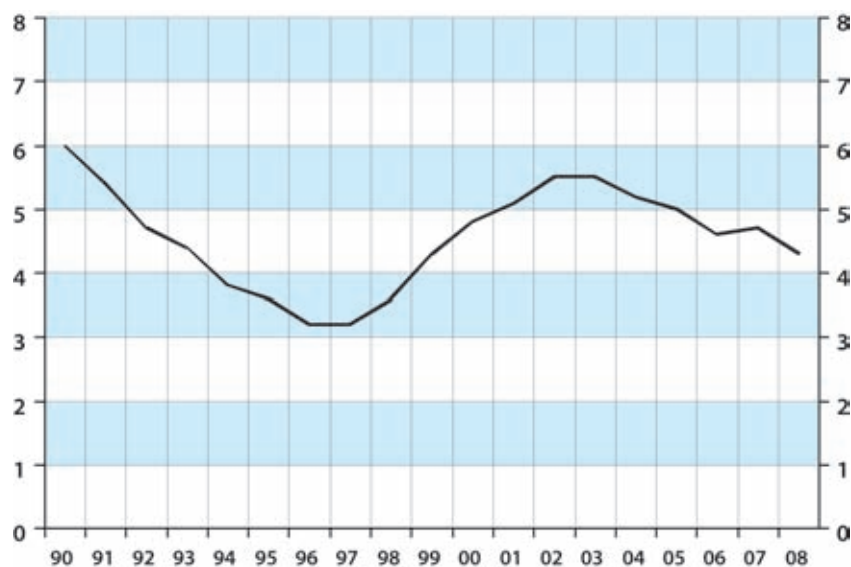


Källa: AKU, SCB

Det bör påpekas att i diagram 1.4 redovisas endast frånvaro som sträcker sig över hela mätveckan. SCB redovisar även sjukfrånvaro mätt i procent av den vanliga arbetade tiden. Av **diagram 1.6** framgår att sjukfrånvaron minskat på senare år, men att nivån mätt på detta sätt blir högre än i diagram 1.5. Värt att notera är också att sjukfrånvaron var som högst i början av 1990-talet.

Diagram 1.6 Sjukfrånvaro 1990–2008

Antal timmar i procent av vanligen arbetad tid

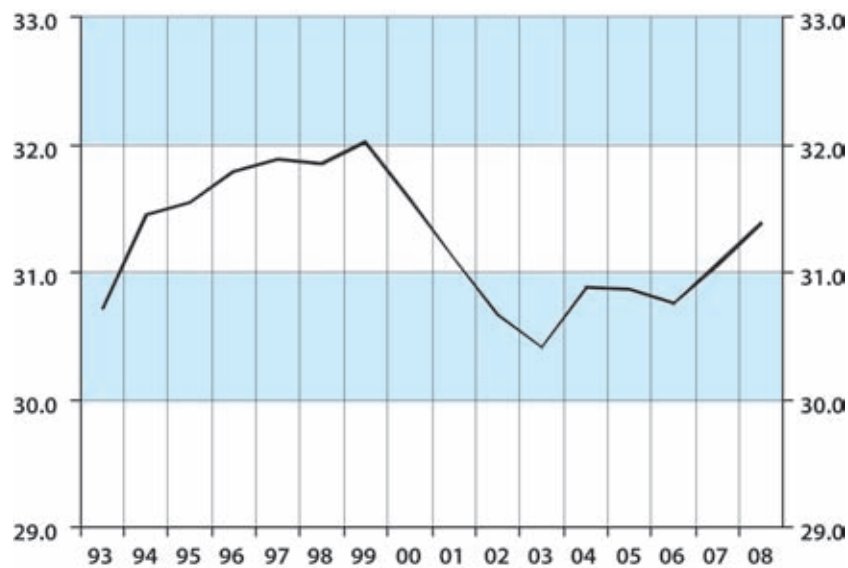


Källa: AKU, SCB

Diagram 1.7 visar medelarbetstiden per vecka för sysselsatta. Denna påverkas förutom av deltidarbete, övertid, arbetstidsförkortningar och korttidsfrånvaro också av den längre frånvaron (mer än en vecka).

Fram till 1999 uppvisar medelarbetstiden en viss ökning. Därefter har den sjunkit fram till år 2003, till inte obetydlig del beroende på den fram till 2003 stigande sjukfrånvaron. Medelarbetstiden steg 2004, men var i stort sett oförändrad 2005 och 2006. Under 2007 och 2008 har medelarbetstiden stigit relativt kraftigt parallellt med en fortsatt minskande sjukfrånvaro.

Diagram 1.7 Medelarbetstid/vecka för sysselsatta, 1993–2008



Källa: SCB, Konjunkturinstitutet

Tabell 1.2 belyser fördelningen av de sysselsatta på privat, statlig och kommunal sektor. Mellan 1993 och 2008 har antalet sysselsatta inom privat sektor stigit med 20 procent medan antalet sysselsatta sjunkit med 12 procent inom staten och 2,5 procent inom den kommunala sektorn. Den olikartade utvecklingen kan delvis förklaras av att verksamheter flyttats från offentlig till privat sektor. Det gäller t.ex. de tidigare statliga affärsverken liksom kyrkan. Inom hälso- och sjukvårdsområdet har siffrorna påverkats av övergång till bolagsform för vissa sjukhus. Ökad privatisering inom barnomsorg och utbildningsväsende har också lett till överströmning av personal från offentlig till privat sektor.

Tabell 1.2 Antal sysselsatta – i 1 000-tal – inom olika sektorer samt sektorernas andel av total sysselsättning, 1993–2008

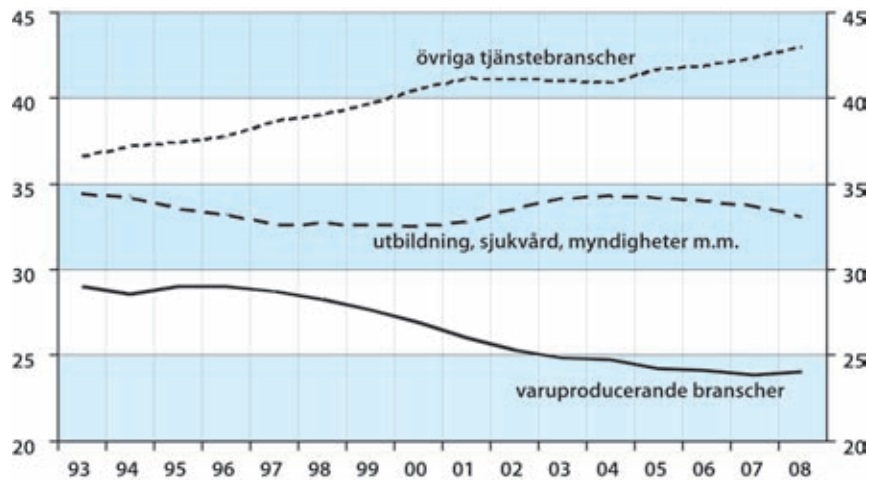
	Privat sektor	Andel av total	Statlig sektor	Andel av total	Kommuner och landsting	Andel av total	Totalt
1993	2 704	65,9	263	6,4	1 135	27,7	4 102
1994	2 697	66,4	255	6,3	1 111	27,3	4 063
1995	2 780	67,3	252	6,1	1 096	26,6	4 129
1996	2 770	67,6	248	6,1	1 078	26,3	4 096
1997	2 739	67,7	244	6,0	1 060	26,2	4 043
1998	2 810	68,4	240	5,8	1 061	25,8	4 111
1999	2 879	68,6	237	5,6	1 082	25,8	4 198
2000	3 010	70,0	236	5,5	1 054	24,5	4 301
2001	3 087	70,3	236	5,4	1 069	24,3	4 391
2002	3 073	70,0	240	5,5	1 081	24,6	4 393
2003	3 035	69,5	245	5,6	1 089	24,9	4 368
2004	2 998	69,1	243	5,6	1 097	25,3	4 337
2005	3 013	69,3	239	5,5	1 096	25,2	4 349
2006	3 073	69,5	240	5,4	1 110	25,1	4 423
2007	3 169	70,1	236	5,2	1 113	24,7	4 518
2008	3 230	70,8	232	5,1	1 100	24,1	4 562

Källa: Konjunkturinstitutet och SCB

Tendensen bröts dock 2001 då antalet sysselsatta inom framför allt den kommunala sektorn från och med detta år har ökat något fram till 2007. Under 2008 minskade åter antalet anställda inom kommunerna. I den privata sektorn minskade antalet anställda mellan 2001 och 2004 för att sedan åter stiga fram t.o.m. 2008.

Diagram 1.8 belyser fördelningen av de sysselsatta på näringsgrenar, d.v.s. utan hänsyn till i vilken sektor som personerna arbetar. För delområdena utbildning, sjukvård, myndigheter m.m. ingår då även de privat anställda inom dessa verksamhetsområden. Andelen sysselsatta i dessa delområden började åter stiga i början av 2000-talet och var 2005 på ungefär samma nivå som 1993. Därefter har andelen fallit något. Mest påfallande är hur andelen sysselsatta inom de varuproducerande branscherna (jord- och skogsbruk, industri, byggnadsverksamhet m.m.) sjunkit medan den stigit kraftigt inom övriga tjänstebranscher (handel, hotell- och restaurang, transport, kreditinstitut, fastighetsförvaltning, företagstjänster m.m.). Detta återspeglar till stor del de större möjligheterna till produktivitetsförbättringar för varuproduktion än för tjänsteproduktion.

Diagram 1.8 Näringsgrenarnas andel som procent av total sysselsättning, 1993–2008



Källa: AKU, SCB

1.3 Arbetsmarknadens organisationer och avtal

Förhandlingar om centrala kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor sker i huvudsak mellan arbetsmarknadens parter, genom förhandlingar mellan förbunden. Det finns över 100 sådana organisationer, drygt 60 fackförbund och drygt 50 organisationer för arbetsgivare. Tillsammans blir det över 100 avtalsslutande parter på den svenska arbetsmarknaden, som tecknar totalt ca 600 kollektivavtal.

Först en kort genomgång av organisationerna.

Arbetsgivarorganisationer

Svenskt Näringsliv företräder 35 arbetsgivarförbund (se lista nedan) inom privat sektor som tillsammans har nära 56 000 företag som medlemmar. Dessa företag har ca 1,7 miljoner anställda. Drygt 98 procent av företagen har färre än 250 anställda och 57 procent har färre än tio anställda.

Sveriges Kommuner och Landsting, SKL är arbetsgivarorganisation för Sveriges 290 kommuner, 18 landsting och två regioner, med sammanlagt 1,1 miljoner anställda.

Arbetsgivarverket företräder 270 statliga myndigheter, affärsverk och arbetsgivare med anknytning till det statliga området med 240 000 anställda.

Det finns också flera mindre arbetsgivarorganisationer:

Arbetsgivaralliansen är arbetsgivarorganisation för den ideella sektorn med 2 500 medlemmar med omkring 22 000 anställda.

BAO, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, förhandlar om löner och allmänna anställningsvillkor för bl.a. bankanställda. Även försäkrings-, finans-,

fond-, kredit-, data- och fastighetsföretag ingår i BAO som har 150 delägare med 45 000 helårsarbetare.

Fastigo organiserar 1 500 medlemsföretag inom bostads- och fastighetsbranschen med drygt 22 000 anställda.

Idea är arbetsgivarförbund för ideella organisationer. Organisationen har drygt 900 medlemmar med totalt drygt 9 200 anställda.

Arbetsgivareföreningen KFO är arbetsgivarorganisation för i första hand kooperativa företag, ideella organisationer och folkrörelser. KFO har 2 600 medlemsföretag med ca 83 000 anställda.

KFS (Kommunala Företagens Samorganisation) är arbetsgivarorganisation för kommunnära företag. De ca 600 medlemsföretagen har totalt drygt 30 000 anställda.

Arbetsgivarförbundet Pacta är arbetsgivarorganisation för privat och offentligt ägda företag som vill ha kommunala avtal. Pacta har 450 medlemsföretag med ca 40 000 anställda. Pacta samverkar med SKL och Pactas avtal redovisas i rapporten under kommuner och landsting.

Arbetsgivareföreningen SRAO är arbetsgivarorganisation för Sveriges Radio, Sveriges Television, Utbildningsradion och för deras dotterföretag, t.ex. Radiotjänst i Kiruna. Företagen har tillsammans drygt 5 000 anställda.

TU, Tidningsutgivarna är arbetsgivarorganisation för 270 medieföretag, de flesta inom dagspressen med 24 000 anställda.

Svenska Kyrkans församlingsförbund är arbetsgivarorganisation för Svenska Kyrkans 842 församlingar, stift och samfälligheter m.m. med sammanlagt 25 000 anställda.

Svensk Scenkonst är branschorganisation för arbetsgivare i scenkonstsektorn med drygt 100 medlemmar som har 6 000 anställda.

Arbetsgivarorganisationer inom Svenskt Näringsliv

Almega Samhallförbundet
Almega Tjänsteförbunden inkl. Svensk Teknik och Design
Almega Tjänsteföretagen
Bemanningsföretagen inom Almega
Biltrafikens Arbetsgivareförbund
Bussarbetsgivarna
Byggnadsämnesförbundet
Elektriska Installatörsorganisationen, EIO
Elgrossisternas Arbetsgivareförening
Energiföretagens Arbetsgivareförening
Flygarbetsgivarna
Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation
Grafiska Företagens Förbund
Industri- och Kemigruppen
IT- & Telekomföretagen inom Almega
Livsmedelsföretagen
Maskinentreprenörerna
Medie- och Informationsarbetsgivarna, MIA inom Almega
Motorbranschens Arbetsgivareförbund
Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund
Plåtslageriernas Riksförbund
Sjöfartens Arbetsgivareförbund, SARF
Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, SLA
Skogsindustrierna
Stål- och Metallarbetsgivareförbundet
SVEMEK
Svensk Handel
Sveriges Byggindustrier
Sveriges Hamnar
Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare
Teknikföretagen
TEKO, Sveriges Mode- och textilföretag
Trä- och Möbelindustriförbundet
VVS-företagen
Vårdföretagarna inom Almega

Den fackliga sidans organisationer

Förbunden ingår i de allra flesta fall i någon av tre centralorganisationer.

Fackliga organisationer som inte är med i någon centralorganisation är t.ex.

Ledarna (drygt 72 000 medlemmar), Svensk Pilotförening (1 200 medlemmar), Pilotförbundet, Svensk Lokförarförening, Brandmännens Riksförbund (8 700 medlemmar), Svenska Hamnarbetarförbundet och Syndikalisterna, SAC (ca 7 000 medlemmar).

Centralorganisationer

LO, Landsorganisationen, är centralorganisation för 15 fackförbund för arbetare med totalt drygt 1,7 miljoner medlemmar. LO bildades 1898.

TCO, Tjänstemännens centralorganisation, har 16 olika fackförbund för tjänstemän som medlemmar. Förbunden har 1,2 miljoner medlemmar. Det nuvarande TCO bildades 1944.

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, består av 24 fackförbund och yrkesförbund. Tillsammans organiserar de närmare 600 000 akademiker. Saco bildades 1947, då med 18 förbund och 16 000 medlemmar.

I de ovan angivna medlemstalen som avser 31 december 2007 är yrkesverksamma, tjänstlediga, arbetslösa och egenföretagare inräknade. I uppgifterna för TCO och Saco är även studerandemedlemmar inkluderade.

Medlemsutvecklingen inom fackföreningsrörelsen

LO-förbundens medlemsutveckling

Förbund	Yrkesverksamma* 31 dec 07	Förändring från 31 dec 06
Byggnads	86 171	-7 697
Elektrikerförbundet	22 004	-279
Fastighets	33 607	-3 662
Grafiska Fackförbundet Mediafacket	18 634	-1 951
Handels	128 979	- 17 250
Hotell- och Restaurang	44 101	-10 411
IF Metall	315 962	-21 750
Kommunal	529 089	-34 643
Livs	33 394	-4 043
Musikerförbundet	2 970	-234
Målareförbundet	12 513	-756
Pappers	21 161	-1 504
SEKO	94 557	-8 054
Skogs- och Träfacket	41 669	-2 583
Transport	58 443	-7 338
Samtliga	1 442 254	-122 155

* I dessa tabeller inkluderas arbetslösa i LO- och TCO-förbundens uppgifter men inte i Sacos.

För Ledarna (som inte är med i någon av centralorganisationerna) har medlemsantalet ökat med ca 2 500 till ca 72 000.

TCO-förbundens medlemsutveckling

Förbund	Yrkesverksamma* 31 dec 2007	Förändring från 31 dec 06
Farmaciförbundet	5 074	-167
Finansförbundet	30 136	-1361
Försäkring o Finans	11 926	-392
Försvarsförbundet	3 511	-349
HTF ⁵	138 870	-16 125
Journalistförbundet	14 280	-448
Läraryrket	177 020	-3 081
Polisförbundet	17 442	536
SFHL	1 892	33
Sif	273 484	-14 474
SKTF	127 448	-6 265
SLF	882	-104
ST	70 238	-5 177
Symf	1 601	-130
Teaterförbundet	7 006	-879
Tull-Kust	2 454	-39
Vårdförbundet	91 695	-2 609
Samtliga	974 959	-51 031

* I dessa tabeller inkluderas arbetslösa i LO- och TCO-förbundens uppgifter men inte i Sacos.

Saco-förbundens medlemsutveckling

Förbund	Yrkesverksamma* 31 dec 07	Förändring från 31 dec 06
Agrifack	5 733	3
Akademikerförbundet SSR	36 984	813
Civilekonomerna	22 848	268
DIK	16 184	25
Förb. Sveriges arbetsterapeuter	7 595	-127
Jusek	52 286	-109
Kyrkans Akademikerförbund	4 156	-60
Leg Sjukgymnasters Riksförbund	9 571	-217
Lärarnas Riksförbund	55 898	-1 090
Naturvetareförbundet	16 479	477
Officersförbundet	8 806	-235
Saco-förbundet Trafik och Järnväg	3 390	69
SRAT	10 379	-146
Sveriges Arkitekter	6 565	32
Sveriges Farmaceutförbund	5 690	-9
Sveriges Fartygsbefälsförening	1 734	-104
Sveriges Ingenjörer	93 811	805
Sveriges Läkarförbund	28 943	-28
Sveriges Psykologförbund	6 361	-52
Sveriges Reservofficersförbund	2 303	-970
Sveriges Skolledarförbund	5 852	-216
Sveriges Tandläkarförbund	6 953	-215
Sveriges Universitetslärarförbund	17 416	-473
Sveriges Veterinärförbund	1 993	44
Samtliga	427 930	-1 514

* LO- och TCO-förbunden räknar med arbetslösa medlemmar i sin siffra, det gör inte Saco.

I Sacos tabell är inte heller förbundens studerandemedlemmar med.

⁵ Den 1 januari 2008 slogs Tjänstemannaförbundet HTF och Sif ihop till Unionen.

Under 2008 hade Sacoförbundens medlemstal ökat med ca 5 000 yrkesverksamma medlemmar fram till halvårsskiftet.

Samarbetsorgan och förhandlingskarteller på den fackliga sidan

Akademikeralliansen är en organisation för förhandlingssamverkan för 18 Sacoförbund, med ca 60 000 medlemmar, som förhandlar med Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta som motpart.

Facken inom industrin är ett samarbete mellan de fackförbund inom LO, TCO och Saco som står bakom Industriavtalet. De sex förbunden är: IF Metall, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Skogs- och Träfacket, Unionen och Sveriges Ingenjörer. Dessutom deltar Grafiska Fackförbundet Mediafacket i det fackliga samarbetet.

LO samordnar förhandlingarna för sina 15 medlemsförbund före och under avtalsrörelsen.

OFR, Offentliganställdas förhandlingsråd är ett samverkansorgan för 14 fackförbund från TCO och Saco samt fackförbundet Ledarna med motparter inom den offentliga sektorn. De 15 förbunden har sammanlagt ca 560 000 medlemmar. OFR är i första hand ett forum för förbunden att planera, samordna, genomföra och utvärdera avtalsrörelser och förhandlingar. OFR är indelat i sju förbundsområden. Det statliga området omfattar statstjänstemän, poliser och officerare. Det kommunala området omfattar lärare, allmän kommunal verksamhet, hälso- och sjukvård samt läkare.

PTK (tidigare privattjänstemannakartellen) Förhandlings- och samverkansråd som består av 25 fackförbund från TCO och Saco samt Ledarna. Förbunden representerar ca 700 000 privatanställda tjänstemän. PTK förhandlar med bl.a. Svenskt Näringsliv om pensioner, försäkringar, omställningsavtal m.m.

Saco-S är förhandlingskartellen för Sacoförbund med statligt anställda medlemmar och företräder drygt 75 000 statligt anställda akademiker.

1.4 Facklig organisationsgrad

Den fackliga organisationsgraden för hela arbetsmarknaden har minskat. I oktober 2008 var den 71 procent, mot 73 procent i oktober 2007 och 77 procent i oktober 2006.

I tabellerna nedan visas andelen fackligt anslutna inom bygg- handels-, hotell- och restaurang- samt städbranscherna 2007.⁶

Tabell 1.3 Facklig organisationsgrad för anställda i vissa branscher i privat sektor 2007

Sektor	Anställda inklusive studerande	Anställda exklusive studerande
Bygg	74 procent	75 procent
Handel	57 procent	60 procent
Hotell och restaurang	42 procent	49 procent
Städ	56 procent	59 procent
Totalt för dessa branscher	65 procent	68 procent

⁶ Källa: Anders Kjellberg, sociologiska institutionen, Lunds universitet

Tabell 1.4 Facklig organisationsgrad för privatanställda arbetare och tjänstemän i vissa branscher 2007

Sektor	Arbetare inklusive studerande	Arbetare exklusive studerande	Tjänstemän inklusive studerande	Tjänstemän exklusive studerande
Bygg	75 procent	77 procent	68 procent	68 procent
Handel	55 procent	61 procent	58 procent	59 procent
Hotell och Restaurang	39 procent	47 procent	52 procent	54 procent
Städ	57 procent	60 procent	49 procent	51 procent
Totalt dessa branscher	66 procent	70 procent	64 procent	66 procent

Med studerande menas heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna.

1.5 Kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden och deras täckningsgrad

Antalet anställda som omfattas av ett kollektivavtal är ca 3 375 000. Om man inkluderar hängavtalen omfattas drygt 3,6 miljoner arbetstagare av ett kollektivavtal. Ca 91 procent av de anställda täcks av avtal.

Kollektivavtal

Ett **riksavtal** är ett avtal som träffas mellan centrala förbundsparter på arbetsgivarsidan och arbetstagersidan och som gäller för en hel bransch.

Hängavtal tecknas mellan en arbetstagarorganisation och ett enskilt företag som inte är medlem i ett arbetsgivarförbund. Vanligen blir företaget bundet av det rikstäckande branschavtal som finns för den bransch där företaget verkar.

Medlingsinstitutet beräknar att ca 600 riksavtal om löner och allmänna villkor träffas mellan parterna på arbetsmarknaden. Siffran varierar då nya avtal träffas och andra försvinner. Fackförbundet Ledarnas avtal är tillsvidareavtal och omförhandlas inte vad avser löner. Däremot kan en anpassning av allmänna villkor ske.

När Medlingsinstitutet beräknar antalet avtal på den **privata sektorn**, räknas en överenskommelse mellan en arbetsgivarorganisation och en arbetstagarorganisation som ett avtal, exempelvis avtalet mellan Stål- och Metallarbetsgivareförbundet och IF Metall.

En gemensam överenskommelse mellan ett arbetsgivarförbund och flera fackliga organisationer räknas som flera kollektivavtal. Till exempel har Almega IT-företagens avtal med Sveriges Ingenjörer, Jusek och Civilekonomerna räknats som tre avtal. Anledningen är att varje facklig organisation var för sig är bärare av det aktuella avtalet.

Inom den **kommunala sektorn** träffar Sveriges Kommuner och Landsting avtal på riksavtalsnivå med ca 30 fackliga organisationer – Kommunal, fyra förbundsområden inom OFR, Akademikeralliansen och Brandmännens Riksförbund. Ett förbundsområde kan representera flera fackliga organisationer, men varje område har trots detta räknats som ett avtal. Antalet anställda inom Sveriges Kommuner och Landsting redovisas inte som årsarbetare utan som anställningar, därför kan antalet anställda personer inte anges med någon exakthet.

Inom den **statliga sektorn** träffar Arbetsgivarverket tre överenskommelser, med SEKO, Saco-S samt med OFR/S, P, O. Förhandlingskartellerna Saco-S och OFR/S, P, O representerar flera fackliga organisationer.

Antal kollektivavtal och antal anställda 2007

	Totalt antal avtal	Totalt antal anställda	Varav arbetar-avtal	Antal anställda arbetare	Varav tjänstemanna-avtal	Antal anställda tjänstemän
Privat sektor	562	2 009 000	226	960 900	336	1 048 100
Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta ⁷	7	1 125 000	1	530 000	6	595 000
Statlig sektor	3	240 000	-	-	3	240 000
TOTALT	572	3 374 000	227	1 490 900	345	1 883 100

Hängavtal

Enligt Fora⁸ fanns vid årsskiftet 2006/2007 drygt 53 500 företag som tecknat hängavtal som omfattar 264 000 individer. *Fora har inte kunnat redovisa antal individer för årsskiftet 2007/2008.* Foras uppgifter förändras hela tiden då företag som tecknar hängavtal upphör med sin verksamhet eller blir medlemmar i någon arbetsgivarorganisation och därmed försvinner ur Foras hängavtalsregister. Å andra sidan tillkommer nytecknade hängavtal kontinuerligt. Fora har infört ett nytt affärssystem. Detta kommer att innebära förändringar i statistiken. (Läs mer om hängavtal i avsnitt 8.8.)

Omfattning

Antalet anställda som kan omfattas av kollektivavtal är ca 4 miljoner. Siffran omfattar antalet sysselsatta exklusive egenföretagare (se avsnitt 1.2 Fakta om arbetsmarknaden).

Antalet anställda som omfattades av ett kollektivavtal 2007 var enligt tabellen ovan 3 374 000. Om man inkluderar hängavtalen omfattas drygt 3,6 miljoner arbetstagare av ett kollektivavtal.

Detta betyder att ca 91 procent av de anställda täcks av avtal. Exkluderar man hängavtalen blir siffran ca 84 procent.

⁷ Pacta har dessutom avtal med Fastighets, SEKO och Transport.

⁸ Fora ägs av Svenskt Näringsliv och LO och administrerar penningflödet av försäkringspremier och kollektivavtalade avgifter.

Avtalens täckningsgrad i vissa branscher i privat sektor 2007

I tabellerna nedan redovisas anställda under kollektivavtal inom bygg-, hotell- och restaurang-, handels- samt städbranscherna 2007⁹.

Tabell 1.5 Kollektivavtalens täckningsgrad 2007 för anställda arbetare och tjänstemän i vissa branscher i privat sektor, antal och procent

Sektor	Antal anställda	Antal under kollektivavtal m arbetsgivarorg.	Antal under hängavtal	Totalt antal under kollektivavtal
Bygg	204 000	162 400 (79,6)	28 200 (13,8)	190 600 (93,4)
Handel	462 900	318 800 (68,9)	19 500 (4,2)	338 300 (73,1)
Hotell och Restaurang	110 700	73 800 (66,7)	18 000 (16,3)	91 800 (83,0)
Städ	43 100	34 700 (80,6)	2 500 (5,8)	37 200 (86,4)
Totalt dessa branscher	2 625 800	2 035 000 (77,5)	251 500 (9,6)	2 286 500 (87,1)

Tabell 1.6 Kollektivavtalens täckning 2007 för samtliga anställda i vissa branscher i privat sektor

Sektor	Exklusive hängavtal	Inklusive hängavtal
Bygg	80 procent	93 procent
Handel	69 procent	73 procent
Hotell och Restaurang	67 procent	83 procent
Städ	81 procent	86 procent
Totalt dessa branscher	78 procent	87 procent

Tabell 1.7 Kollektivavtalens täckningsgrad 2007 för arbetare i vissa branscher i privat sektor, antal och procent

Sektor	Antal anställda	Antal under kollektivavtal med arbetsgivarorg.	Antal under hängavtal	Totalt antal under kollektivavtal
Bygg	160 600	125 200 (78,0)	28 200 (17,5)	153 400 (95,5)
Handel	271 400	206 100 (76,0)	19 500 (7,1)	225 600 (83,1)

Tabell 1.8 Kollektivavtalens täckningsgrad 2007 för tjänstemän inom vissa branscher i privat sektor, antal och procent

Sektor	Antal anställda	Antal under kollektivavtal med arbetsgivarorg.	Antal under hängavtal	Totalt antal under kollektivavtal (procent)
Bygg	43 400	37 200		37 200 (85,7)
Handel	191 500	112 600		112 600 (58,8)

Siffrorna är avrundade till närmaste hundratal. Alla uppgifter avser privat sektor.

Till byggbranschen räknas bl.a. anläggning av vägar, vattenbyggnad, elinstallationer, VVS-arbeten, måleri- och glasmästararbeten.

Handeln omfattar, förutom detalj- och partihandel, reparationer av motorfordon, bensin- och oljehandel, trävaruhandel samt Systembolaget och

⁹ Källa: Anders Kjellberg Sociologiska Institutionen, Lunds universitet.

Apoteksbolaget. Hotell- och Restaurangbranschen inkluderar drift av personalmatsalar, catering och centralköksverksamhet.

Städbranschen omfattar endast städfirmor som städar byggen, hushållsstädning, städning av kontor och fabriker. Ungefär hälften av städföretagen använder sig av underleverantörer. Många inom branschen arbetar deltid.

2 Konkurrenskraften

Den svenska konkurrenskraften har nu försämrats två år i rad, framför allt mot USA men troligen även mot EU-länderna. Det beror främst på att produktiviteten i det svenska näringslivet föll tillbaka såväl 2007 som 2008 – enligt preliminära uppgifter för de tre första kvartalen. Dessutom försvagades dollarn båda åren kraftigt mot kronan.

Ökningstakten för arbetskraftskostnaderna i Sverige 2007 var endast något högre än genomsnittet för EU-området och än i USA. Under 2008 synes arbetskraftskostnaderna ha ökat betydligt långsammare i Sverige än i EU-området och i USA. I Sveriges viktigaste konkurrentland Tyskland beräknas dock ökningen av arbetskraftskostnaderna ha stannat vid 1,7 procent 2008, d.v.s. betydligt lägre än i Sverige. Men i flera övriga euroländer och i Danmark och Storbritannien har ökningstakten varit betydligt högre än i Tyskland och även högre än i Sverige. Det är således framför allt den sjunkande produktiviteten i det svenska näringslivet som leder till farhågor för att Sveriges konkurrenskraft har försvagats även 2008. Särskilt kraftig blev försämringen gentemot USA på grund av den fallande dollarkursen. Däremot gynnades konkurrenskraften emot euroländerna av att kronan försvagades mot euron mellan 2007 och 2008.

Sett på litet längre sikt – åren 2003–2007 – har dock utvecklingen för den svenska konkurrenskraften gentemot EU-länderna varit mycket god, framför allt tack vare den tidigare starka produktivitetsutvecklingen. Men konkurrenskraften försvagades markant mot amerikanska företag och på dollarbaserade marknader under denna period genom att dollarn föll kraftigt mot kronan.

Ökningstakten för det internationellt jämförbara konsumentprisindexet (där t.ex. räntekostnader inte ingår) visade 2008 alltså på en något lägre inflationstakt i Sverige än i EU-området, men skillnaden var mindre än under åren 2004–2007. Det var främst internationellt stigande energi- och livsmedelspriser samt det förhöjda ränteläget som gav upphov till en stigande inflationstakt i Sverige 2007 och 2008, men en bidragande orsak var även den svaga produktivitetsutvecklingen.

Den finansiella oron under hösten 2008 medförde en väsentlig försvagning av kronkursen, i synnerhet mot dollarn men även mot euron. Om valutakurserna från november och december 2008 skulle bli bestående under 2009 medför det en kraftig försvagning av kronan mellan helårsgenomsnittet för 2008 och 2009. Det innebär en möjlighet att konkurrenskraften åter skulle kunna förbättras 2009.

2.1 Viktiga faktorer för konkurrenskraften

Ett lands internationella konkurrenskraft bestäms på lång sikt till största delen av faktorer som investeringar i humankapital, satsningar på forskning och utveckling och investeringar i realkapital. I detta avsnitt behandlas Sveriges konkurrenskraft i ett snävare perspektiv, nämligen internationella jämförelser av arbetskraftskostnader och produktivitet. På kort och medellång sikt är detta viktiga faktorer tillsammans med utvecklingen av konsument- och exportpriser, växelkurser samt vinstnivåer. Jämförelserna begränsas till att avse utvecklingen inom näringslivet, eftersom den offentliga sektorn inte är utsatt för internationell konkurrens. Den privata tjänsteproducerande sektorn blir i allt högre grad internationaliserad, men fortfarande är den varuproducerande sektorn – i synnerhet industrin – i särskilt hög grad utsatt för internationell konkurrens. Av denna anledning behandlas industrin särskilt utförligt. Ny statistik från OECD har nu möjliggjort ländervisa jämförelser av enhetsarbetskostnaderna även för de privata tjänstesektorerna, vilket för första gången redovisas i årsrapporten.

Viktsystem

För att väga samman de olika länderna till landaggregat, som t.ex. euroområdet eller EU-länderna har i tidigare årsrapporter använts ett *viktsystem* hämtat från TCW-index (Riksbankens växelkursindex). Ca 23 procent av den svenska varuexporten och 21 procent av varuimporten avsåg emellertid länder som inte är med i Riksbankens valutakorg. Bl.a. av denna anledning använder sig Konjunkturinstitutet numera av ett bredare mått för växelkursberäkningar än TCW-index, det s.k. KIX-index. I KIX-index ingår samtliga OECD-länder samt Brasilien, Indien, Kina och Ryssland.

Medlingsinstitutet har från och med denna årsrapport övergått till att använda detta viktsystem (se tabell 2.1) för att väga samman länderna till olika landaggregat. Indexet avspeglar ländernas betydelse för svensk export och import av **samtliga** varor, medan TCW-index endast avsåg bearbetade varor.

Vissa EU-länder ingår dock inte i KIX-indexet, det gäller Slovenien, Cypern, Malta, Estland, Lettland, Litauen, Bulgarien och Rumänien. Dessa länder har därför inte kunnat ingå i de EU-aggregat som redovisas här.

Svenska företag konkurrerar med andra länders företag på både export- och hemmamarknaderna. **Tabell 2.1** belyser bl.a. den geografiska inriktningen av Sveriges utrikeshandel januari–september 2008. Enskilda länder har särredovisats om deras export- eller importandel är minst 1,5 procent. De fem största **exportmarknaderna** var Tyskland, Norge, Storbritannien, Danmark och USA. Av Sveriges totala export gick nästan 40 procent till euroländerna och drygt 60 procent till EU-området. Av de nyare EU-länderna är det endast Polen som har en mer betydande andel av den svenska utrikeshandeln. De fem största **importländerna** var Tyskland, Danmark, Norge, Storbritannien och Nederländerna. USA har väsentligt mindre betydelse i den svenska importen än i exporten. Av Sveriges totala import av varor kom 49 procent från euroländerna och ca 66 procent från EU-länderna, varav de 12 nya EU-länderna svarade för ca 8 procent. Nästan en fjärdedel av den svenska varuhandeln gick till eller kom från de nordiska länderna.

Tabell 2.1 Vikter i utrikeshandeln med varor Procentuella andelar

	Alla länder		OECD-länder, Ryssland, Kina, Indien och Brasilien
	Exportvikter	Importvikter	KIX-vikter
Tyskland	10,5	17,8	17,2
Frankrike	5,0	5,0	6,3
Italien	3,2	3,5	4,5
Belgien	4,3	3,9	4,8
Finland	6,4	5,7	5,0
Nederländerna	5,2	5,8	5,6
Spanien	2,4	1,4	2,8
Euroländer	39,3	46,2	49,4
Danmark	7,5	9,4	4,8
Storbritannien	7,5	6,4	7,6
Polen	2,5	3,2	2,3
Övriga EU-länder	3,9	4,5	2,1
EU, totalt	60,7	69,7	66,2
Övriga Europa	15,0	15,2	9,2
Därav Norge	9,4	9,0	4,8
Ryssland	2,5	4,4	2,1
Afrika	2,8	0,9	..
Nordamerika	7,6	3,3	12,0
därav USA	6,5	3,0	10,1
Central-och Sydamerika	2,3	1,5	1,8
Asien	10,0	9,0	9,6
därav Japan	1,0	1,6	3,0
Kina	2,1	3,3	4,4
Övriga länder	1,3	0,3	1,2
Totalt	100,0	100,0	100,0

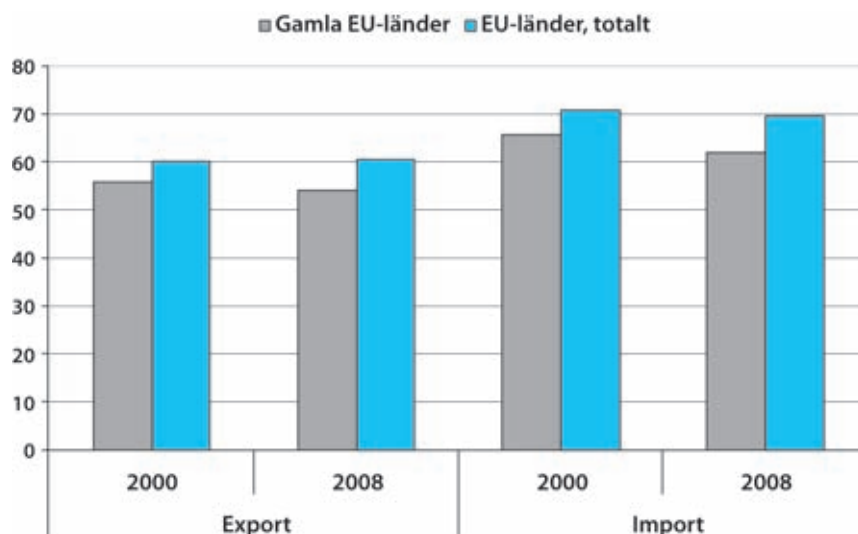
Källa: Statistiska centralbyrån (SCB), Riksbanken, Konjunkturinstitutet

Globaliseringen har hittills inte på något avgörande sätt rubbat Sveriges handelsmönster. Den övervägande delen av handeln sker alltjämt med våra närmaste grannländer. Vissa förändrade tendenser är dock värda att notera.

I **diagram 2.1** belyses handeln till de gamla EU-länderna (euroländerna exklusive Slovenien samt Danmark och Storbritannien) respektive till samtliga 27 EU-länder år 2000 och 2008 (uppgifterna för 2008 baseras på månaderna januari–september). Export- respektive importandelarna till de gamla EU-länderna har sjunkit relativt obetydligt mellan 2000 och 2008, medan de ökat något till hela EU-området.

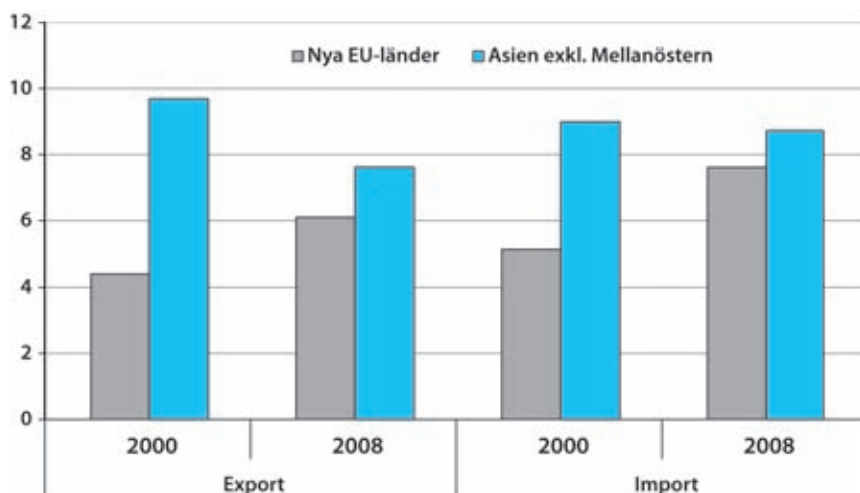
Det innebär att såväl export- som importandelar till de nya EU-länderna har ökat betydligt, vilket belyses i **diagram 2.2**. Av detta diagram framgår också att exportandelen till Asien (exkl. Mellanöstern) har minskat rejält mellan 2000 och 2008, och att även importandelen sjunkit något. Med tanke på den ökande globaliseringen med bl.a. Kinas starka framryckning på världsmarknaden kan detta synas något förvånande.

Diagram 2.1 Procentuell andel av Sveriges export och import av varor till resp. från gamla EU-länder och EU totalt



Källa: Statistiska centralbyrån (SCB)

Diagram 2.2 Procentuell andel av Sveriges export och till resp. från nya EU-länder och Asien exkl. Mellanöstern

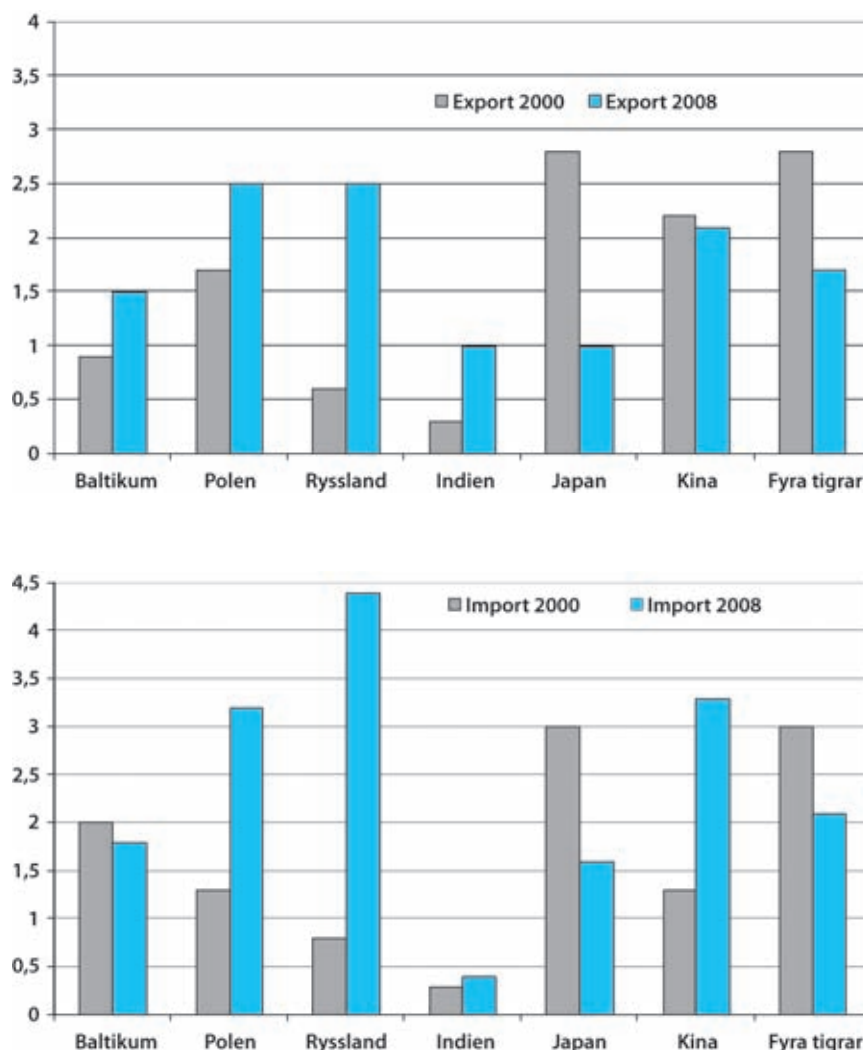


Källa: Statistiska centralbyrån (SCB)

Av **diagram 2.3** framgår att nedgången i exportandelen gäller framför allt Japan och de fyra tigerekonomierna (HongKong, Singapore, Sydkorea och Taiwan) och endast i liten grad Kina. Däremot har Indien ökat i betydelse som exportmarknad. Av diagrammet framgår också att den svenska importen från Kina ökat högst väsentligt. Men detta har för området som helhet motverkats av att importen från Japan och de fyra tigerekonomierna har minskat.

Diagrammet visar också att exportandelarna till såväl Baltikum som Polen och Ryssland har ökat väsentligt mellan 2000 och 2008. Däremot har importen från Baltikum minskat något i betydelse under perioden, medan importen från Polen och Ryssland fått allt större vikt.

Diagram 2.3 Procentuell andel av Sveriges export till och import från vissa länder och länderområden



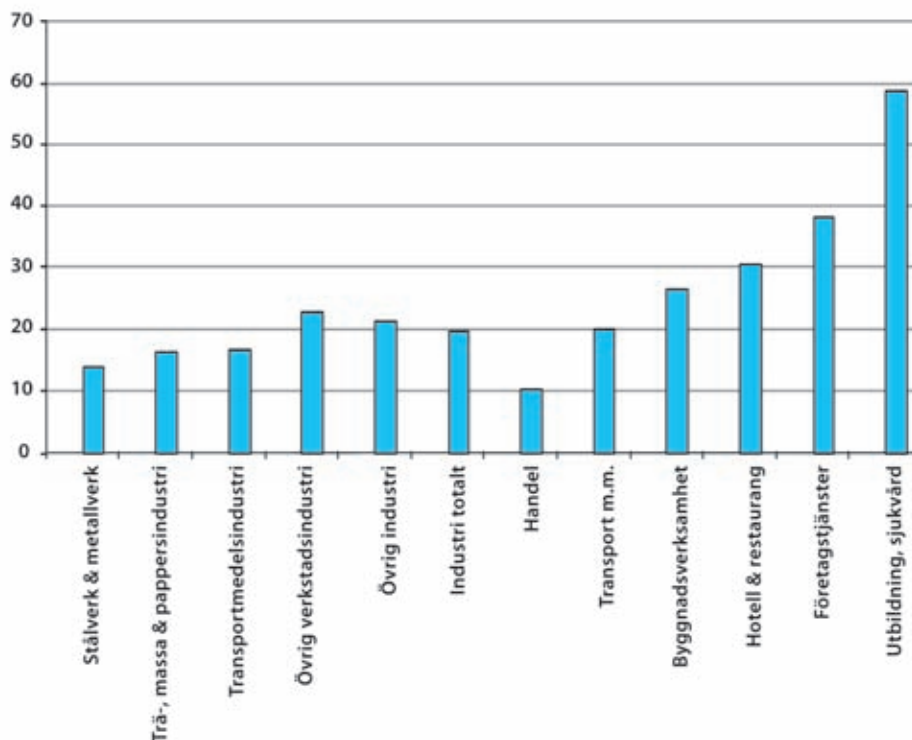
Källa: Statistiska centralbyrån (SCB)

2.2 Arbetskraftskostnadernas andel i olika sektorer

Arbetskraftskostnadernas andel av företagets totala rörelsekostnader varierar starkt mellan olika sektorer i ekonomin. Därmed varierar också i vilken grad som löneutvecklingen påverkar vinstnivå och konkurrenskraft mellan olika branscher. I branscher med låg löneandel påverkas vinstnivån förhållandevis mindre än i branscher med hög löneandel. Men i många råvarubranscher med låg löneandel bestäms priserna på den internationella marknaden och då kan inte konkurrenskraften utan endast vinstnivån påverkas av löneutvecklingen i Sverige.

Diagram 2.4 belyser förhållandena inom industrin, byggnadsverksamheten och inom några branscher inom tjänstesektorn (exklusive finansiella företag). Inom industrin är andelen arbetskraftskostnader lägst i stål- och metallverk, trämassa- och pappersindustri samt transportmedelsindustri. Andelen arbetskraftskostnader är högre i byggverksamheten än i industrin.

Diagram 2.4 Personalkostnadernas procentuella andel av rörelsekostnaderna inom industri, byggnadsverksamhet och tjänstesektorer år 2006



Källa: SCB Företagens ekonomi för industri-, bygg- och tjänsteföretag

Anm. Statistiken omfattar inte finansiella företag.

Av diagrammet framgår att inom tjänsteföretagen varierar andelen arbetskraftskostnader betydligt mer än inom industrin. I detalj- och partihandel är personalkostnaderna förhållandevis låga i förhållande till de totala rörelsekostnaderna. Men för företagen inom hotell och restaurang, företagstjänster och framförallt utbildning, hälso- och sjukvård är andelen personalkostnader väsentligt högre än inom industrin.

2.3 Näringsliv

Enligt Eurostats Labour Cost Index för näringslivet steg de svenska arbetskraftskostnaderna¹⁰ med 2,4 procent under de tre första kvartalen 2008 att jämföra med 3,5 procent 2007 och 1,6 procent 2006 (se **tabell 2.2**).

Att ökningstakten för arbetskraftskostnaderna blev så låg 2006 berodde på att en tillfällig avgiftsbefrielse för arbetarnas ålderspensionsavgifter (på 3,5 procent av lönesumman) infördes detta år. Avgiften för arbetarnas ålderspensionsavgifter återinfördes 2007, men effekten på arbetskraftskostnaderna motverkades till viss del av att arbetsgivaravgifterna för personer under 25 år halverades från 1 juli 2007. Även för 2008 påverkas arbetskraftskostnaderna nedåt av denna reform och dessutom av att vissa rabatter på premier för tjänstemännens pensionsavgifter införts (se avsnitt 3.4). Lönerna steg enligt preliminära beräkningar med 3,6 procent de tre första kvartalen 2008, d.v.s. betydligt mer än arbetskraftskostnaderna.

¹⁰ Löner, avtalade och lagstadgade kollektiva avgifter, löneskatter, se vidare avsnitt 3.4 i kapitlet om lönestatistik.

Tabell 2.2 Arbetskraftskostnader per timme inom näringslivet
Procentuell förändring från föregående år respektive årsgenomsnitt

	Genomsnitt 1998–2002	Genomsnitt 2003–2007	2003	2004	2005	2006	2007	2008 ¹
Tyskland	2,4	1,5	2,7	1,1	0,8	1,6	1,2	1,7
Frankrike	3,2	3,3	2,6	3,6	3,5	3,4	3,4	2,8
Italien	1,5	2,4	3,8	2,3	2,9	0,9	1,9	4,1
Belgien	3,5	2,6	1,9	2,3	2,5	2,6	3,8	4,0
Nederländerna	5,1	2,9	3,9	3,4	1,3	2,7	3,1	4,1
Spanien	4,6	4,1	4,8	4,1	3,7	3,9	4,1	5,5
Finland	4,5	3,2	3,9	2,3	5,3	2,1	2,5	6,0
Euroområdet²	3,3	2,5	3,1	2,3	2,3	2,3	2,5	3,4
Danmark	4,0	3,2	3,5	3,3	3,0	2,9	3,5	3,8
Storbritannien	4,8	4,7	4,5	6,9	3,5	3,6	5,2	4,3
Polen	11,8	5,5	3,5	3,4	3,8	5,8	11,2	11,2
Tjeckien	8,7	5,9	5,8	6,1	3,6	6,3	7,6	7,7
Ungern	14,4	8,1	6,2	8,6	7,2	9,0	9,5	8,5
EU-länder³	3,9	3,0	3,4	3,1	2,6	2,7	3,3	3,9
USA	3,8	3,3	3,8	3,8	3,1	2,9	3,1	3,0
Sverige	4,4	3,3	4,9	3,1	3,3	1,6	3,5	2,4

1. Baserat på de tre första kvartalen 2008

2. Avser samtliga euroländer exklusive Cypern, Luxemburg, Malta och Slovenien. Vägt med KIX-vikter

3. Avser förutom euroområdet Danmark, Storbritannien, Polen, Tjeckien och Ungern. Vägt med KIX-vikter

Källor: Eurostat, Labour Cost Index, OECD, Bureau of Labor Statistics, Medlingsinstitutet

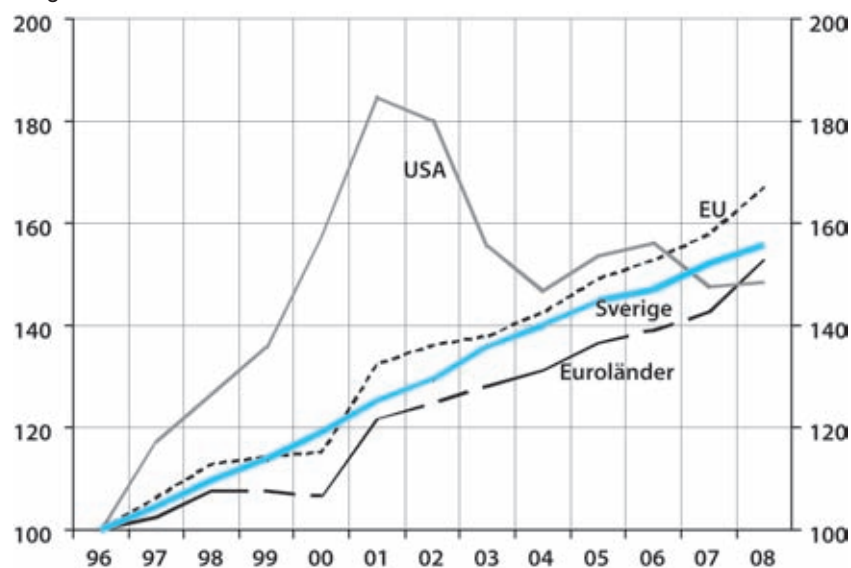
Därmed kom ökningstakten för arbetskraftskostnaderna i Sverige för 2006 och 2007 sammantaget att i genomsnitt att vara ungefär densamma som i euroområdet och något lägre än i USA. För 2008 synes ökningstakten i Sverige för första gången under den redovisade tidsperioden vara lägre än i både euroområdet i genomsnitt och i USA. I vårt viktigaste konkurrentland Tyskland beräknas dock ökningen av arbetskraftskostnaderna både 2007 och 2008 ha varit betydligt lägre än i Sverige. I flera andra euroländer har ökningstakten varit betydligt snabbare – t.ex. i Belgien, Nederländerna, Italien och Finland.

Med tiden har ökningen av arbetskraftskostnaderna i Sverige konvergerat alltmer mot vad som gäller i euroområdet. För åren 1998–2002 var ökningstakten för arbetskraftskostnaderna i Sverige i genomsnitt ca 1 procentenhet högre per år än i euroområdet. Under åren 2003–2007 hade skillnaden krympt till i genomsnitt 0,8 procentenheter. Jämfört med hela EU-området begränsades skillnaden gentemot Sverige under den första femårsperioden till ca 0,5 procentenheter och under den andra femårsperioden till 0,3 procentenheter. Det beror framför allt på att arbetskraftskostnaderna i Storbritannien och i än högre grad i de relativt nytillkomna EU-länderna Polen, Tjeckien och Ungern under hela den redovisade tioårsperioden utvecklats snabbare än i Sverige. Polen är för Sveriges del den viktigaste handelspartnern (se avsnitt 2.1). Där har utvecklingen av arbetskraftskostnaderna mellan 2001 och 2005 varit mer jämförbar med den i flertalet andra EU-länder, men ökningstakten har därefter åter accelererat snabbt.

Genom att den svenska kronan har försvagats med ca 8 procent mot euroländernas valutor sedan 1996 har försämringen av konkurrenskraften vad gäller arbetskraftskostnader begränsats till omkring 2 procent mellan 1996 och 2008. Gentemot EU-länderna har konkurrenskraften t.o.m. kunnat förstärkas tack

vare att den svenska kronan försvagats mot den danska kronan och i synnerhet pundet sedan 1996. Räknat i gemensam valuta har ökningstakten för perioden 1996–2008 som helhet varit ca 7 procent högre i EU-länderna än i Sverige (se **diagram 2.5**). Det är emellertid framför allt dollarn som uppvisar dramatiska växelkursförändringar under den redovisade perioden, med en markant förstärkning fram till 2001, följt av en avsevärd försvagning de flesta år fram till mitten av 2008. Efter en mycket kraftig förbättring av den svenska konkurrenskraften gentemot USA fram till 2001 har den de flesta år därefter försämrats avsevärt till följd av valutaförändringar (se avsnitt 2.5).

Diagram 2.5 Arbetskraftskostnader i svenska kronor Index 1996=100



Källa: Eurostat, Riksbanken, Medlingsinstitutet

I **tabell 2.3** visas arbetskraftskostnadernas utveckling i ytterligare några nytillkomna EU-länder. Ökningstakten är avsevärt högre än i de i tabell 2.2 redovisade länderna, då en fortgående höjning av produktiviteten möjliggjort en högre levnadsstandard men också medfört en högre inflationstakt. Ökningstakten för arbetskraftskostnaderna var i de baltiska länderna betydligt högre under åren 2003–2007 än under perioden 1998–2002, medan ökningstakten avtagit i de övriga länderna. I de baltiska länderna och i Bulgarien och Rumänien var ökningstakten fortsatt hög 2008, medan den var mera moderat i Slovakien och Slovenien. Slovakien kommer att övergå till euro som valuta 2009.

Tabell 2.3 Arbetskraftskostnader per timme i näringslivet, övriga EU-länder
Procentuell förändring från föregående år respektive årsgenomsnitt

	Genomsnitt 1998–2002	Genomsnitt 2003–2007	2003	2004	2005	2006	2007	2008 ¹
Estland	11,6	12,6	9,4	6,3	10,7	16,8	20,2	15,8
Lettland	6,3	17,6	10,1	10,7	15,1	23,3	30,3	25,9
Litauen	5,4	11,6	3,9	4,5	11,4	18,5	20,9	19,9
Slovakien	9,2	7,8	9,8	5,8	8,5	7,4	7,6	6,1
Slovenien	9,6	6,4	8,1	7,3	5,0	6,2	5,4	9,6
Bulgarien	14,8	8,0	7,2	5,5	5,3	5,5	17,0	20,4
Rumänien	45,4	17,4	16,2	16,1	14,6	19,0	21,1	21,3

1. Baserat på de tre första kvartalen 2008. Källa: Eurostat, Labour Cost Index

Arbetskraftskostnaderna i de nyare EU-länderna utgjorde år 2004 alltså en bråkdel av vad som gäller i Sverige och även i de äldre EU-länderna. De kraftiga ökningarna av arbetskraftskostnaderna efter 2004 innebär t.ex. att Estlands arbetskraftskostnader, som år 2004 motsvarade 15 procent av de svenska arbetskraftskostnaderna, kan beräknas ha stigit till att motsvara nästan 25 procent år 2008.

Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder

Statistiken avseende arbetskraftskostnadsutvecklingen för näringslivet i Sverige och andra länder hämtas i först hand från Eurostats (EU:s statistikorgan) Labour Cost Index. Sedan september 2005 publiceras statistik över utvecklingen av arbetskraftskostnader per timme enligt gemensamma principer med början år 1996. Statistiken omfattar för närvarande endast näringslivet, (branscher C-K). Branscherna försvar, skola, vård och omsorg (L-O) ingår inte i näringslivet; detta oavsett om produktionen sker i offentlig eller privat regi. Uppgifter för **hela** ekonomin inklusive samtliga näringsgrenar (C-O), ska enligt planerna vara framtagna till 2009.

Eurostat genomför också vart fjärde år undersökningar av arbetskraftskostnadens nivå och struktur (Labour Cost Survey). Den senaste undersökningen avser år 2004.

Internationella organisationer, som t.ex. OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) och även EU, använder sig också av nationalräkenskapsdata vid internationella lönejämförelser. Nationalräkenskaperna utarbetas efter ett internationellt överenskommet system (ENS-95). Ur detta system kan uppgifter erhållas om utbetalda lönesummor för hela ekonomin samt för produktionsvolymen. Därmed kan data över arbetskraftskostnad per producerad enhet för olika sektorer inom näringslivet beräknas. I denna årsrapport redovisas arbetskraftskostnader per producerad enhet för tjänstesektorerna i den privata sektorn i Sverige och i 21 OECD-länder, samtliga data är hämtade från OECD:s databas.

En annan viktig statistikälla är det amerikanska Bureau of Labor Statistics (BLS), som sammanställer statistik över arbetskraftskostnader per producerad enhet inom industrin. Denna statistik baseras på ländernas nationalräkenskapsdata och presenteras för 14 konkurrentländer samt för Sverige. I denna årsrapport har uppgifterna från BLS för industrin kompletterats med data för 7 OECD-länder, som inte finns med i statistiken från BLS.

De flesta av de här använda statistikällorna revideras kontinuerligt, även långt tillbaka i tiden. Revideringarna kan vara betydande och sedan föregående årsrapport har förändringar skett såväl för Eurostats Labour Cost Index som för statistikunderlaget från Bureau of Labor Statistics avseende arbetskraftskostnader, produktivitet och enhetsarbetskostnader inom tillverkningsindustrin.

Bedömning av 2008 samt utsikter för 2009 och 2010

I **tabell 2.4** redovisas OECD:s respektive EU-kommissionens prognoser för arbetskraftskostnad per anställd i näringslivet respektive i hela ekonomin. Utvecklingen av arbetskraftskostnaderna inom euroområdet 2008 bedöms av OECD och EU-kommissionen till 3,3 å 3,5 procent. Ökningstakten bedöms ha

varit högre i Danmark samt i Polen, Tjeckien och Ungern och därmed också högre inom EU-länderna än inom euroområdet.

Tabell 2.4 Prognos för arbetskraftskostnad per anställd
Procentuell förändring från föregående år

	Prognos från OECD			Prognos från EU		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Tyskland	2,3	2,6	1,9	2,5	3,1	2,4
Frankrike	2,9	2,2	1,9	2,8	2,6	2,5
Italien	3,9	1,8	1,8	4,4	2,2	2,3
Belgien	3,5	2,6	2,1	3,8	3,1	2,8
Nederländerna	3,4	2,2	1,9	3,6	3,7	4,0
Spanien	4,1	3,0	2,4	5,0	3,2	2,4
Finland	5,6	4,1	3,9	5,5	4,7	4,3
Euroområdet¹	3,3	2,6	2,2	3,5	3,2	2,8
Danmark	4,3	4,3	3,9	4,2	4,5	4,4
Storbritannien	2,5	3,2	1,8	2,8	2,7	2,8
Polen	9,4	6,1	5,1	8,5	6,8	5,3
Tjeckien	7,5	6,0	7,1	7,6	8,1	8,0
Ungern	8,3	6,3	6,9	8,9	7,1	5,9
EU-länder²	3,6	3,0	2,5	3,8	3,5	3,1
USA	3,5	3,0	2,2	3,7	2,6	1,2
Sverige	3,5	2,9	3,6	3,5	3,5	3,1

1. Avser samtliga euroländer exklusive Cypern, Luxemburg, Malta och Slovenien. Vägt med KIX-vikter

2. Avser förutom euroområdet Danmark, Storbritannien, Polen, Tjeckien och Ungern. Vägt med KIX-vikter

Anm. OECD:s prognoser avser näringslivet och EU-kommissionens prognoser hela ekonomin

Källor: OECD, Economic Outlook, november 2008, EU-kommissionens höstprognos 2008

Enligt OECD:s prognoser förutses ökningstakten för EU-ländernas arbetskraftskostnader avta betydligt under 2009 och 2010. Jämfört med OECD-prognosen visar EU-kommissionen på en långsammare nedgång av ökningstakten för EU-länderna dessa år. Även för USA bedöms ökningstakten för arbetskraftskostnaderna avta markant 2009 och 2010. Båda organisationerna förutser att arbetskraftskostnaderna i Sverige 2009 utvecklas i linje med genomsnittet för EU-länderna, men något över genomsnittet för euroländerna. För 2010 bedömer OECD att ökningstakten i Sverige kommer att accelerera och överstiga den i EU, medan EU-kommissionen förutser en fortsatt utveckling i ungefär samma takt som i EU-länderna.

Arbetskraftskostnad per producerad enhet inom näringslivets tjänstesektorer

Ett av de mest använda måtten för att jämföra olika länders konkurrenskraft är utvecklingen av arbetskraftskostnad per producerad enhet eller enhetsarbetskostnad. Om ökningen av arbetskraftskostnaderna per timme överstiger produktivitetstillväxten stiger enhetsarbetskostnaden och utövar ett tryck uppåt på producentpriserna. Måttet är därför – förutom för analyser av ett lands konkurrenskraft – också intressant för att belysa inflationstendenser i ekonomin.

Beräkningsmetoder för arbetskraftskostnad per producerad enhet

För att beräkna förändringen av arbetskraftskostnad per producerad enhet sätter man ökningen av företagens summerade arbetskraftskostnader i löpande priser i relation till förändringen av produktionsvolymen i fasta priser. Utvecklingen kan också räknas fram som kvoten mellan utvecklingen för arbetskraftskostnaderna *per timme* i relation till produktivitetstillväxten. Internationella data över produktivitet och därmed arbetskraftskostnad per timme är betydligt mer ofullständiga än för arbetskraftskostnad per producerad enhet, varför endast den sistnämnda variabeln tills vidare redovisas i detta avsnitt. I än högre grad än för industrin gäller att det är förenat med betydande svårigheter att mäta produktionsvolym och produktivitet i tjänstesektorena.

Inom OECD har under ett par år pågått ett utvecklingsarbete för att redovisa arbetskraftskostnader per producerad enhet inom olika sektorer av ekonomin. Data över lönesummor, sociala avgifter, produktionsutveckling och antal arbetade timmar hämtas från de olika ländernas nationalräkenskaper. Därmed kan uppgifterna om arbetskraftskostnad per timme skilja sig avsevärt från vad som redovisas i Eurostats statistik över Labour Cost Index.

I detta avsnitt redovisas utvecklingen inom näringslivets tjänstesektorer, d.v.s. varuhandel, hotell och restaurang, transport och kommunikationer samt bank, försäkrings- och företagstjänster. Däremot ingår inte sektorerna vård och utbildning.

Utvecklingen för Sverige redovisas enligt de svenska nationalräkenskaperna, där i begreppet arbetskraftskostnader förutom löner och arbetsgivaravgifter även ingår löneavgifter, t.ex. den allmänna löneavgiften. OECD räknar däremot löneavgiften som en skatt och inte en arbetskraftskostnad. För Sveriges del har detta stor betydelse då löneavgifterna varierat kraftigt under den redovisade perioden. Det finns alltså en viss inkonsistens i redovisningen, men för de flesta konkurrentländerna har löneavgifterna avsevärt mindre betydelse för utvecklingen än för Sverige.

Av **tabell 2.5** och **diagram 2.6** framgår att under åren 1994–2002 steg enhetsarbetskraftskostnaderna betydligt snabbare i Sverige än i våra konkurrentländer. Det var endast i Polen, Tjeckien, Ungern och Spanien som en snabbare utveckling än i Sverige ägde rum. Däremot skedde ett markant trendbrott i Sverige under femårsperioden 2003–2007. Då avtog ökningen av arbetskraftskostnaderna till i genomsnitt drygt 3 procent per år, efter att ha legat på drygt 5 procent i genomsnitt under åren 1994–2002. Samtidigt ökade produktivitetstillväxten avsevärt under åren 2002–2006, men liksom i industrin inträffade 2007 ett markant omslag till mycket svag produktivitetstillväxt. Detta var huvudanledningen till den starka ökningen av enhetsarbetskraftskostnaden – ca 5 procent – detta år.

För femårsperioden 2003–2007 kom därmed enhetsarbetskraftskostnaderna i Sverige att i genomsnitt stiga med 1 procentenhet mindre än i EU-länderna och i euroområdet. Det var endast Japan – där enhetsarbetskraftskostnaderna föll – som uppvisade en lägre utveckling än Sverige. I Tyskland och Nederländerna var

utvecklingen ungefär densamma som i Sverige. Under 2007 innebar dock den starka ökningen av enhetsarbetskostnaden att de svenska tjänsteföretagen åter försämrade sitt konkurrensläge gentemot konkurrentländerna. Ökningen var större i Sverige än i något av de här ingående 21 konkurrentländerna.

Tabell 2.5 Utveckling av arbetskraftskostnad per producerad enhet i näringslivets tjänstesektorer
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994– 1997	1998– 2002	2003– 2007	2003	2004	2005	2006	2007
Tyskland	0,4	0,6	0,4	1,3	0,1	0,1	-1,3	1,7
Frankrike	1,1	2,0	1,8	1,6	1,6	1,9	2,0	1,9
Italien	1,9	1,3	2,3	3,8	1,3	3,7	1,6	1,2
Belgien	0,6	2,4	1,4	-0,8	0,6	1,4	2,8	3,3
Nederländerna	0,5	3,0	0,5	0,5	-0,2	-1,2	0,5	2,9
Spanien	3,3	4,0	2,3	2,8	1,8	2,6	2,7	1,6
Finland	-0,7	2,4	1,6	2,2	-0,5	2,3	0,4	3,9
10 euroländer¹	0,8	1,8	1,2	1,5	0,5	1,2	0,7	2,2
Danmark	0,9	2,6	2,4	1,3	0,5	3,0	3,1	4,1
Storbritannien	0,4	3,0	1,1	1,8	0,1	3,0	0,6	-0,3
Polen	27,4	7,3	0,7	0,3	-2,8	0,3	3,5	2,3
15 EU-länder²	1,4	2,2	1,3	1,6	0,6	1,5	1,0	2,1
Norge	0,7	3,3	1,5	-0,6	0,1	1,3	3,5	3,2
USA	1,2	0,8	1,8	0,4	2,1	1,9	1,0	3,6
Japan	-2,3	-3,3	-1,6	-3,1	-3,9	-2,1	1,6	-0,3
21 OECD-länder³	1,2	1,8	1,3	1,3	0,6	1,4	1,2	2,3
Sverige⁴	2,7	3,3	0,3	-0,8	-1,1	-1,1	-0,3	5,1

1. Beräkningarna inkluderar även Irland, Portugal och Österrike

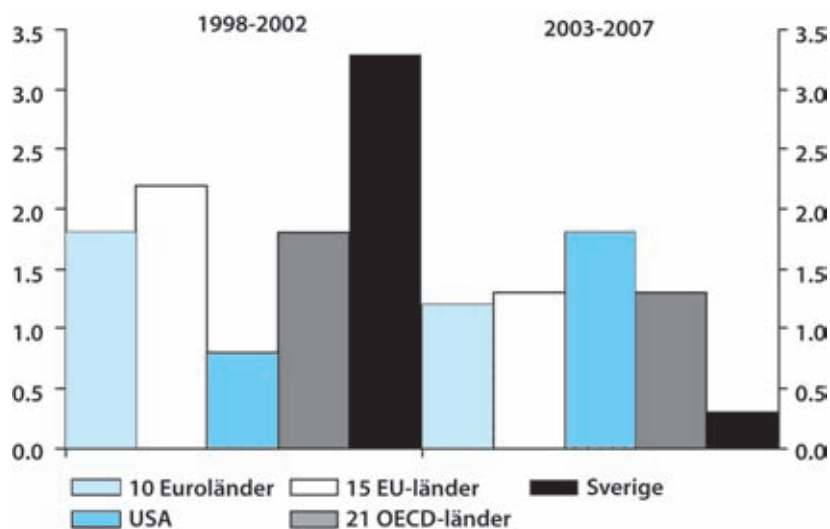
2. Beräkningarna inkluderar även Tjeckien och Ungern

3. Beräkningarna inkluderar även Kanada, Australien och Sydkorea

4. Enligt SCB, december 2008

Källor: OECD, SCB, Medlingsinstitutet

Diagram 2.6 Arbetskraftskostnad per producerad enhet, näringslivets tjänstesektorer
Genomsnittlig årlig procentuell förändring



Källor: se tabell 2.5

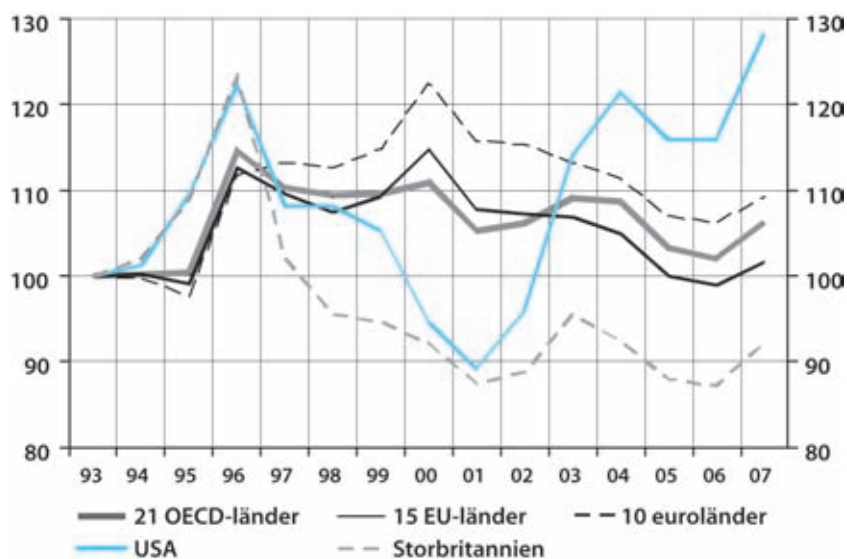
Preliminära data för de tre första kvartalen 2008 indikerar att enhetsarbetskostnaderna i Sverige stigit avsevärt även detta år, men ökningstakten synes ha avtagit något jämfört med 2007. För konkurrentländerna föreligger endast data för de två första kvartalen 2008 och dessa tyder på en accelererande ökningstakt, men ändå i de flesta länder lägre än den i Sverige. Det förefaller alltså som om konkurrenskraften försvagats även 2008 för företagen inom näringslivets tjänstesektorer.

När hänsyn tas även till utvecklingen av den svenska kronkursen framstår utvecklingen av den svenska konkurrenskraften som något mindre ogynnsam (se **diagram 2.7**). Från 1993 fram till 2007 har enhetsarbetskostnaderna i Sverige stigit 9 procent snabbare än i euroområdet. Den starka pundkursen har medfört att den svenska konkurrenskraften förbättrats kraftigt mot Storbritannien. Därmed kom skillnaden i enhetsarbetskostnadernas utveckling i Sverige gentemot EU-området att begränsas till 2 procent, räknat i gemensam valuta. Den dramatiska försvagningen av dollarn under senare år medför att det framför allt är jämfört med USA som enhetsarbetskostnaderna utvecklats ofördelaktigt eller med nästan 30 procent mer i Sverige under perioden. Enhetsarbetskostnaderna i Sverige har från 1993 till 1997 stigit med ca 6 procent mer än genomsnittet för samtliga 21 OECD-länder.

En stor del av konkurrenskraftsförsämringen gentemot EU-länderna inträffade under 1990-talet – sedan år 2000 har konkurrenskraften i det svenska näringslivets tjänstesektorer trendmässigt förbättrats mot EU-länderna. Under 2007 skedde dock ett omslag, då den svenska konkurrenskraften försämrades med drygt 2 procent emot EU-länderna. Dessutom accelererade försvagningen av konkurrenskraften mot USA till 11 procent och därmed kom försämringen 2007 gentemot samtliga 21 OECD-länder att uppgå till 4 procent.

Diagram 2.7 Sveriges arbetskraftskostnader per producerad enhet i näringslivets tjänstesektorer, i förhållande till handelspartnernas,

Omräknat till svenska kronor
Index 1993=100



Källor: se tabell 2.5

Arbetskraftskostnadens nivå

Vart fjärde år genomför länderna i EU på uppdrag av Eurostat en omfattande undersökning av arbetskraftskostnadernas nivå (Labour Cost Survey, LCS). Tidigare undersökningar har endast gällt näringslivet, men den senaste undersökningen avseende 2004 gällde hela ekonomin. Undersökningen visade att Sverige hade bland de högsta arbetskraftskostnaderna bland EU-länderna såväl vad gäller näringslivet som industrin. I Medlingsinstitutets årsrapport för 2007 återfinns en utförlig redovisning av denna undersökning. Nästa undersökning gäller 2008 och kommer att finnas tillgänglig först under hösten 2009.

2.4 Industrin

Arbetskraftskostnadens utveckling

Timlönerna i den svenska tillverkningsindustrin steg de tre första kvartalen 2008 med drygt 5 procent, men beroende på vissa reduceringar av arbetsgivaravgifterna ökade arbetskraftskostnaderna med drygt 4 procent. Ökningstakten för arbetskraftskostnaderna var ca 0,5 procentenhet högre än genomsnittet för euroländerna och 2 procentenheter högre än i USA (se **tabell 2.6**). Ökningarna i Storbritannien och Danmark var ungefär lika stora som i Sverige och även för EU-länderna totalt sett var den genomsnittliga ökningen av arbetskraftskostnaderna ungefär lika stor som i Sverige.

Arbetskraftskostnaderna i tillverkningsindustrin steg mycket obetydligt 2006 tack vare den tillfälliga befrielsen från den avtalsmässiga avgiften till arbetarnas pensioner. När avgiften återinfördes 2007 steg arbetskraftskostnaderna med över 5 procent, medan timlöneökningen uppgick till ca 4 procent. För åren 2006 och 2007 i genomsnitt var ökningstakten för arbetskraftskostnaderna i Sverige något lägre än i EU-länderna men 1,0 procentenhet högre än i USA.

Tabell 2.6 Arbetskraftskostnader per timme inom tillverkningsindustrin
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 1998–2002	Genomsnitt 2003–2007	2003	2004	2005	2006	2007	2008 ¹
Tyskland	2,9	2,0	2,4	1,5	0,7	3,9	1,4	1,4
Frankrike	3,0	3,4	3,2	3,9	3,4	3,4	3,3	3,4
Italien	1,7	3,1	3,7	3,6	2,9	2,5	2,7	5,4
Belgien	3,3	2,9	2,0	2,3	3,2	2,7	4,4	5,5
Nederländerna	4,7	3,1	3,9	4,3	1,6	3,0	2,7	4,8
Spanien	4,4	4,3	5,3	3,9	4,0	3,8	3,8	5,4
Finland	4,6	3,2	4,0	1,7	5,8	2,7	2,0	5,9
Euroområdet²	3,4	2,8	3,1	2,7	2,5	3,3	2,6	3,6
Danmark	3,9	3,4	4,5	3,3	2,0	3,2	3,8	4,0
Storbritannien	4,5	4,1	4,0	6,8	3,0	3,5	3,0	4,5
Polen	11,0	5,7	3,5	3,7	3,5	7,0	11,2	11,5
Tjeckien	8,2	5,9	7,2	5,9	2,4	6,8	7,5	6,9
Ungern³	13,5	8,1	6,4	9,3	7,3	7,7	10,0	7,6
EU-länder³	3,9	3,2	3,4	3,4	2,6	3,5	3,2	4,1
USA	3,4	3,3	4,4	4,8	3,5	1,8	1,9	2,3
Sverige	4,0	3,4	4,9	2,9	3,2	0,7	5,2	4,2

1. Baserat på de tre första kvartalen 2008

2. Avser samtliga euroländer exklusive Cypern, Luxemburg, Malta och Slovenien. Vägt med KIX-vikter

3. Avser förutom euroområdet Danmark, Storbritannien, Polen, Tjeckien och Ungern. Vägt med KIX-vikter

Källor: Eurostat, Labour Cost Index, Bureau of Labor Statistics, Medlingsinstitutet

Under tioårsperioden 1998–2007 översteg ökningstakten för arbetskraftskostnaderna i Sverige den i euroländerna med i genomsnitt drygt en halv procentenhet per år. Däremot steg arbetskraftskostnaderna i Storbritannien, Danmark, Polen, Tjeckien och Ungern väsentligt mer än i euroländerna och även mer än i Sverige. Det medförde att Sveriges arbetskraftskostnader under den senaste tioårsperioden endast obetydligt överstigit den genomsnittliga ökningstakten i EU-länderna. Under perioden 2003–2007 steg arbetskraftskostnaderna i Sverige i ungefär samma takt som i USA, medan de ökade något snabbare i Sverige än i USA under den föregående femårsperioden.

I **tabell 2.7** visas ökningstakten för arbetskraftskostnaderna i ytterligare några av de nyttillkomna EU-länderna. I dessa länder har arbetskraftskostnaderna ökat avsevärt snabbare än i de flesta av de EU-länder som redovisas i tabell 2.6. I de baltiska länderna har ökningstakten för arbetskraftskostnaderna successivt stigit sedan 2005.

Tabell 2.7 Arbetskraftskostnader per timme
inom tillverkningsindustrin, övriga EU-länder
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 1998–2002	Genomsnitt 2003–2007	2003	2004	2005	2006	2007	2008 ¹
Estland	10,3	13,5	9,5	7,0	13,0	17,0	21,7	14,8
Lettland	3,9	17,3	9,6	10,4	13,6	23,0	31,1	24,5
Litauen	3,8	11,2	3,7	1,7	10,3	18,2	23,4	20,6
Slovakien	9,7	7,5	8,2	4,5	10,6	5,9	8,4	5,8
Slovenien	10,0	6,4	9,6	5,4	6,8	5,7	4,7	10,8
Bulgarien	10,9	7,0	3,3	4,7	6,7	3,7	17,7	21,1
Rumänien	44,3	16,6	12,8	16,4	15,8	18,8	19,2	22,1

1. Baserat på de tre första kvartalen 2008
Källa: Eurostat, Labour Cost Index, Medlingsinstitutet

I **tabellerna 2.8–2.10** redovisas utvecklingen av arbetskraftskostnader, produktivitet och enhetsarbetskostnader enligt amerikanska Bureau of Labor Statistics (BLS) kompletterat med ytterligare några länder från OECD:s databaser angående arbetskraftskostnad per producerad enhet. Uppgifterna baseras i båda statistikställorna på respektive lands nationalräkenskaper. I BLS-statistiken, men inte i OECD-statistiken, räknas löneavgifter in i lönesumman, vilket är ett mera fullständigt sätt att mäta arbetskraftskostnaderna. Därför har BLS-statistiken använts för de där ingående länderna. För Finland, Irland, Portugal, Österrike, Polen, Tjeckien och Ungern har uppgifterna hämtats från OECD-statistiken.

Uppgifterna om arbetskraftskostnadernas utveckling kan dock skilja sig avsevärt från dem i LCI, både för Sveriges och andra länders del. För 2008 finns ännu inga uppgifter i BLS-statistiken och endast partiella uppgifter i OECD-databaserna. Utvecklingen för Sverige redovisas enligt de senaste uppgifterna i de svenska nationalräkenskaperna, vilka också ligger till grund för uppgifterna för Sverige i diagrammen.

Tabell 2.8 Utveckling av arbetskraftskostnader per timme i tillverkningsindustrin
 Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994– 1997	1998– 2002	2003– 2007	2003	2004	2005	2006	2007
Tyskland	4,1	2,9	2,0	2,2	0,6	1,3	4,1	1,7
Frankrike	2,9	3,6	3,4	2,3	3,2	3,6	4,9	2,9
Italien	5,3	1,9	2,9	3,8	3,5	3,2	2,0	2,1
Belgien	2,3	2,8	2,7	2,9	2,1	3,5	2,1	2,7
Nederländerna	2,8	4,6	3,1	4,0	4,1	1,5	2,8	2,9
Spanien	3,2	1,8	4,5	5,0	3,5	4,8	4,3	4,9
Finland	4,2	4,1	3,4	2,8	3,7	4,3	3,3	2,8
10 euroländer¹	3,8	3,3	2,8	2,9	2,4	2,8	3,6	2,4
Danmark	3,3	3,2	4,4	6,8	3,9	6,9	3,1	1,7
Storbritannien	2,1	5,9	4,7	5,0	5,2	3,9	7,1	2,5
Polen	32,8	8,2	3,0	2,5	5,4	2,2	4,6	..
15 EU-länder²	4,1	3,8	3,3	3,6	3,2	3,3	4,0	2,4
Norge	4,0	5,8	4,5	4,1	3,3	4,7	5,7	4,7
USA	2,4	5,7	3,7	7,0	2,1	1,9	4,1	3,5
Japan	2,4	0,7	-0,4	-2,2	1,0	0,8	-1,4	-0,3
21 OECD-länder³	3,9	4,1	3,4	3,9	3,1	3,3	4,0	2,7
Sverige⁴	5,3	4,2	3,7	4,5	2,6	3,4	3,0	4,8

1. Beräkningarna inkluderar även Irland, Portugal och Österrike

2. Beräkningarna inkluderar även Tjeckien och Ungern

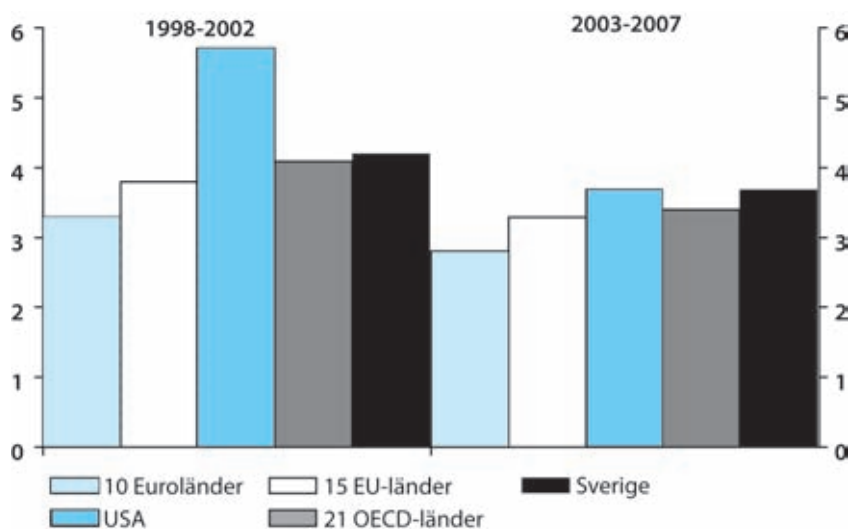
3. Beräkningarna inkluderar även Kanada, Australien och Sydkorea

4. Enligt SCB, december 2008

Källor: Bureau of Labor Statistics, OECD, SCB, Medlingsinstitutet

Under åren 1994–1997 steg arbetskraftskostnaderna i Sverige i genomsnitt ca 1,5 procent snabbare per år än i de redovisade 10 euroländerna, en skillnad som krympte till ca 1 procent under femårsperioden 1998–2002 liksom under femårsperioden 2003–2007. Ökningstakten för övriga EU-länder samt för USA har dock under de senaste tio åren varit betydligt snabbare än i euroländerna. Jämfört med samtliga 21 redovisade länder har den genomsnittliga ökningstakten för arbetskraftskostnaden i Sverige de senaste tio åren varit endast obetydligt högre än genomsnittet för dessa länder (se **tabell 2.8**). Under 2007 steg arbetskraftskostnaderna med ca 2,5 procent i EU-länderna och med 3,5 procent i USA. Ökningstakten var betydligt högre i Sverige, vilket som tidigare nämnts hänger samman med att premien för arbetarnas ålderspension återinfördes efter den tillfälliga befrielsen år 2006.

Diagram 2.8 Arbetskraftskostnader i tillverkningsindustrin
Genomsnittlig årlig procentuell förändring



Källor: se tabell 2.8

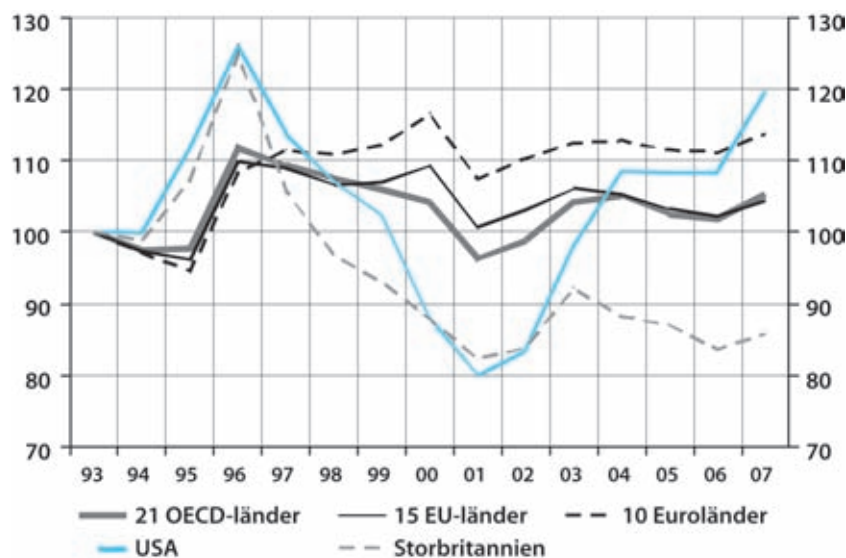
I ovanstående beräkningar har hänsyn inte tagits till valutakursförändringar.

Diagram 2.9 belyser utvecklingen av Sveriges arbetskraftskostnader sedan 1993 i relation till den hos våra handelspartner efter omräkning till gemensam valuta (se också avsnitt 2.5, växelkurser).

För hela den redovisade perioden har Sveriges arbetskraftskostnader stigit omkring 5 procent mer än i de 21 redovisade OECD-länderna, räknat i gemensam valuta. Det är framför allt den dramatiska försvagningen av dollarkursen sedan början av 2000-talet som förändrar bilden jämfört med den som ges i diagram 2.8 och som medfört att de svenska arbetskraftskostnaderna stigit mycket kraftigt jämfört med dem i USA. Under femårsperioden 2003–2007 har de svenska arbetskraftskostnaderna stigit med sammantaget ca 3 procent mer än genomsnittet för de 10 euroländerna och med endast drygt 1 procent mer än i de 15 EU-länderna, räknat i gemensam valuta. Det är framför allt den förbättrade konkurrenskraften visavi Storbritannien som förklarar att skillnaden gentemot EU-länderna blir så pass liten. Jämfört med samtliga 21 OECD-länder har Sveriges arbetskraftskostnader ökat 6 procent mer.

Under 2007 steg arbetskraftskostnaderna i Sverige med drygt 10 procent mer än i USA, med 2 procent mer än i de 15 EU-länderna och euroländerna och med drygt 3 procent mer än genomsnittet för samtliga 21 OECD-länder.

Diagram 2.9 Sveriges arbetskraftskostnader i tillverkningsindustrin i förhållande till handelspartnernas, omräknat till svenska kronor Index 1993=100



Källor: se tabell 2.8

Produktivitetsutvecklingen inom industrin

Avgörande för konkurrenskraften är om den snabbare ökningen av arbetskraftskostnaderna i Sverige än i andra länder skett jämsides med en motsvarande snabbare produktivitetstillväxt. **Tabell 2.9** och **diagram 2.10** belyser detta.

Mellan 1993 och 2006 steg industriproduktiviteten i Sverige betydligt snabbare än hos våra handelspartners. Detta gäller i synnerhet jämfört med EU-området men även jämfört med USA, som också haft en relativt snabb produktivitetsutveckling. Det gäller dock inte i jämförelse med senare industrialiserade länder som t.ex. Polen, Tjeckien, Ungern och Sydkorea (de tre senaste länderna särredovisas inte i tabellen).

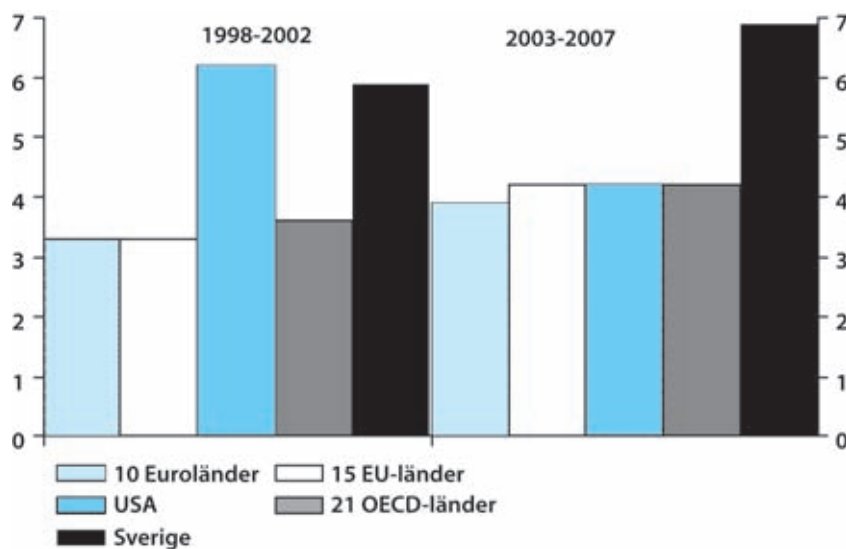
Att mäta produktivitetsutvecklingen är förenat med avsevärda svårigheter. Framför allt gäller det beräkningarna av prisutvecklingen för produktionen, där skattningarna av kvalitetsförbättringar innebär ett betydande drag av subjektivitet. Detta gäller givetvis inte bara för de svenska beräkningarna utan även för omvärldens. En del speciella faktorer förklarar den snabba svenska ökningstakten inom industrin. Under större delen av 1990-talet beräknas produktivitetsutvecklingen inom teleproduktindustrin ha varit extremt hög. Sverige har en större andel produktion i denna sektor än EU-länderna i genomsnitt, vilket förklarar en betydande del av den i Sverige relativt sett snabba produktivitetsökningen. Krisen inom teleproduktindustrin 2001 ledde emellertid till sjunkande produktion och produktivitet. Företagen hann inte anpassa arbetsstyrkan till den sjunkande produktionen. Under de följande åren fram till och med 2006 steg produktiviteten åter mycket snabbt.

Tabell 2.9 Utveckling av produktivitet i tillverkningsindustri
 Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994– 1997	1998– 2002	2003– 2007	2003	2004	2005	2006	2007
Tyskland	4,4	2,6	4,6	3,6	3,8	3,8	7,1	5,0
Frankrike	4,2	4,6	3,7	4,5	2,7	4,6	4,0	2,6
Italien	4,0	0,7	0,0	-2,1	1,5	1,3	-0,4	-0,5
Belgien	5,2	1,6	2,9	2,4	4,5	3,1	2,2	2,1
Nederländerna	3,9	3,5	3,9	2,1	6,7	4,5	3,2	2,8
Spanien	1,6	1,4	2,4	2,5	1,9	1,9	2,0	3,8
Finland	4,8	6,8	7,1	5,9	6,9	4,5	10,0	8,4
10 euroländer¹	4,4	3,3	3,9	2,9	4,0	3,7	5,0	3,9
Danmark	4,1	1,1	3,4	4,2	5,8	1,1	5,1	0,7
Storbritannien	0,5	3,7	4,3	4,8	6,0	3,1	4,9	2,5
Polen	10,6	8,2	8,3	11,8	11,1	2,7	14,1	..
15 EU-länder²	3,9	3,3	4,2	3,7	4,8	3,5	5,5	3,6
Norge	0,5	1,9	4,1	8,7	5,9	3,5	2,9	-0,2
USA	4,3	6,2	4,2	6,4	6,1	2,2	2,2	4,1
Japan	4,3	2,1	5,0	6,8	6,9	6,5	1,9	2,8
21 OECD-länder³	3,8	3,6	4,2	4,4	5,1	3,5	4,7	3,5
Sverige ⁴	7,2	5,9	6,9	8,1	10,7	6,2	9,4	0,5

1. Beräkningarna inkluderar även Irland, Portugal och Österrike
 2. Beräkningarna inkluderar även Tjeckien och Ungern
 3. Beräkningarna inkluderar även Kanada, Australien och Sydkorea
 4. Enligt SCB, december 2008
- Källor: Bureau of Labor Statistics, SCB, Medlingsinstitutet

Diagram 2.10 Produktivitetsutveckling i tillverkningsindustri
 Genomsnittlig årlig procentuell förändring



Källor: se tabell 2.8

Under 2007 skedde ett trendbrott då produktiviteten i den svenska industrin endast steg obetydligt att jämföra med t.ex. en tillväxt på över 4 procent i genomsnitt i de 21 OECD-länderna. Produktionsökningen i den svenska industrin 2007 blev markant svagare än 2006, men ändå ökade sysselsättningen något efter att under flera år ha minskat. En förklaring kan vara att företagen

bedömde inbromsningen i produktionstillväxten som tillfällig och därför ändå valde att behålla/utöka personalstyrkan. Sannolikt spelade också in att företagen under lång tid haft brist på vissa personalkategorier som t.ex. ingenjörer.

Även under 2008 synes produktiviteten i Sverige ha utvecklats ogynnsamt i förhållande till omvärlden. SCB:s beräkningar för de tre första kvartalen 2008 visar på fallande produktivitet i industrin, medan produktiviteten sannolikt har fortsatt stiga i våra konkurrentländer.

Arbetskraftskostnad per producerad enhet

Ett av de mest använda måtten för att jämföra olika länders konkurrenskraft är utvecklingen av arbetskraftskostnad per producerad enhet eller enhetsarbetskostnad. Under åren 1994–1997 sjönk enhetsarbetskostnaderna i Sverige och USA, medan de var i stort sett oförändrade i EU-området (se **tabell 2.10**).

Tabell 2.10 Utveckling av arbetskraftskostnad per producerad enhet i tillverkningsindustri
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994– 1997	1998– 2002	2003– 2007	2003	2004	2005	2006	2007
Tyskland	-0,3	0,2	-2,5	-1,3	-3,0	-2,4	-2,7	-3,1
Frankrike	-1,2	-0,9	-0,3	-2,1	0,5	-0,9	0,9	0,3
Italien	1,3	1,2	3,0	6,0	2,0	1,9	2,4	2,6
Belgien	-2,8	1,2	-0,2	0,4	-2,3	0,4	-0,1	0,5
Nederländerna	-1,0	1,1	-0,8	1,9	-2,5	-2,9	-0,4	0,2
Spanien	1,6	0,3	2,0	2,5	1,5	2,8	2,3	1,0
Finland	-0,6	-2,4	-3,4	-2,7	-2,9	0,0	-6,0	-5,1
10 euroländer¹	-0,6	0,0	-1,0	0,0	-1,5	-0,9	-1,3	-1,3
Danmark	-0,8	2,1	1,0	2,5	-1,8	5,7	-2,0	1,1
Storbritannien	1,6	2,1	0,4	0,2	-0,8	0,8	2,1	-0,1
Polen	20,1	0,0	-4,9	-8,3	-5,1	-0,5	-8,3	..
15 EU-länder²	0,2	0,5	-0,8	0,0	-1,5	-0,3	-1,3	-1,0
Norge	3,5	3,9	0,4	-4,2	-2,5	1,2	2,7	4,9
USA	-1,8	-0,5	-0,4	0,6	-3,8	-0,3	1,9	-0,5
Japan	-1,9	-1,3	-5,1	-8,4	-5,6	-5,4	-3,2	-3,0
21 OECD-länder³	0,1	0,5	-0,8	-0,4	-1,8	-0,2	-0,6	-0,6
Sverige ⁴	-1,8	-1,6	-3,0	-3,3	-7,3	-2,7	-5,9	4,3

1. Beräkningarna inkluderar även Irland, Portugal och Österrike

2. Beräkningarna inkluderar även Tjeckien och Ungern

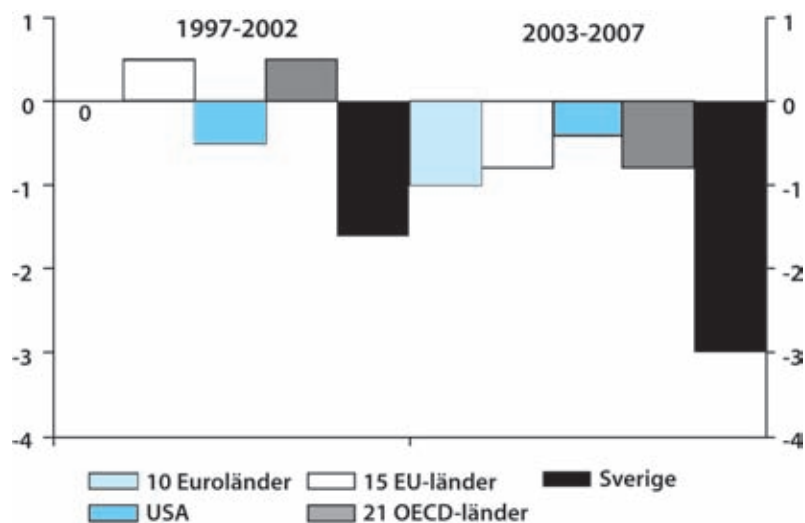
3. Beräkningarna inkluderar även Kanada, Australien och Sydkorea

4. Enligt SCB, december 2008

Källor: Bureau of Labor Statistics, SCB, Medlingsinstitutet

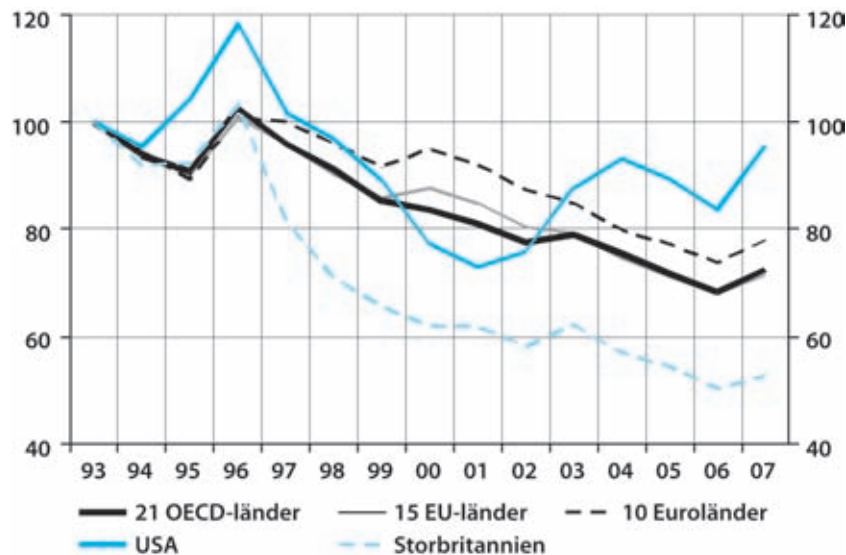
Mellan 1998 och 2002 fortsatte enhetsarbetskostnaderna att minska i Sverige medan de sjönk obetydligt i USA och steg svagt i EU-området. Under perioden 2003–2007 som helhet sjönk Sveriges enhetsarbetskostnader i genomsnitt mer än i EU-området och USA och även jämfört med samtliga 21 ingående OECD-länder (se **diagram 2.11**). Accelerationen i arbetskraftskostnaderna 2007 i förening med den svaga produktivitetsökningen medförde emellertid att enhetsarbetskostnaderna steg betydligt i Sverige, medan de sjönk i EU-området, framför allt beroende på stora minskningar i Tyskland och Finland.

Diagram 2.11 Arbetskraftskostnad per producerad enhet, tillverkningsindustri
Genomsnittlig årlig procentuell förändring



Källor: se tabell 2.10

Diagram 2.12 Sveriges arbetskraftskostnader per producerad enhet i tillverkningsindustrin i förhållande till handelspartnernas, Omräknat till svenska kronor Index 1993=100



Källor: se tabell 2.10

Sett på lång sikt och med hänsyn tagen till utvecklingen av den svenska kronkursen framstår ändå den svenska konkurrenskraften alltjämt som mycket stark (se **diagram 2.12**). Visserligen skedde ett trendbrott 2007 då konkurrenskraften försämrades med ca 6 procent såväl mot euroländerna som mot samtliga 21 OECD-länder. Men för perioden som helhet har de relativa enhetsarbetskostnaderna gentemot euroområdet sjunkit med ca 22 procent. Framför allt den mycket kraftiga förbättringen av konkurrenskraften gentemot Storbritannien

medförde att de relativa enhetsarbetskostnaderna gentemot EU-området föll med 29 procent mellan 1993 och 2007, räknat i gemensam valuta. Mot samtliga här redovisade 21 OECD-länder uppgick minskningen till 28 procent.

Nationalräkenskaperna för de tre första kvartalen 2008 visar på betydande ökningsar av arbetskraftskostnaderna per producerad enhet. Det innebär en risk för att Sverige även 2008 försämrat sin position när det gäller internationella jämförelser av enhetsarbetskostnaderna. Men läget är troligen ändå avsevärt bättre än i t.ex. mitten av 1990-talet.

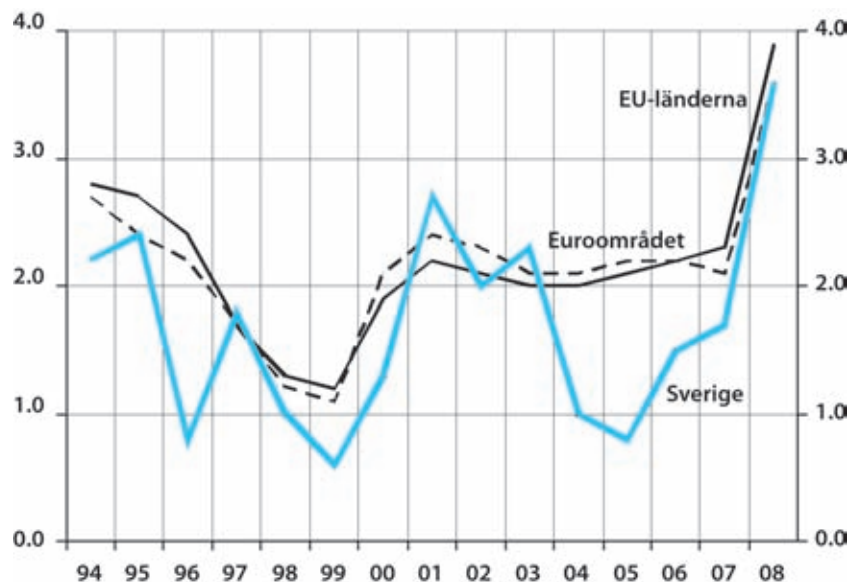
Ett uttryck för den svenska konkurrenskraftens styrka är att Sverige under en följd av år haft kraftiga överskott i handels- och bytesbalanserna. Detta trots att Sveriges bytesförhållande (terms-of-trade) samtidigt försämrats avsevärt (se vidare avsnitt 2.5). Under 2008 har dock överskotten i handels- och bytesbalans minskat betydligt.

2.5 Konsumentpriser, exportpriser, marknadsandelar, bytesförhållande och växelkurser

Konsumentpriser

Konsumentpriserna har stigit långsammare i Sverige än i EU de flesta år sedan 1993 (se **diagram 2.13**), men skillnaden har minskat de senaste åren.

Diagram 2.13 Konsumentpriserna i EU
Procentuell förändring



Anm. EU-harmoniserat konsumentprisindex. För 2008 delvis prognos.
Källa: Eurostat och SCB

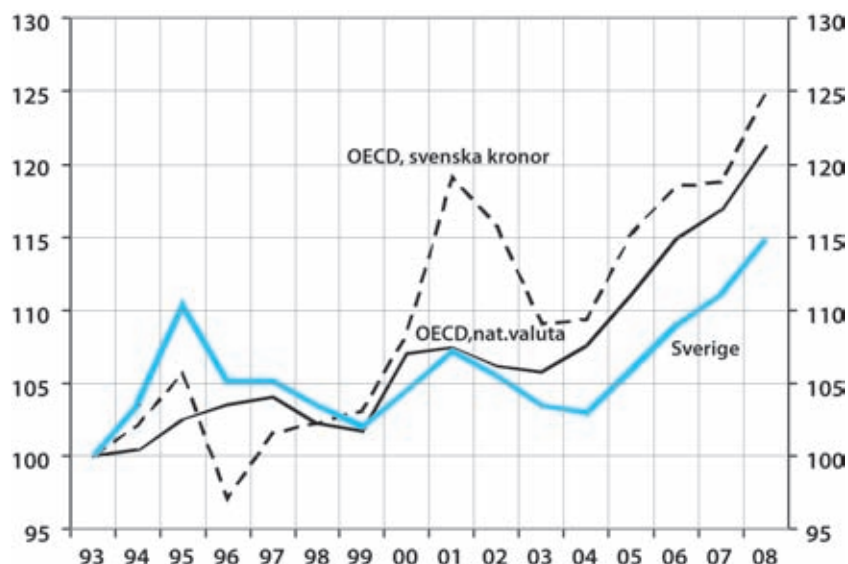
Orsaken till den lägre inflationstakten i Sverige var fram t.o.m. 2006 till stor del den snabbare produktivitetsutvecklingen i Sverige jämfört med EU-området, vilket medförde fallande enhetsarbetskostnader. Inflationstakten har accelererat under 2007 och framför allt 2008, såväl i Sverige som utomlands. Framför allt beror detta på stigande energi- och livsmedelspriser. Under 2007

och 2008 har produktivitetstillväxten varit svag i Sverige, vilket medfört höjda enhetsarbetskostnader. Därmed har skillnaden i inflationstakt mellan Sverige och t.ex. EU krympt väsentligt under 2008 och helt försvunnit jämfört med euroområdet.

Exportpriser

Konjunkturinstitutet publicerar uppgifter över exportprisutvecklingen för varor och tjänster i våra konkurrentländer, vilka kan jämföras med motsvarande uppgifter för Sverige. De svenska exportpriserna har för perioden 1993–2008 som helhet utvecklats långsammare än konkurrentländernas exportpriser (se **diagram 2.14**). Sedan 1993 har de svenska exportpriserna ökat med 15 procent, medan konkurrentländernas priser stigit med 21 procent, räknat i nationella valutor. Förklaringen är till viss del att Sverige har en större andel teleprodukter med fallande priser än konkurrentländerna. Sedan 2004 har dock de svenska exportpriserna stigit nästan i samma takt som i utlandet.

Diagram 2.14 Exportpriser för varor och tjänster Index 1993=100



Källa: Konjunkturinstitutet

Kronkursen har fallit jämfört med läget 1993. Räknat i svenska kronor har konkurrenternas exportpriser stigit med ca 25 procent sedan 1993, d.v.s. 9 procentenheter mer än de svenska exportpriserna. Den starkt varierande dollarkursen har medfört att även kronkursen har varit starkt växlande under åren med t.ex. en markant uppgång 1996 och ett markant kronfall 2001. Kronkursen stärktes något 2006 och 2007, men försvagades åter 2008 (se vidare avsnittet om växelkurser).

Marknadsandelar för export av varor och tjänster

Världshandeln har under ett drygt decennium präglats av att många utvecklingsländer har flyttat fram sina positioner som exportörer av varor och tjänster. OECD-ländernas andel av världsexporten av varor och tjänster har minskat från ca 73 procent 1997 till ca 64 procent 2007, medan icke OECD-ländernas andel ökat från 27 procent till 36 procent. Framför allt är Kinas framryckning anmärkningsvärd. Mot denna bakgrund får det betecknas som

relativt gynnsamt att Sveriges marknadsandelsförluster sedan 1997 har varit jämförelsevis begränsade – av OECD-länderna är det endast Tyskland och Polen som haft en bättre utveckling.

Beräkningar av marknadsandelar

OECD publicerar data över utvecklingen av marknadstillväxt och marknadsandelar för exporten av varor och tjänster för samtliga OECD-länder samt för några länder och länderområden utanför OECD. Med marknadstillväxt för ett visst land avses den sammanvägda tillväxten för importvolymen av varor och tjänster i landets exportmarknader, beräknat med vikter som avspeglar respektive exportmarknads betydelse för det aktuella landet. Förändringar i ett visst lands marknadsandelar kommer fram genom att ställa landets exportvolymutveckling i relation till marknadstillväxten.

Av **tabell 2.11** framgår att Sveriges marknadsandelar för export av varor och tjänster vuxit något under den första femårsperioden men minskat under den andra femårsperioden liksom under 2008.

Tabell 2.11 Marknadsandelar för export av varor och tjänster
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 1998–2002	Genomsnitt 2003–2007	2008 ²
Tyskland	1,4	0,2	0,2
Frankrike	0,0	-4,2	-2,0
Finland	2,4	-2,7	-1,4
Storbritannien	-2,0	-3,1	-2,4
Danmark	1,4	-3,1	-1,3
Sverige	0,2	-0,4	-1,0
Polen	2,0	2,9	0,6
USA	-3,2	-1,0	2,8
Japan	-3,1	0,0	0,5
OECD-länder	-0,9	-1,3	0,3
Länder utanför OECD			
Kina	10,3	14,4	5,5
DAE-länder ¹	-0,5	0,0	1,2
Övriga Asien	5,4	4,2	-0,1
Central- och Östeuropa	1,1	-1,2	-1,3

1. Dynamiska asiatiska ekonomier, d.v.s. Filippinerna, HongKong, Indonesien, Malaysia, Singapore, Thailand och Taiwan

2. Delvis prognos

Källa: OECD Economic Outlook, december 2008, Medlingsinstitutet

Utvecklingen under den första femårsperioden var för Sveriges del bättre än den för Storbritannien och Frankrike, men sämre än för Finland, Tyskland och Danmark. USA och Japan gjorde de största marknadsandelsförlusterna under den första femårsperioden, vilket medförde att OECD-länderna som helhet förlorade marknadsandelar framförallt till Kina, delar av Asien och till vissa östeuropeiska länder, t.ex. Polen. Däremot synes Kinas marknadsandelsvinster delvis ha skett på bekostnad av de under 1970- och 1980-talet starkt expanderande DAE-länderna.

Under den andra femårsperioden fortsatte OECD-ländernas marknadsandelar att minska, men nu skedde förlusterna också i flera stora europeiska länder som

Frankrike och Storbritannien. Även Finland och Danmark fick vidkännas relativt kraftiga marknadsandelsförluster, medan Sveriges marknadsandelsförluster var väsentligt mindre än i dessa länder. Tyskland lyckades dock behålla sina marknadsandelar intakta under denna period. USA:s marknadsandelsförluster blev betydligt mindre än under den första femårsperioden, medan Japan bibehöll sina marknadsandelar på oförändrad nivå. Även under den andra femårsperioden ökade marknadsandelarna för den kinesiska exporten dramatiskt, medan DAE-ländernas marknadsandelar förblev oförändrade. För övriga Asien fortsatte marknadsandelarna att öka, medan utvecklingen för Central- och Östeuropa blev negativ.

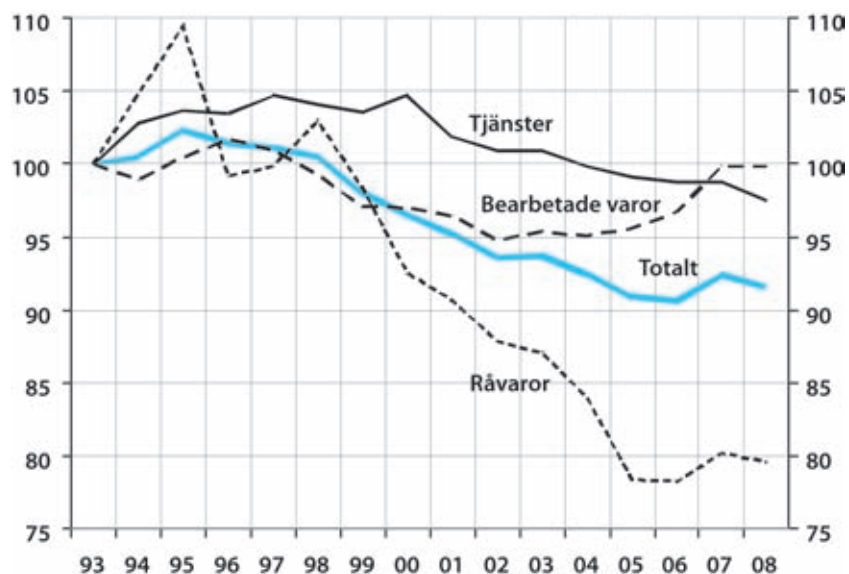
Under 2008 synes en omsvängning ha skett, så att USA återtagit en del förlorade marknadsandelar på bekostnad framförallt av de europeiska länderna. Frankrike och Storbritannien förlorade marknadsandelar, liksom Finland, Danmark och Sverige. Utvecklingen kan till stor del förklaras av den under senare år fallande dollarkursen, som stärkt USA:s konkurrenskraft.

Bytesförhållandet

Förhållandet mellan export- och importpriser kallas för bytesförhållandet eller terms-of-trade. En positiv utveckling av bytesförhållandet innebär att exportpriserna stiger snabbare än importpriserna, vilket i princip är positivt för levnadsstandarden i landet. Förutsättningen är dock att detta inte innebär en sådan försvagning av konkurrenskraften att den inhemska produktionen trängs undan av import eller av konkurrenter på världsmarknaden. Teoretiskt sett kommer då valutakursen att försvagas, så att konkurrenskraften återställs. En försvagning av kronkursen driver upp priserna på importvaror och medför därmed en försämring av bytesförhållandet, men samtidigt en förbättring av konkurrenskraften. Praktisk erfarenhet visar dock att valutakurser styrs av så många andra faktorer att det kan dröja mycket länge innan en sådan korrigering kommer till stånd. Utvecklingen av bytesförhållandet påverkas också av utrikeshandels varusammansättning; t.ex. innebär kraftigt höjda oljepriser för Sveriges del ett försämrat bytesförhållande och därmed sämre välbefinnande-utveckling.

Som framgår av **diagram 2.15** har bytesförhållandet för Sveriges del sedan 1993 utvecklats negativt. Importpriserna för varor och tjänster har sammanlagt stigit med ca 9 procent mer än exportpriserna. Ungefär en fjärdedel av försämringen beror på att kronkursen har försvagats sedan 1993. Framför allt är det emellertid utvecklingen av råvarupriserna, som bidragit till försämringen av bytesförhållandet. Här är särskilt effekter av varusammansättningen viktiga, då den svenska råvaruexporten består av helt andra varor än råvaruimporten. I första hand är det den dramatiska uppgången i priserna på importerade petroleumprodukter, som förklarar den stora försämringen i bytesförhållandet för råvaror. Bytesförhållandet för bearbetade varor försämrades fram till 2002, vilket delvis förklaras av att i den svenska exporten väger telekomprodukter, som haft fallande priser, tyngre än i importen. Efter 2002 har dock en nästan lika stor uppgång i bytesförhållandet för bearbetade varor skett, så att 2008 beräknas bytesförhållandet vara på samma nivå som 1993. Bytesförhållandet för tjänstehandeln förbättrades fram till år 2000 men har därefter försvagats.

Diagram 2.15 Bytesförhållandet Index 1993=100



Källa: Konjunkturinstitutet

Växelkurs

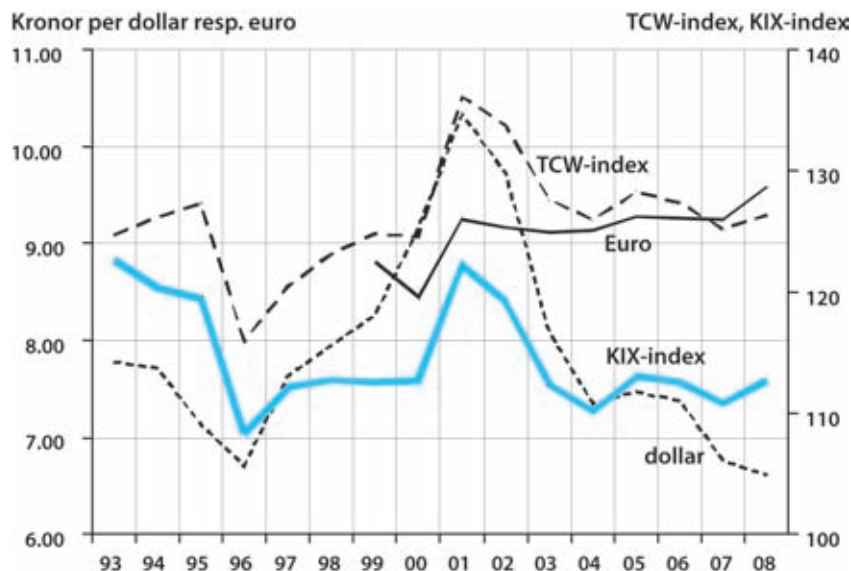
Kronkursens utveckling mäts av Riksbanken genom det s.k. TCW-indexet (Total Competitiveness Weights). Det är ett sätt att mäta kronans värde mot en korg bestående av ett tjugotal andra valutor. Konjunkturinstitutet använder sig numera av ett bredare mått på växelkurser än TCW-index, det s.k. KIX-index. I detta ingår valutor från samtliga OECD-länder samt Brasilien, Ryssland och Kina. Båda indexen har den 18 november 1992 som startdatum, då index är lika med 100. Ett stigande värde på index betyder att kronan har försvagats; vår korg av valutor har blivit dyrare att köpa med svenska kronor. Sedan kronan fick flyta i november 1992 har den försvagats med ca 11 procent enligt KIX-index och med ca 20 procent enligt TCW-index. Skillnaden beror framför allt på utvecklingen under 1990-talet för ett antal länder med hyperinflation och därmed dramatiskt försvagade valutor som ingår i det bredare måttet KIX-index men inte i TCW-index (se **diagram 2.16**).

Utvecklingen under 2000-talet har varit mera likartad för de båda indexen. Kronkursen försvagades kraftigt under 2001. Under 2002 började kronan åter förstärkas. Uppgången accelererade under 2003 och fortsatte även under 2004. Uppgången skedde framför allt mot dollarn, yenen och det brittiska pundet, medan förstärkningen mot euron var relativt obetydlig. Mellan 2001 och 2004 stärktes kronan sammantaget med 40 procent mot dollarn och ca 25 procent mot yenen, medan uppgången mot pundet stannat vid ca 10 procent. Under 2005 försvagades kronan något mot såväl dollarn som euron och pundet.

Under 2006 och 2007 förstärktes kronan med sammantaget drygt 2 procent. Det var särskilt mot dollarn som kronan stärktes, en utveckling som fortsatte under större delen av 2008. Det har inneburit en mycket kraftig försvagning av konkurrenskraften mot amerikanska företag och på dollarbaserade marknader de tre senaste åren. Kronan stärktes även mot det brittiska pundet under 2007

och 2008. Däremot var kronan tämligen stabil mot euron under 2006 och 2007, men försvagades åter 2008.

Diagram 2.16 Den svenska växelkursen



Källa: Riksbanken

Den finansiella oron under hösten 2008 medförde en väsentlig försvagning av kronkursen, framför allt mot dollarn men även mot euron. Om valutakurserna under november och december 2008 skulle bli bestående under 2009 medför det en försvagning av kronan mellan helårsgenomsnittet för 2008 och 2009 på ca 18 procent gentemot dollarn och ca 7 procent mot euron. Det innebär en möjlighet att konkurrenskraften skulle kunna förbättras framför allt mot USA, men även mot euroområdet 2009.

2.6 Lönebildningen i några västeuropeiska länder

Tyskland

Avtalsförhandlingarna i Tyskland sker i regel förbundsvis och i varje delstat, men en betydande samordning sker. Inom industrin fastställs minimilöner för olika personalkategorier beroende på arbetsuppgifternas art och svårighetsgrad. Överenskommelserna i avtalen gäller dock endast höjningar av minimilönerna. Arbetsgivaren kan själv besluta att betala löner över minimilönerna eller att höja respektive sänka avståndet till minimilönen. Beroende på t.ex. konjunktur- och arbetsmarknadsläge kan löneutvecklingen därmed bli såväl högre som lägre än de avtalsmässiga höjningarna.

Fram till 1980-talet gällde kollektivavtalsförhandlingarna i huvudsak ekonomiska villkor, som t.ex. löneökningarnas storlek. I samband med den stora strukturella omvandlingen på 1980-talet med betydande minskningar av gruv-, varvs- och stålindustrin och massiva rationaliseringar inom verkstadsindustrin började andra frågor, framför allt arbetstidsförkortning att få en allt större roll. Efter återföreningen har stora förluster av arbetstillfällen skett i både västra men framförallt i östra Tyskland, vilket lett till att aktörerna inriktat sig på att säkra sysselsättningen och införa flexibla avtalslösningar.

Öppningsklausuler

Många avtal innehåller öppningsklausuler som tillåter företag i ekonomiska svårigheter att under vissa omständigheter avvika från avtalet. Det kan ske genom ömsesidiga överenskommelser mellan parterna och kan avse t.ex. en ökning eller minskning av arbetstiden med eller utan motsvarande justering av lönen, sänkning eller indragning av vissa löneförmåner m.m. I gengäld utfärdar företagen vanligtvis olika slags garantier för sysselsättningen. Utnyttjandet av öppningsklausuler har blivit allt vanligare, vilket medfört att de faktiska löneökningarna tidvis blivit väsentligt lägre än de avtalade. Det betyder också att de centrala kollektivavtalens betydelse minskat och att det blivit allt svårare att utifrån avtalen göra en prognos på det slutliga löneutfallet.

Utnyttjandet av flexibla arbetstider är det klart vanligaste området för öppningsklausulerna. För företagen innebär detta besparingar t.ex. vad gäller övertidsersättning. Näst vanligast är förlängning av arbetstiden, ibland utan lönekompensation. Tämigen frekvent är också att sänka ingångslönen för nyanställda liksom att sänka eller dra in årsgratifikationen. Däremot har det hittills varit ovanligt att sänka den reguljära lönen eller semesterersättningen. På senare tid har undantagsklausulerna ofta rört framförhandlade engångsbelopp, där beloppets storlek och tidpunkten för utbetalningen kan omförhandlas på det lokala planet. Det senaste avtalet för verkstadsindustrin från november 2008 innehåller en klausul, där tidpunkten för en generell lönehöjning kan senareläggas genom lokala avtal.

Arbets tid

Avtalen innehåller också, förutom fastläggande av reguljär veckoarbetstid, olika överenskommelser i avsikt att öka flexibiliteten i arbetstidshänseende. Det kan röra sig om s.k. arbetstidskorridorer och/eller arbetstidskonton. En arbetstidskorridor anger det spann inom vilket veckoarbetstiden kan tillåtas variera. Arbetstidskonton förs för enskilda arbetstagare i samband med flexibel arbetstid. Bestämmelserna i avtalen rör oftast inom vilka ramar som tidstillgodohavanden (eller mindre vanligt skulder) kan byggas upp och en maximigräns för hur länge tillgodohavandet kan sparas. Under senare år har gränserna i många avtal utvidgats såväl vad gäller spannet för veckoarbetstid som ramarna för tidstillgodohavandets storlek och hur länge det kan sparas.

Minimilöner

Under senare år har införandet av lagstadgade minimilöner diskuterats intensivt i Tyskland. Bakgrunden är den växande arbetskraftsinvandringen samt ökad användningen av inhyrd, ofta utländsk arbetskraft. Fackföreningarna och det socialdemokratiska partiet har argumenterat för lagstadgade minimilöner, men detta har förkastats av de två konservativa partierna. I juni 2007 nåddes en kompromiss mellan regeringspartierna i koalitionsregeringen. Det blev ingen lagstadgad minimilön, men en ny utformning av en redan existerande lag gällande allmängiltigförklaring av kollektivavtalen. Denna möjlighet hade tillämpats mycket restriktivt och endast gällt byggverksamheten och städbranschen, inom vilka det på detta sätt etablerats minimilöner för de anställda. Med den nya lagen blev det möjligt för fler branscher att begära allmängiltigförklaring av sina kollektivavtal och därmed införa minimilöner för samtliga anställda inom branschen. Detta har lett till att minimilöner införts också för

elektriker, målare, byggstädare, rivningsarbetare samt för viss personal inom postväsendet. För branscher utan kollektivavtal eller med en så låg täckningsgrad att en allmängiltigförklaring inte kan komma ifråga kommer en annan lag att kunna tillämpas. Lagen ger möjlighet för staten att intervensera i lönesättningen om det finns påtagliga sociala och ekonomiska skyddsbehov för löntagarnas del.

Avtalsförhandlingar 2008

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) publicerar regelbundet analyser av resultaten av de tyska avtalsförhandlingarna. För helåret 2007 beräknades de avtalsmässiga löneökningarna till i genomsnitt 2,2 procent, med en betydligt högre ökningstakt i näringslivet än i den offentliga sektorn. Enligt Eurostats Labour Cost Index blev löneökningarna i det tyska näringslivet 1,7 procent 2007, d.v.s. en något lägre ökningstakt än vad avtalen indikerar.

I januari 2009 publicerade WSI beräkningar för de avtalsmässiga löneökningarna 2008. För hela ekonomin beräknades de avtalsmässiga lönehöjningarna till 2,9 procent. Men under de tre första kvartalen 2008 uppgick löneökningarna i näringslivet endast till 2,0 procent och i industrin till 1,8 procent, d.v.s. åter klart lägre än vad avtalen ger vid handen.

Nedan ges en redogörelse för några viktiga avtal som slutits under 2008.

Nya avtalsförhandlingar för den **offentliga sektorn** inleddes i början av 2008. Förhandlingarna berörde ca 2,1 miljoner kommunal- och statsanställda, vars avtal gick ut i december 2007. Nya avtal nåddes först i mars 2008 efter omfattande varningsstrejker. Avtalen gav en höjning av månadslönen på 50 euro plus en höjning på 3,1 procent från 1 januari 2008. En ytterligare höjning på 2,8 procent ska ske i januari 2009. Veckoarbetstiden för de kommunalanställda i de västra delstaterna höjdes 1 juli 2008 från 38,5 timmar till 39 timmar, medan veckoarbetstiden för de kommunalanställda i de östra delstaterna förblev oförändrad vid 40 timmar per vecka. Veckoarbetstiden för de statsanställda förblev oförändrad 39 timmar. Avtalen berörde inte de offentliganställda på delstatsnivå, vilka har en avtalsperiod som löper ut i december 2009.

I april 2008 slöts ett nytt avtal inom den **kemiska industrin**, som berör ca 550 000 anställda. Avtalet löper på 25 månader, men startmånaden varierar mellan 1 mars och 1 maj efter regionala förhållanden. Lönerna höjs då med 4,4 procent. Dessutom skall engångsbelopp på 0,5 procent av månadslönen betalas ut varje månad under den första avtalsperioden, som omfattar 13 månader. Det finns dock möjlighet att omförhandla dessa engångsbelopp på det lokala planet. När den andra avtalsperioden, som omfattar 12 månader, inleds höjs lönerna med ytterligare 3,3 procent.

Efter mer än ett års förhandlingar och upprepade strejkaktioner kunde ett nytt avtal slutas för **handeln**. Den stora stridsfrågan var ersättningarna för obekväm arbetstid. Avtalet berör 2,5 miljoner handelsanställda. Efter ett år utan löneökningar höjdes lönerna med 3 procent från 1 april 2008. Engångsbelopp på 400 euro betalas för perioden april 2007 t.o.m. mars 2008. Den extra ersättningen på 20 procent för arbete på lördagseftermiddagar betalas bara ut från kl. 18.30, den tidigare tidpunkten var kl. 14.00. Övriga ersättningar för obekväm arbetstid

bibehölls. Det gäller t.ex. pålägget på 100 procent för arbete på söndagar och 150 procent för lagstadgade helgdagar. Löneavtalet löper ut 31 mars 2009, men ramavtalet som omfattar övertidsersättningar gäller till slutet av 2010.

Ett nytt avtal inom **verkstadsindustrin** slöts i november 2008. Det gamla avtalet löpte ut 31 oktober 2008 och det gav en löneökning 1 juni 2008 på 1,7 procent. Dessutom utgick engångsbelopp på 0,7 procent av månadsinkomsten för juni t.o.m. oktober 2008.

IG-Metalls krav från september 2008 låg på 8 procents löneförhöjning i ett ettårigt avtal, men när omfattningen av finanskrisen började stå klar förklarade facket sig villigt att gå med på ett längre avtal. Avtalet kom ändå först till stånd efter en serie relativt omfattande varningsstrejker. Pilotavtalet slöts i Baden-Württemberg och då det övertogs i alla andra regioner berörde avtalet ca 3,2 miljoner anställda. För november och december 2008 samt januari 2009 utbetalas engångsbelopp på sammanlagt 510 euro. Lönerna höjs med 2,1 procent från 1 februari 2009 och med ytterligare 2,1 procent i maj 2009. Den sistnämnda löneökningen kan genom överenskommelser på det lokala planet senareläggas högst sju månader. Avtalet går ut 30 april 2010.

Nytt lönesystem för tysk verkstadsindustrin

Tarifflönesystemet inom verkstadsindustrin har i flera regioner ersatts av ett nytt lönesystem (ERA) med större flexibilitet. Uppdelningen i arbetare och tjänstemän avskaffas och samtliga anställda blir månadsavlönade. Månadslönen består av tre element: en baslön som delas in i ett antal kategorier beroende på arbetets krav på arbetstagaren, en prestationsbaserad del samt ett lönetillägg för särskilt farliga eller svåra arbetsuppgifter. Det nya systemet skall vara infört i samtliga regioner senast under 2009.

Inom **byggnadsindustrin** slöts ett nytt avtal i maj 2007, som berörde ca 554 000 anställda. Avtalet löper ut 31 mars 2009. Under 2008 höjdes lönerna med 1,5 procent i april och med ytterligare 1,6 procent i september. Dessutom utgick vissa månatliga engångsbelopp på för månaderna januari 2008 t.o.m. mars 2008.

Storbritannien

Förhandlingssystemet i Storbritannien har historiskt karaktäriserats av s.k. voluntarism, d.v.s. statsmakten avstår från att intervensera i förhållanden som rör arbetsmarknadsparterna. Lagstiftarna avstod t.ex. i stort sett från att sätta upp spelregler för arbetsmarknadskonflikter. Under den konservativa regeringen på 1980- och 1990-talet infördes emellertid regler för att begränsa och kontrollera fackföreningarnas aktiviteter. Efter att labourregeringen tillträtt 1997 har endast smärre modifieringar och tillägg i lagstiftningen skett.

På ett område förekommer numera samarbete mellan arbetsmarknadens parter och regeringen, nämligen vid fastställandet av de lagstadgade **minimilönerna** (se vidare avsnitt 2.7). Sådana infördes 1999 och fastställs årligen efter rekommendation av Low Pay Commission, där företrädare för såväl regeringen som för arbetsmarknaden parter ingår. Minimilöner sätts med hänsyn till konkurrensförhållanden, läget på arbetsmarknaden, jämställdhet m.m.

Minimilönerna varierar inte mellan branscher eller geografiska områden, men däremot beroende på ålder. Det finns minimilöner för ungdomar i åldrarna 16–17 år respektive 18–21 år. Kontrollen av att systemet efterlevs sköts av särskilda statliga inspektörer och av fackföreningarna.

Under 1980- och 1990-talet har anslutningen till fackföreningsrörelsen minskat dramatiskt. Framför allt gäller detta den privata sektorn, där endast ca 17 procent av de anställda är medlemmar i någon fackförening och täckningsgraden för kollektivavtal är ca 20 procent. Omkring 20 procent av företagen är medlemmar i någon arbetsgivarorganisation. Organisationsgraden liksom täckningsgraden för kollektivavtalen är dock betydligt högre inom den offentliga sektorn.

Därmed har numera de kollektiva avtalsförhandlingarna i den privata sektorn en relativt begränsad roll i lönebildningen. Avtalsförhandlingarna är i hög grad decentraliserade och förs vanligtvis på företagsnivå. Den offentliga sektorns förhandlingar är mera centraliserade. Den låga täckningsgraden för kollektivavtalen medför också att de anställdas arbetstider endast i liten utsträckning är reglerade i kollektivavtalen. Det är troligen en anledning till att heltidsarbetande i Storbritannien har bland de längsta veckoarbetstiderna i de västeuropeiska länderna.

De flesta större fackföreningar är anslutna till Trade Union Congress (TUC), medan motsvarande organisation för arbetsgivarna är Confederation of British Industry (CBI). Dessa organisationer har dock inte mandat att sluta avtal för sina anslutna förbunds räkning. Det finns dessutom ett stort antal mindre fackföreningar som inte är anslutna till TUC. Fackföreningarna är uppbyggda efter olika principer; några organiserar speciella yrken, andra är branschorganisationer och ett fåtal organiserar de anställda i specifika företag. Den största fackföreningen är UNISON, vars medlemmar i huvudsak arbetar i den offentliga sektorn.

De kollektivavtalade löneökningarna i hela ekonomin uppskattades av Labour Research Department i Storbritannien till 3,8 procent såväl 2007 som 2008. Löneökningarna i näringslivet 2007 blev enligt Eurostats Labour Cost Index 5,4 procent och de tre första kvartalen 2008 i genomsnitt 4,3 procent. Motsvarande tal för industrin var 3,2 respektive 4,3 procent.

Nederländerna

I Nederländerna finns en mycket lång tradition av samarbete mellan arbetsmarknadens parter och med regeringen. Ett forum för regelbundna möten mellan parterna på arbetsmarknaden är stiftelsen The Labour Foundation. Två gånger per år sammanträder man också med företrädare för regeringen. Ett annat viktigt organ är The Social Economic Council, där hälften av ledamöterna företräder arbetsmarknadens parter och hälften utses av regeringen. Bland de sistnämnda finns vanligen ordföranden i centralbanken samt chefen för Netherlands Central Planning Bureau, Nederländernas motsvarighet till det svenska Konjunkturinstitutet.

I Nederländerna har man både lagstadgade **minimilöner** (se vidare avsnitt 2.7) och **allmängiltigförklaring** av kollektivavtal. Minimilönen bestäms av

myndigheterna; sedan 2003 utan inflytande från arbetsmarknadens parter. I princip skall minimilönerna höjas i takt med övriga löner, men vid omfattande arbetslöshet kan ökningarna bli lägre. Ersättningarna i välfärdssystemen är i sin tur knutna till minimilönens nivå, exempelvis ska arbetslöshetsersättningen ligga på 70 procent av minimilönen. Därmed blir minimilönens nivå viktig för den offentliga sektorns utgifter. Minimilönen utgår med olika belopp beroende på arbetstagarens ålder, men är oberoende av branschtillhörighet. Möjligheten till allmängiltigförklaring av kollektivavtal har emellertid använts flitigt och minimilönerna i kollektivavtalen har ofta varit högre än den lagstadgade minimilönen. Detta har varit en källa till konflikt mellan arbetsmarknadens parter och myndigheterna, vilka upprepade gånger har krävt en nedsättning av minimilönerna i kollektivavtalen. En utväg som har tillgripits har varit att arbetsmarknadsdepartementet vägrat att allmängiltigförklara kollektivavtal försåvitt inte parterna justerade ned minimilönerna i avtalet.

På hösten 2003 resulterade de sedvanliga överläggningarna mellan den dåvarande konservativa koalitionsregeringen och arbetsmarknadens parter i en överenskommelse om i huvudsak frysta löner i de kollektivavtal, som skulle slutas under 2004. Man enades också om att se över systemet med generösa regler för förtidspensioner, långtidsledigheter liknande det svenska friåret samt ersättningarna till helt eller partiellt arbetsoförmögna. Under 2004 och 2005 gällde stridsfrågorna också främst de kraftigt skärpta villkoren för de ovanstående sociala förmånerna. Motsättningarna ledde till omfattande strejker och demonstrationer under dessa år och till att avtalsförhandlingarna försenades kraftigt. Däremot var parterna tämligen eniga om att utrymmet för lönehöjningar alltså var begränsat.

Parlamentsvalet i november 2006 ledde till ett maktskifte och i februari 2007 installerades en ny koalitionsregering bestående av center-vänsterpartier. Den nya regeringen annonserade visserligen en del omprövningar av de tidigare skärpta reglerna för sociala förmåner vid sjukdom och arbetslöshet, men deklarerade ändå att det nya systemet för socialförsäkringarna i huvudsak skulle bestå.

Nya strejker bröt ut i början av 2007 i samband med löneförhandlingar för den offentliga sektorn. I april slöts avtal som gav löneökningar på sammanlagt 10,5 procent för åren 2007–2009.

Central Planning Bureau uppskattar de avtalsmässiga lönehöjningarna 2007 i näringslivet till knappt 2 procent och till drygt 3 procent 2008. Högkonjunkturen under 2007 ledde till att ökningstakten för lönerna i näringslivet åter sköt fart. Enligt Eurostats Labour Cost Index steg lönerna med 3,6 procent 2007 och med 3,7 procent de två första kvartalen 2008 att jämföra med en ökningstakt på 1,7 procent 2005 och 2,6 procent 2006.

Danmark

De största organisationerna är på arbetsgiversidan Dansk Arbejdsgiverforening (DA) och på arbetstagersidan Landsorganisationen (LO) i Danmark. Avtalsförhandlingarna i den privata sektorn förs förbundsvis. Avtalen avser endast lägst-löner, medan övriga löneökningar förhandlas lokalt på företagen och påverkas

av konjunktur- och konkurrensläget. I Danmark förekommer varken lagstiftad **minimilön** eller **allmängiltigförklaring** av kollektivavtal.

Förhandlingarna om 2007 års nya avtal inleddes i en period med stark ekonomisk tillväxt, låg arbetslöshet och stor brist på arbetskraft. Den danska landsorganisationens (LO) huvudkrav var reallöneökningar, förbättringar av pensionerna samt längre föräldraledigheter med full lön.

Nya treårsavtal för **industrin** och **byggnadsverksamheten** slöts i februari 2007. Lägstlönerna höjdes med 3,0 procent 1 mars 2007 och med ytterligare 2,4 procent 1 mars 2008 och kommer att höjas med ytterligare 2,4 procent 1 mars 2009. Dessutom tillkommer kostnader för förmånligare anställningsvillkor, bl.a. förbättrade villkor vid föräldraledighet samt för vidareutbildning. Kostnaderna för bättre pensionsförmåner beräknas till 0,3 procent 2008 och 0,9 procent 2009. Härtill kommer sedan utfallet av de lokala löneförhandlingarna.

Efter intensiva förhandlingar slöts i mars 2007 avtal för återstoden av den privata sektorn. I tjänstesektorerna höjdes minimilönen med 5,3 procent i mars 2007 och i något lägre takt 2008. Övriga förbättringar av anställningsvillkoren följde i huvudsak mönstret från uppgörelsen inom tillverkningsindustrin och byggnadsverksamheten.

Enligt Eurostats Labour Cost Index har lönerna i det danska **näringslivet** ökat med 3,2 procent 2007 och 3,4 procent de tre första kvartalen 2008. För tillverkningsindustrin var motsvarande tal 3,5 respektive 3,6 procent.

Nya förhandlingar för den offentliga sektorn inleddes under början av 2008, då de flesta avtal löpte ut i mars. Förhandlingarna blev ovanligt komplicerade då personal inom sjukvården, förskolor och äldreomsorg ansåg sig missgynnade i förhållande till den privata sektorn och hade stora förväntningar på relativlönehöjningar. Kraven backades upp av regeringens stödparti Dansk Folkeparti och dessutom av oppositionspartierna t.ex. Socialdemokraterna. Sjuksköterskornas fackförening Sundhedskartellen gick ut med lönekrav på 15 procent för en treårsperiod.

För den **statliga sektorn** slöts i februari 2008 avtal för perioden 1 april 2008 t.o.m. 31 mars 2011. Avtalet gav en generell löneökning på sammanlagt 9,7 procent för hela perioden, varav 5,8 procent utgår det första året. Dessutom fastställdes en ram på drygt 2 procent för lokala förhandlingar. Därtill kommer kostnader för pensionsförmåner, ledigheter i samband med vård av barn m.m. Den totala kostnaden för treårsperioden beräknas till 12,8 procent. Enligt Danmarks Statistik blev löneökningarna i den statliga sektorn 2007 3,0 procent och de tre första kvartalen 2008 4,8 procent.

För ungefär hälften av de anställda i den **kommunala sektorn** (som även inkluderar regionerna) kunde man nå en överenskommelse utan stridsåtgärder. I februari 2008 slöts nya treårsavtal, som gav en sammanlagd löneförhöjning på 7,5 procent för tre år. Vidare avsattes 4,5 procent för lokal lönebildning. Till detta kommer kostnader för förbättrade anställningsförmåner som t.ex. längre föräldraledighet. Sammanlagt beräknades kostnadsökningen – liksom för staten – till 12,8 procent för hela perioden.

Däremot utbröt en långvarig konflikt inom sjukvården och barnomsorgen, vilken berörde över hälften av de anställda inom kommuner och regioner. Först efter åtta veckors strejk kunde en uppgörelse träffas i mitten av juni för sjuksköterskor och personal inom barnomsorgen. Även andra grupper inom sjukvården strejkade, framför allt inom äldreomsorgen, men för dessa nåddes en uppgörelse något tidigare. Uppgörelsen resulterade i löneökningar på 13,3 procent för en treårsperiod, d.v.s. en halv procentenhet mer än för övriga anställda i den offentliga sektorn. Den långvariga konflikten satte fokus på likalönsdebatten och i oktober tillsattes på initiativ av regeringen en kommission bestående av företrädare för arbetsmarknadens parter och regeringen samt oberoende experter. Kommissionen skall granska lönenivåer och löneutveckling i den offentliga sektorn för kvinno- respektive mansdominerade yrken och dessutom analysera ramverket för ledningsfrågor och organisation i den offentliga sektorn.

Enligt Danmarks Statistik uppgick löneökningarna i den kommunala sektorn till 2,9 procent 2007 och de tre första kvartalen 2008 till 3,5 procent.

Norge

De största huvudorganisationerna är norska LO samt Naeringslivets hovedorganisation (NHO). Löneförhandlingarna i Norge förs vanligtvis förbundsvis men är väl koordinerade. Avtalen gäller de generella tilläggen och därefter förs lokala förhandlingar på företagsnivå. För tjänstemännen har de centrala förhandlingarna relativt liten betydelse. Avtalen i Norge är vanligtvis tvååriga, men lönevillkoren siffrsätts endast för det första avtalsåret. Inför förhandlingarna upprättas ett underlag av ett statligt samverkansorgan, Det tekniske beregningsutvalg, under ledning av chefen för Statistisk Sentralbyrå. Syftet är att LO och NHO ska ha en gemensam bild av den ekonomiska utvecklingen (i synnerhet löne- och prisutvecklingen).

I Norge förekommer inte lagstadgade **minimilöner**, men däremot **allmängiltigförklaring** av kollektivavtal. Lagstiftningen syftar till att garantera utländska arbetstagare samma lönevillkor som norska arbetstagare och att förhindra att norska företag utsätts för snedvriden konkurrens. Allmängiltigförklaring har främst tillämpats inom oljeindustrin och inom bygg- och anläggningsverksamheten och kommer också genom ett på hösten 2008 fattat beslut att tillämpas inom varvsindustrin.

Lönebildningen i Norge karaktäriseras av speciella problem, som sammanhänger med att en mycket god lönsamhet inom olje- och gassektorn tenderar att driva upp löneläget och inflationstakten samt försämra konkurrenskraften i andra näringar. Löneökningarna för hela ekonomin uppgick t.ex. 2006 till drygt 4 procent och 2007 till 5,4 procent, d.v.s. betydligt mer än i de flesta länder i EU-området.

De flesta kollektivavtal omförhandlades våren 2008. Förhandlingarna drog ut på tiden och Riksmeklingsmannen kopplades in då strejkvarsel lades. Förutom lönenivåerna gällde stridsfrågan framför allt villkoren vid förtidspensioner, som i samband med ett nytt allmänt pensionssystem från 2010, riskerade att bli mindre förmånliga. Den nuvarande allmänna pensionsåldern i Norge är 67 år. Ett avtalsbaserat system, det s.k. AFP-systemet gör det möjligt att gå i pension

vid 62 år. Detta system förhandlades fram 1988 mellan LO och NHO. I det nya allmänna pensionssystemet kommer det att vara möjligt att gå i pension vid 62 år men med kraftigt reducerad pension jämfört med om man väntar till 67 år. NHO ville göra AFP-systemet mindre förmånligt än idag, vilket LO motsatte sig. Lösningen blev att staten under en övergångsperiod skjuter till ytterligare medel. Därmed kommer den som går i pension vid 62 årsålder att få lika mycket i pension som med nuvarande bestämmelser. Den som fortsätter att arbeta till 63 år eller längre får en högre pensionsnivå än med dagens ordning.

Avtalet mellan LO och NHO, bl.a. omfattande **industrin, byggnadsverksamheten, transportsektorn, hotell- och restaurangverksamheten** resulterade i ett generellt tillägg från 1 april 2008 på 2 kr per timme. Dessutom utgår ett särskilt låglönetillägg på 3 kr per timme till anställda som tjänar under 90 procent av en genomsnittlig industriarbetarlön. Avtalet är tvåårigt, men som vanligt siffrades endast det första året.

Löneökningarna för arbetare i industrin blev 2007 5,5 procent och för tjänstemän 5,7 procent. Det tekniske beräkningsutvalget beräknar för industriarbetare att tariff tilläggen 2008 samt överhänget från 2007 ger en avtalsmässig löneutveckling på drygt 3 procent 2008. Till detta kommer löneglidningen, som under 2007 uppgick till 2,8 procent.

Inom delar av **transportsektorn** gavs 2008 förutom de ovanstående generella löneökningarna ett extra låglönetillägg på 3 kr per timme. Löneökningstakten för arbetare inom transportsektorn uppgick 2007 till 4,5 procent och beräknas för 2008 till ca 5 procent exklusive löneglidning.

Inom **byggbranschen** höjdes ackord och minimilöner förutom de ovanstående generella löneökningarna. Lönerna steg med 5,4 procent 2007. För 2008 beräknas tariff tilläggen samt överhäng från 2007 ge ett bidrag till den årliga löneökningstakten på 3,0 procent och här till kommer sedan en viss löneglidning.

I **handeln** slöts 2008 nya avtal som gav ett generellt tillägg på 2 kr per timme samt ytterligare 3 kr timme för de lägst avlönade. Dessutom tillkommer förbundsvisa påslag på 50 öre i timmen. Löneökningstakten för 2007 blev 5,9 procent. Teknisk beräkningsutvalg beräknar att tariff tilläggen 2008 samt överhänget från 2007 ger en löneökning 2008 på 3,2 procent, men till detta kommer löneglidningen som de senaste åren uppgått i genomsnitt till drygt 2 procent.

Även inom den offentliga sektorn förnyades avtalen. Inom den **statliga sektorn** slöts ett ettårigt avtal gällande från 1 maj 2008. Ett kombinerat kron- och procenttillägg gavs från detta datum. Dessa tillägg beräknades höja lönerna med ca 4 procent 2008. Tillsammans med löneöverhäng från 2007 beräknas detta ge en löneökning på 5,6 procent 2008 inom den statliga sektorn. Till detta kommer löneglidning, som 2007 uppgick till 0,6 procent. Inklusive löneglidning steg lönerna inom det statliga området med 5,1 procent 2007. Parterna enades också om att anpassa den gällande AFP-ordningen till det nya pensions-systemet i enlighet med omläggningen i den privata sektorn.

Inom **kommunsektorn** slöts ett tvåårigt avtal. De viktigaste inslagen i det nya avtalet från 2008 var ett generellt tillägg på 2,6 procent från 1 maj 2008, höjningar av lägstlönerna samt en pott på 1,6 procent för lokala förhandlingar. Löneökningarna för kommunanställda uppgick 2007 till 4,8 procent. Teknisk beredningsutvalg beräknar att löneökningarna 2008 kommer att uppgå till 6,1 procent exklusive löneglidning. Löneglidningen har de senaste åren uppgått till ca 0,3 procent per år. Lönerna kommer att höjas den 1 maj 2009 med ett generellt tillägg på 3,1 procent eller minst 9 000 kr på årsbasis. Även lägstlönerna höjs med 3,1 procent.

Nya avtal slöts 2008 också för vissa anställda inom Arbejdsgiverforeningen-Spekter. Spekter (tidigare NAVO) är en förhandlingsorganisation för arbetsgivarna inom företag företrädesvis med offentlig anknytning, bl.a. sjukhusen, Posten Norge samt Norges Järnväg, NSB. Förhandlingarna förs på två nivåer: på A-nivå mellan Spekter och huvudorganisationerna gällande generella överenskommelser, på B-nivå (lokal nivå) mellan den enskilda verksamheten och arbetstagarorganisationernas förbund eller förhandlingsgrupper. För akademikergrupperna ges dock inga generella tillägg utan alla löneökningar avtalas lokalt.

För år 2007 beräknas att löneökningen uppgick till 4,3 procent i hälso- och sjukvårdsföretagen och till 5,3 procent i övriga företag. De generella påslagen (inklusive överhäng från 2007) i hälso- och sjukvårdsföretagen beräknas av Teknisk beredningsutvalg komma att uppgå till 3,8 procent 2008. Till detta kommer lokala påslag på 2 procent och löneglidning, som dock vanligtvis är mycket begränsad. För de övriga företagen inom Spekter-området beräknas de avtalade generella tilläggen öka lönerna 2008 med drygt 2 procent. Till detta kommer de lokala uppgörelserna som bidrar med ytterligare 3,5 procent och löneglidningen, som de senaste åren uppgått till ca 0,5 procent.

Finland

I Finland har avtalsförhandlingarna traditionellt föregåtts av inkomstpolitiska överläggningar mellan regeringen och arbetsmarknadens parter. Den internationellt sett ovanligt svåra krisen i början av 1990-talet samt medlemskapet i EMU med dess särskilda krav på lönebildningen har medfört att parterna på arbetsmarknaden och regeringen försökt nå inkomstpolitiska uppgörelser beträffande löner och skatter. Den största arbetsgivarorganisationen är Finlands Näringsliv (EK), som tidigare hette Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund (TT). Den största arbetstagarorganisationen är Finlands Fackförbunds Centralorganisation (FFC).

I Finland förekommer inte **lagstadgade minimilöner**, men däremot **allmän-giltigförklaring** av kollektivavtalen. Alla riksomfattande avtal som anses representativa för en bransch blir allmänt bindande, vilket innebär att arbetsgivaren inom det aktuella området blir skyldig att följa alla bestämmelser i avtalet som handlar om anställningsvillkor och anställningsförhållanden.

En kursändring i lönebildningen skedde 2007, då det finska näringslivets delegation EVA i en kritisk rapport hävdade att systemet med de inkomstpolitiska överenskommelserna var föråldrat och gav alltför lite utrymme för branschvisa och/eller lokala löneöverenskommelser. Arbetsgivarorganisationen

för verkstadsindustrin (Teknologiateollisuus) deklarerade att man hade för avsikt att föra förhandlingarna på branschnivå då det gällande avtalet löpte ut. Efter ett möte med parterna på arbetsmarknaden förklarade statsministern att det inte fanns några förutsättningar för en ny inkomstpolitisk uppgörelse.

De gällande avtalen från den inkomstpolitiska uppgörelsen från 2004 löpte ut 30 september 2007. Redan i juni 2007 slöts emellertid avtal inom den **kemiska industrin**, vilket löper från 1 oktober 2007 till 31 januari 2010. Lönerna höjdes med 3,4 procent i oktober 2007 och med ytterligare 2,5 procent i september 2008 och kommer att höjas med 1,5 procent i maj 2009. Avtalet innefattar också lokala förhandlingar angående bonus på 0,4 procent 2008 och 2009. Kostnaden för hela perioden beräknas till 9 procent; då är också vissa engångsbelopp medräknade.

Även för **verkstadsindustrin** slöts avtal under sommaren 2007, vilka förutom engångsbelopp gav generella löneökningar på 3,4 procent från 1 oktober 2007 och 2,5 oktober 2008. Till detta kommer lokala löneökningar på mellan 0,8 och 1,6 procent båda åren. Löneökningarna för 2009 (som skall utgå i oktober) kommer att bestämmas under våren 2009 beroende på det då gällande ekonomiska läget. Då ges också möjlighet att förlänga avtalet, vilket annars löper ut 30 april 2010.

Löneökningarna i det finländska näringslivet uppgick enligt Eurostats Labour Cost Index till 2,7 procent 2007 och 6,0 procent de tre första kvartalen 2008. För tillverkningsindustrin var motsvarande tal 2,8 respektive 5,9 procent.

Även för den **offentliga sektorn** slöts nya avtal 2007. Löneförhandlingarna för personalen inom hälso- och sjukvårdssektorn blev ovanligt komplicerade med övertidsblockad från Vårdförbundet samt hot om massuppsägningar från sjuksköterskorna. För övriga delar av den kommunala sektorn slöts nya avtal i oktober 2007. Avtalen var sinsemellan mycket lika varandra. De gav en löneökning på 3,4 procent från oktober 2007 samt ett engångsbelopp på 270 euro i december 2007. Generella löneökningar på 2,4 procent utgick i september 2008 och lönerna ska öka lika mycket i september 2009. Dessutom utgick en s.k. likalönsrott och en justeringsrott på sammantaget 2,3 procent i mars 2008 och i maj 2009 ska en pott på ytterligare 0,8 procent fördelas. Sammanlagt beräknades kommunernas lönekostnader till följd av dessa avtal stiga med 11,6 procent för hela avtalsperioden. Avtalen löper ut 31 januari 2010.

Efter ett medlingsbud från Riksförlikningsmannen kunde ett avtal slutas för hälso- och sjukvårdssektorn i november 2007. Avtalet gäller fram till 31 december 2011, alltså nästan två år längre avtalsperiod än för övriga kommunalanställda. Förutom ett engångsbelopp på 270 euro i december 2007 höjdes lönerna med 4 procent i februari 2008. Övriga lönehöjningar under 2008 och 2009 är de samma som i avtalet för den övriga kommunsektorn. Men till detta kommer att minimilönerna för vissa yrkesgrupper inom vården (över-skötare, avdelningsskötare och sjukskötare) höjdes i januari 2008 och ska höjas ytterligare i januari 2010.

Avtalet innefattar också en likalönsrott och en justeringsrott på sammanlagt 1,8 procent den 1 januari 2010 samt en lokal pott på 0,7 procent i september 2010. Ytterligare en lokal justeringsrott på högst 2 procent utgår i maj 2011.

Storleken på potten är beroende av utvecklingen av antalet anställda inom vårdområdet. Utöver detta får de anställda inom vårdområdet för åren 2010 och 2011 samma allmänna och andra lönehöjningar som i övriga delar av kommunsektorn, men dessa är alltså ännu inte avtalade.

2.7 Minimilöner i några europeiska länder samt USA

I detta avsnitt analyseras statistik över **lagligt reglerade minimilöner**. Minimilöner bestäms emellertid på varierande sätt i olika länder. Vanligast förekommande är en kombination av lagstadgade minimilöner och allmängiltigförklarade kollektivavtal. I många länder regleras minimilöner enbart genom allmängiltigförklaring av kollektivavtal (se också under respektive land i avsnitt 2.6 Lönebildningen i några västeuropeiska länder). I några länder – däribland Sverige – förekommer varken lagstadgade minimilöner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtalen.

I betänkandet ”Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen, SOU 2008:123” belyses systemen för minimilöner i de europeiska länderna. Man kan urskilja fyra system för att reglera minimilöner:

- 1) *Länder som har både lagstadgade minimilöner och allmängiltigförklaring av kollektivavtal:* Belgien, Estland, Frankrike, Grekland, Lettland, Litauen, Luxemburg, Nederländerna, Polen, Slovakien, Slovenien, Spanien, Tjeckien, Tyskland och Ungern
- 2) *Länder som har lagstadgade minimilöner men inte allmängiltigförklaring av kollektivavtal:* Bulgarien, Irland, Malta, Rumänien och Storbritannien
- 3) *Länder som inte har lagstadgade minimilöner men allmängiltigförklaring av kollektivavtal:* Finland, Island, Liechtenstein, Norge, Tyskland och Österrike
- 4) *Länder som varken har lagstadgade minimilöner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal:* Danmark, Italien och Sverige

Någon samlad internationell statistik över minimilöner i kollektivavtal finns inte i dagsläget, men de minimilöner som stipuleras i sådana avtal är vanligtvis avsevärt högre än de här redovisade lagstadgade minimilönerna. Det är alltså vanskligt att jämföra de avtalade minimilönerna i Sverige med de här redovisade lagstadgade minimilönerna.

De lagstadgade minimilönernas nivå bestäms av regeringen, antingen per timme eller per månad. Vanligtvis är dock både arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer konsulterade innan minimilönernas nivå bestäms. Ibland förekommer trepartsöverläggningar mellan regeringen, de fackliga organisationerna och arbetsgivarna där man väger in prisökningar, löner och andra ekonomiska faktorer.

För det mesta blir minimilönerna gällande i hela landet för heltidsarbetande och för hela yrkesgrupper men kan variera beroende på ålder, anställningstid och yrkeskunskaper. Hänsyn tas också till de ekonomiska förutsättningarna för branschen. I en del länder följer minimilönerna ett index. I de flesta länder bestäms de lagstadgade minimilönerna som månadslöner, men bl.a. i Frank-

rike, Storbritannien och USA bestäms de som timlöner, vilka av Eurostat räknas om till månadslöner.

Av **tabell 2.12** framgår att minimilönerna 2008 var högst i Nederländerna, tätt följt av Belgien och Frankrike. Minimilönerna var väsentligt lägre i Storbritannien och även i Spanien. De lägsta minimilönerna förekom i Polen, Tjeckien och Ungern.

Inom euroområdet har minimilönerna höjts mest i Spanien, där de stigit med ca 36 procent sedan 2002. I Frankrike, Belgien och Nederländerna har motsvarande höjningar varit 19, 14 respektive 10 procent. I Storbritannien har minimilönerna höjts med 29 procent sedan 2002, omräknat till engelska pund. I Polen, Tjeckien och Ungern, där löneökningarna varit mycket snabbare än i övriga redovisade länder, har minimilönerna höjts mest eller med 48, 40 respektive 38 procent, omräknat till ländernas egna valutor. Minimilönen i USA, som mellan 1999 och 2007 legat på 893 dollar per månad, höjdes under 2008 till 1 014 dollar per månad. Den stora variationen för USA i tabell 2.12 sammanhänger med dollarns svängningar mot euron.

Tabell 2.12 Lagstadgad minimilön per månad i euro 2002–2008

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Belgien	1 163	1 175	1 186	1 210	1 234	1 271	1 323
Frankrike	1 089	1 103	1 139	1 191	1 236	1 267	1 301
Nederländerna	1 220	1 257	1 265	1 265	1 279	1 309	1 346
Polen	204	190	178	206	228	246	323
Spanien	516	526	555	599	631	666	700
Storbritannien	1 097	1 059	1 115	1 221	1 262	1 359	1 185
Tjeckien	182	198	210	237	271	284	317
Ungern	204	202	199	231	238	260	279
USA	968	822	731	700	730	671	674

Källa: Eurostat

Tabell 2.13 Minimilön per månad i förhållande till medellön per månad inom näringslivet 2002–2007 Procent

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Belgien	46,3	..	..	..	..	..
Nederländerna	49,3	47,7	46,1	45,5	..	..
Polen	33,0	33,9	35,1	33,7	36,1	..
Spanien	36,2	35,6	37,7	40,4	41,4	42,1
Storbritannien	34,4	34,4	37,9	37,0	36,9	38,2
Tjeckien	36,9	38,1	38,4	39,1	39,7	38,1
Ungern	42,1	38,6	40,7	38,2	39,6	36,5
USA	34,5	33,6	32,9	32,0	30,7	33,6

Källa: Eurostat

Minimilönen i förhållande till medellönen inom näringslivet var år 2005 högst i Nederländerna och Spanien och lägst i USA och Polen (**se tabell 2.13**). Uppgift saknas för Frankrike, liksom uppgifter efter 2002 för Belgien och efter 2005 för Nederländerna. I Polen, Spanien, Storbritannien och Tjeckien har minimilönen i förhållande till medellönen stigit sedan 2002, medan den sjunkit i Nederländerna, Ungern och USA.

3 Lönestatistik

Den hittills uppmätta löneökningstakten 2008 enligt den månatliga konjunkturlönestatistiken ligger – såväl för näringslivet som för ekonomin som helhet – kring 4 procent. De högsta ökningstalen, närmare 5 procent, redovisas för kommunerna. Till betydande del är detta en återspeglning av avtalens tidsmässiga profil. Förhållandevis låga ökningstal redovisas, i likhet med 2007, för området företags-tjänster. Tillkommande retroaktiva löner bedöms komma att höja utfallen endast i begränsad omfattning.

Reallöneutvecklingen – som under tioårsperioden 1997 till 2006 i genomsnitt uppgått till 2,6 procent per år – var 2007 drygt 1 procent. Även under 2008 ökade reallönen men i fortsatt avtagande takt.

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken som beskrivs översiktligt i detta kapitel.

En redovisning av de samråd som Medlingsinstitutet har haft med övriga intressenter och en genomgång av planerade förändringar i statistiken följer sedan. Sist i kapitlet publiceras strukturrensade serier för perioden 1998–2007.

3.1 Den officiella lönestatistiken

Medlingsinstitutet är sedan 2001 statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. En allt viktigare del av denna utgörs av den statistik som krävs inom ramen för EU-samarbetet.

Medlingsinstitutets ansvarsområde är den officiella statistiken över löner och arbetskraftskostnader.

Den officiella lönestatistiken kan grovt delas in i tre delar: konjunkturlönestatistiken, som är månatlig, lönestrukturstatistiken som är årlig samt EU-statistik. Någon redovisning efter kollektivavtalsområden finns inte i den officiella statistiken.

Konjunkturlönestatistiken och arbetskostnadsindex

Sedan början av 1990-talet finns kortperiodisk konjunkturlönestatistik för i stort sett hela arbetsmarknaden. Statistiken är summarisk: Löneuppgifter i form av genomsnittlig överenskommen månadslön för samtliga anställda samlas in för månadsavlönade. För timavlönade beräknas lönen som den totalt utbetalda lönesumman för en grupp anställda delat med det korresponderande antalet utförda arbetstimmar. Statistiken är uppdelad på fem områden: arbetare privat sektor, tjänstemän privat sektor, kommuner, landsting och stat.

De olika undersökningarna använder delvis olika lönemått:

- För arbetare i privat sektor redovisas timlön, exklusive respektive inklusive övertidstillägg.
- För tjänstemän i privat sektor redovisas genomsnittlig månadslön, exklusive respektive inklusive rörliga tillägg.
- För anställda i kommuner och landsting mättes tidigare endast överenskommen fast månadslön. Från och med 2008 ingår även rörliga tillägg i lönemåttet.
- För statsanställda redovisas genomsnittlig månadslön inklusive fasta och rörliga tillägg. Statistiken för staten bygger på individuppgifter och är alltså, i motsats till de övriga, inte summarisk.

Eftersom lönebegreppen skiljer sig åt i konjunkturlönestatistikens olika delar är de nivåmässiga löneuppgifterna inte jämförbara, utan i stället belyser statistiken framförallt de procentuella förändringstalen. Medlingsinstitutet gör sammanvägningar av dessa förändringstal till löneökningar för olika sektorer och för hela ekonomin. Tabeller och diagram över löneökningar totalt och för några huvudsektorer publiceras tio gånger per år på Medlingsinstitutets hemsida, www.mi.se. Att förändringstal och inte nivåer vägs samman medför att förskjutningar mellan andelen arbetare respektive tjänstemän samt mellan näringsgrenarnas inbördes storlek inte får genomslag i de redovisade löneförändringarna.

Månadsstatistiken, som publiceras ca två månader efter mätperiodens utgång, kompletteras under ett års tid successivt med retroaktiva löneutbetalningar. Samtidigt som de första uppgifterna för t.ex. mars 2009 publiceras blir uppgifterna för mars 2008 definitiva. De lokala förhandlingarna drar i många fall ut på tiden och en god periodisering av lönerna är synnerligen viktig ur analysynpunkt.

Före sammanvägningen av förändringstalen kompletterar Medlingsinstitutet dessa, i möjligaste mån, med sådana löneförändringar som inte ger utslag i statistiken. Exempel på sådana är arbetstidsförkortningar som inte påverkar månadslönen samt engångsbelopp.

Med den månatliga konjunkturlönestatistiken som grund beräknas det svenska arbetskostnadsindexet (AKI). Sedan halvårsskiftet 2008 ingår inte AKI längre i den officiella lönestatistiken. Under andra halvåret 2008 producerade SCB AKI på uppdrag. Diskussioner om en eventuell fortsatt uppdragsbaserad produktion 2009 har förts.

Konjunkturlönestatistiken för den privata sektorn utgör även basen för det arbetskostnadsindex, Labour Cost Index (LCI), inom EU-statistiken som Sverige levererar till Eurostat. LCI är näringsgrensfördelat men har däremot ingen uppdelning på arbetare respektive tjänstemän. Sedan AKI upphörde att vara officiell statistik har LCI-serier för arbetare och tjänstemän tagits fram och publicerats på SCB:s hemsida (se avsnitt 3.6).

Lönestrukturstatistiken

Den årliga lönestatistiken, även kallad lönestrukturstatistiken, baseras på individuppgifter. Merparten av materialet insamlas av arbetsmarknadens parter (arbetsgivarsidan) som mot ersättning ställer det till förfogande. Därmed undviks bl.a. dubbelinsamling, vilket minskar företagens uppgiftslämnarbörda. För den del av arbetsmarknaden som inte täcks av partsstatistiken görs ett kompletterande urval.

Avtal mellan parterna om gemensam lönestatistik (s.k. statistikavtal) finns för hela den offentliga sektorn. Av tjänstemannagrupperna inom privat sektor hade 2008 några av Unionens avtalsområden samt flera Sacoförbund, däribland Sveriges Ingenjörer, statistikavtal med sina motparter. Drygt hälften av de anställda på arbetsidans finns i avtalsområden med statistikavtal.

Den årliga statistiken publiceras först, efter sektor, i maj året efter statistikåret, med samma indelning som konjunkturlönestatistiken: arbetare respektive tjänstemän i privat sektor, kommuner, landsting samt stat. I september publiceras sammanställningar för hela ekonomin. Statistiken för privat sektor är fördelad på näringsgren. Statistiken innehåller även uppgifter om kön, ålder, utbildningsnivå och yrke. Med hjälp av dessa variabler kan strukturensningar göras, d.v.s. utfallet korrigeras för effekter som beror på förändringar i arbetskraftens sammansättning. I avsnitt 3.7 diskuteras metoder för strukturensning och strukturensade serier för perioden 1998–2007.

Från och med uppgifterna för år 2004 förfinades yrkesklassificeringen i insamlingen från 114 yrkesgrupper (s.k. 3-siffernivå) till 355 yrken (s.k. 4-siffernivå). Detta ger betydligt bättre möjligheter till analyser av lönerelationer mellan t.ex. män och kvinnor (se vidare kapitel 7).

Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning, där mätperioden numera är en månad – september för privat sektor och staten samt november för kommuner och landsting. Detta medför att statistiken är känslig för när de avtalsmässiga höjningarna sker samt även för om de nya lönerna har hunnit betalas ut vid mättillfället.

Statistik över utbetalda lönesummor

Statistik över utbetalda lönesummor ligger utanför Medlingsinstitutets ansvarsområde. Uppgifter om lönesummor finns i företagens kontrolluppgifter till Skatteverket och i deras skattedeklarationer och dessa utgör huvudunderlag för de lönesummenserier som ingår i Statistiska centralbyråns (SCB) Nationalräkenskaper (NR). Utifrån lönesummeherierna och uppgifter om sysselsättning beräknas, av respektive användare, några av de tillsammans med konjunkturlönestatistiken mest använda måtten på löneökningarna. Lönemått som grundar sig på lönesummor och arbetade timmar har t.ex. en framträdande plats i de analyser av löneutvecklingen som görs av Konjunkturinstitutet och Riksbanken. Vidare bygger OECD:s serier över förändringar i arbetskraftskostnader på lönesummor (inklusive kollektiva avgifter), antalet sysselsatta eller antalet arbetade timmar enligt de olika ländernas nationalräkenskaper.

EU-statistiken

EU-statistik inom Medlingsinstitutets ansvarsområde är Labour Cost Index (**LCI**), Labour Cost Survey (**LCS**) samt Structure of Earnings Survey (**SES**).

LCI är ett kvartalsindex över arbetskraftskostnader, som för perioden 1996–2004 levererades enligt ett ”gentlemen’s agreement”. EU-förordningen för LCI togs 2003 och från och med 2005 publiceras serier för näringslivet i enlighet med denna. I LCI finns ingen uppdelning på arbetare och tjänstemän.

Huvudbegrepp är faktisk lön respektive arbetskraftskostnad per timme, men även dagkorrigerade (d.v.s. korrigerade för effekter av kalendariska skillnader mellan åren) och säsongrensade index beräknas. Bonus ska ingå. (Läs mer om LCI i avsnitt 3.6.)

Tidigare var avsikten att serier för hela ekonomin, d.v.s. även för näringsgrenarna L t.o.m. O enligt SNI 2002, vilka i stort sett motsvaras av offentlig sektor, skulle beräknas fr.o.m. 2007. Med tanke på att en reviderad näringsgrensindelning införs i LCI 2009 och de komplikationer detta innebär för indexet, gjorde Eurostat det möjligt för de länder som så önskar att vänta med den utökade redovisningen till 2009. Ett antal länder, däribland Sverige, valde detta alternativ.

LCS är en undersökning som mäter arbetsgivarnas totala kostnader för arbetskraften, med ca 30 variabler. Undersökningen görs för vart fjärde år. Den undersökning som gäller 2008 genomförs i huvudsak under 2009.

SES, som har många likheter med den svenska lönestrukturstatistiken, görs fr.o.m. 2002 för vart fjärde år. Till största delen bygger statistiken för Sveriges del på information från lönestrukturstatistiken. SES för 2006 omfattar hela ekonomin, d.v.s. i motsats till tidigare även näringsgrenar som domineras av offentlig sektor. Uppgifter om hur mycket den anställde arbetat under året samt bonus ska redovisas. Komplettering med bonus görs för 2006, i likhet med för 2002, med hjälp av en särskild bonusundersökning. Förutom timförtjänst – som är huvudmått – redovisas månadslön och årslön.

En mer utförlig redogörelse för de krav på förändringar och utbyggnader av EU-statistiken som föreligger samt Medlingsinstitutets planerade förändringar återfinns i avsnitt 3.6.

3.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2008

Tillkomsten av den kortperiodiska konjunkturlönestatistiken i början av 1990-talet förbättrade betydligt möjligheterna att följa och analysera löneutvecklingen för sektorer och hela ekonomin. Statistiken, som publiceras ca två månader efter mätperiodens utgång, kompletteras under ett års tid successivt med retroaktiva löneutbetalningar. Som mått på timlöneutvecklingen har dock statistiken en brist, då det lönebegrepp som används för tjänstemän inom privat sektor och för anställda inom offentlig sektor är överenskommen månadslön. Förändringar i arbetstid genom t.ex. arbetstidsförkortningar avspeglas därmed inte i statistikutfallen för dessa grupper.

Den sammanställning av statistiken som löpande redovisas på Medlingsinstitutets hemsida är till viss del korrigerad för sådana förändringar i arbetstid

som inte ger utslag i statistiken. I de fall information saknas om hur man lokalt valt att använda de utrymmen som finns i många avtal för arbetstidsförkortning, alternativt löneökningar/pensionspremier har emellertid någon sådan korrigering inte kunnat göras. Statistiken kan också behöva kompletteras för förändringar i löneelement som inte ingår i de använda lönebegreppen, t.ex. semesterlön/semestertillägg. Kompletteringar för engångsbelopp, som hittills inte ingått i statistiken, görs i de fall dessa har betydande omfattning.

I **tabell 3.1–3.3** redovisas utfallen enligt konjunkturlönestatistiken för perioden januari–oktober 2008 som de nu (januari 2009) föreligger. Förändringstalen för den kommunala sektorn har korrigerats för att ta hänsyn till de engångsbelopp som avtalet mellan Kommunal och Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta innehåller för perioden april–december 2007. Engångsbeloppen motsvarar 0,6 procentenheter för landstingen och 1,3 procentenheter för kommunerna. De höjer utfallen för 2007 och sänker dem för 2008. I konjunkturlönestatistiken uppgår t.ex. den redovisade löneökningen för kommuner i oktober 2008 till 6,2 procent (**jämför tabell 3.1**).

I de här redovisade uppgifterna ingår även effekten av engångsbelopp inom statlig sektor för oktober–december 2007. Här har räknats med att engångsbeloppen, som höjer utfallen för 2007 och sänker dem för 2008, motsvarar 1,7 procentenheter. Hur mycket som engångsbeloppen verkligen motsvarar är ännu oklart, eftersom det beror på vilken av de båda avtalskonstruktioner, som Arbetsgivarverkets avtal med OFR och SEKO innehåller, man lokalt har valt att tillämpa.

Tabell 3.1 Löneutveckling sektorvis 2008
Procentuell förändring från motsvarande månad föregående år
Inkl. övertidstillägg för arbetare i privat sektor

	jan	feb	mars	april	maj	juni	juli	aug	sep	okt	Genom- snitt
Industri	4,8	4,6	5,8	3,9	4,3	4,5	4,4	4,9	4,1	3,8	4,5
Byggnads- verksamhet	4,8	4,9	4,7	4,8	4,6	3,8	3,8	4,5	4,7	4,5	4,5
Varuhandel, hotell och restaurang	4,2	3,6	4,9	3,7	3,3	3,8	3,0	4,0	3,5	3,3	3,7
Transport och kommunikationer	1,7	2,7	3,3	3,2	3,5	4,4	4,1	4,6	4,0	4,4	3,6
Bank, försäkring och företagstjänster	3,6	3,1	3,3	3,4	3,4	3,2	2,4	2,8	2,8	3,0	3,1
Utbildning, vård m.m. privat sektor	4,1	4,4	4,9	4,7	5,0	5,8	5,5	6,1	5,8	5,5	5,2
Övrigt näringsliv	3,6	3,4	4,0	3,7	3,7	4,0	3,3	4,0	3,7	3,7	3,7
Näringslivet	4,1	3,9	4,6	3,8	4,0	4,1	3,7	4,3	3,9	3,8	4,0
Kommuner	5,7	5,8	5,8	4,4	4,7	4,8	4,7	4,7	4,8	4,9	5,0
Landsting och regioner	5,0	4,9	4,9	2,8	2,8	3,1	3,2	3,1	3,0	2,8	3,6
Kommunala sektorn	5,5	5,5	5,5	3,9	4,2	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,6
Staten	3,4	3,4	3,3	4,0	3,4	3,9	3,7	3,7	3,8	1,0	3,4
Totalt hela ekonomin	4,4	4,3	4,8	3,9	4,0	4,2	3,9	4,2	4,0	3,7	4,1

Den successiva kompletteringen av statistiken med retroaktiva löner bedöms främst komma att höja de här redovisade utfallen inom kommunal sektor. Avtalen för lärare och läkare slöts under vintern 2007/2008 och avtalet för Vårdförbundet i juni 2008 och förmodligen tillkommer en del retroaktiva löneutbetalningar inom dessa områden. Samtidigt innebär den tidsmässiga utläggningen av höjningen inom Kommunals område i januari 2008 att ökningen i årstakt blir högst under första kvartalet 2008 (se diagram 3.3). För statlig sektor är revisionstidpunkten oktober, men löneökningarna hade då inte hunnit betalas ut. Detta förklarar den låga (hittills uppmätta) löneökningstakten denna månad. Utfallet för näringslivets tjänstesektorer var 2008 i likhet med 2007 påfallande lågt, vilket möjligen skulle kunna bero på strukturella effekter till följd av den tidigare snabba sysselsättningsökningen.

Genomsnittet av den sammanvägda hittills uppmätta löneökningen 2008 för hela ekonomin är 4,1 procent (se tabell 3.1). Beräkningen har baserats på de ”preliminära” ökningstalen för månaderna januari t.o.m. oktober. Utfallet för 2007 var 3,3 procent. För näringslivet är ökningen hittills för 2008 4,0 procent, vilket är klart högre än utfallet för 2007. Det under hösten 2008 snabbt försämrade arbetsmarknadsläget bedöms inte hinna få något större genomslag på lönenivån under 2008.

För arbetare inom privat sektor har löneökningarna beräknats utifrån timlön inklusive övertidstillägg och för tjänstemän inom privat sektor utifrån månadslön inklusive rörliga tillägg.

För arbetare respektive tjänstemän i privat sektor uppgår den hittills uppmätta löneökningen till 4,2 respektive 3,9 procent (**se tabell 3.2 och 3.3**).

Tabell 3.2 Löneutveckling för arbetare inom privat sektor 2008

Förtjänst inkl. övertidstillägg. Procentuell förändring från motsvarande månad föregående år

	jan	feb	mars	apr	maj	juni	juli	aug	sep	okt	Genom- snitt
Industri	4,8	4,6	6,5	2,6	3,6	3,7	3,3	4,7	3,2	3,0	4,0
Byggnads- verksamhet	4,7	4,7	4,4	4,3	4,2	3,4	3,4	4,3	4,5	4,2	4,2
Varuhandel, hotell och restaurang	5,7	4,2	6,9	3,8	4,1	4,7	3,0	4,6	3,6	3,3	4,4
Transport och kommunikationer	2,5	3,2	4,5	3,0	2,3	3,8	4,0	5,1	3,4	3,4	3,5
Bank, försäkring och företagstjänster	5,0	4,4	4,9	4,2	3,4	3,4	3,3	3,6	3,1	1,6	3,7
Utbildning, vård m.m.	4,5	4,9	6,7	5,7	6,3	8,3	7,4	8,1	8,2	7,6	6,8
Samtliga totalt	4,8	4,4	6,0	3,5	3,8	4,1	3,5	4,8	3,8	3,5	4,2

Tabell 3.3 Löneutveckling för tjänstemän inom privat sektor 2008

Månadslön inkl. rörliga tillägg. Procentuell förändring från motsvarande månad föregående år

	jan	feb	mars	apr	maj	juni	juli	aug	sep	okt	Genom- snitt
Industri	4,8	4,6	5,2	5,0	5,1	5,3	5,5	5,1	4,9	4,5	5,0
Byggnadsverksamhet	4,9	5,5	5,5	6,0	5,4	4,7	4,8	5,0	5,2	5,1	5,2
Varuhandel, hotell och restaurang	3,0	3,1	3,2	3,6	2,7	3,1	3,0	3,4	3,4	3,2	3,2
Transport och kommunikationer	1,3	2,4	2,5	3,3	4,3	4,7	4,2	4,2	4,4	4,9	3,6
Bank, försäkring och företagstjänster	3,4	2,9	3,0	3,3	3,4	3,2	2,2	2,7	2,8	3,2	3,0
Utbildning, vård m.m.	3,9	4,3	4,4	4,4	4,7	5,1	4,9	5,5	5,1	4,8	4,7
Samtliga totalt	3,6	3,6	3,8	4,0	4,0	4,1	3,8	4,0	3,9	4,0	3,9

Källa för tabellerna 3.1–3.3: Medlingsinstitutet

De löneökningstal som Medlingsinstitutet redovisar för arbetare respektive tjänstemän totalt sett för privat sektor är ”strukturrensade” på grov näringsgrensnivå. I motsats till de löneökningstal som redovisas på SCB:s hemsida ingår således inte förändringar i näringsgrensstrukturen mellan åren.

Förskjutningar i näringsgrenssammansättningen sänker löneökningstakten 2008 för arbetare med 0,3 procentenheter (till 3,9 procent) och höjer den för tjänstemän med 0,2 procentenheter (till 4,1 procent).

Lönerna för arbetare i privat sektor redovisas *inklusive* övertidsersättning. Mellan 2007 och 2008 minskade andelen övertidsarbete för arbetare, vilket innebar att löneökningen inklusive övertidsersättning var 0,2 procentenheter lägre än ökningen exklusive övertidsersättning. Av nedanstående tablå framgår genomslaget på den redovisade löneutvecklingen av en förändrad övertidsandel för åren 2000–2008 för olika sektorer.

Ersättningen för övertid för tjänstemän mäts inte i konjunkturlönestatistiken. Rörliga tillägg för tjänstemän (t.ex. provision och ob-tillägg) mäts däremot och ökningen av de rörliga tilläggen har höjt den redovisade löneökningstakten för 2008, men endast marginellt.

Effekt på arbetarnas löneutveckling av förändrad övertidsvolym

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Industri	0,2	-0,4	0,1	-0,1	-0,1	0,0	0,3	-0,1	-0,3
Byggnadsverksamhet	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	0,0	0,2	0,0	-0,1	0,1
Varuhandel, hotell o restaurang	0,0	-0,1	0,0	-0,2	0,1	-0,1	0,2	-0,1	0,1
Transport och kommunikationer	0,3	0,0	-0,2	-0,2	-0,1	0,0	0,5	-0,1	-0,4
Utbildning, vård m.m.	0,0	0,0	0,0	-0,3	0,0	0,0	0,0	-0,2	-0,1
Samtliga	0,1	-0,2	0,0	-0,2	-0,1	0,0	0,2	-0,1	-0,2

I **diagram 3.1 och 3.4** redovisas serier över "avtal". Uppgifterna om "avtal" utgör en, ofta sammanvägd, blandning av traditionella avtal, lägstlöne-utrymmen, stupstockar samt sifferlösa avtal. Sifferlösa avtal har vägts in med värdet noll. Att "avtalen" för hela ekonomin är högre 2008 än 2007 sammanhänger främst med att några tidigare sifferlösa avtal inom kommunal sektor nu har siffrersatts.

Diagram 3.1 Procentuell förändring

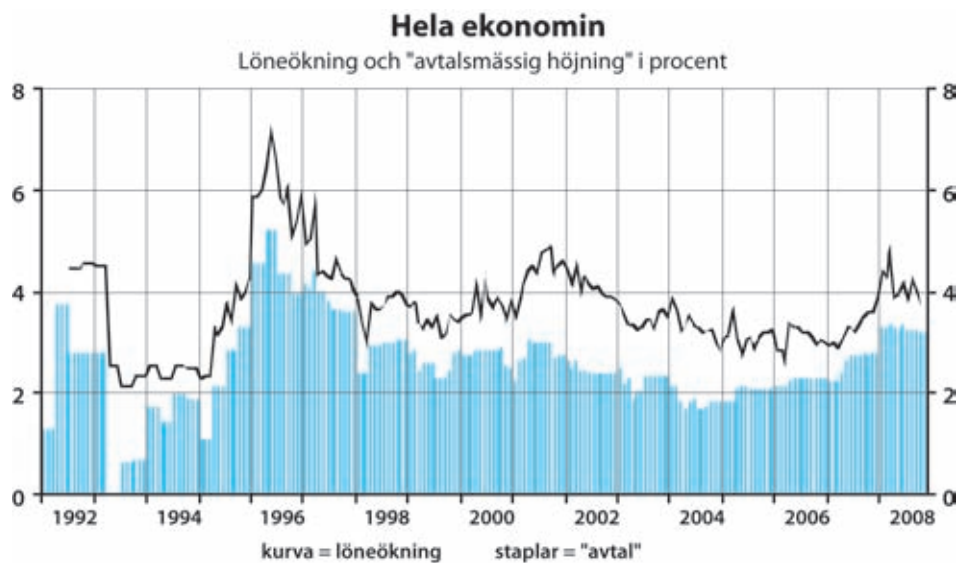


Diagram 3.2 Procentuell förändring



Diagram 3.3 Procentuell förändring

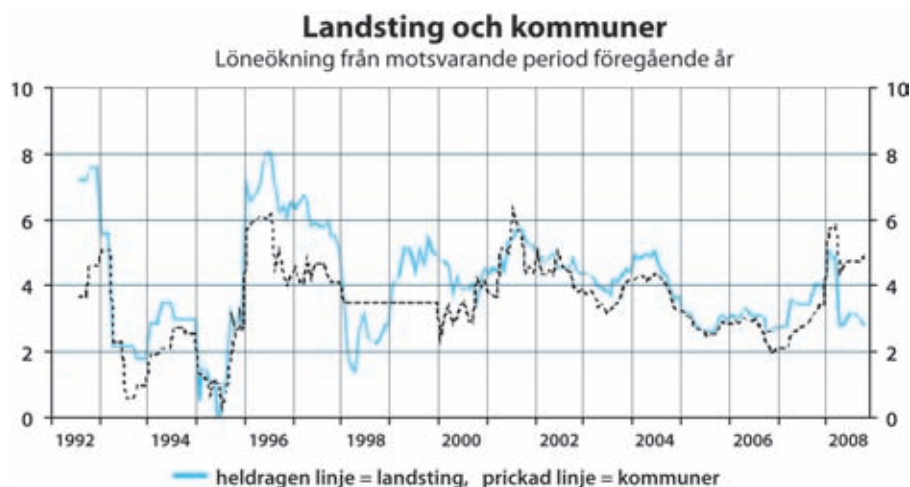
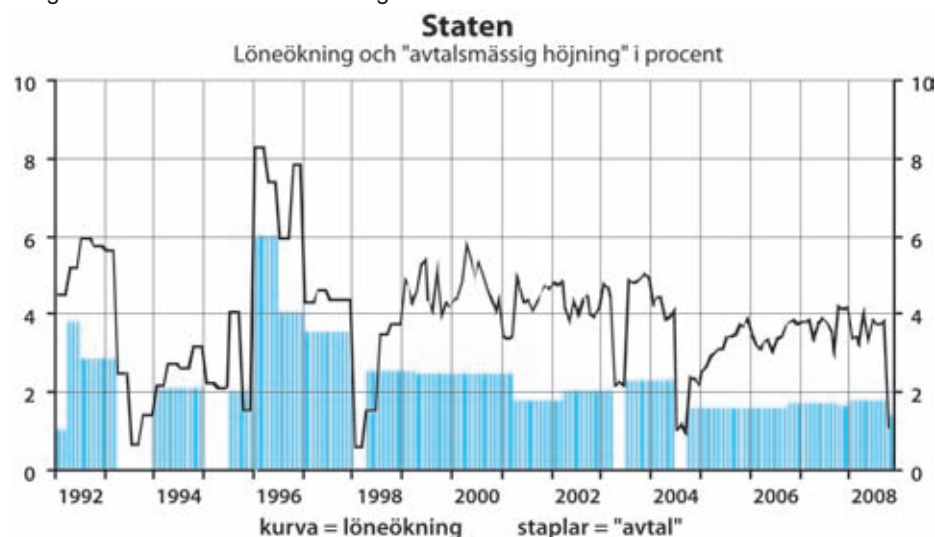


Diagram 3.4 Procentuell förändring



Källa för diagram 3.1–3.4: Medlingsinstitutet

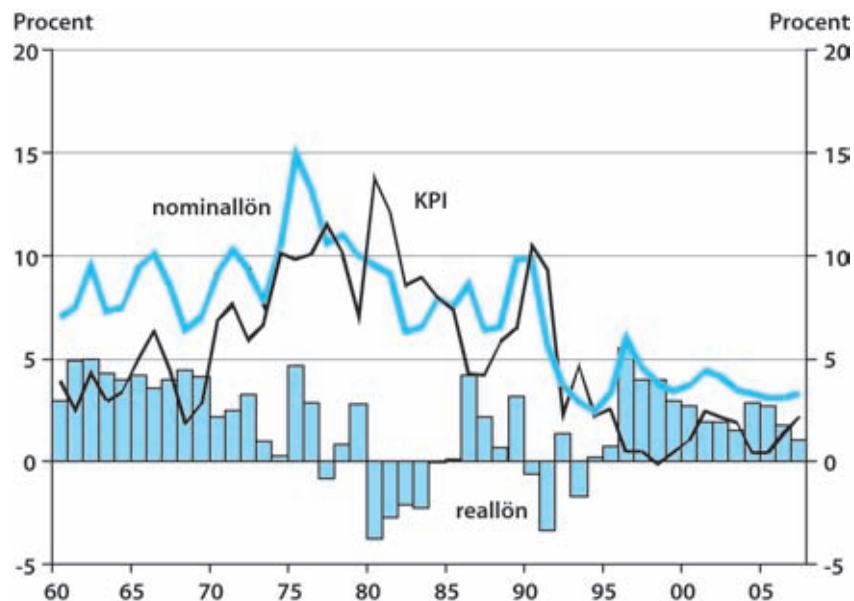
3.3 Nominell lön och reallön

I **diagram 3.5** redovisas nominell och real löneutveckling för samtliga anställda. Löneserien för 1960–1992 bygger på uppgifter från nationalräkenskaperna över utbetalda lönesummor och dagkorrigerade arbetade timmar för anställda.¹¹ Lönesummorna är i möjligaste mån kostnadsmässigt periodiserade. För perioden 1993–2007 har konjunkturlönestatistikens serier använts.

Reallöneutvecklingen har beräknats genom att serien över den nominella löneutvecklingen deflaterats med konsumentprisindex (KPI), d.v.s. korrigerats med hänsyn till prisförändringar. Även denna serie redovisas i diagrammet.

¹¹ Att dagkorrigera innebär att korrigera för effekter av kalendariska skillnader mellan åren, t.ex. julens placering.

Diagram 3.5 Nominallön, reallön och KPI, procentuell förändring 1960–2007



Källa: Medlingsinstitutet

Under tioårsperioden 1997 till 2006 var den genomsnittliga nominella löneökningen 3,7 procent per år och reallöneutvecklingen 2,6 procent per år. 2007 steg reallönen med drygt 1 procent. Inte sedan 1960-talet har en så lång period med reallöneökningar förekommit. Detta har skett samtidigt som löne- och prisökningstakten har växlats ned bl.a. till följd av den nya penningpolitiska regimen. Mot slutet av 2007 steg dock inflationstakten betydligt och förblev därefter hög fram till november 2008 då den sjönk tillbaka till följd av sänkta räntor och sjunkande bensinpriser. Reallönerna ökade även under 2008, om än i fortsatt avtagande takt.

3.4 Arbetskraftskostnader

I många sammanhang, som t.ex. i Konjunkturinstitutets lönebildningsrapporter och i analyser av Sveriges konkurrenskraft, är det inte timlöneförändringen som är det mest relevanta begreppet utan förändringen av den totala arbetskraftskostnaden.

I total arbetskraftskostnad ingår samtliga löneelement och lönebegreppet är timlön. Vidare ingår lagstadgade och avtalsenliga arbetsgivaravgifter samt strukturella effekter. De senare är effekter på löneförändringen av förskjutningar i t.ex. näringsgrensstrukturen och/eller andelen arbetare respektive tjänstemän.

Tabell 3.4 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal 1994–2008 (prel.), Uttag i procent

Lagstadgade arbetsgivaravg.		Privat sektor				Kommuner		Landsting		Stat	
		Arbetare		Tjänstemän							
		Avtal	Totalt	Avtal	Totalt	Avtal	Totalt	Avtal	Totalt	Avtal	Totalt
1994	31,4	6,6	38,0	8,6	40,0	4,8	36,2	5,7	37,1	**	**
1995	32,9	6,7	39,6	8,3	41,2	4,8	37,7	7,7	40,6	10,5	43,4
1996	33,1	6,8	39,9	9,7	42,8	4,7	37,8	7,6	40,7	10,5	43,6
1997	32,9	6,7	39,6	11,1	44,0	4,8	37,7	7,6	40,5	10,8	43,7
1998	33,0	5,9	38,9	11,8	44,8	4,3	37,3	7,2	40,2	12,0	45,0
1999	33,1	6,0	39,1	12,6	45,7	6,1	39,2	7,2	40,3	12,0	45,1
2000	32,9	6,2	39,1	13,9	46,8	6,7	39,6	7,7	40,6	17,7	50,6
2001	32,8	5,9	38,7	15,4	48,2	6,7	39,5	7,7	40,5	16,8	49,6
2002	32,8	5,9	38,7	14,5	47,3	6,7	39,5	9,5	42,3	15,6	48,4
2003	32,8	6,8	39,6	16,7	49,5	9,1	41,9	10,9	43,7	17,7	50,5
2004	32,7	6,9	39,6	17,2	49,9	9,1	41,8	11,6	44,3	17,6	50,3
2005	32,5	7,1	39,6	17,2	49,7	9,5	41,9	11,5	44,0	14,9	47,4
2006	32,3	7,2	39,5	17,4	49,7	9,4	41,7	11,4	43,7	15,3	47,6
2007	32,4***	7,3	39,7	17,1	49,5	9,4	41,8	12,4	44,8	16,2	48,6
2008	32,4***	7,4	39,9	*		9,1	41,5	11,7	44,1	16,5	48,9
2009	31,4****	*		*		9,0	40,5	12,4	43,8	16,7	48,2

* Uppgift saknas

** Staten började betala arbetsgivaravgifter först 1995

*** Sänkt avgift för 18–24-åringar

**** Sänkt avgift (15,5 procent) för anställda under 26 år

Källa: Medlingsinstitutet

Höjda arbetsgivaravgifter har spelat en inte obetydlig roll för utvecklingen av arbetskraftskostnaderna under de senaste decennierna. I **tabell 3.4** redovisas de genomsnittliga uttagsprocentsatserna i olika sektorer fr.o.m. 1994. De avtalsenliga avgifterna höjdes betydligt i början av den redovisade perioden för att därefter under den senaste femårsperioden vara relativt oförändrade. Utvecklingen skiljer sig samtidigt något mellan de olika grupperna.

2008 sjönk de avtalsenliga avgifterna – som här redovisas inklusive särskild löneskatt på pensionskostnader – något inom landsting och kommuner samtidigt som de steg marginellt inom staten. För tjänstemän i privat sektor finns ännu inget utfall för 2008.

De lagstadgade avgifterna minskar med en procentenhet 2009 genom en sänkning av sjukförsäkringsavgiften. För anställda i åldern 18–24 år var uttaget sänkt till 22,7 procent under andra halvåret 2007 och till 21,3 under 2008. 2009 sänks de lagstadgade arbetsgivaravgifterna för anställda under 26 år till 15,5 procent.

Avgifterna tas ut i procent av utbetald lönesumma. Genomslaget blir lägre i procent räknat när man i stället beräknar avgifternas andel av den totala arbetskraftskostnaden.

I samband med att Avtalspension SAF–LO ersatte STP-planen för arbetare enades Svenskt Näringsliv och LO år 2000 om att eventuella överskott i avsatta medel skulle återbetalas till arbetsgivarna. När man senare konstaterat att överskott uppstått valde man av praktiska skäl att i stället för utbetalningar till

företagen låta AMF-pension betala premierna åt företagen. 2005 betalades på detta sätt den s.k. premiebefrielseavgiften på 0,62 procent och under 2006 både denna avgift och premien för ålderspensionen, på 3,5 procent. Överskott i avsatta medel användes därefter 2007 och 2008 för betalning av premiebefrielseavgiften samt 2008 även för betalning av en procentenhet av pensionspremien.

För tjänstemän i privat sektor reducerade Alecta under 2008 premien för ålders- och familjepension samt utjämningsavgiften med 40 procent för de företag som hade ITP-försäkring tecknad 14 december 2007. Denna reduktion finansieras genom att ta i anspråk överskott som bildats genom tidigare inbetalda premier.

Vid beräkning av arbetskostnadsindex (AKI) används – oavsett vem som slutligen bär kostnaden – de försäkringspremier som bestämts i avtal. Vid beräkning av AKI för arbetare under 2005–2008 användes således de i **tabell 3.4** angivna procentsatserna. Vid beräkning av Labour Cost Index (LCI) inräknas däremot effekten av den genom återbetalning av överskottsmedel sänkta avgiften. Även för de uppgifter om arbetskraftskostnadernas förändring som brukar beräknas utifrån nationalräkenskaperna kommer denna effekt att ingå. Detta mått påverkas i motsats till de andra av tidpunkten för betalningarna och betydande omfördelningar mellan åren förekommer.

3.5 Kontakter med statistikintressenter

Under 2008 har i likhet med tidigare år två samråd ägt rum med de viktigaste intressenterna av lönestatistik. I samråden deltog representanter för parterna på arbetsmarknaden, Riksbanken, Konjunkturinstitutet m.fl. Även vid andra tillfällen har intressenter och användare framfört synpunkter på statistiken, oftast genom direktkontakter med Medlingsinstitutet. Medlingsinstitutet har även på olika seminarier diskuterat frågor kring löne- och arbetskraftskostnadsstatistik med parter och övriga statistikintressenter.

Sedan länge har önskemål förelegat om att det redan vid publiceringen av konjunkturlönestatistikens utfall ska finnas en skattning av det slutliga utfallet för den aktuella månaden och Medlingsinstitutet har under året gått vidare med arbetet att ta fram en modell för detta. Vidare införs 2009 en fråga till arbetsgivarna i konjunkturlönestatistiken för privat sektor om huruvida de redovisade uppgifterna innehåller höjningar till följd av årets avtalsrevision.

Frågor kring hur det byte av företag som regelmässigt sker vid årsskiftet i konjunkturlönestatistiken för privat sektor påverkar förändringsskattningarna blev aktuella 2008. Detta inte minst beroende på att övergången till SNI 2007 krävde ett förstärkt urval 2008 vilket medförde att andelen ”matchande” företag mellan 2007 och 2008 (liksom även mellan 2008 och 2009) blev lägre än normalt.

Arbetskostnadsindex (AKI) ingår från och med halvårsskiftet 2008 inte längre i den officiella lönestatistiken. SCB har fortsatt produktionen av indexet på uppdragsbasis men framtiden för indexet är för närvarande oklar. Nedläggningen av AKI som officiell statistik har föranlett en stor mängd

kontakter från användarnas sida. AKI används främst för prisindexering i avtal mellan företag.

Även i avsnitt 3.6 redovisas användarkrav när de förändringar av statistiken som kraven gett upphov till beskrivs.

3.6 Förändringar i statistiken och pågående projekt

Den skyldighet att lämna statistik som Sveriges EU-medlemskap medför¹² har betydande konsekvenser för den officiella lönestatistiken. I görligaste mån tillgodoses Eurostats krav med hjälp av tidigare befintlig inhemsk statistik samt kompletteringar och anpassningar av denna. Även nedläggningar och omprioriteringar kan bli nödvändiga.

LCI för näringslivet

Under 2003 antog EU:s ministerråd förordningen för Eurostats Labour Cost Index (LCI) för näringslivet och sedan sommaren 2005 levererar Sverige detta index.

Labour Cost Index ska belysa löne- och arbetskraftskostnadsutvecklingen såväl inklusive som exklusive bonus. Flertalet länder har problem med att exkludera bonus. Anstånd med att ta fram index exklusive bonus gavs därför först till 2007, men då svårigheterna visade sig vara större än förutsett beslöt Eurostat senare att avvakta med att fatta beslut om detta till senast 2009.

För Sveriges del är problemet det omvända. LCI bygger på konjunkturlöne-statistiken och då denna inte innefattar bonus måste statistiken kompletteras i detta avseende och det redan från 2005, då något anstånd inte har beviljats. Undersökningar över utbetald bonus genomförs årligen sedan statistikåret 2005. Enkäten sänds ut våren efter statistikåret då flertalet bokslut och bonusprogram är klara. För 2006 och 2007 finns även information om bonusens kvartalsfördelning. Underlag för beräkningarna finns därmed, men arbetet med att ta fram serierna har blivit fördröjt. Under 2009 kommer dock de uppgifter som krävs att levereras till Eurostat.

För att på sikt, genom bättre definitioner och vägledningar i undersökningarna, få en mer stringent gränsdragning mellan bonus och de rörliga tillägg som insamlas i lönestrukturstatistiken, genomfördes i början av 2007 en pilotstudie där ett antal företag och programvaruleverantörer besöktes. Erfarenheter från denna studie har därefter tagits tillvara i ett projekt rörande *utveckling och komplettering av variabler i lönestrukturstatistiken*, vilket beskrivs utförligt nedan.

LCI för offentlig sektor

Som redovisats i beskrivningen av den officiella lönestatistiken (se avsnitt 3.1) gav Eurostat de länder som så önskar anstånd till 2009 med att utvidga LCI till att omfatta hela ekonomin. Sverige valde detta alternativ vilket innebär att uppgifter samlas in från och med 2008. Konjunkturlönestatistiken för kommunal sektor har byggts ut med information från lönesystemen om rörliga

¹² Skyldigheten att lämna statistik är reglerad i EU:s förordning om gemenskapsstatistik.

tillägg, överenskommen arbetstid, sjuklön samt engångsbelopp. Vad gäller den fördelning på näringsgren som krävs finns redan nu uppgifter för lärare särredovisade i statistiken för kommunerna och den övervägande delen (90 procent) av de anställda inom landstingen arbetar inom vårdsektorn. Detta ger underlag för en grov näringsgrensindelning, som sedan ska kompletteras med information från den individbaserade lönestrukturstatistiken. Framöver kommer strukturlönestatistiken för offentlig sektor att redovisas fördelad på näringsgren.

Arbetskostnadsindex (AKI) ej längre officiell statistik

Sedan halvårsskiftet 2008 ingår inte längre AKI i den officiella lönestatistiken. Många användare har tagit kontakt med Medlingsinstitutet med anledning av detta för att närmare diskutera de bakomliggande skälen och olika handlingsalternativ framöver. (Se Medlingsinstitutets årsrapporter 2006 och 2007.)

En annan fråga som medfört att användarna har hört av sig till Medlingsinstitutet rör de engångsbelopp som finns i en del av de avtal som slöts 2007. Engångsbelopp har tidigare inte ingått i konjunkturlönestatistikens lönebegrepp (inte heller i strukturlönestatistikens). Vanligtvis brukar engångsbelopp gälla en relativt begränsad tidsperiod och utgå i stället för retroaktiv lön. Kommunalarbetarförbundets avtal för vårdsektorn innehöll engångsbelopp för nio månader i början av avtalsperioden. Eftersom engångsbelopp inte ingick i statistiken återspeglade AKI inte kostnadsutvecklingen, vilket var ett problem för företag som använder indexet i sina affärsavtal.

En utbyggnad av konjunkturlönestatistiken med engångsbelopp pågår. För den kommunala sektorn ingår engångsbelopp från och med 2008 och för privat sektor kommer de att ingå från och med 2010.

LCI publiceras på SCB:s hemsida

När AKI upphörde att vara officiell statistik vid halvårsskiftet 2008 blev det angeläget att göra LCI lätt tillgängligt i Sverige samt att ta fram LCI för arbetare respektive tjänstemän. LCI redovisas näringsgrensindelad, däremot görs ingen fördelning på arbetare och tjänstemän. LCI bygger i likhet med AKI i huvudsak på konjunkturlönestatistiken, vilken för privat sektor är uppdelad på arbetare och tjänstemän. Under hösten 2008 togs LCI-serier för arbetare och tjänstemän fram och publicerades, i exceltabeller, på SCB:s hemsida. Från och med uppgifterna för 2009, när den nya näringsgrensindelningen SNI 2007 införs i LCI, kommer serierna att läggas i Statistikdatabasen.

I nedanstående tablå redovisas några skillnader mellan LCI och AKI.

	LCI	AKI
Frekvens	Kvartal	Månad
Population	Anställda (enligt förordningen)	Arbetare resp. tjänstemän
Lönevariabel	Timlön	Timlön för arbetare Månadslön för tjänstemän
Revideringar	Kan i princip alltid revideras	Definitiv efter ett år
Sociala avgifter	Ingår om arbetsgivarna betalar	Ingår oavsett vem som bär den slutliga kostnaden
Engångsbelopp	Ingår	Ingår inte

Ny näringsgrensindelning

Under våren 2007 fattades beslut om en revidering av den svenska Standarden för NäringsgrensIndelning (SNI). Den gamla standarden SNI 2002 ersätts med SNI 2007. Bakgrunden till detta är att motsvarande internationella standard, ISIC, reviderats för att anpassas till ekonomiernas förändrade näringsgrensstruktur. Tjänstesektorn betydelse har vuxit samtidigt som informations- och kommunikationsteknologins utveckling medfört nya mönster. Införandet av SNI 2007 i de olika statistikgrenarna sker vid olika tidpunkter, från 2008 till 2011 (gäller Nationalräkenskaperna). Enheterna i SCB:s företagsdatabas var under 2008 dubbelkodade i såväl SNI 2002 som SNI 2007.

För LCI har Eurostat beslutat att den nya näringsgrensindelningen ska gälla från och med 2009. Då LCI:s index återspeglar förändringar mellan åren innebär det att konjunkturlönestatistiken, som är LCI:s bas, för 2008 samlades in även enligt SNI 2007. Konjunkturlönestatistikens huvudsyfte är att mäta löneförändringar vilket gör att uppgifterna för 2008 måste kunna redovisas med godtagbar precision både enligt SNI 2002 och SNI 2007. Urvalet för den privata sektorn förstärktes därför betydligt för 2008 till ca 7 800 företag att jämföra med 6 100 företag 2007. För 2009 har urvalet åter sänkts, till ca 5 650.

Redovisningen efter SNI 2007 i konjunkturlönestatistiken kommer att ske på ”bokstavs nivå” (se faktaruta nedan), vilket innebär en mer finfördelad indelning av tjänstesektorn än den som använts t.o.m. 2008. Detta ställer krav på ett förstärkt urval för denna del av ekonomin och för att begränsa det totala urvalet skärs urvalet och antalet redovisningsgrupper för industrin ner 2009. (Avdelning A, T och U ingår inte i konjunkturlönestatistiken.)

Svensk näringsgrensindelning 2007 (SNI 2007)

A	Jordbruk, skogsbruk och fiske
B	Utvinning av mineral
C	Tillverkning
D	Försörjning av el, gas, värme och kyla
E	Vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering
F	Byggverksamhet
G	Handel, reparation av motorfordon och motorcyklar
H	Transport och magasinering
I	Hotell- och restaurangverksamhet
J	Informations- och kommunikationsverksamhet
K	Finans- och försäkringsverksamhet
L	Fastighetsverksamhet
M	Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik
N	Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster
O	Offentlig förvaltning och försvar, obligatorisk socialförsäkring
P	Utbildning
Q	Vård och omsorg, sociala tjänster
R	Kultur, nöje och fritid
S	Annan serviceverksamhet
T	Förvärvsarbete i hushåll, hushållens produktion av diverse varor och tjänster för eget bruk
U	Verksamhet vid internationella org., utländska ambassader o.d.

Modell för skattning av konjunkturlönestatistikens slutliga utfall m.m.

Under 2007 intensifierades kraven på att en modell för skattning av det slutliga utfallet för löneutvecklingen enligt konjunkturlönestatistiken skulle tas fram samt att resultaten från denna skulle finnas tillgängliga vid statistikens publicering. Sådana krav har tidigare framförts från MAL (Medlingsinstitutets Arbetsgrupp för Lönestatistik). Statistiker från Örebro universitet fick 2008 i uppdrag att ta fram en sådan modell och under hösten 2008 lämnades en första redovisning av det arbete som bedrivits för en representantgrupp med deltagare från bl.a. Riksbanken och Konjunkturinstitutet.

Projektet gäller den privata sektorn. Det presenterade modellförslaget bygger mycket grovt på historiska samband mellan uppgifter som är observerbara vid publiceringstillfället (t.ex. preliminär lönenivå för de båda åren samt tillkommande retroaktiv lön för basåret) och uppgifter som ej är observerbara vid mättillfället (t.ex. tillkommande retroaktiva löner för den aktuella mät månaden).

Utveckling och komplettering av variablerna i lönestrukturstatistiken

Medlingsinstitutet initierade 2007 ett arbete med att vidareutveckla och komplettera de variabler som ingår i lönestrukturstatistiken. Syftet är att skapa mer heltäckande och jämförbara lönemått, där bl.a. annat avtalad arbetstid samt bonus beaktas. De lönearter som för närvarande ingår i lönestrukturstatistiken är i många sammanhang alltför snäva samt i en del fall inte helt avpassade till dem som i praktiken används på arbetsmarknaden. En bidragande orsak till detta är att kollektivavtalen med tiden kommit att innehålla nya element. Ett exempel på detta är arbetstidskonton.

Utvecklingsarbetet har bedrivits av SCB på uppdrag av Medlingsinstitutet. En första preliminär rapport kom under hösten 2008. Denna innehåller en sammanställning och bedömning av variabler som krävs/är önskvärda. Till dessa hör avtalad arbetstid, antal semesterdagar, bonus, engångsbelopp samt en uppgift om huruvida den redovisade lönen innehåller höjning till följd av årets lönerevision.

Däremot återstår alltjämt en stor del av det kartläggningsarbete rörande hur löneslagen registreras och behandlas i olika lönesystem som krävs för att man på bästa sätt ska kunna samla in den önskvärda informationen. Inte minst saknas kunskap om hur arbetstidskonton hanteras i systemen.

Fortsatt arbete i MAL:s efterföljare SALA

Arbetet i SALA (Samarbetsgruppen Avseende Löne- och Arbetskrafts-kostnadsstatistik) ska fortsätta. SALA arbetar med frågor kring såväl den officiella lönestatistiken som nationalräkenskaperna. Medlemmar i SALA är Medlingsinstitutet, SCB, Konjunkturinstitutet, Riksbanken och Finansdepartementet.

SIAK

Ansvaret för den standard för indelning av arbetskraftskostnader (SIAK 89) som används i Sverige ligger på den s.k. SIAK-nämnden¹³. Denna bildades 1967 och har gjort olika översyner av standarden. Den senaste gjordes 1987 och publicerades i MIS (meddelanden i samordningsfrågor) 1989:4. I detta meddelande publicerades även den svenska standarden för indelning av arbetstidsbegrepp (SIAT 89). Någon nämnd för SIAT har inte funnits utan frågor som berört arbetstidsbegrepp har tagits upp inom SIAK-nämnden.

Eftersom något möte i nämnden inte hade hållits sedan 1992, samtidigt som mycket inträffat sedan 1989 som gjorde det befogat med en översyn av SIAK-standard, inleddes ett sådant arbete 2005.

Som ett första steg tillfrågades de parter som har rätt att utse ledamöter om aktuella personer, dessa kallades sedan till ett inledande möte i november 2006. Alla ledamöterna ansåg att arbetet i SIAK-nämnden borde återupptas. Man konstaterade även att översynen av SIAK skulle komma att bli arbetskrävande, samtidigt som nämndens ledamöter inte hade tillräckliga detaljkunskaper för detta. Man enades därför kring att tillsätta en arbetsgrupp med en representant från varje organisation.

Vad gäller frågan om ansvaret för SIAK skulle vara kvar hos SCB eller flyttas till Medlingsinstitutet ansåg nämnden vid detta tillfälle att det vore att föredra att ansvaret låg kvar på SCB, eftersom SCB har stor erfarenhet av att arbeta med olika standarder. Även med tanke på den starka koppling som finns mellan SIAK och SIAT är det lämpligt att de också i fortsättningen behandlas tillsammans.

Under 2007 arbetade arbetsgruppen med att kartlägga behovet av en revidering av SIAK och som ett resultat av kartläggningen beslöt SIAK-nämnden vid ett möte i november 2007 att en revidering av SIAK skulle ske. Arbetet med revideringen skulle inkludera en *generell översyn* av standarden, kartläggning av *aktuella arbetskraftskostnader*, jämförelser med *internationella standarder* på området samt jämförelser med *kontoplaner* för både offentlig och privat sektor. Vid SIAK-nämndens möte beslutades också att arbetet skulle inkludera en kartläggning av arbetskraftskostnader i arbetsmarknadens *avtal*.

Arbetsgruppen tog därefter fram ett slutligt förslag, SIAK 08, vilket skulle ha presenterats för SIAK-nämnden i oktober 2008. Detta möte kom dock inte till stånd då ett antal ledamöter fick förhinder. I början av 2009 ska nämnden kallas till ett nytt möte varefter förslaget, om det godtas av nämnden, ska skickas på remiss till berörda intressenter.

3.7 Att beräkna förändringen i lönenivåer över tid

Vilken som är den relevanta metoden för att mäta en löneförändring beror på vad man vill belysa. Om man är intresserad av att mäta den genomsnittliga löneutvecklingen ur företagets perspektiv så bör strukturella förändringar inkluderas, liksom om man vill analysera löneutvecklingens påverkan på

¹³ Följande parter har rätt att utse en ledamot jämte suppleant i SIAK-nämnden: LO, Arbetsgivarverket, Statistiska centralbyrån, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, Saco och Fackförbundet ST gemensamt samt TCO.

inflationstakt och/eller konkurrenskraft. Om man däremot är intresserad av att mäta löneutveckling som direkt följd av löneförhandlingar för de anställda, bör strukturella förändringar rensas bort.

I detta avsnitt analyseras olika beräkningssätt och resultat av strukturrensning 1997–2007 redovisas. För en detaljerad redovisning av utvecklingen av genomsnittslöner mellan män och kvinnor se kapitel 7 Jämställdhet.

Den månatliga lönestatistiken bygger på företagsvisa uppgifter

Konjunkturlönestatistiken och lönestrukturstatistiken ingår i den officiella lönestatistiken inom Medlingsinstitutets ansvarsområde. Konjunkturlönestatistikens huvudsyfte är att månadsvis mäta löneförändringar med kort tidsintervall (två månader) mellan mättidpunkt och publicering.

Konjunkturlönestatistiken bygger i huvudsak på summariska uppgifter.¹⁴ De undersökta företagen inom privat sektor rapporterar in summan av utbetald lön för arbetare respektive summan av överenskomna månadslöner för tjänstemän.¹⁵ För att beräkna ett genomsnittligt mått på timlön respektive månadslön, divideras lönesummorna för arbetare med antalet arbetade timmar samt summan av de överenskomna månadslönerna med antalet tjänstemän omräknat till heltidsanställda.

Strukturella förändringar påverkar genomsnittslönen

En observerad löneförändring mätt med konjunkturlönestatistiken eller lönestrukturstatistiken kan bero på olika faktorer. En är löneutveckling som direkt följd av löneförhandlingar. En annan kan vara strukturella förändringar, t.ex. att sammansättningen mellan olika yrkesgrupper har förändrats, vilket påverkar lönesumman och därmed den beräknade genomsnittliga lönen.

Strukturella förändringar kan påverka löneutvecklingen både uppåt och nedåt. Exempelvis kan en ökning av antalet sysselsatta påverka genomsnittslönen nedåt, om de nyanställda har fått en lön som är lägre än genomsnittet på arbetsplatsen. Det omvända gäller om antalet anställda minskar på en arbetsplats, om de anställda som slutat haft en lägre lön än genomsnittet på arbetsplatsen. Genomsnittslönen kan även påverkas uppåt av att rekryteringsarna av högutbildad personal ökar, eftersom detta kan driva upp genomsnittslönen.

Strukturrensning

Strukturella förändringar kan rensas bort när lönenivåer ska jämföras mellan olika tidpunkter. Denna metod kallas strukturrensning och innebär att individerna indelas efter olika karakteristika. Metoden förutsätter att statistiken är individbaserad, varför konjunkturlönestatistiken inte kan strukturrensas. Strukturrensning är lämplig att använda för att analysera data som samlats in vid urvalsundersökningar, d.v.s. när delar av den undersökta populationen byts ut mellan olika mättillfällen. För att beräkna en löneförändring konstrueras vikter så att strukturen med avseende på de karakteristika som valts blir identisk mellan åren. Exempelvis kan antalet anställda fördelas efter samman-

¹⁴ Undantaget är informationen gällande statsanställda, som bygger på individuppgifter.

¹⁵ Urvalsdragningen för privat sektor genomförs som ett stratifierat slumpmässigt urval utan återläggning av företagen i urvalsramen. Stratum byggs upp av näringsgren (SNI) och storleksklass. Urvalet för 2007 består av 6088 företag.

sättningen när det gäller yrke, ålder, näringsgren, region, och hel- eller deltidsanställda.

Strukturrensning efter ålder, yrke och arbetstid, SÅYA-metoden

SÅYA-metoden, som står för standard–ålder–yrke–arbetstid, innebär att löneförändringstakten beräknas sedan materialet har rensats för förändringar i sammansättningen avseende arbetskraftens ålder, yrke och arbetstid. Metoden innebär att individer grupperas efter ålder, yrke och arbetstid för vart och ett av åren. Därefter viktas grupperna om så att de avspeglar en vald standardpopulation. Standardpopulationen kan t.ex. beräknas som genomsnittet av gruppernas storlek mellan de två åren. Av pedagogiska skäl används här grupp-sammansättningen från det första året för strukturrensning av löneförändringen. Då kan man tolka resultatet som: ”Om strukturen med avseende på yrke, ålder och arbetstid vore oförändrad mellan två på varandra följande år skulle ökningstakten för lönen vara X procent”.

Genomsnittlig löneförändring för identiska individer

En metod för att mäta löneutveckling som direkt följd av löneförhandlingar är att mäta ökningstakten för s.k. ”identiska individer”. Detta för att beräkna löneutvecklingen för dem som varit anställda båda åren, vilket i huvudsak är den grupp som deltagit i central/lokal lönerevision. För att rensa bort ovidkommande effekter brukar krav ställas på att individen t.ex. har samma arbetstidsomfattning och jobbar med samma arbetsuppgifter inom samma företag de jämförda åren. Slutligen beräknas den genomsnittliga löneökningen för ”identiska individer” från fördelningen av alla enskilt beräknade ökningstakter.

Den årliga lönestrukturstatistiken baseras på individuppgifter

Lönestrukturstatistiken baseras på individuppgifter och syftar i huvudsak till att analysera frågor om lönenivå, löneutveckling, lönespridning och lönestruktur. Lönestrukturstatistiken innehåller bl.a. individuppgifter om lön samt kön, ålder, utbildningsnivå och yrke. Med hjälp av dessa variabler kan olika strukturrensningar göras.

Fakta om lönestrukturstatistiken

Lönestrukturstatistiken är en årlig urvalsundersökning, som omfattar ca 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Urvalet, bestående av ca 11 300 företag, organisationer och stiftelser år 2007, dras genom ett obundet slumpmässigt urval. Urvalet stratifieras efter företagsstorlek och näringsgren i 270 strata, där individposterna i respektive stratum tilldelas respektive stratums uppräkningsfaktor.¹⁶ Under perioden 1997–2007 varierar antalet matchade företag, som ingår i urvalet vid två på varandra följande år mellan 69 och 75 procent. För antalet individer varierar motsvarande siffra mellan 60 och 75 procent. Detta innebär att ca 25–30 procent av företagen byts ut mellan åren. Det är främst små och medelstora företag som byts ut i undersökningen, eftersom företag som har minst 500 anställda alltid undersöks och är med varje år.

För 1997–2001 är mätperioden månaderna september och oktober för privat sektor. Från år 2002 är mätperioden en månad – september för privat sektor och staten och november för kommuner och landsting. Det medför att statistiken är känslig både för när avtalsmässiga höjningar sker och om de nya lönerna har hunnit betalas ut vid mättillfället.

År 2004 reviderades indelningen av yrkesgrupper enligt Svensk Standard för yrkesklassificering (SSYK). Från och med lönestrukturstatistiken för 2004 har yrkesklassificeringen förfinats till 355 undergrupper eller *yrken*, den s.k. 4-siffernivån. Indelningen efter 114 *yrkesgrupper* kallas 3-siffernivån, d.v.s. det är tre siffror i koden för varje yrkesgrupp.

Resultat av strukturrensning

Lönestrukturstatistik för perioden 1997–2007 har analyserats. I beräkningarna har grundlön per månad, omräknat till heltidslöner, använts med undantag för arbetare i privat sektor för vilka timlöner använts. I analysen jämförs två olika mått på löneökningstakt dels enligt SÅYA-metoden, dels för identiska individer. Dessutom redovisas oviktad (alltså inte strukturrensad) löneökning beräknad som förändring i den genomsnittliga lönen samt årsgenomsnittet av den månatliga konjunkturlönestatistiken. Resultaten presenteras per sektor, där privat sektor delats upp mellan arbetare och tjänstemän.

För att undvika att extrema observationer påverkar resultaten har redovisningsgrupper med färre än 30 observationer exkluderats från beräkningen av SÅYA-rensade ökningstal. Vid beräkningen av ökningstal för identiska individer har individer med löneökningar eller lönesänkningar på över 30 procent exkluderats.

¹⁶ Per stratum och personalkategori beräknas en uppräkningsfaktor genom att dividera det totala antalet urvalsobjekt (företag) i urvalsramen i respektive stratum (N) med antalet svarande företag i respektive stratum (N_{svr}).

Privat sektor

Resultaten för privat sektor är uppdelade på arbetare respektive tjänstemän.

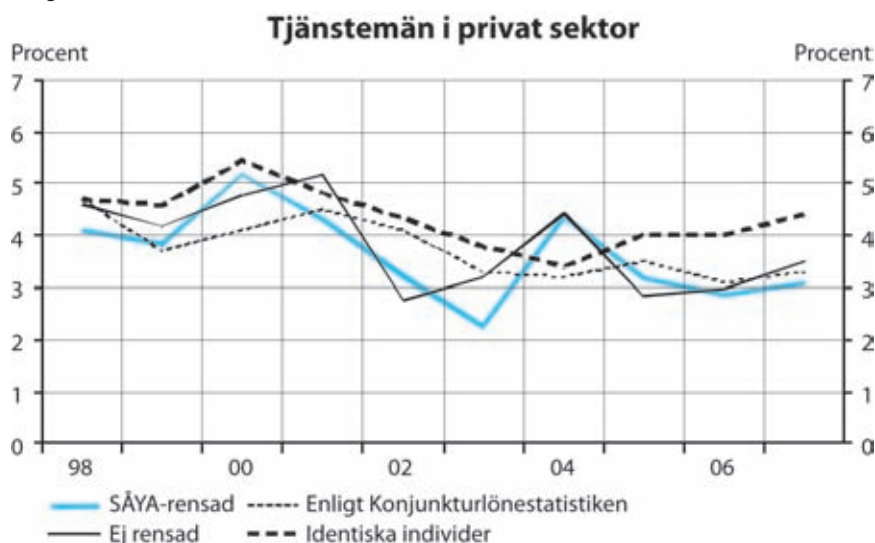
För tjänstemän (diagram 3.6) varierar den oviktade löneökningen ("Ej rensad") starkt över åren¹⁷ och skiljer sig vissa år avsevärt från konjunkturlönestatistiken (se år 2002).

Årsgenomsnittet för den månatliga löneökningstakten enligt konjunkturlönestatistiken för tjänstemän visar betydligt mindre variation, under perioden varierar måttet mellan 3,1 och 4,7 procent.

Resultaten för tjänstemän visar för de senare åren på en relativt stor skillnad mellan de två löneökningstalen grundade på strukturrensning, SÅYA-rensad eller identiska individer. Fram till år 2001 är skillnaden mindre än en procentenhet mellan måtten, där måttet för identiska individer genomgående är högre. År 2002 och 2003 ökar skillnaden mellan måtten. År 2004 är ökningstakten högre i det SÅYA-rensade måttet än i måttet för identiska individer.

I genomsnitt ger måttet för identiska individer den högsta ökningstakten under perioden, den lägsta ges av det SÅYA-rensade måttet.

Diagram 3.6



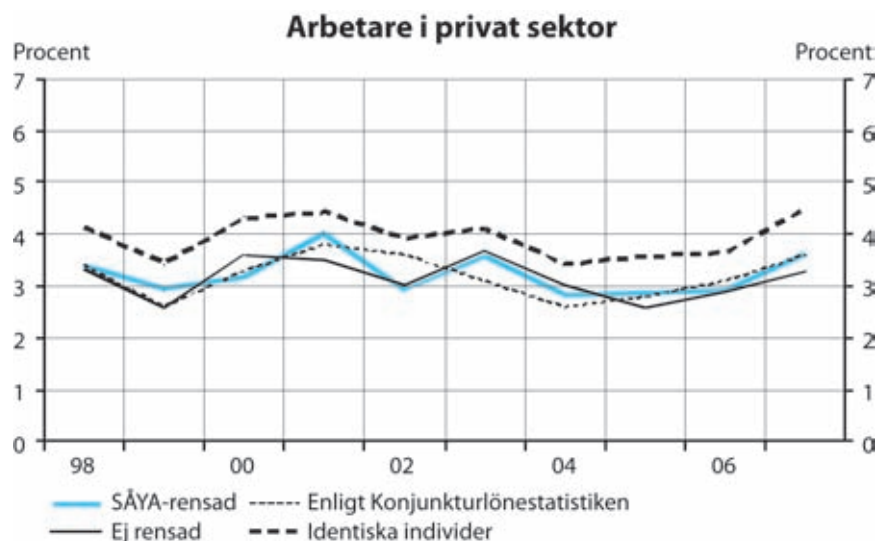
Källa: Medlingsinstitutet

Resultaten för arbetare (diagram 3.7) visar att den icke rensade löneökningen beräknad som förändring av den genomsnittliga timlönen, det SÅYA-rensade måttet samt årsgenomsnittet av den månatliga löneökningstakten enligt

¹⁷ En nedväxling sker mellan 2001 och 2002 där den genomsnittliga ökningstakten föll från ca 5,2 procent till ca 2,8 procent. En ökning sker mellan 2003 och 2004 där det strukturrensade SÅYA-måttet ökar från 2,3 till 4,4. Dessa förändringar sammanfaller med stora avtalsrörelser under både 2001 och 2004, men det finns sannolikt andra förklaringar som stödjer dessa mönster. En förklaring till förändringen mellan 2001 och 2002 kan vara att insamlingsperioden begränsades från två månader 2001 till en månad 2002. Då kravet för att vara med i statistiken är minst en arbetad timme under mätperioden, innebär detta att färre individer med få timmar fångades upp under 2002. Om denna grupp fick relativt hög lön, p.g.a. uppräknings till månadslön, ska både genomsnittet och SÅYA-rensad serie ge lägre ökningstakt när denna "höglöne"-grupp minskar 2002. När det gäller förändringen mellan 2003 och 2004 kan förklaringen vara att Svenskt Näringsliv reviderade sin yrkeskod 2004, vilket påverkar matchningen mellan grupperna i SÅYA-måttet.

konjunkturlönestatistiken för arbetare ligger relativt väl samlade. Löneökningstakten för identiska individer ligger genomgående ca en procentenhet högre än för SÅYA-rensad.

Diagram 3.7



Källa: Medlingsinstitutet

Statlig sektor

Resultaten för statlig sektor (**diagram 3.8**) visar på en relativt liten variation mellan de olika beräkningssätten fram till 2004. En anledning till att det SÅYA-rensade måttet avviker 2004 är bristen på matchningar mellan grupper till följd av stora förändringar i den statliga yrkeskoden mellan 2003 och 2004. Ett helt nytt system för yrkeskoder utvecklades och infördes. Det gamla systemet TNS ersattes av BESTA-systemet, vilket medförde att även SSYK (som är en transformation av statens yrkeskod) förändrades.

Diagram 3.8

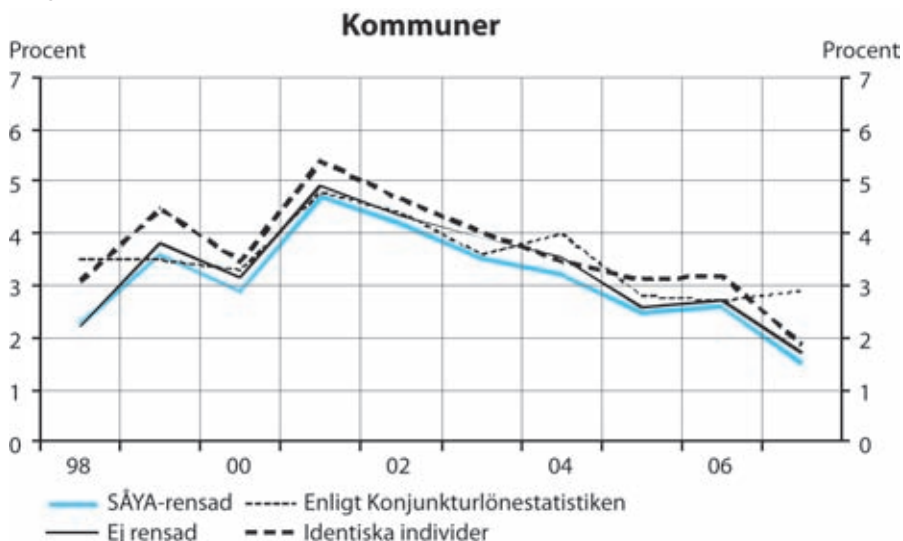


Källa: Medlingsinstitutet

Kommuner

Resultaten för kommuner (**diagram 3.9**) visar på en relativt liten variation mellan de olika beräkningssätten. Löneökningstakten för identiska individer tenderar att ligga något högre än för de övriga måtten (undantaget 2004). Ett exempel på hur beräkningar av löneskillnader påverkas av avtalskonstruktionen är avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Kommunal för år 2007.¹⁸ I avtalet stipuleras utbetalningar av engångsbelopp vid två tillfällen (1 800 kr respektive 3 600 kr för heltidsanställda) för Kommunals medlemmar under 2007. Engångsbelopp betalas ut vid en given tidpunkt och höjer därmed inte grundlönen. Utbetalningar av denna typ ingår inte i lönestrukturstatistiken, eftersom de ses som ett tillfälligt lönetillägg. Däremot korregerar Medlingsinstitutet konjunkturlönestatistiken (vid sin publicering) för de engångsbelopp (april–december 2007) som anges i avtalet mellan Kommunal och Sveriges Kommuner och Landsting. Engångsbeloppen motsvarar 1,3 procentenheter för kommunerna.

Diagram 3.9



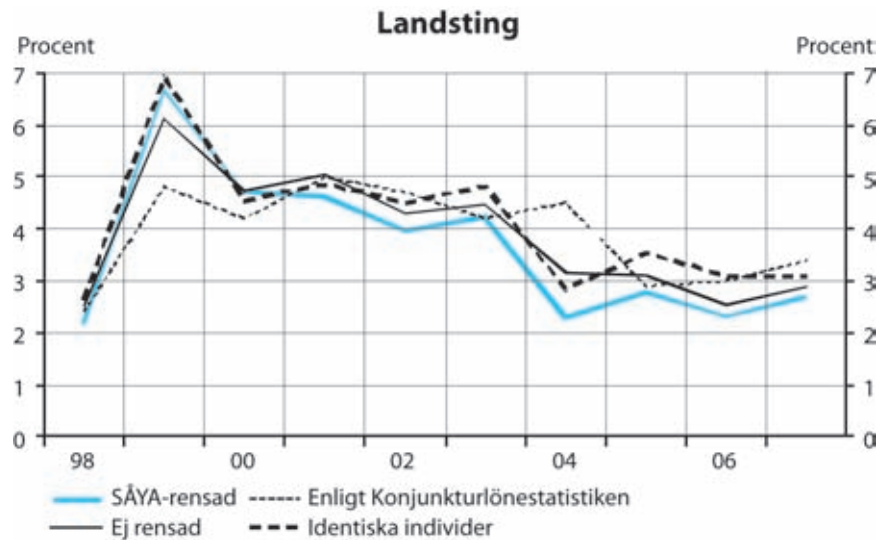
Källa: Medlingsinstitutet

Landsting

Resultaten för landstingen (**diagram 3.10**) visar på en relativt liten variation mellan de olika beräkningssätten, undantaget konjunkturlönestatistiken för 1999 och 2004. Påpekas bör att betydande förändringar i huvudmannaskap ägde rum åren 1997 och 2000. Detta kan ha påverkat resultaten av beräkningarna. Medlingsinstitutet har korregerat konjunkturlönestatistiken för de engångsbelopp (april–december 2007) som anges i avtalet mellan Kommunal och Sveriges Kommuner och Landsting. Engångsbeloppen motsvarar 0,6 procentenheter för landstingen.

¹⁸ Se sid. 264 i Medlingsinstitutets årsrapport för 2007 för en detaljerad beskrivning av avtalet.

Diagram 3.10



Källa: Medlingsinstitutet

Slutsatser

Trots avvikelser vissa år överensstämmer mönstret mellan de olika beräkningssätten och resultaten av oviktade löneökningarna i konjunkturlönestatistiken och lönestrukturstatistiken relativt väl för perioden som helhet. Resultaten bör tolkas med försiktighet då omdefinitioner av yrkeskoder påverkar beräkningarna, t.ex. har förändringar i yrkeskoder för privat sektor skett mellan 2003 och 2004. I synnerhet gäller detta för staten, där ett helt nytt system för yrkeskoder infördes 2004.

För privat sektor skiftar även urvalet av företag mellan åren, främst för mindre företag. Detta innebär att måttet för identiska individer är snedvridet eftersom det i större utsträckning matchar individer anställda i stora än i små företag. Om löneökningarna har varit högre i stora företag kan detta delvis förklara resultatet.

Förutom effekter av till exempel förändringar i urvalet och revideringar av kontrollvariabler, kan den beräknade löneskillnaden mellan konjunkturlönestatistiken och lönestrukturstatistiken påverkas av utformningen av kollektivavtal och om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mättillfället.

4 Arbetsmarknadslagstiftning m.m.

Under 2008 beslutade riksdagen om en ny diskrimineringslag att träda i kraft den 1 januari 2009. Den nya lagen ersätter de fyra diskrimineringslagar som har gällt för arbetslivet. Vidare har under 2008 vissa ändringar genomförts i lagen om anställningsskydd (LAS) och föräldraledighetslagen. En ny ledighetslag har införts liksom en ny lag om arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusioner.

Vårriksdagen 2007 beslutade om vissa ändringar i LAS. Bland annat skapades en ny tidsbegränsad anställning, allmän visstidsanställning (ALVA). Vilket genomslag den har fått i de kollektivavtal som träffades under avtalsrörelserna 2007 och 2008 redovisas närmare.

Huvudavtalet (Saltsjöbadsavtalet) mellan SAF, numera Svenskt Näringsliv, och LO slöts 1938. Sjuttio år senare inledde parterna förhandlingar om ett nytt huvudavtal för den privata arbetsmarknaden. Denna gång deltar även privattjänstemännen genom PTK. Målsättningen är att åstadkomma ett heltäckande avtal för den privata sektorn.

Den mycket uppmärksammade Laval domen från EG-domstolen i december 2007 innebar att vissa delar av den så kallade lex Britannia i medbestämmandelagen underkändes och att det svenska genomförandet av EG:s utstationeringsdirektiv befanns vara behäftat med vissa brister. Domen ledde till att en särskild utredare förordnades med uppdrag att föreslå sådana förändringar i den svenska lagstiftningen som behöver vidtas till följd av domen. I december 2008 presenterades betänkandet Förslag och åtgärder med anledning av Laval domen, SOU 2008:123.

4.1 Lagstiftning 2008

Ny diskrimineringslag (SFS 2008:567)

Redan år 2002 påbörjade Diskrimineringskommittén sitt utredningsarbete, vilket avslutades i februari 2006 med betänkandet En sammanhållen diskrimineringslagstiftning (SOU 2006:55). Kommitténs uppdrag var omfattande och innehöll en mängd frågor. Förutom att anpassa den svenska lagstiftningen till EG-rättens diskrimineringsförbud hade kommittén bl.a. att överväga om de olika gällande diskrimineringslagarna skulle slås samman till en lag och även om de fyra tillsynsmyndigheterna skulle bli en myndighet. Efter vissa omarbetningar inom regeringskansliet av kommitténs förslag beslutade Riksdagen under våren 2008 om en ny diskrimineringslag att träda i kraft den 1 januari 2009.

Den nya diskrimineringslagen ersätter jämställdhetslagen och sex andra lagar. Lagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell

läggning eller ålder. Könsoverskridande identitet eller uttryck samt ålder är nya diskrimineringsgrunder. Med tanke på att vissa förmåner i kollektivavtal är åldersrelaterade kan det finnas skäl för parterna att närmare analysera hur avtalens regler förhåller sig till den nya lagens förbud mot åldersdiskriminering.

Diskrimineringslagen innehåller regler som rör bl.a. diskrimineringsförbuden, skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier, förbud mot repressalier, ersättning vid kränkning och tillsyn. För tillsynen svarar en ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen, vilken är en sammanslagning av Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO).

Förutom diskrimineringsförbuden innehåller den nya lagen bestämmelser om s.k. aktiva åtgärder. I likhet med jämställdhetslagen och även lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning bygger den nya diskrimineringslagen på att det ska ske en samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på dessa områden.

När det gäller *jämställdhetsområdet* har det gjorts betydande förändringar. Jämställdhetslagen föreskrev att varje arbetsgivare var skyldig att årligen genomföra en lönekartläggning. Arbetsgivare med tio eller flera anställda var även skyldig att upprätta en handlingsplan för jämställda löner liksom en plan över sitt jämställdhetsarbete. Den nya diskrimineringslagen innebär lättnader i arbetsgivarens skyldigheter i jämförelse med vad som föreskrevs i jämställdhetslagen. Lönekartläggning ska i fortsättningen göras vart tredje år. Samma sak gäller upprättande av handlingsplan för jämställda löner och för jämställdhetsplan. Arbetsgivare med färre än 25 anställda är helt befriade från att upprätta en handlingsplan och en jämställdhetsplan.

I sammanhanget kan nämnas att det stora flertalet kollektivavtal på arbetsmarknaden innehåller regler om att kartläggning av löneförhållandena på arbetsplatsen ska ske i samband med de årliga lokala löneförhandlingarna. Även om de avtalade kartläggningarna inte är lönekartläggningar i lagens mening, är dock syftet med dessa årliga kartläggningar att upptäcka och åtgärda löneskillnader som inte är sakligt motiverade, exempelvis löneskillnader på grund av kön.

Ändring i föräldraledighetslagen (SFS 2008:563) och lagen om anställningsskydd (SFS 2008:564)

Den 1 juli 2006 infördes i lagen om anställningsskydd en särskild regel om uppsägningstiden för helt föräldralediga arbetstagare. Om en sådan arbetstagare sägs upp på grund av arbetsbrist börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller när arbetstagaren skulle ha återupptagit arbetet enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker. Den 1 juli 2008 kompletterades föräldraledighetslagen med en ny ledighetsgrund. Förälder som vårdar barn, för vilket lämnas kommunalt vårdnadsbidrag, har rätt till hel ledighet eller förkortning av normal arbetstid till hälften. I konsekvens med detta gjordes följdändringar i lagen om

anställningsskydd. Uppsägningstiden för sådana föräldrar börjar löpa på samma sätt som för föräldrar som är helt lediga från arbetet med stöd av andra bestämmelser i föräldraledighetslagen.

Lag om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete (SFS 2008:565)

Sedan den 1 juli 2008 gäller nya regler för sjukskrivningsprocessen. En s.k. *rehabiliteringskedja* har införts med fasta tider för prövning av arbetsförmågan. Syftet är att effektivisera processen och öka möjligheten för sjukskrivna att återgå i arbete. I korthet går det ut på att Försäkringskassan under de första 90 dagarna i en sjukperiod ska bedöma om den försäkrade har förmåga att klara sitt vanliga arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren erbjuder. Från och med den 91 dagen i en sjukperiod innebär prövningen av rätten till sjukpenning att Försäkringskassan även ska beakta om arbetstagaren kan utföra något annat arbete hos arbetsgivaren. Om Försäkringskassan begär det ska den försäkrade lämna ett utlåtande från sin arbetsgivare. Från och med den 181 dagen i en sjukperiod ska dessutom bedömas om den försäkrade kan försörja sig själv genom förvärvsarbete på den reguljära arbetsmarknaden i övrigt eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för den försäkrade.

Den nya *lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete* utgör ett led i rehabiliteringskedjan och trädde i kraft den 1 oktober 2008. Som villkor för ledigheten gäller att arbetstagaren på grund av sjukdom *dels* har haft nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete, eller till annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjudit arbetstagaren, under en period om minst 90 dagar, *dels* har ingått ett anställningsavtal med en annan arbetsgivare under tiden från och med dag 91 till och med dag 180 av sjukperioden.

Omfattningen av ledigheten ska motsvara omfattningen på den anställning som arbetstagaren provar. Ledigheten och den sjukperiod som ligger till grund för rätten till ledighet får tillsammans uppgå till högst tolv månader.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet ska anmäla detta till arbetsgivaren senast två veckor före ledighetens början. Arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning. Kan de inte komma överens ska arbetsgivaren förlägga ledigheten efter arbetstagarens önskemål.

Lagen ger arbetstagaren rätt att avbryta sin påbörjade ledighet och återgå i arbete hos arbetsgivaren. Arbetstagaren ska i sådana fall underrätta arbetsgivaren om återgången. Det föreskrivs om vilka tidsfrister som gäller för underrättelser och om arbetsgivarens möjligheter att skjuta upp återgången.

Lag om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner (SFS 2008:9)

Sedan den 15 februari 2008 gäller en ny lag om arbetstagares medverkan vid gränsöverskridande fusioner. Bakgrunden till lagen är EG:s direktiv om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar. Lagens systematik och utformning förete stora likheter med lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

Tillämpningsområdet för lagen är företag som deltar i eller etableras genom

1. en gränsöverskridande fusion, om arbetstagarna i något av de deltagande företagen omfattas av bestämmelser om medverkan, eller
2. en inhemsk fusion som sker inom tre år från det att en gränsöverskridande fusion registrerats, om företag enligt 1. ingår i det övertagande företaget och arbetstagarnas medverkan sedan tidigare reglerats enligt denna lag.

Arbetstagarnas medverkan kan fastställas enligt överenskommelse mellan de deltagande företagen och en för arbetstagarna utsedd förhandlingsdelegation. Kan inom föreskriven tid överenskommelse inte träffas om hur medverkan ska utövas i det övertagande företaget, regleras frågan enligt särskilda referensbestämmelser i lagen. Dessa bestämmelser, som kan beskrivas som stupstocksregler, gäller också om företagen beslutar att avstå från att förhandla om hur medverkan ska regleras i det övertagande företaget.

I referensbestämmelserna regleras närmare arbetstagarnas rätt till medverkan. Det föreskrivs bl.a. att arbetstagarna ska ha rätt till samma andel ledamöter i det övertagande företagens styrelse som arbetstagarna hade i det av de deltagande företagen som hade högst andel medverkan i något företagsorgan. I vissa fall ska dock en lägre andel gälla. Vidare finns regler om hur arbetstagarnas ledamöter ska utses och om ledamöternas rättigheter och skyldigheter.

4.2 Kollektivavtalsreglering av allmän visstidsanställning (ALVA)

Bakgrund

Fr.o.m. den 1 juli 2007 finns fyra former av visstidsanställningar i lagen om anställningsskydd (LAS). De återfinns i 5 § och en av dessa är allmän visstidsanställning (ALVA). Den företer vissa likheter med den tidigare gällande överenskommen visstidsanställning. För båda anställningsformerna krävdes/krävs inget särskilt tidsbegränsat behov av arbetskraft. ALVA:s föregångare – som aldrig kom att träda i kraft – hette fri visstidsanställning och beslutades av riksdagen under våren 2006. Den skulle träda i kraft den 1 juli 2007. Efter regeringsskiftet under hösten samma år utarbetades en promemoria med förslag om nya ändringar i LAS. I promemorian behålls begreppet fri visstidsanställning, men den tillåtna längsta anställningstiden förlängdes från 14 månader till två år. I regeringens proposition 2006/07:111 den 3 april 2007 byter fri visstidsanställning namn till allmän visstidsanställning. Vidare föreslogs en omvandlingsregel. Har arbetstagaren under en femårsperiod varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år övergår anställningen i en tillsvidareanställning. Riksdagen beslutade sedermera i enlighet med propositionen.

Ett av skälen till att ikraftträdandet av fri visstidsanställning skulle ske ett år efter riksdagens beslut år 2006, var att arbetsmarknadens parter i förhandlingarna om nya förbundsavtal under våren 2007 skulle få möjlighet att anpassa avtalen efter den nya lagstiftningen, vilken alltså var känd i god tid innan förhandlingarna påbörjades strax efter årsskiftet 2006/2007. Genom de nya ändringar som aktualiserades i departementspromemorian och senare

konkretiserades i propositionen skapades i ett sent stadium av förhandlingarna en osäkerhet hos arbetsmarknadens parter om vad som skulle gälla. Särskilt påtagligt blev det för industrins parter, där avtal på viktiga områden redan hade slutits när propositionen överlämnades till riksdagen.

Arbetsmarknadsutskottets betänkande var klart den 24 maj 2007. Något beslut från riksdagen om allmän visstidsanställning förelåg alltså inte när det stora flertalet av arbetsmarknadens parterna slutförde förhandlingarna under våren 2007. Vad som nu har sagts kan vara en förklaring till att ALVA i så liten utsträckning har fått genomslag i kollektivavtalen. Anställningsformen fanns helt enkelt inte när huvuddelen av parterna slöt sina nya avtal. Att det skulle ske förändringar var man givetvis medveten om, men den definitiva utformningen förelåg först när riksdagen fattade sitt beslut.

Påverkas kollektivavtalen av ändringar i dispositiv lagstiftning?

LAS regler om tidsbegränsade anställningar har varit dispositiva alltsedan den första lagen 1974. I vilken utsträckning som ändringar i dispositiv lagstiftning får genomslag i gällande avtal är en omdiskuterad fråga och svaret är beroende av hur avtalet har utformats. I sista hand är det Arbetsdomstolen som avgör hur avtalet ska tolkas, se t.ex. AD 1998 nr 36 och 2002 nr 28.

Allmänt kan sägas att man får skilja på två frågeställningar. Den ena är hur lagändringar slår i löpande avtal. Den andra frågan handlar om hur ett nytt avtal, som sluts efter det att lagändringen har trätt i kraft, ska tolkas. I det fallet har parterna haft möjlighet att ta ställning till om lagändringen ska föranleda några justeringar i avtalet. Det skulle föra för långt att här diskutera olika tolkningsalternativ. Vilken innebörd som avtalet ges vid ett slutligt avgörande beror i hög grad på parternas agerande i förhandlingarna och den avtals-historiska bakgrunden.

Den nu föreliggande avtalssituationen har främst bäring på den första frågan, då lagändringarna trädde i kraft när avtalen var träffade. Något enstaka undantag finns, men generellt kan sägas att de allra flesta avtalen under 2007 var omförhandlade och klara när ändringarna i LAS klubbades i riksdagen. Även om ALVA inte nämns i avtalen är det av intresse att se hur avtalen har konstruerats, då konstruktionen kan vara sådan att lagändringarna ändå får genomslag på avtalsområdet.

Utredningen

För att få ett begrepp om huruvida ALVA har fått någon effekt på arbetsmarknaden har de 45 största avtalen på privat sektor granskats, liksom avtalen på den offentliga sektorn. De sistnämnda redovisas i slutet av detta avsnitt under en särskild rubrik. Det ska redan här sägas att de avtal som slöts under våren 2007 i liten utsträckning har påverkats av de nya reglerna i LAS. Annorlunda förhåller det sig med några avtal som slöts senare under samma år. För att se om lagändringen har fått större genomslag i det nittiototal avtal som slöts i 2008 års avtalsrörelse har samtliga dessa avtal granskats. I den mån ändringar har skett redovisas dessa sist under rubriken ”2008 års avtalsrörelse”.

Privat sektor

De 45 avtalen på *privat* sektor omfattar cirka 1,3 miljoner årsarbetare. De största avtalen är Teknikavtalet IF Metall (154 000 arbetstagare) och Teknikavtalet Tjänstemän (146 000 arbetstagare). Andra stora avtalsområden är Detaljhandelsavtalet (80 000 arbetstagare) mellan Handelsanställdas Förbund och Svensk Handel, liksom Byggnads- och Anläggningsavtalen (70 000 arbetstagare) mellan Byggindustrierna och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads). De minsta avtalen bland de 45 omfattar omkring 10 000 arbetstagare. Här återfinns bland annat tjänstemannaavtalen för stålverk/järnbruk och byggbranschen.

Avtalen har delats in i nedanstående grupper beroende på avtalskonstruktionen. Det ska redan här sägas att indelningen bygger på en översiktlig bedömning av hur självständiga avtalen är i förhållande till LAS. Grupp a) representerar avtal där det är tydligt att lagstiftningen inte får något genomslag. Därefter har grupperingen gjorts i en fallande skala utifrån hur ändringarna i LAS kan antas påverka avtalen. Till grupp f) har sålunda hänförts de avtal där ALVA är angiven i avtalet. Bedömningen är schematisk och gjord utifrån avtalstexten och avtalets uppbyggnad i övrigt. Hur parterna ser på saken har inte undersökts. De kanske har en helt annan uppfattning om LAS påverkan än vad som framgår av den följande redovisningen. En uppfattning som inte heller behöver vara gemensam.

Indelningen har skett enligt följande.

- a) ”Slutet system” eller uttrycklig föreskrift att avtalet ersätter lagen.
- b) Särskilt avtal om anställningsskydd.
- c) Ingen hänvisning till LAS i avtalet
- d) Avtalet kompletterar LAS
- e) Avtalet hänvisar till LAS
- f) ALVA intagen i avtalet

Varje grupp beskrivs närmare nedan.

a) ”Slutet system” eller uttrycklig föreskrift om att avtalet ersätter LAS

Uttrycket ”slutet system” emanerar från en skiljedom 1997 rörande *avtalet för måleribranschen* (15 000 arbetstagare). Skiljedomen mynnade ut i att överenskommen visstidsanställning i dåvarande 5 a § LAS inte fick tillämpas på avtalsområdet, då avtalet uttömmande reglerade vilka tidsbegränsade anställningar som var tillåtna. Texten i avtalet synes inte ha genomgått några förändringar sedan dess. De tillåtna anställningsformerna är i princip desamma som angavs i 1974 års LAS, med ett senare tillägg för tillfällig arbets-anhopning.

Teknikavtalet IF Metall (154 000 arbetstagare) innehåller en uttrycklig regel om att visstidsanställning på avtalsområdet sker enbart enligt avtalet, som helt ersätter reglerna om visstidsanställning i lagen om anställningsskydd. Samma sak gäller också i *avtalet för motorbranschen* (17 000 arbetstagare) mellan

Motorbranschens Arbetsgivareförbund och IF Metall. Avtalens reglering av visstidsanställning är följande.

Utan stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och arbetstagare träffa avtal om visstidsanställning om minst en månad och högst tolv månaders anställningstid. Om arbetstagaren är studerande eller pensionär kan arbetsgivaren och arbetstagaren även avtala om visstidsanställning som är kortare än en månad.

Med stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och arbetstagare träffa avtal om visstidsanställning som medför att arbetstagaren kommer att vara visstidsanställd under längre tid än tolv månader under en treårsperiod.

En liknande bestämmelse återfinns också i *Stål- och metallavtalet* (24 000 arbetstagare) mellan Stål- och Metall Arbetsgivareförbundet och IF Metall.

Även *Livsmedelsavtalet* (25 000 arbetstagare) mellan Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet innehåller en föreskrift om att avtalet – med undantag för vikariat – ersätter 5 och 6 §§ LAS. Avtalet innehåller numera en enda regel om tidsbegränsad anställning. Där sägs att avtal om tidsbegränsad anställning får omfatta sammanlagt högst tolv månader för en och samma arbetstagare. Efter lokal överenskommelse kan annan tidsgräns tillämpas.

På samma sätt har *avtalet för bemanningsföretag* mellan Bemanningsföretagen och 15 LO-förbund ersatt 5 och 6 §§ LAS med en regel om att arbetsgivare och arbetstagare kan träffa avtal om tidsbegränsad anställning om längst sex månader, men anställningen kan uppgå till tolv månader om det godkänns av den lokala fackliga organisationen.

Också i *Civil- och Förpackningsavtalen* (11 000 arbetstagare) har parterna Grafiska Företagens Förbund och Grafiska Fackförbundet kommit överens om att ersätta 5 och 6 §§ LAS. I stället gäller som huvudregel att ”avtal om tidsbegränsad anställning kan beträffande en och samma medarbetare omfatta sammanlagt högst 12 månader under två år”.

Avtalet *Personlig Assistans* (22 000 arbetstagare) mellan Arbetsgivarföreningen KFO och Kommunal stadgar att det finns följande tidsbegränsade anställningsformer på avtalsområdet, nämligen ”för viss tid så länge uppdraget varar, provanställning, vikariat och timanställning”.

Slutligen kan nämnas *Träindustriavtalet* (27 000 arbetstagare) mellan Trä- och Möbelindustriförbundet och Skogs- och Träfacket. Avtalet prövades i AD 1998 nr 36 och AD kom fram till att överenskommen visstidsanställning enbart kunde tillämpas på anställningar upp till tre månader. Det nu gällande avtalet föreskriver att anställningar för viss tid inte får överskrida sex månader, med möjlighet för de lokala parterna att komma överens om längre tid, dock längst tolv månader. Det kan antas att detta är en uttömmande reglering.

b) Särskilt avtal om anställningsskydd

Till *Byggnadsavtalet* och *Anläggningsavtalet* (70 000 arbetstagare) mellan Sveriges Bygginstrumenter och Byggnads, har alltsedan den första LAS 1974 fogats ett särskilt heltäckande avtal om anställningsskydd. Det nuvarande avtalet innehåller överenskommen visstidsanställning som tillåten tidsbegränsad anställning. I övrigt är det de tidigare tidsbegränsade anställningarna i LAS, som återfinns i avtalet.

c) Ingen hänvisning till LAS i avtalet

I ett tiotal avtal regleras tidsbegränsade anställningar utan någon referens till LAS. Det anges inte uttryckligen att avtalets regler ersätter LAS vad gäller tidsbegränsade anställningar, men avtalstextens utformning tycks tyda på att det är avsikten.

Teknikavtalet-Sif/Sveriges Ingenjörer/Ledarna (146 000 arbetstagare) föreskriver exempelvis att ”anställning gäller tillsvidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har överenskommit om annat enligt mom 2 nedan”. I detta moment räknas de tidsbegränsade anställningarna upp. Det kan konstateras att det i huvudsak är frågan om de anställningar som angavs i 1974 års lag. Dock finns möjlighet att anställa för att avlasta tillfällig arbetstopp. Överenskommen visstidsanställning nämns inte i avtalet. För tjänstemän inom *stål- och järnindustrin* (11 000 arbetstagare), hos *svets- och mekaniska verkstäder* (11 000 arbetstagare) och inom *motorbranschen* (15 000 arbetstagare) är avtalen likalydande och utformade efter mönster från Teknikavtalet.

Samma konstruktion som i Teknikavtalet för tjänstemän återfinns också i det mellan Sveriges Skogsindustrier och dess fackliga motparter träffade avtalet *Allmänna Anställningsvillkor för pappers- och massaindustrin* (30 000 arbetstagare). Även här räknas upp i vilka situationer som avtal om tidsbegränsad anställning får träffas. Avtal om överenskommen visstidsanställning under sammanlagt tolv månader under tre år är tillåtet.

I några större tjänstemannaavtal föreskrivs att anställning gäller tillsvidare om inte arbetsgivaren och tjänstemannen har avtalat om att anställningen ska vara tidsbegränsad. Under rubriken ”Villkor för tidsbegränsade anställningar” anges i vilka fall som sådana anställningsavtal kan träffas. I tjänstemannaavtalen för *livsmedelsindustrin* (16 000 arbetstagare) och för *Industri- och KemiGruppens industriföretag* (43 000 arbetstagare) har intagits tillfällig arbetstopp och överenskommen visstidsanställning. *Almega Tjänsteföretagens, Medie- och Informationsarbetsgivarnas och Bemanningsföretagens avtal med HTF och Akademikerförbunden* (69 000 arbetstagare) saknar överenskommen visstidsanställning medan anställning för att avlasta tillfällig arbetstopp är angiven.

I vissa avtal, bl.a. *tjänstemannaavtalet för IT-företag* (22 000 arbetstagare), sägs att ”arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning i följande fall”. Varefter räknas upp åtta tidsbegränsade anställningar, däribland överenskommen visstidsanställning med angivande av LAS villkor för sådan anställning.

Under rubriken ”Anställning” regleras i *Installationsavtalet* mellan EIO och Elektrikerförbundet (18 000 arbetstagare) enbart provanställning, anställning

av praktikant och tillfällig arbetsanhopning. Några andra tidsbegränsade anställningar anges inte och det saknas helt referenser till LAS.

Det nya *Transportavtalet* (37 000 arbetstagare) mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet slöts i februari 2008. Det enda som ändrades i paragrafen om anställningsformer var vissa justeringar i reglerna om provanställning. När det gäller avsnittet ”Anställning för viss tid” är det oförändrat sedan 2005. Som en illustration redovisas det i sin helhet nedan.

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om anställning för viss tid, när anställningen avser vikariat vid exempelvis arbetstagares sjukdom, militärtjänstgöring och semester. Avbryts vikariatsanställning som varar längre tid än en månad, skall en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar gälla.

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om anställning för viss tid, när behov av extra arbetskraft föreligger.

Anställning för viss tid vid behov av extra arbetskraft får användas vid tillfälliga och kortsiktiga behov av arbetskraft. Arbetskraftsbehovet kan återkomma periodiskt. Denna anställningsform får inte användas för att täcka ett kontinuerligt arbetskraftsbehov.

d) Komplettering till LAS

Om de ovan redovisade avtalskonstruktionerna tyder på att lagändringar under avtalsperioden inte får någon effekt, är det mera tveksamt hur man ska se på avtalen under denna rubrik. Det kanske kan antas att lagändringar faktiskt får ett genomslag på avtalsområdet. Återigen med den reservation att parterna kan vara överens om motsatsen även om det inte framgår direkt av avtalet.

Avtalen mellan Svensk Handel och Handelsanställdas Förbund avseende *Detaljhandel* (80 000 arbetstagare) och *Partihandel* (21 000 arbetstagare) liksom *Butiksavtalet* (20 000 arbetstagare) mellan Arbetsgivarförbundet KFO och Handelsanställdas Förbund är i princip likalydande. I avsnittet om anställning slås inledningsvis fast att ”reglerna i lagen om anställningsskydd gäller med följande tillägg”. Under rubriken ”Tidsbegränsad anställning” står att läsa att ”anställning för viss tid får ske *bl.a.* (Medlingsinstitutets kursivering) vid behov av vikarie och tillfällig ökning av arbetskraftsbehovet”.

I branschavtalen *Kommunikation* (35 000 arbetstagare) och *Spårtrafik* (13 500 arbetstagare) mellan Almega Tjänsteförbunden och åtta respektive tre fackförbund föreskrivs under rubriken ”Tidsbegränsad anställning”: ”Avtal om tidsbegränsad anställning får *utöver* (Medlingsinstitutets kursivering) vad som anges i lagen om anställningsskydd träffas i följande fall.” Härfter regleras anställning för att upprätthålla en befattning och förlängning av anställning för arbetsanhopning.

Utifrån själva avtalstexten är kollektivavtalet för *Allokemisk industri* (29 000 arbetstagare) mellan Industri- och Kemi Gruppen och IF Metall inte alldeles enkelt att hänföra till någon grupp. De nuvarande bestämmelserna i avtalet infördes vid 1983 års förhandlingar. De kan möjligen ses som kompletteringar

till LAS. Det uttrycks i avtalet på följande sätt. ”I anslutning till lagen om anställningsskydd gäller följande särskilda bestämmelser.” Beträffande tidsbegränsad anställning föreskrivs att avtal om sådan anställning kan med stöd av anställningsskyddslagen träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare i fyra uppräknade fall, vilka alla knyter an till lagens lydelse 1974. Härutöver stadgas att avtal om tidsbegränsad anställning, dock inte överstigande tolv månader, kan ske om avtalet träffas skriftligt och godkännes av den lokala arbetstagarorganisationen.

e) Hänvisning till LAS

Kollektivavtalet för fastighetsarbete (16 000 arbetstagare) mellan Fastigo och Fasighetsanställdas Förbund har en konstruktion som gör att det ligger nära till hands att anta att förändringar i LAS blir direkt tillämpliga på avtalsområdet. Texten lyder som följer: ”Tidsbegränsad anställning får ske i de fall, och i den omfattning, detta är tillåtet enligt lagen om anställningsskydd.”

f) ALVA intagen i avtalet

På några områden där avtalen blev klara efter riksdagens beslut om ALVA har anställningsformen tagits in i avtalen.

Kollektivavtalet mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare (SHR) och Hotell och Restaurang Facket (HRF) omfattar 45 000 arbetstagare. Där föreskrivs – med hänvisning till LAS – att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas bl.a. för allmän visstidsanställning. Motsvarande reglering återfinns också i *Serviceentreprenadavtalet* (27 000 arbetstagare) mellan SEKO/Fastighetsanställdas Förbund och Almega liksom i *Vårdföretagarnas avtal med Kommunal, SKTF och ett antal akademikerförbund för branscherna Vård och behandlingsverksamhet och för omsorgsverksamhet samt äldreomsorg* (28 000 arbetstagare).

Offentlig sektor

Kommuner och landsting

2007 års avtalsrörelse innebar inga förändringar i kapitlet ”Anställningen” i avtalet Allmänna bestämmelser (AB). Lydelsen är alltså den samma som i föregångaren AB 05.

Beträffande anställningsform sägs inledningsvis att ”arbetstagare anställs enligt grunderna för lagen om anställningsskydd (LAS)”.

Tidsbegränsade anställningar behandlas i ett särskilt moment i AB. Avsnittet inleds med orden ”Oavsett vad som anges i 5 § LAS, tidsbegränsad anställning, gäller följande”. Därefter regleras närmare vikariat och anställning av ålderspensionär. Momentet avslutas med texten ”Vad i detta moment anges ska inte innebära inskränkning i den rätt att tidsbegränsa anställning som följer av 5 § LAS.”

Det sista citatet tyder på att ändringar i 5 § LAS under avtalsperioden får genomslag på avtalsområdet.

Staten

Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA)

Avtalet omfattar alla statligt anställda, cirka 240 000, och saknar regler om tidsbegränsade anställningar. LAS är alltså tillämplig rakt av.

Affärsverksavtalet (AVA)

Avtalet omfattar cirka 20 000 arbetstagare och har samma konstruktion som de avtal inom privat sektor som redovisats under grupp d) Komplettering till LAS. Under rubriken "Tidsbegränsad anställning" anges att avtal om tidsbegränsad anställning "får *utöver* (Medlingsinstitutets kursivering) vad som anges i LAS träffas i följande fall:". Härfter regleras tre situationer rörande bl.a. förlängning av anställning för arbetsanhopning och tidsgränser för upprätthållande av ledigbliven befattning.

2008 års avtalsrörelse

Den övergripande iakttagelsen efter 2008 års avtalsrörelse är att ALVA i mycket liten omfattning har förts in i avtalen som en uttryckligen tillåten visstidsanställning. Inom transportsektorn är – med något undantag – avtalen i princip oförändrade och ser i stort ut som det ovan redovisade *Transportavtalet*, vilket är det dominerande avtalet på området. Med tillämpning av den tidigare indelningen i grupper är det emellertid några avtal, vars konstruktion är sådan att ALVA får genomslag på avtalsområdet. I vissa fall har ALVA tagits in i avtalet. De båda grupperna redovisas här.

e) Hänvisning till LAS

Det nya *Bussbranschavtalet* (19 000 arbetstagare) från augusti 2008 mellan Bussarbetsgivarna och Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) innehåller dock regler om tidsbegränsad anställning. Utformning tyder på att ALVA får användas på avtalsområdet. Utöver vissa i avtalet angivna situationer föreskrivs nämligen att "arbetstagare kan enligt lagen om anställningsskydd även i andra fall anställas på viss tid". En liknande konstruktion återfinns också i branschavtalet *Trossamfund och Ekumeniska Organisationer* (3 200 arbetstagare) mellan Arbetsgivaralliansen och Akademikerförbunden, SKTF och Kommunal. Där sägs att "de tidsbegränsade anställningsformerna i LAS gäller". Därutöver finns särskilda regler för vissa situationer, bl.a. utlandstjänstgöring.

I avtalet om Allmänna bestämmelser på Svenska kyrkans område, *Kyrkans AB 08* (25 000 arbetstagare), mellan Svenska Kyrkans Församlingsförbund och Kyrkans Akademikerförbund, Fackförbundet SKTF, Kommunal, Lärarnas Samverkansråd samt ett antal Saco-förbund finns ett kapitel med rubriken "Anställningen". Beträffande anställningsformerna sägs inledningsvis att "arbetstagare anställs enligt grunderna för lagen om anställningsskydd". Därefter följer särskilda bestämmelser om provanställning, vikariat och anställning av ålderspensionärer.

f) ALVA intagen i avtalet

Om de ovan nämnda avtalens konstruktion talar för att ALVA är en tillåten tidsbegränsad anställning, är det uppenbart att så är fallet i de avtal där ALVA – tillsammans med andra tidsbegränsade anställningar – uttryckligen anges

som en avtalsenlig anställningsform. *Riksavtalet för Biluthyrningsföretag* mellan Almega Tjänsteföretagen och Svenska Transportarbetareförbundet liksom avtalet för *Gym och friskvårdsföretag* mellan Almega Tjänsteföretagen och SRAT har båda likartade formuleringar. Avtalen anger att arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om allmän visstidsanställning. Även i kollektivavtalet för *städpersonal i bank* mellan Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation och Fastighetsanställdas Förbund har ALVA tagits in.

Offentlig sektor

Under 2008 slöts två avtal på kommun- och landstingssektorn. I båda avtalen var Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta parter på arbetsgiversidan. Det ena avtalet var med Vårdförbundet och det andra med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd. Sammantaget omfattar avtalen 350 000 arbetstagare.

Som tidigare beskrivits innebar 2007 års avtalsrörelse att inga förändringar genomfördes i avtalet Allmänna bestämmelser (AB) när det gäller reglerna om anställningen. Inte heller uppgörelserna 2008 ledde till några förändringar i den delen. På samtliga avtalsområden inom kommun- och landstingssektorn liksom för Pacta gäller sålunda den text som redovisats ovan och som tyder på att ALVA är en tillåten anställningsform.

4.3 Förhandlingar om nytt huvudavtal för privat sektor

En kort bakgrund

Huvudavtalet mellan SAF och LO, det s.k. Saltsjöbadsavtalet, slöts 1938. Avtalet drevs fram av parternas gemensamma intresse att förhindra genomförandet av de då långt framskridna planerna på en reglering av arbetsmarknaden genom lagstiftningen. Särskilt gällde det samhällsfarliga konflikter och tredje mans rätt vid arbetskonflikter.

I avtalet reglerades flera av de frågor som det annars skulle ha lagstiftats om, såsom en förhandlingsordning i tvister, begränsningar av stridsåtgärder och behandling av konflikter som stör samhällsviktiga funktioner. Vidare inrättades en gemensam nämnd, Arbetsmarknadsnämnden, med uppgift att handlägga frågor rörande arbetsmarknaden och fungera som skiljenämnd i vissa tvister. Genom att avtalet träffades kom lagstiftningen aldrig att genomföras. Parterna visade att de hade förmåga att ta ansvar för förhållandena på arbetsmarknaden. Samtidigt etablerades uppfattningen att utvecklingen av relationerna på arbetsmarknaden var parternas sak att sköta och att det skulle ske utan inblandning från politiskt håll.

Ett huvudavtal reglerar de grundläggande relationerna mellan parterna på arbetsmarknaden. Det anger spelreglerna för hur parterna ska förhandla med varandra liksom det anvisar hur olika situationer ska hanteras. Ett huvudavtal blir styrande för förbundsparterna i deras förhandlingar om förbundsavtal och kan ses som en förutsättning för dessa. För att ett huvudavtal ska bli gällande på förbundsplanet krävs dock att förbundsparterna träffar kollektivavtal om att anta huvudavtalet. Så skedde inte fullt ut beträffande Saltsjöbadsavtalet då tre av LO:s förbund valde att stå utanför avtalet och gör så alltså.

1970-talets lagstiftning om anställningsskydd, medbestämmande m.m. innebar en brytning med det tidigare synsättet att förhållandena på arbetsmarknaden var parternas sak och att politisk iblandning skulle undvikas. Lagstiftningen har beskrivits som slutet på "Saltsjöbadsandan". Från arbetsgivarsidan kritiserades lagstiftningen som man menade rubbade maktbalansen på arbetsmarknaden till arbetstagarnas förmån.

Saltsjöbadsavtalet är en produkt av sin tid. Sedan dess har både arbetsmarknaden och omvärlden förändrats. Avtalet har efter hand kommit att te sig föråldrat i vissa avseenden. På senare tid har framförts tankar på en modernisering av avtalet. Det ska dock sägas att avtalet har förändrats på flera punkter under årens lopp, senast 1976 i de delar som handlade om anställningsskydd. Det ursprungliga avtalet gäller emellertid alltjämt i stora delar.

Parterna inleder samtal

Svenskt Näringsliv tog ett konkret initiativ när organisationen hösten 2007 skickade en invit till LO och PTK om att ta upp diskussioner om ett nytt huvudavtal för den privata arbetsmarknaden. I november 2007 tackade de båda arbetstagarorganisationerna ja till att inleda samtal med Svenskt Näringsliv om förutsättningarna för förhandlingar om ett sådant avtal. Under vintern och våren 2008 pågick dessa samtal, vilka mynnade ut i att parterna i maj 2008 enades om att uppta regelrätta förhandlingar om ett nytt huvudavtal.

I ett pressmeddelande framhöll parterna bl.a. att den internationella ekonomiska integrationen har förändrat förutsättningarna för de nationella ekonomierna och att företagens och de anställdas situation förändrats på ett avgörande sätt. Vidare konstaterades att utvecklingen innebär stora möjligheter, men ställer också krav på en god konkurrenskraft och omställningsförmåga. En avgörande faktor i denna utveckling sades vara regelsystemet på arbetsmarknaden och att ett väl fungerande sådant är en tydlig konkurrensfördel. Parterna uttalade att ett nytt huvudavtal ska innebära en övergripande reglering som bidrar till att stärka såväl företagens konkurrensförmåga och tillväxt som arbetstagarnas trygghet och reallöneutveckling.

Av gemensamma uttalanden från de främsta partsföreträdarna framgår att en ytterligare målsättning med huvudavtalet är att hålla politikerna borta från förhållandena på arbetsmarknaden. Det uttrycktes som att parterna vill återta makten och hitta tillbaka till den svenska modellen.

Ett nytt huvudavtal skulle förutom Svenskt Näringsliv, LO och PTK även beröra 36 arbetsgivarförbund och 41 fackförbund. Ungefär 1,6 miljoner anställda skulle omfattas, vilket är cirka 70 procent av alla anställda i den privata sektorn.

Förhandlingarna

Förhandlingarna inleddes den 19 augusti 2008 med målet att komma fram till ett nytt avtal till årsskiftet 2008/2009. Så har inte blivit fallet. Det har efterhand visat sig att tvistefrågorna är flera och motsättningarna större än vad den första tidsplanen indikerade. Tidsplanen har reviderats och förhoppningen är att avtalet ska vara klart under våren 2009.

Inledningsvis diskuterade parterna förhandlingsordningen för rättstvister och intressetvister. Frågorna hade valts ut för att de bedömdes vara relativt enkla att hitta samförståndslösningar i. Såvitt har framkommit föreslog emellertid Svenskt Näringsliv bl.a. inskränkningar i medbestämmandelagens regler om fackligt tolkningsföreträde i vissa situationer, något som inte var okontroversiellt för motsidan.

Efter ett antal förhandlingstillfällen presenterade Svenskt Näringsliv i början av oktober 2008 ett förslag rörande kollektivavtalsförhandlingar och konfliktregler. Förslaget innehöll bl.a. förbud mot sympatiåtgärder, proportionalitetsregler för stridsåtgärder och tvångsskiljedom för att åstadkomma ansvarsfulla avtal. Motförslaget från LO och PTK gick i korthet ut på att det skulle inrättas en huvudavtalsnämnd med uppgift att ta ställning till vad som är god sed vid strejker och andra stridsåtgärder. Vidare föreslogs att det skulle utses medlare i varje bransch. Härmed skulle en del av Medlingsinstitutets uppgifter tas över av parterna.

I november 2008 lade Svenskt Näringsliv fram nya förslag. De rörde samråd och information samt regler om anställningen. I den delen var det i första hand ändringar i anställningsskyddslagens turordningsbestämmelser som åsyftades. I stället för anställningstidens längd skulle turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist utgå från kompetens och skicklighet. Det fackliga svaret gick bl.a. ut på fördubblad uppsägningstid för de arbetstagare som sägs upp med stöd av en avtalsturlista. Vidare föreslog man skärpta regler om arbetsgivarnas rehabiliteringsansvar och förbättrat omställningsstöd till uppsagda.

Genom de senaste presenterade förslagen förelåg i slutet av november sammantaget två fullständiga förslag till ett nytt huvudavtal. Härigenom var parternas ståndpunkter klarlagda på samtliga områden som är tänkta att regleras i huvudavtalet. Därefter har de fortsatta förhandlingarna förts inom en liten grupp. Från dessa diskussioner har inget läckt ut och förhandlingarna fortsätter efter årsskiftet 2008/2009.

Det är tydligt att avståndet mellan parterna är stort om man ser till de förslag som lagts fram från ömse sidor. Om ett avtal ska komma till stånd torde det krävas relativt långtgående eftergifter från båda håll. Till saken hör också att det inte räcker med att de avtalsslutande parterna d.v.s. Svenskt Näringsliv, LO och PTK, är överens. Resultatet av förhandlingarna måste också accepteras av medlemsförbunden. I annat fall åstadkommes inget heltäckande huvudavtal.

4.4 Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen

Bakgrund

I slutet av år 2004 vidtogs en blockad och sympatiåtgärder mot det lettiska företaget Laval på en byggarbetsplats i Stockholm. Laval väckte talan i Arbetsdomstolen och yrkade att stridsåtgärderna skulle förklaras olovliga.

Efter huvudförhandling i målet våren 2005 begärde Arbetsdomstolen förhandsavgörande från EG-domstolen rörande innebörden av EG-rättens regler på området. Den 18 december 2007 kom Lavaldomen där det klargjordes att det inte var förenligt med EG-rätten att vidta stridsåtgärder i den aktuella situationen.

En särskild utredare, Medlingsinstitutets generaldirektör Claes Stråth, tillkallades i april 2008 med uppdrag att lämna förslag till sådana förändringar i svensk lagstiftning som behöver vidtas till följd av Lavaldomen.

I uppdraget ingick att ta ställning till om den s.k. lex Britannia i medbestämmandelagen bör ändras, avskaffas eller ersättas av annan lagstiftning med anledning av EG-domstolens avgörande. Det ingick också i uppdraget att se över om avgörandet bör leda till ändringar i utstationeringslagen. Utgångspunkten för utredningens överväganden och förslag var att den svenska arbetsmarknadsmodellen i så stor utsträckning som möjligt ska kunna tillämpas i förhållande till arbetstagare som utstationerats till Sverige från ett annat land. Målet var att vidmakthålla den grundläggande principen på den svenska arbetsmarknaden om att huvudansvaret för reglering av löne- och anställningsvillkor har överlåtits på arbetsmarknadens parter. Samtidigt skulle – enligt utredningens direktiv – EG-rätten, främst EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet samt utstationeringsdirektivet, såsom dessa regler har preciserats av EG-domstolen, fullt ut respekteras.

Förslagen

Utredningens förslag presenterades i december 2008 i betänkandet Förslag och åtgärder i anledning av Lavaldomen, SOU 2008:123.

Det skulle föra för långt att här redovisa utredningens utförliga resonemang och överväganden. Några saker kan dock vara värda att särskilt lyfta fram. En sådan är att utredningens förslag tydliggör parternas ansvar, vilket ligger i linje med uppdraget att göra så små ingrepp som möjligt i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Samma sak kan också sägas om utredningens avvisande av tanken på att införa lagstadgad minimilön eller någon form av allmängiltig-förklaring av kollektivavtal. Det betyder att lönerna även i fortsättningen ska kunna bestämmas genom kollektivavtal med det utstationerande företaget.

Vad det hela egentligen handlar om är under vilka förutsättningar som fackliga organisationer har rätt att vidta stridsåtgärder för att tvinga fram ett kollektivavtal med ett utstationerande företag från ett annat EES-land. Detta reser frågan om vilka villkor som får krävas med stöd av stridsåtgärder. Här

finns en begränsning i EG:s utstationeringsdirektiv. I detta åläggs medlemsstaterna att tillförsäkra utstationerade arbetstagare ett visst grundläggande skydd. Det brukar beskrivas som en hård kärna av tvingande regler för minimiskydd. Enligt Lavaldomen är det inte tillåtet att vidta stridsåtgärder för att tvinga fram ett kollektivavtal som innehåller villkor som ligger utanför den hårda kärnan. När det gäller villkor inom den hårda kärnan är det enbart minimivillkor som får genomdrivas med stöd av stridsåtgärder. Dessutom måste villkoren vara klara och tydliga.

En annan fråga i sammanhanget anknyter till lex Britannia i medbestämmandelagen. Den ger svenska fackliga organisationer rätt att vidta stridsåtgärder mot ett gästande företag för att få till stånd ett svenskt kollektivavtal som tränger undan ett befintligt utländskt kollektivavtal. Lex Britannia underkändes av EG-domstolen. Utredningen drog bl.a. slutsatsen att stridsåtgärder för att få teckna kollektivavtal inte får vidtas om de utstationerade arbetstagarna väsentligen har minst sådana villkor som den fackliga organisationen kräver.

Utredningens förslag går sammanfattningsvis ut på följande.

1. En villkorad rätt att vidta stridsåtgärder mot arbetsgivare från andra EES-länder.

Regeln placeras i utstationeringslagen och innehåller nedanstående *tre* moment, vilka alla måste vara uppfyllda för att stridsåtgärder ska få vidtas i syfte att reglera villkoren för de utstationerade arbetstagarna genom kollektivavtal.

I. Arbets- och anställningsvillkoren i det begärda kollektivavtalet måste motsvara villkoren i ett kollektivavtal som har slutits av en arbetstagar- och arbetsgivarorganisation på central nivå och som tillämpas allmänt i hela landet på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen.

II. Villkoren ska falla inom utstationeringslagens hårda kärna. För villkor som även regleras i sådan lagstiftning som utstationeringslagen hänvisar till ska skyddsnivån i kollektivavtalen ligga på en högre nivå än lagens. När det gäller nivån på villkoren enligt kollektivavtalet ska det röra sig om minimivillkor. Endast den miniminivå i fråga om lön och andra villkor som följer av det centrala branschavtalet får således krävas med stöd av stridsåtgärder.

III. Stridsåtgärd får inte vidtas utan att hänsyn tas till de villkor som den utstationerade arbetstagaren redan har enligt exempelvis ett kollektivavtal eller ett enskilt anställningsavtal i hemlandet. Här läggs en skyldighet på den utstationerande arbetsgivaren att visa att de villkor som tillämpas i förhållande till de utstationerade arbetstagarna ligger i nivå med de villkor som krävs eller med villkor enligt ett annat tillämpligt svenskt branschavtal.

2. En utstationerad arbetstagare ges rätt att återöppna det svenska kollektivavtalet.

Enligt svensk rätt kan en utstationerad arbetstagare inte grunda några rättigheter på ett kollektivavtal som slutits mellan en svensk fackförening och den utstationerande arbetsgivaren, såvida inte den utstationerade arbetstagaren är medlem i den avtalsslutande fackföreningen. Utredningen föreslår att en utstationerad arbetstagare, som inte är medlem i den avtalsslutande

fackföreningen, ska kunna åberopa bestämmelserna i kollektivavtalet för den tid utstationeringen pågår. Det betyder att arbetstagaren kan väcka talan vid domstol och exempelvis kräva lön enligt kollektivavtalet.

3. En aktivare roll för förbindelsekontoret

Enligt utstationeringsdirektivet är varje medlemsstat skyldig att utse ett eller flera förbindelsekontor med ansvar för information om anställnings- och arbetsvillkor i medlemsstaten. I Sverige är Arbetsmiljöverket förbindelsekontor.

Utredningen föreslår *två* åtgärder när det gäller förbindelsekontorets funktion. Åtgärderna skrivs in i utstationeringslagen. De syftar till att underlätta både för utländska arbetsgivare och arbetstagare att få information om vilka villkor och krav som gäller vid en utstationering i Sverige.

I. Arbets- och anställningsvillkor som en arbetstagarorganisation avser att framställa med stöd av stridsåtgärder ska ges in till Arbetsmiljöverket av arbetstagarorganisationen. Därigenom kan en tjänsteutövare eller utstationerad arbetstagare få reda på vilka krav som kan komma att genomdrivas med stöd av stridsåtgärder.

II. Arbetsmiljöverket ska bistå arbetsgivare och arbetstagare med information om vilka villkor enligt kollektivavtal som kan komma att bli tillämpliga vid utstationering i Sverige och, vid utstationering från annat EES-land, vilka villkor enligt kollektivavtal som en facklig organisation kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder. Det är här frågan om stridsåtgärder som får vidtas under förutsättning att de under I. ovan angivna villkoren är uppfyllda.

Enligt den nuvarande regleringen ska Arbetsmiljöverket när det gäller information om vilket kollektivavtal som kan bli tillämpligt, hänvisa till berörda kollektivavtalsparter.

5 Avtalsrörelsen 2008

Avtalsrörelsen 2008 omfattade 90 avtal på den privata sektorn med ungefär 144 000 anställda, inklusive tio resterande avtal från 2007. Förhandlande branscher var i huvudsak transportsektorn och Svenska Kyrkan.

Till detta kommer de avtal inom kommun- och landstingssektorn och för Pacta som sades upp/gick ut under 2007 men blev klara först 2008. Det gäller främst Sveriges Kommuner och Landstings och Pactas avtal med Vårdförbundet och med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd med sammanlagt ca 350 000 anställda.

Ett tiotal privata avtal med utlöpningsdag 31 december 2008 blev inte färdiga under året, det gällde främst bank- och försäkringsområdet samt några avtal på KFO:s område totalt omfattande ungefär 60 000 anställda.

Vad som skett beträffande medling och konflikter finns beskrivet i kapitel 8, Medling, varsel och stridsåtgärder.

5.1 Uppsagda avtal 2007 och 2008

Vårdförbundets avtal med Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta löpte tillsvidare och kunde sägas upp senast i oktober för att upphöra den 31 mars kommande år. Vårdförbundet utnyttjade möjligheten att säga upp och avtalet sades upp i oktober 2007 att upphöra den 31 mars 2008.

Under 2008 fanns möjlighet att säga upp avtalen för drygt 30 procent av de anställda inom privat sektor för det sista avtalsåret. Inga avtal på det statliga området kunde sägas upp men Sveriges Kommuner och Landstings och Pactas HÖK 07 med Kommunal kunde sägas upp i förtid.

Det enda avtal som sades upp var Svenska Byggnadsarbetareförbundets (Byggnads) avtal som löpte till 31 mars 2010 men med möjlighet att säga upp sista avtalsåret. Byggnads sade i september 2008 upp avtalet med Sveriges Bygginstrumenter att upphöra den 31 mars 2009. Byggnads har uttalat att de vill förenkla och förbättra avtalen och att det inte ska medföra kostnadsökningar eller höjda löner.

I avtalet mellan Svensk Teknik och Design (inom Almega Tjänsteförbunden) och Unionen, Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter fanns möjlighet att utnyttja en option på förlängning av avtalstiden till 31 mars 2010. I december 2008 valde Svensk Teknik och Design att inte utnyttja avtalets optionsår och avtalet upphör den sista mars 2009.

5.2 Centrala yrkanden

Fackliga yrkanden

Avtalsförberedelserna inför 2008 års avtalsförhandlingar började redan 2007. I hög utsträckning var därför lönerörelsen 2008 en fortsättning och förlängning

av 2007 års förhandlingar. Utgångspunkten för yrkandena var den samordning som gällde under 2007 års förhandlingar.

Privat sektor

Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) prioriterade yrkanden var i huvudsak månadslönehöjningar i ett treårsavtal, helglön, utökad arbetstidsförkortning, höjda ersättningar samt 27 dagars semester.

På Svenska Kyrkans område prioriterade tjänstemannaförbunden höjda löner och en förbättring av lönesamtalsmodellen, förbättring av föräldraledigheten, förlängd semester för anställda under 40 år och bättre lägerersättning.

Kommunal yrkade förutom löneökningar att den lägsta lönen skulle uppgå till 18 000 kr och att ett 10-procentigt föräldrapenningtillägg skulle utges i sex månader.

Kommunal sektor

Vårdförbundet sade upp sitt avtal med Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta och yrkandena fastställdes under hösten 2007. Vårdförbundet krävde ett lägsta utfall på 1 700 kr per löneöversyn och en lägsta accepterad lön på 22 000 kr. Andra krav var betald specialistutbildning, arbetstidsförkortning för dem som har sin arbetstid förlagd till natt och ett partsgemensamt arbete rörande den lokala lönebildningsprocessen.

Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd (Lärarnas Samverkansråd) yrkade höjda löner och bättre tillämpning av det centrala avtalet på lokal nivå.

Yrkanden från arbetsgivarna

Privat sektor

Inom transportsektorn ansåg Bussarbetsgivarna att man inte var beredd att utge kostnadsökningar utöver dem som gällde på arbetsmarknaden i stort. Sjöfartens Arbetsgivareförbund ville slopa kosttillägget under ledig tid samt införa ombordtillägg. För Sveriges Hamnar var rätten att förlägga arbetet enligt § 4b viktig.

Kommuner och landsting (SKL) och Pacta

SKL och Pacta vill ha ansvarfulla centrala avtal som tryggar arbetsfreden. Det är viktigt att avtalen bygger på lokal lönebildning och kan anpassas efter varje arbetsgivares förutsättningar. Avtalen ska vara ett stöd för medlemmarnas verksamhet och bidra till effektivitet och produktivitet i servicen till medborgarna.

5.3 Förhandlingsresultat

Medling, varsel och stridsåtgärder

Dessa områden finns utförligt redovisade i kapitel 8.

Avtal i rätt tid

Det finns ett samhälleligt intresse av att nya avtal träffas innan de gamla har löpt ut. Det leder till en bättre fungerande lönebildning och att arbetsmarknadskonflikter kan undvikas. Medlingsinstitutet har också enligt sin instruktion i

uppdrag att verka för att parterna upprättar tidplaner för sina förhandlingar som syftar till att nya avtal sluts innan de gamla går ut.

En klart uttalad målsättning i Industriavtalet och andra avtal om förhandlingsordning inom såväl privat som offentlig sektor är att avtal ska träffas innan föregående gått ut, ”avtal i rätt tid”. Även inom områden som saknar sådana avtal råder en bred samsyn bland parterna om värdet av att nya avtal sluts innan de gamla har löpt ut.

I 2007 års förhandlingar träffades avtal innan eller i direkt anslutning till utlöpningsstidpunkten för 67 procent av de anställda. Inom tre veckor efter utlöpningsstidpunkten hade avtal träffats för 72 procent av de anställda. För resterande 28 procent har avtal träffats tre veckor efter utlöpningsstidpunkten eller senare. (Se vidare i Medlingsinstitutets årsrapport för 2007 sid. 130.)

I 2008 års avtalsrörelse träffades på den privata sektorn avtal innan eller i direkt anslutning för 49,7 procent av de anställda och för ytterligare 15,4 procent inom tre veckor från avtalets utlöpningsstidpunkt. För 34,9 procent av de anställda träffades avtal efter tre veckor eller senare från avtalets utlöpningsstidpunkt. Alla avtal på kommun- och landstingssektorn samt med Pacta slöts mer än tre veckor efter utlöpningsstidpunkten.

Avtalsperiodens längd och förtida uppsägning

Huvuddelen av de privata avtalen, för 91,4 procent av de anställda, är ”treårsavtal” (31–42 månader) och de flesta går ut våren 2011. Här finns Kyrkans avtal och Transportgruppens avtal för bil- och busstrafik med Kommunal och Transport med avtal på 36 månader. Vårdföretagarnas avtal för personliga assistenter med Kommunal och Arbetsgivaralliansens avtal Vård och Omsorg med olika motparter löper på 36 månader. Inom kommun- och landstingssektorn och för Pacta är avtalstiden 33 månader (Lärarnas Samverkansråd) och 34 månader (Vårdavtalet). Kortare avtal än 33 månader har Almega Tjänsteföretagens avtal Turism och Sjöfart med Fartygsbefälen, avtalet är på 15 månader. Almega Tjänsteförbundens avtal Apotek med Unionen, Farmaciförbundet, Farmaceutförbundet och Sveriges Ingenjörer omfattar 12 månader.

Avtalen för 7,5 procent av de privatanställda och för 23 procent av samtliga anställda kan sägas upp inför den sista avtalsperioden.

Avtalet Internationella kasinon mellan Almega Tjänsteförbunden och Unionen och Sveriges Ingenjörer kan sägas upp 31 mars 2009 att upphöra att gälla 30 juni 2009. I Hamn- och Stuveriavtalet mellan Sveriges Hamnar och Transport finns en skrivning om att innan part äger rätt att säga upp avtalet ”skall en överläggning genomföras mellan parterna”. Hamn- och Stuveriavtalet kan sägas upp senast 31 augusti 2009 för att upphöra 31 oktober 2009. Almega Vårdföretagarnas avtal Personliga assistenter med Kommunal kan sägas upp senast 30 september 2009 att upphöra 31 december 2009.

Sveriges Kommuner och Landstings och Pactas avtal med Vårdförbundet kan sägas upp senast 31 december 2009 att upphöra 31 mars 2010 och omfattar 105 000 anställda.

Exempel på avtal som inte kan sägas upp i förtid är Svenska Kyrkans avtal och flertalet avtal inom transportsektorn.

Genomsnittligt avtalsutfall för privata sektorn

I det följande ges en översiktlig bild av avtalsutfallet av 2008 års förhandlingar. Resultatet blev för arbetare med treårsavtal 12,1 procent exklusive pensioner. Parterna har uppgett kostnadsbesparingar i de allmänna villkoren som inneburit ett ökat utrymme för lönehöjningar. Detta gäller framförallt för avtalen inom transportsektorn. I avtalet Bevaknings- och säkerhetsföretag (Bevakningsavtalet) mellan Almega Tjänsteförbunden och Transport beräknas kostnadsbesparingarna till 3 procent och i avtalet för ombordanställda mellan Sjöfartens Arbetsgivareförbund och SEKO har kosttillägget under ledig avlönad tid tagits bort.

Genomsnittligt avtalsutfall i procent – Privat sektor

	2008	2009	2010	Totalt
Arbetare	4,9 procent	3,7 procent	3,5 procent	12,1 procent
Tjänstemän	3,8 procent	3,7 procent	2,9 procent	10,4 procent
Totalt arbetare och tjänstemän	4,6 procent	3,7 procent	3,3 procent	11,6 procent

Kostnaden för SAF–LO pensionen har beräknats till ungefär 0,6 procent under avtalsperioden. På arbetarsidan har så gott som samtliga erhållit pension enligt avtalet SAF–LO vilket gör att kostnaden för arbetaravtalen närmar sig 12,7 procent. Siffran är något osäker, eftersom det varit svårt att beräkna kostnaden för pensionerna.

Arbetarsidans avtal ligger alltså betydligt över den i industrins avtal 2007 etablerade normen på 10,2 procent. För avtalen inom transportsektorn skiljer sig det lokala utfallet inte nämnvärt från det centrala avtalet (tarifflöner).

Tjänstemannalönerna steg med 10,4 procent under perioden vilket också är över normen.

Avtalsutfall för kommun- och landstingssektorn och Pacta

Under perioden slöts tre avtal på kommun- och landstingssektorn och Pacta. Avtalet för Vårdförbundet garanterar ett utfall på 9 procent med ett garanterat delutfall 2009 på 3,5 procent för specialist- och funktionsutbildade verksamma inom respektive specialitet/funktion.

För lärarna blev det garanterade utfallet 6 procent för 2008 och 2009. Det totala utfallet för löneöversyn 2007–2009 ska uppgå till lägst 10,2 procent.

Avtalsutfall i procent – Kommuner och landsting och Pacta

Avtalsområde	2008	2009	2010	Totalt
HÖK 08 Vårdförbundet	4 procent	3 procent	2 procent	9 procent
HÖK 07 Lärarnas Samverkansråd	3 procent	3 procent		2007–2009 lägst 10,2 proc.

Engångsbelopp

I avtalen mellan Sjöfartens arbetsgivarförbund och Sjöbefälsförbundet, Ledarna/Sveriges Fartygsbefälsförening utgår ett engångsbelopp på 12 000 kronor 2008 som retroaktiv ersättning för uteblivet jobbavdrag. I avtalet Ombordanställda mellan Sjöfartens Arbetsgivareorganisation och SEKO utgår 2008 ett engångsbelopp på 9 000 kronor som retroaktiv ersättning för uteblivet jobbavdrag.

Enligt Etermediaavtalet mellan MIA inom Almega och Journalistförbundet utbetalas ett engångsbelopp om 3,4 procent för tiden juli–december 2007 och i Helikopteravtalet mellan Flygarbetsgivarna och Svensk Pilotförening utgår ett engångsbelopp på 3,4 procent på utgående lön för perioden 1 april 2007–31 maj 2008.

Arbets tid

I avtalet för Bevaknings- och säkerhetsföretag mellan Almega och Transport minskades arbetstiden med två tim/vecka för anställda med ständigt nattarbete. I Transportavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivarförbund och Transport minskade arbetstiden för dem som har nattarbete. I Transportavtalet äger arbetstagaren rätt att för varje fullgjord ordinarie timme mellan 22.00 och 6.00 tillgodoräkna sig ledig tid, år 2010 ger detta 1 minut per fullgjord ordinarie arbetstimme.

Semester

I Kyrkans AB 08 som reglerar löner och anställningsvillkor för samtliga anställda inom Svenska Kyrkan förlängs semestern med två arbetsdagar för anställda under 40 år fr.o.m. 2010.

5.4 Löneavtalskonstruktioner – fördelningsregler

Fördelningsreglerna och avtalskonstruktionerna finns utförligare beskrivna i Årsrapporten för 2007 sidan 124 och framåt. Några förändringar av betydelse har inte skett i årets avtalsrörelse.

Merparten avtal inom **privat sektor** innehåller någon form av individgaranti eller generell ökning. Storleken på dessa varierar mellan olika områden. För några områden har individgarantin konstruerats som en avstämning i efterhand.

Inom **kommun- och landstingsområdet** förekommer individgarantier i Kommunals avtal med Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta.

På **statens område** gäller, med undantag för avtalen med Saco-S, en individgaranti som utformats som en avstämning i efterhand. Vid löne-revisionstillfället finns således inte någon individgaranti.

Många avtal, såväl inom privat som offentlig sektor, ger de lokala parterna rätt att komma överens om såväl löneutrymmets storlek som dess fördelning på individer. Till dessa regler är emellertid i många fall kopplade olika ”stupstocksregler” som anger hur mycket lönerna vid företaget/ arbetsplatsen ska höjas vid oenighet och ett visst minsta belopp för varje individ. Det lokala handlingsutrymmet begränsas i realiteten av dessa stupstocksregler.

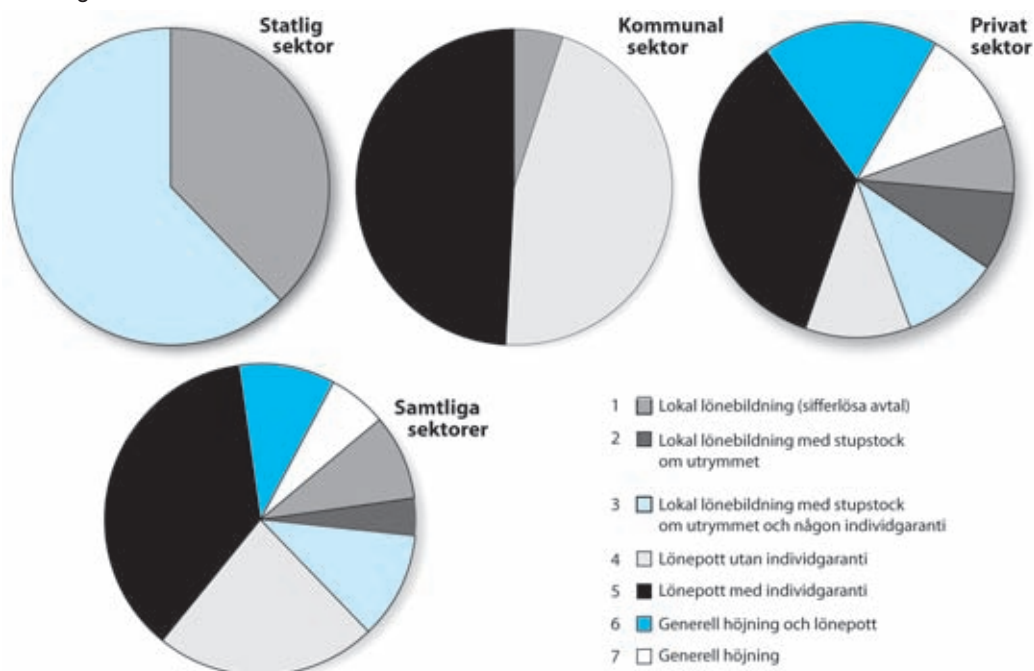
Inom några områden inom privat sektor och för flertalet avtal inom offentlig sektor gäller som stupstock att en lönenämnd/skiljenämnd med en av parterna utsedd opartisk ordförande avgör fördelningen av löneutrymmet.

I nedanstående tabell och diagram redovisas de olika avtalskonstruktioner som förekommer inom respektive sektor fördelade på sju huvudgrupper. Inom respektive grupp förekommer vissa smärre skillnader som dock inte påverkar resultatet. För tjänstmannaoområdet har det varit förenat med svårigheter att redovisa hur många arbetstagare som omfattas av TCO-förbundens avtal respektive Saco-förbundens och Ledarnas avtal. Tabellen visar således ett uppskattat värde av hur många som ingår i de olika avtalskonstruktionerna.

Tabell 5.1 Avtalskonstruktionernas fördelning på hela arbetsmarknaden

Avtalskonstruktion	Andel av samtliga anställda på arbetsmarknaden			Samtliga sektorer
	Privat	Stat	Kommunal sektor	
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme (sifferlösa avtal)	4	3	2	9
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	4			4
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	6	5		11
4. Lönepott utan individgaranti	6		17	23
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	20		18	37
6. Generell höjning och lönepott	10			10
7. Generell höjning	6			6

Diagram 5.1



Tabell 5.2 Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent/sektorsvis			Samtliga sektorer
	Privat	Stat	Kommunal sektor	
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme (sifferlösa avtal)	7	38	5	9
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	8			4
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	10	62		11
4. Lönepott utan individgaranti	11		46	23
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	35		49	37
6. Generell höjning och lönepott	18			10
7. Generell höjning	11			6

De sju avtalskonstruktionerna

1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme

För drygt 7 procent av de anställda inom privat sektor, och för 38 procent av de anställda inom staten samt för 5 procent inom kommun- och landstingssektorn och Pacta bestäms lönerna helt genom lokal lönebildning, d.v.s. utan något centralt fastställt utrymme och utan någon individgaranti (sifferlösa avtal). Denna typ av avtalskonstruktion finns enbart inom tjänstemannaområdet. Vid lönerevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samband med samtal mellan chef och medarbetare (s.k. lönesamtalsmodell). Detta kan gälla även avtalskonstruktionerna 2 och 3.

Inom privat sektor är det främst avtalen med Ledarna som omfattas av denna avtalskonstruktion men även avtal med olika Sacoförbund. Inom statlig sektor omfattas avtalen med Saco-S av denna konstruktion och på den kommunala sektorn omfattas avtalet med Akademikeralliansen.

2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek

För cirka 8 procent av de anställda inom privat sektor är utgångspunkten att lönerevisionen ska ske genom lokal överenskommelse om såväl utrymmets storlek som dess fördelning på individer. Om de lokala parterna inte kan enas gäller en stupstock som fastställer det totala löneutrymmet. Denna avtalskonstruktion förekommer enbart inom tjänstemannaområdet på privata sektorn.

Det är framförallt tjänstemannaavtal med Sveriges Ingenjörer och andra akademikerförbund inom Almegas områden som omfattas av denna avtalskonstruktion

3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti

För cirka 10 procent av de anställda inom privat sektor och 62 procent inom statlig sektor ska lönerevisionen i första hand ske genom lokal överenskommelse om såväl utrymmets storlek som fördelning på individer.

Vid lokal oenighet utlöses, förutom en stupstock som bestämmer utrymmets storlek, även en stupstock om individgaranti alternativt andel av löneutrymmet som ska läggas ut generellt.

På det statliga området har avtalen med OFR/S, P, O och SEKO denna konstruktion.

Avtalskonstruktionen förekommer inte inom kommun- och landstingsområdet.

4. Lönepott utan individgaranti

Cirka 11 procent av de anställda inom privat sektor och 46 procent av kommun- och landstingsanställda omfattas av avtal där löneutrymmet anges som en lönepott för lokal fördelning.

Inom kommun- och landstingsområdet och Pacta återfinns avtalet för OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet i denna grupp.

Avtalskonstruktionen förekommer inte på det statliga området.

5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti

Inom privat sektor är detta den avtalskonstruktion som enskilt omfattar störst andel anställda. För cirka 35 procent av de anställda inom privat sektor och 49 procent inom kommun- och landstingssektorn anges löneutrymmet som en lönepott för lokal fördelning kompletterad med en individgaranti alternativt en stupstock om individgaranti. Inom vissa områden har individgarantin konstruerats som en avstämning i efterhand. Detta innebär att de lokala parterna inom dessa områden har full frihet att fördela löneutrymmet vid lönerevisionstillfället.

I den här gruppen finns Teknikföretagens avtal med Sif och IF Metall. Avtalskonstruktionen förekommer på kommun- och landstingssektorn och Pacta i avtalet med Kommunal där individgarantin är 175 kronor per månad från och med den 1 april 2009.

6. Generell höjning och lönepott

Inom privat sektor omfattas drygt 18 procent av avtal där löneutrymmet består av en generell höjning plus en lönepott för lokal fördelning.

Avtal med denna konstruktion finns t.ex. inom detalj- och partihandeln.

Avtalskonstruktionen förekommer enbart inom privat sektor och nästan bara inom arbetarområdet.

7. Generell höjning

För drygt 11 procent av de anställda inom privat sektor läggs hela löneutrymmet ut som en generell höjning. Även denna avtalskonstruktion förekommer huvudsakligen inom arbetarområdet. Konstruktionen är vanlig inom transportbranschen.

Sammanfattning

Inom den privata sektorn har de lokala parterna möjlighet att påverka hela löneutrymmet och/eller dess fördelning för 71 procent av de anställda. (avtalskonstruktionerna 1–5 ovan). Andelen är markant högre inom tjänstemannaområdet än inom arbetarområdet. En stor del av dessa avtal har någon form av individgaranti vilket begränsar de lokala parternas handlingsfrihet vad

gäller fördelning av löneutrymmet. Individgarantin inom några områden är konstruerad som en avstämning i efterhand, vilket innebär att de lokala parterna inom dessa områden har full frihet att fördela löneutrymmet vid lönerevisionstillfället.

För ytterligare 18 procent av de anställda inom privat sektor finns möjlighet för de lokala parterna att påverka fördelningen av en del av löneutrymmet (avtalskonstruktion 6). För resterande 11 procent inom privat sektor har de lokala parterna ingen möjlighet att påverka fördelningen av löneutrymmet. Hela löneutrymmet läggs ut som en generell lönehöjning, lika för alla.

Inom såväl staten som inom kommuner och landsting sektor har de lokala parterna möjlighet att påverka löneutrymmet och dess fördelning för samtliga anställda.

5.5 Övriga avtal

Pensionsavtal mellan KFS och Kommunal, SEKO, Transport, Fastighets, SKTF, Unionen, Ledarna, Vårdförbundet, Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna, Förtecknade Sacoförbund och Lärarnas Samverkansråd

Ett nytt pensionsavtal för anställda i KFS-anslutna företag blev klart 10 juni 2008 och började gälla den 1 januari 2009. Det nya pensionsavtalet, PA-KFS 09 gäller för personer födda 1954 eller senare och som i dag omfattas av PA-KFS. Dessa personer kommer att övergå i en ny helt premiebestämd pensionsplan. Personer som är födda 1953 eller tidigare ligger kvar i gamla PA-KFS. Anställda som omfattas av PA-KFS-planen den 31 december 2008 och den 1 januari 2009, och som överförs till PA-KFS 09, får tilläggspremier som ett sätt att lösa av den gamla förmånsbestämda planen.

PA-KFS 09 omfattar åldrarna 25–67 år till skillnad från Gamla PA-KFS som omfattar åldrarna 28–65 år.

Premien är 4,5 procent på lönedelar under 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent på lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp. Premien baseras på pensionsmedförande lön, ålder och att individen är med i planen vid övergången. Individen bestämmer över premiens placering.

6 Kommunals kollektivavtal för vård- och omsorgspersonal – en jämförelse

Inom en del områden, främst avknoppade kommunala verksamheter, finns flera arbetsgivarorganisationer som sluter avtal. Medlingsinstitutet har valt att i denna rapport granska avtalen för samma typ av verksamhet inom området vård och omsorg.

Sex olika arbetsgivarorganisationer sluter kollektivavtal för vård- och omsorgspersonal med Kommunal. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, är den dominerande aktören på arbetsgivarsidan. Det är också SKL som vanligen sluter avtal först av de aktuella arbetsgivarorganisationerna. Avtalsnamnet anges inom parentes.

1. **Sveriges Kommuner och Landsting, SKL**, med 260 000 arbetstagare (HÖK 07).
2. **Arbetsgivarförbundet Pacta** med 22 000 arbetstagare (HÖK 07).
3. **Arbetsgivarföreningen KFO** med 1 700 arbetstagare (Hälsa, Vård och Övrig omsorg).
4. **Arbetsgivaralliansen** med 1 000 anställda (Vård och Omsorg).
5. **Vårdföretagarna inom Almegagruppen** med 15 000 anställda (Vård och Behandling).
6. **Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)** med 1 200 anställda (Vård och Omsorg).

Var och en av dessa organisationer tecknar alltså egna avtal med Kommunal.

Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer tillämpar Vårdföretagarnas avtal för 40 arbetstagare.

Jämförande sammanställning över avtalen för vård- och omsorgspersonal

För samtliga avtal gäller individuell och differentierad lön. KFS avtal skiljer sig från övriga avtal genom att lönen ska vara individuell och ”kan” vara differentierad.

Huvudregeln är att utrymmet för löneökningar fördelas i förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen, samtidigt finns öppningar för andra lösningar. Bl.a. bygger KFO:s och Arbetsgivaralliansens avtal på att potten fördelas i samtal mellan chef och arbetstagare.

Giltighetstid

Avtalens giltighetstid m.m.

Arbetsgivarorganisation	Tidpunkt för överenskommelsen	Giltighetstid	Sista avtalsåret uppsägningsbart
SKL och Pacta	24 maj 2007	1 juli 2007– 31 mars 2010	Ja
KFO	19 juni 2007	1 juni 2007– 31 maj 2010	Nej
Arbetsgivaralliansen	20 juni 2007	1 januari 2007– 31 dec 2007	Nej
	25 februari 2008	1 januari 2008– 31 december 2010	Nej
Vårdföretagarna och Idea	25 juni 2007	1 juli 2007– 30 juni 2010	Nej
KFS	5 september 2007	1 april 2007– 31 mars 2010	Ja

Engångsbelopp

SKL och Pacta har två engångsbelopp, 1 800 kr i juni 2007 och 3 600 kr i december 2007, i sitt avtal med Kommunal. Arbetsgivaralliansen har ett engångsbelopp, 2 700 kr den 31 juli 2007. Vårdföretagarna har två engångsbelopp, 1 800 kr i september 2007 och 3 600 kr i mars 2008.

KFO och KFS har inga engångsbelopp i sina avtal med Kommunal.

Löner

Utrymme/lönepott 2007

Arbetsgivarorganisation	Revisionstidpunkt	Utrymme/pott	Jämställdhetspott
SKL och Pacta	-	0	0
KFO	1 juni	620 kr	0
Arbetsgivaralliansen	1 augusti	840 kr	0
Vårdföretagarna och Idea	-	0	0
KFS	1 april	700 kr	200 kr

Jämställdhetspotten är en insamlingsmodell som innebär att kvinnor som har en lön under 20 000 kr genererar pengar till potten för fördelning.

Utrymme/lönepott 2008

Arbetsgivarorganisation	Revisionstidpunkt	Utrymme/pott	Jämställdhetspott
SKL och Pacta	1 januari	1 400 kr	400 kr
KFO	1 juni	750 kr	400 kr
Arbetsgivaralliansen	1 januari	830 kr	0
Vårdföretagarna och Idea	1 april	1 400 kr	400 kr
KFS	1 april	700 kr	200 kr

Jämställdhetspotten är en insamlingsmodell som innebär att kvinnor med lön under 20 000 kr genererar pengar till potten för fördelning.

Utrymme/lönepott 2009

Arbetsgivarorganisation	Revisionstidpunkt	Utrymme/pott	Jämställdhetspott
SKL och Pacta	1 april	720 kr	200 kr
KFO	1 juni	800 kr	200 kr
Arbetsgivaralliansen	1 januari	819 kr	0
Vårdföretagarna och Idea	1 juli	720 kr	200 kr
KFS	1 april	720 kr	200 kr

Jämställdhetspotten är en insamlingsmodell som innebär att kvinnor med lön under 20 000 kr genererar pengar till potten för fördelning.

Utrymme/lönepott 2010

Arbetsgivarorganisation	Revisionstidpunkt	Utrymme/pott	Jämställdhetspott
Arbetsgivaralliansen	1 januari	777 kr	0

Individgarantier under avtalsperioden

I SKL och Pactas avtal garanteras arbetstagare, såvida inte annat överenskomms lokalt, en lönehöjning med 175 kr per månad från och med den 1 april 2009.

KFO, Arbetsgivaralliansen, Vårdföretagarna samt KFS har inga individgarantier i sina avtal med Kommunal.

Lägsta lön

Lägsta löner för arbetstagare som fyllt 19 år

Arbetsgivarorganisation	2007	2008	2009
SKL och Pacta	13 800		15 300
KFO	13 800		15 300
Arbetsgivaralliansen			15 000
Vårdföretagarna och Idea	13 800		15 300
KFS	14 500	15 000	15 500

För Vårdföretagen gäller förutom fyllda 19 år även tre månaders sammanhängande anställning.

KFS saknade lägstlönereglering i tidigare avtal.

Lägsta löner förutsatt grundläggande yrkesutbildning och minst ett års anställning

Arbetsgivarorganisation	2007	2008	2009
SKL	15 000		17 000
KFO	15 000		17 000
Arbetsgivaralliansen			17 000
Vårdföretagarna och Idea	15 000		17 000
KFS	14 800	15 300	15 800

OB-tillägg

SKL, Pactas, KFO:s och Vårdföretagarnas avtal har identiska bestämmelser för ob-tillägg. Beloppen i KFS avtal skiljer sig marginellt (något högre belopp) från de övriga. I Arbetsgivaralliansens avtal är tillägget beroende av lönens storlek.

Jourersättning

Med jour menas att arbetstagaren utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen för att vid behov utföra arbete.

Avtalen för SKL, Pacta och KFS har en konstruktion där jourersättningarna utges med fasta belopp i kronor per jourtimme, medan KFO:s, Arbetsgivaralliansens och Vårdföretagarnas avtal föreskriver olika nivåer beroende på månadslönens storlek. Vid en månadslön på ca 20 000 kronor är ersättningarna i stort sett likvärdiga. Vid månadslöner över 20 000 kronor ger KFO:s och Vårdföretagarnas avtal bättre jourersättningar och vid lägre månadslön än 20 000 kronor ger SKL:s och KFS avtal bättre ersättning.

En annan skillnad i avtalen gäller tidpunkten för när ersättningen ska gälla under veckosluten.

Beredskapsersättning

Med beredskap menas att arbetstagaren utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.

KFS avtal har till skillnad från de övriga två olika beredskapsgrader. Beredskapen kan upprätthållas ”i bostaden eller på annan plats”. KFS avtal har dessutom beredskapsgraden ”i bostaden”. Denna beredskapsgrad innebär att beredskapsersättning fördubblas jämfört med den mindre bundna graden av beredskap. I Arbetsgivaralliansens avtal anges att man ska vara anträffbar inom föreskriven tid.

Beträffande beredskapsersättning är beloppen marginellt olika. Vårdföretagarnas och KFS avtal har något lägre belopp än SKL:s, Pactas och KFO:s. Arbetsgivaralliansens avtal föreskriver olika nivåer beroende på månadslönens storlek.

Avtalen för SKL, Pacta och KFS innefattar bestämmelser om att beredskapsersättning ska utges med högre belopp om antalet beredskapstimmar under en kalendermånad överstiger 150.

En annan skillnad i avtalen gäller tidpunkten för när ersättningen ska gälla under veckosluten.

Förhandlingsordning

I samtliga avtal kan man i lönefrågor begära central förhandling. I SKL:s, Pactas, KFS och KFO:s avtal kan man, om parterna inte har kunnat enas, hänföra tvisten till särskild skiljenämnd respektive lönenämnd för prövning.

Semester

Antalet semesterdagar är 25 (t.o.m. 39 år) 31 dagar (fr.o.m. 40 år) samt 32 dagar (fr.o.m. 50 år).

I KFS avtal är detta en regel som gäller för arbetstagare anställda före 1 september 1998. För den som är anställd efter 1 september 1998 ges högre lön i stället för den längre semestern. Efter fyllda 40 år respektive 50 år och ett års anställning inom företaget erhålls en lönehöjning med 3 procent respektive 0,5 procent på lönen.

7 Jämställdhet 2008

Medlingsinstitutet har sedan den första årsrapporten, för 2001 redovisat den officiella lönestatistikens uppbyggnad samt vilka slutsatser som kan dras från statistiken när det gäller lönerelationer mellan kvinnor och män. I årets rapport fullföljs den fördjupade analys som presenterats i årsrapporterna för 2006 respektive 2007. En jämförelse av löner mellan kvinnor och män under perioden 2005–2007 visar en svag trend mot minskade skillnader.

De beräkningar som redovisas i denna årsrapport sträcker sig till lönestrukturstatistiken som gäller 2007. Avtalsrörelsen under 2007 omfattade praktiskt taget hela arbetsmarknaden.

Jämfört med 2007 spände avtalsrörelsen 2008 över ett högst begränsat antal avtal. Huvuddelen av förbundsavtalen inom den privata delen av arbetsmarknaden gällde transportsektorn och en mindre del branscher utanför denna. Inom kommun- och landstingssektorn slöts avtal för de två stora grupperna lärare och vårdpersonal. Jämställdhetsaspekterna i avtalen redovisas kortfattat i slutet av detta kapitel.

7.1 Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnader mellan kvinnor och män?

Den officiella lönestatistiken kan inte ge svar på frågan om det förekommer lönediskriminering i jämställdhetslagens mening. Lagen tar sikte på förhållandena hos den enskilde arbetsgivaren, medan den officiella lönestrukturstatistiken visar lönerelationer mellan kvinnor och män på hela arbetsmarknaden och inom arbetsmarknadens olika sektorer.¹⁹ Den säger alltså inget om det föreligger jämställda löner enligt lagen inom ett visst företag eller avtalsområde. Däremot ger den en grov bild av löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

De beräkningar som redovisas i denna årsrapport sträcker sig till lönestrukturstatistiken för 2007 (uppgifterna samlades in hösten 2007). Den officiella lönestrukturstatistiken för 2008 för hela arbetsmarknaden publiceras först i september 2009.

När kvinnors och mäns löner diskuteras i den offentliga debatten nämns ofta att kvinnornas löner är 16 procent lägre än männens. Uppgiften är hämtad från den officiella lönestatistiken och avser den genomsnittliga löneskillnaden på *hela arbetsmarknaden* utan att någon hänsyn har tagits till att män och kvinnor fördelar sig olika vad gäller t.ex. yrke.

Om man ser till den genomsnittliga löneskillnaden inom varje *enskild sektor* blir resultatet annorlunda. Den största skillnaden finns inom *landstingen*. Där är kvinnornas löner 28 procent lägre än männens. De minsta skillnaderna finns

¹⁹ Lönestrukturstatistiken redovisas årligen och baseras på individuppgifter. Den innehåller uppgifter om kön, ålder, yrke, utbildning, region och olika kombinationer av dessa variabler. Syftet är att ge jämförbar information om lönestrukturen på arbetsmarknaden.

hos *kommunerna* där kvinnornas löner är 9 procent lägre än männens. För *staten* och den *privata sektorn* är siffran 13 respektive 14 procent (se tabell 7.3).

Standardvägning

Skillnader i lön beror på en mängd olika faktorer. Som exempel kan nämnas yrke, ålder, utbildning och inom vilken del av arbetsmarknaden som arbetet utförs. För att få en mer nyanserad bild av relationerna mellan kvinnors och mäns lön måste de ovannämnda faktorerna beaktas. Det sker genom s.k. *standardvägning*.²⁰ Man kan säga att beräkningen korrigerar för vissa lönepåverkande faktorer, som inte beror på kön.

Lönestrukturstatistiken innehåller individinformation om ålder, kön, utbildningsnivå, examensår och yrke.²¹ Vid analys av löneskillnader mellan män och kvinnor kan alltså dessa variabler beaktas genom standardvägning.

Vissa lönepåverkande faktorer kan däremot inte beaktas vid standardvägning. Ett exempel är att yrkesklassificeringen endast på ett yrkesområde, nämligen 1: Ledningsarbete, beaktar om personen har arbetsledande befattning.

Arbetsledare, gruppchefer o.d. förs därför oftast till samma yrkesgrupp som sina underställda. Om denna typ av chefskap är en lönepåverkande faktor och fördelningen av chefsjobben inte är jämn mellan könen, kan bristfällig information om chefskap ge missvisande resultat vid analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män. (Läs mer under rubriken Vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken, mot slutet av avsnitt 7.4.)

Med dessa förutsättningar kommer den följande analysen att behandla följande frågor:

- Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män 2007, när faktorer som arbetsställe, yrke, ålder och utbildning beaktas. Och hur stort förklaringsvärde har de olika faktorerna?
- Hur har lönerelationen mellan män och kvinnor utvecklats över tid?

7.2 Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män 2007?

Syftet med dessa beräkningar är att undersöka hur stor del av löneskillnaden som kan förklaras med hjälp av de undersökta faktorerna, yrke, utbildning, ålder och arbetstid.

²⁰ Att standardväga innebär att svara på hur löneskillnaden skulle se ut om kvinnor och män fördelade sig lika vad gäller yrke, ålder, o.s.v. Den metod som används av Medlingsinstitutet innebär att lönesummor för de olika kategorierna beräknas genom att antalet anställda (män och kvinnor) multipliceras med genomsnittslönen för män resp. kvinnor. De olika lönesummorna för kvinnor adderas sedan, liksom de för män. Genom att sedan dividera dessa två lönesummor får man den standardvägda löneskillnaden. Såväl Svenskt Näringsliv som Arbetsgivarverket har redovisat mindre skillnader mellan mäns och kvinnors lön sedan fler variabler har använts vid standardvägningen.

²¹ Utbildningsnivån noteras enligt SUN (Svensk Utbildningsnomenklatur) som är en standard för klassificering av enskilda utbildningar. Grundläggande är utbildningens inriktning och längd. Yrket noteras enligt SSYK (Standard för svensk yrkesklassificering) som bygger på den internationella yrkesstandarden ISCO-88, som utarbetats och publicerats av den internationella arbetsorganisationen ILO.

Analysen är uppbyggd i olika steg, så att information om arbetstagarens egenskaper och arbetsuppgifter tillförs successivt för att få fram hur stort förklaringsvärde som de olika faktorerna har.

För att en grupp ska ingå i standardvägningen krävs uppgifter för både män och kvinnor. Med en finare indelningsgrad blir grupperna mindre och jämförande observationer mellan män och kvinnor kommer därmed att saknas för många grupper. Därför minskar antalet personer som resultatet grundar sig på med den ökade detaljeringsgraden. (Se tabell 7.1 kolumn 3 och 4.)

Tabell 7.1 Kvinnors lön i procent av mäns lön för hela arbetsmarknaden år 2007

		Kvinnors lön i procent av mäns ²²	Förklarad andel i procent	Antal kvinnor	Antal män
		(1)	(2)	(3)	(4)
(1)	Totalt	83,7		1 805 896	1 874 844
(2)	Individinformation ²³	93,5	60,1	1 777 993	1 834 793
(3)	Arbetsställe	86,4	16,6	1 741 345	1 692 442
(4)	Yrke Arbetsställe	94,2	64,4	1 506 122	1 230 866
(5)	Individinfo. Arbetsställe	94,8	68,1	1 170 118	924 746

Källa: Medlingsinstitutet

I tabell 7.1 rad 1 i visas den genomsnittliga lönerelationen, alltså en jämförelse mellan kvinnors och mäns löner utan hänsyn till skillnader i individernas egenskaper eller i vilken bransch de arbetar. Kvinnors löner var i genomsnitt 83,7 procent (100-83,7) lägre än mäns 2007.

I rad 2 i samma tabell redovisas lönerelationen med hänsyn till skillnader enligt tillgänglig individinformation om yrke, utbildning, ålder och arbetstiden längd. Den löneskillnad som blir kvar och som inte kan förklaras med hjälp av de undersökta faktorerna uppgår till 6,5 procent (100-93,5). 60,1 procent²⁴ av den totala löneskillnaden förklaras när hänsyn tas till dessa faktorer.

I rad 3 redovisas den genomsnittliga lönerelationen mellan kvinnor och män anställda inom samma arbetsställe.²⁵ Av tabellen framgår att kvinnors lön i genomsnitt är 86,4 procent av mäns om man jämför anställda inom samma arbetsställe.

I rad 4 beaktas även skillnader i yrke. Analysen visar att 64,4 procent av den totala lönerelationen förklaras när hänsyn tas till skillnader i sammansättning vad gäller yrke och arbetsställe.

I rad 5 beaktas även utbildning, ålder och arbetstidens omfattning i beräkningen.²⁶ Den löneskillnad som blir kvar uppgår till 5,2 procent år 2007. 68,1 procent av den genomsnittliga lönerelationen har då förklarats.

²² Kolumn 1 visar kvinnors lön i procent av mäns lön. I kolumn 2 anges den procentuella andelen av den totala löneskillnaden som kan förklaras av olika mätbara faktorer. Kolumn 3–4 visar antalet kvinnor respektive män som ligger till grund för beräkningarna av procentandelar i kolumn 1.

²³ Tillgänglig individinformation är, yrke, utbildning, ålder samt arbetstiden längd.

²⁴ Beräknas enligt $((16,3-6,5)/16,3) \times 100$

²⁵ Arbetsställe noteras efter arbetsgivarens organisationsnummer.

²⁶ I lönestrukturstatistiken är alla löner uppräknade till heltidslöner. Variabeln arbetstid finns med vid standardvägningen eftersom deltidsanställda kan ha annan lön än heltidsanställda, även räknat per timme.

Tabell 7.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön per sektor år 2007

I beräkningen har tagits hänsyn till arbetsställe, yrke, ålder, utbildning, arbetstidens omfattning

		Kvinnors lön i procent av mäns	Antal kvinnor	Antal män
	Från tabell 7.1: Standardvägt efter Individ- information och Arbetsställe	94,8	1 170 118	924 746
(1)	Staten	94,3	89 917	96 412
(2)	Kommuner	99,1	463 146	121 460
(3)	Landsting	95,3	153 433	43 725
(4)	Privat	93,1	463 622	663 149
(5)	- Arbetare	97,0	194 548	315 213
(6)	- Tjänstemän	90,8	265 107	339 396

Källa: Medlingsinstitutet

I **tabell 7.2** redovisas beräkningen enligt rad 5 från tabell 7.1, uppdelat efter sektor (inom privat sektor uppdelat även efter arbetare och tjänstemän). Av tabellen framgår att den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män varierar mellan de olika sektorerna. Den är lägst inom kommunerna där den oförklarade löneskillnaden uppgår till 0,9 procent. Den oförklarade löneskillnaden är högst i privat sektor där den sammanlagt är 6,9 procent, för tjänstemän är skillnaden 9,2 procent och för arbetare 3,0 procent.

En jämförelse med motsvarande beräkningar av lönerelationen mellan män och kvinnor 2006, publicerade i Medlingsinstitutets årsrapport för 2007, visar en intressant utveckling: Kvinnors lön i procent av mäns lön för hela arbetsmarknaden, utan att hänsyn tagits till skillnader i fördelningen vad gäller t.ex. yrke, utbildning och arbetsställe, minskade från 84,2 till 83,7 procent. Men när hänsyn tas till arbetsställe och annan individinformation ökade kvinnors lön i procent av mäns lön med 0,1 procentenhet, från 94,7 till 94,8 procent. En jämförelse per sektor visar att löneskillnaden efter standardvägningar minskade inom staten och inom privat sektor mellan 2006 och 2007. I landstingen var skillnaden oförändrad och inom kommunerna ökade skillnaderna.

Jämförelser av beräknade löneskillnader mellan år ska göras med stor försiktighet. Förutom effekter av till exempel förändringar i urvalet och revideringar av kontrollvariabler, kan den beräknade löneskillnaden påverkas av utformningen av kollektivavtal och om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mättillfället.

Ett exempel på hur beräkningar av löneskillnader påverkas av avtalskonstruktionen är avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Kommunal för år 2007.²⁷ I avtalet stipuleras utbetalningar av engångsbelopp vid två tillfällen (1 800 respektive 3 600 kr för heltidsanställda) för Kommunals medlemmar under 2007. Engångsbelopp betalas ut vid en given tidpunkt och höjer därmed inte grundlönen. Utbetalningar av denna typ ingår inte i lönestrukturstatistiken, eftersom de ses som ett tillfälligt lönetillägg.

²⁷ Se sid. 264 i Medlingsinstitutets årsrapport 2007 för en detaljerad beskrivning av avtalet.

Medlingsinstitutet beräknar att ca 40 procent av de anställda inom kommunerna och 20 procent inom landstingen omfattas av avtalet. Vid beräkningar av lönerelationen innebar denna avtalskonstruktion att kvinnors lön i procent av mäns lön 2007 sjönk inom kommunerna och var oförändrad inom landstingen. Anledningen är att relativt sett fler kvinnor inom kommunerna omfattas av Kommunals avtal än av andra kollektivavtal (med nivåhöjande löneökningar). Engångsbeloppen i Kommunals avtal får också effekt vid beräkningen av löneskillnaden mellan män och kvinnor för hela arbetsmarknaden. Det bör tilläggas att effekten av Kommunals avtal troligen kommer att bli omvänd när beräkningar av 2008 års data genomförs. Avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Kommunal stipulerar nämligen löneökningar på ca 7 procent för 2008.

Sammanfattning

- Löneskillnaderna mellan män och kvinnor inom samma arbetsställe och samma yrke, med likvärdig ålder, utbildning och arbetstid uppgick 2007 till ca 5 procent.
- Effekten av att ta hänsyn till arbetsställe uppgår till ca 1,3 procentenhet (94,8-93,5, se tabell 7.1 rad 5-rad 2.)
- Skillnaden mellan mäns och kvinnors lön efter standardvägning minskade 2006–2007 inom staten och privat sektor. I landstingen var skillnaden oförändrad och inom kommunerna ökade den.
- Avtalskonstruktionen med engångsbelopp för Kommunals grupper innebar att i kommunerna sjönk 2007 kvinnors lön i procent av mäns lön. Orsaken är att engångsbelopp inte tas med i lönestrukturstatistiken eftersom de inte höjer lönenivån.

7.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män 1992–2007

Som framgår av **tabell 7.3** har den genomsnittliga skillnaden för hela arbetsmarknaden mellan kvinnors och mäns lön varit i det närmaste konstant under de senaste sexton åren. Vad som dock kan iaktas är att lönerelationen utvecklats olika inom de olika sektorerna. Kvinnors lön i procent av mäns lön har successivt ökat inom kommunerna liksom inom statlig och privat sektor. För landstingen däremot har utvecklingen varit den motsatta, med svagt ökande skillnader.

Men förändringar av lönerelationerna inom kommuner och landsting före standardvägning motsvaras inte av någon förändring *efter* standardvägning, då är i stället relationen mellan mäns och kvinnors lön i stort sett oförändrad under perioden.

För att åstadkomma jämförbara löneskillnader över en längre tidsperiod har beräkningarna korrigerats. Fram till 2003 omfattade SSYK (Standard för svensk yrkesklassificering) endast 114 *yrkesgrupper* uppdelade i nio yrkesområden ("tresiffernivå"). År 2004 kompletterades SSYK med mer detaljerad information, där information om 355 olika *yrken* inkluderades ("fysiffernivå"). För att få jämförbarhet i perioden 2004–2007 kommer endast information för yrkesgrupper att användas för dessa år. Detta medför att

siffrorna i 7.2 och 7.3 inte blir identiska eftersom tabell 7.2 bygger på uppgifter om yrke och 7.3 bygger på uppgifter om yrkesgrupp.

Tabell 7.3 Kvinnors lön i procent av mäns lön efter sektor 1992–2007, före och efter standardvägning (stv) efter yrkesgrupp, ålder, utbildning och arbetstid

År	Kommuner		Landsting		Statlig sektor		Privat sektor		Alla sektorer	
	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv
1992	86	.	75	.	84	.	83	.	84	.
1993	85	.	75	.	83	.	83	.	84	.
1994	86	.	74	.	83	.	85	.	84	.
1995	87	.	72	.	83	.	85	.	85	.
1996	87	98	71	94	83	93	85	91	83	92
1997	88	98	71	94	83	92	84	91	83	93
1998	89	98	71	93	84	92	83	90	82	91
1999	90	98	71	93	84	92	84	90	83	92
2000	90	98	71	93	84	92	84	90	82	92
2001	90	99	71	93	84	92	84	90	82	92
2002	90	98	71	92	84	92	85	90	83	92
2003	91	98	71	93	85	92	85	90	84	92
2004	91	98	71	94	85	..*	85	91	83	92*
2005	92	99	71	93	86	92	85	91	84	92
2006	92	98	72	93	87	93	86	91	84	92
2007	91	98	72	94	87	93	86	91	84	93

* Statlig sektor ingår inte år 2004 till följd av byte av yrkesklassificering. Detta påverkar även beräkningar för lönerelationen inom samtliga sektorer detta år.

Medellön och lönespridning

Medellönen för kvinnor och män inom de olika sektorerna år 2007 framgår av **tabell 7.4**, som också visar lönespridningen. Den högsta medellönen fanns hos staten. Därefter kommer landstingen och den privata sektorn. Den lägsta medellönen redovisas för kommunerna.

Det bör samtidigt noteras att lönespridningen och löneskillnaderna mellan kvinnor och män är störst inom landstingen och minst i kommunerna. Förklaringen till de påtagliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män i landstingen är främst att söka i de stora skillnader i lön som finns *mellan* olika yrkesgrupper. Effekter av avtalskonstruktionen med engångsbelopp inom kommunerna innebär att för kvinnor är värdet för den 10:e och 25:e percentilen oförändrat mellan 2006 och 2007.

Tabell 7.4 Lönespridning efter sektor och kön 2007

Sektor		Percentil					Genomsnittlig månadslön
		10	25	50	75	90	
Samtliga sektorer	Kvinnor	17 200	19 000	21 600	25 500	31 100	23 500
	Män	18 400	20 900	24 500	30 200	40 900	28 000
	Totalt	17 600	19 800	23 000	27 800	36 200	25 800
	% Kv lön	94	91	88	84	76	84
Kommuner	Kvinnor	17 000	18 500	20 500	23 400	26 800	21 400
	Män	17 400	19 400	22 300	26 100	30 300	23 500
	Totalt	17 000	18 600	20 800	24 000	27 600	21 800
	% Kv lön	98	96	92	90	89	91
Landsting	Kvinnor	18 500	20 000	23 000	26 600	32 500	25 000
	Män	19 000	21 900	27 100	44 500	60 400	34 500
	Totalt	18 600	20 200	23 600	27 900	39 000	26 900
	% Kv lön	97	91	85	60	54	72
Staten	Kvinnor	19 400	21 000	24 000	28 800	35 000	26 000
	Män	20 400	23 000	27 600	33 700	42 200	29 800
	Totalt	19 700	21 800	25 600	31 400	39 000	27 900
	% Kv lön	95	91	87	85	83	87
Privat sektor	Kvinnor	17 000	19 000	21 900	26 600	33 800	24 200
	Män	18 400	21 000	24 600	30 300	41 100	28 200
	Totalt	17 700	20 000	23 600	29 000	38 500	26 700
	% Kv lön	93	91	89	88	82	86

Källa: SCB

Percentil, förklaring:

10:e percentilen	10 procent har högst sådan lön
25:e percentilen	25 procent har högst sådan lön
50:e percentilen	50 procent har högst sådan lön, Kallas också medianen
75:e percentilen	75 procent har högst sådan lön
90:e percentilen	90 procent har högst sådan lön

Genomsnittlig lön är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen, kallas även medellön.

7.4 Tidsserie över lönespridningen 1992–2007

Lönespridningen under de senaste sexton åren framgår av **tabell 7.5**. Kvoten av den 90:e och 10:e percentilen har beräknats. En percentilkvot som är lika med två ($P90/P10=2$) innebär att den tiondel av löntagarna som har högst lön har minst dubbelt så hög lön som den tiondel som har lägst.

Som framgår av tabellen är lönespridningen för båda könen sammantaget störst inom den privata sektorn, tätt följd av den i landstingen. Minst är lönespridningen i kommunerna.

Under perioden 1992–2007 har kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen varit i stort oförändrad inom kommunerna. Förklaringen till den ökade spridningen mellan 2006 och 2007 är avtalskonstruktionen med engångsbelopp i Kommunals avtal (läs mer under 7.2).

Under perioden 1992–2007 ökade lönespridningen i alla andra sektorer. Den ökade mest inom landstingen, där $P90/P10$ måttet steg från ca 1,6 år 1992 till ca 2,1 år 2007.

Lönespridningen är i samtliga sektorer större för män än för kvinnor. Den allra högsta lönespridningen finns bland män i privat sektor, och den allra lägsta bland kvinnor i kommunerna.

Effekten av engångsbeloppen inom kommunerna förklarar sannolikt även ökningen i det totala måttet för lönespridning 2006–2007.

Tabell 7.5 Lönespridning (P90/P10) efter sektor 1992–2007

År	Kommuner			Landsting			Statlig sektor		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
1992	1,53	1,71	1,61	1,49	2,95	1,63	1,49	1,84	1,72
1993	1,53	1,79	1,61	1,49	2,91	1,64	1,51	1,89	1,77
1994	1,52	1,77	1,56	1,50	2,97	1,67	1,58	1,91	1,83
1995	1,51	1,75	1,54	1,48	2,94	1,67	1,59	1,91	1,84
1996	1,50	1,72	1,55	1,53	2,97	1,75	1,61	1,93	1,85
1997	1,51	1,71	1,56	1,55	2,97	1,81	1,62	1,95	1,88
1998	1,53	1,72	1,58	1,56	2,98	1,85	1,66	1,94	1,88
1999	1,54	1,71	1,59	1,62	3,04	1,93	1,69	1,97	1,91
2000	1,54	1,70	1,59	1,65	3,10	1,97	1,71	2,03	1,94
2001	1,58	1,74	1,63	1,68	3,13	2,01	1,74	2,06	1,97
2002	1,58	1,74	1,62	1,70	3,17	2,04	1,75	2,04	1,97
2003	1,59	1,74	1,63	1,71	3,18	2,05	1,76	2,05	1,96
2004	1,56	1,72	1,61	1,71	3,14	2,07	1,78	2,07	1,96
2005	1,55	1,71	1,59	1,70	3,13	2,08	1,80	2,08	1,97
2006	1,54	1,71	1,59	1,72	3,12	2,08	1,80	2,09	1,98
2007	1,58	1,74	1,62	1,76	3,18	2,10	1,80	2,07	1,98

År	Privat sektor			Alla sektorer		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
1992	1,67	2,01	1,93	1,58	1,98	1,77
1993	1,66	2,02	1,95	1,58	2,01	1,80
1994	1,71	2,05	1,96	1,60	2,03	1,81
1995	1,70	2,02	1,93	1,59	2,01	1,80
1996	1,69	2,05	1,96	1,60	2,04	1,83
1997	1,73	2,07	1,98	1,61	2,06	1,87
1998	1,79	2,15	2,07	1,64	2,12	1,91
1999	1,85	2,18	2,12	1,69	2,16	1,95
2000	1,88	2,18	2,12	1,71	2,17	1,98
2001	1,86	2,18	2,11	1,74	2,22	2,03
2002	1,92	2,23	2,17	1,75	2,21	2,03
2003	1,92	2,19	2,14	1,76	2,18	2,02
2004	1,92	2,21	2,14	1,76	2,20	2,01
2005	1,95	2,25	2,17	1,77	2,23	2,03
2006	1,96	2,25	2,18	1,78	2,24	2,03
2007	1,99	2,23	2,18	1,81	2,22	2,06

Källa: SCB

Löneutveckling och lönerelationer

Om man studerar hur genomsnittslönerna har utvecklats för kvinnor och män under åren 1992–2007 kan flera iakttagelser göras. För hela arbetsmarknaden sammantaget har lönerna procentuellt sett ökat ungefär lika mycket för kvinnor som för män, 75,3 respektive 75,0 procent.

Utvecklingen av kvinnors och mäns medellöner inom arbetsmarknadens olika sektorer uppvisar i vissa fall avsevärt större skillnader. Särskilt noterbbara är utvecklingen för kommuner och landsting.

I *kommunerna* har kvinnornas medellöner ökat betydligt mer än männens. Men både mäns och kvinnors löneökning i kommunerna är lägre än den genomsnittliga höjningen för alla sektorer. Under perioden 1992–2007 har de kommunanställda kvinnornas genomsnittliga månadslön ökat med 60,9 procent medan ökningen för männen i samma sektor är 51,0 procent. I nominella tal har kvinnornas månadslön ökat med 8 100 kr mot männens 8 000 kr. Notera att vid beräkning av löneutveckling inom kommunerna innebar avtalskonstruktionen år 2007 att kvinnors utveckling är lägre än mäns. Anledningen är att relativt sett fler kvinnor inom kommunerna omfattas av Kommunals avtal än av andra kollektivavtal (med nivåhöjande löneökningar).

För *landstingen* är situationen den motsatta. Här redovisas den största löneökningen under perioden för männen, vars medellön har höjts med 82,5 procent mot kvinnornas 77,3 procent. Översatt till nominella tal har männens medellön ökat med 15 600 kr i månaden och kvinnornas med 10 900 kr.

Inom både *staten* och den *privata sektorn* har ökningen av medellönen varit till kvinnornas förmån. På statens område har kvinnornas medellön ökat med 89,8 procent mot männens 82,8 procent. På den privata sektorn är motsvarande siffror 81,9 respektive 77,3 procent. Även om kvinnornas medellöner har ökat mer än männens i procent, blev männens löneökningar högre räknat i kronor eftersom de har haft högre lön.

Tabell 7.6 Genomsnittlig månadslön efter sektor 1992–2007

År	Kommuner			Landsting			Statlig sektor		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
1992	13 300	15 500	13 800	14 100	18 900	15 000	13 700	16 300	15 100
1993	13 500	15 800	14 000	14 300	19 200	15 200	14 500	17 300	16 000
1994	14 000	16 400	14 500	14 900	20 300	15 900	15 100	18 100	16 800
1995	14 400	16 600	14 900	15 300	21 300	16 400	15 400	18 600	17 200
1996	14 900	17 100	15 400	16 300	22 800	17 600	16 700	20 000	18 600
1997	15 500	17 500	15 900	17 200	24 100	18 500	17 500	21 000	19 500
1998	15 900	17 800	16 300	17 700	24 800	19 100	17 800	21 300	19 800
1999	16 600	18 400	17 000	18 800	26 400	20 300	18 900	22 400	20 900
2000	17 000	18 900	17 400	19 600	27 500	21 200	19 800	23 600	21 900
2001	17 800	19 800	18 200	20 500	28 900	22 200	20 600	24 600	22 700
2002	18 600	20 500	19 000	21 300	30 200	23 100	21 800	25 900	24 000
2003	19 300	21 300	19 700	22 300	31 400	24 100	22 700	26 800	24 800
2004	20 100	22 000	20 500	23 000	32 400	24 900	23 200	27 300	25 300
2005	20 600	22 500	21 000	23 700	33 200	25 600	23 900	27 900	25 900
2006	21 100	23 000	21 500	24 300	33 800	26 200	25 000	28 700	26 900
2007	21 400	23 500	21 800	25 000	34 500	26 900	26 000	29 800	27 900

År	Privat sektor			Samtliga sektorer		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
1992	13 300	15 900	14 900	13 400	16 000	14 700
1993	13 400	16 100	15 100	13 700	16 400	14 900
1994	14 200	16 700	15 800	14 300	17 000	15 600
1995	14 600	17 200	16 200	14 700	17 300	16 000
1996	15 600	18 500	17 500	15 500	18 600	17 000
1997	16 300	19 500	18 400	16 200	19 600	17 900
1998	17 100	20 500	19 300	16 700	20 400	18 600
1999	17 900	21 200	20 000	17 600	21 200	19 400
2000	18 700	22 300	20 900	18 300	22 200	20 300
2001	19 800	23 500	22 100	19 200	23 300	21 300
2002	20 500	24 200	22 800	20 000	24 100	22 100
2003	21 100	24 800	23 400	20 700	24 800	22 800
2004	22 000	25 900	24 400	21 500	25 800	23 700
2005	22 700	26 600	25 200	22 100	26 500	24 300
2006	23 300	27 200	25 700	22 800	27 100	25 000
2007	24 200	28 200	26 700	23 500	28 000	25 800

Källa: SCB

En annan iakttagelse som kan göras är att lönerelationerna mellan arbetsmarknadens sektorer inte har förändrats nämnvärt under åren 1992–2007. De landstingsanställda männen har hela tiden haft den högsta genomsnittliga lönen och de kommunanställda kvinnorna den lägsta. De förändringar som har skett är att medellönen för kvinnorna i staten och landstingen har passerat medellönen för de kommunanställda männen, som har den näst lägsta genomsnittslönen.

Löneökningarnas storlek är inte den enda förklaringen till de statistiska skillnaderna. Under den redovisade perioden har det skett strukturella förändringar av olika slag. Verksamheter flyttats från en sektor till en annan, t.ex. har verksamheter med låga löner förts över från landstingen till kommunerna och till privat sektor. Arbetskraftens sammansättning kan också ha ändrats med avseende på ålder och utbildningsnivå.

Det är på sin plats att göra en reservation för representativiteten i uppgifterna för de senaste åren. Lönestrukturstatistiken, som siffrorna hämtas från, mäter lönerna en gång om året. Från år 2002 är mätperioden en månad: september för privat sektor och staten och november för kommuner och landsting. Det medför att statistiken är känslig både för när avtalsmässiga höjningar sker och om de nya lönerna har hunnit betalas ut vid mättillfället. Ett exempel på hur beräkningar av löneskillnader kan påverkas av tidpunkten för lönerevision är lönestrukturstatistiken för statlig sektor 2006. Mellan 2005 och 2006 minskade den beräknade löneskillnaden mellan män och kvinnor inom statlig sektor. Enligt statistiken var löneökningstakten ca 1,7 procentenheter högre för kvinnor än för män. Förklaringen till detta var att flera av de stora mansdominerade statliga myndigheterna inte hade haft någon lönerevision under perioden januari–september 2006. Resultatet påverkas alltså i hög grad av när mätningen sker och hur den sammanfaller med de lokala lönerevisionerna. Detta kan leda till att resultatet behöver korrigeras. I det längre perspektivet ger

dock lönestrukturstatistiken en tillförlitlig bild av de genomsnittliga månadslönerna på arbetsmarknaden.

Vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken

En invändning som kan riktas mot att använda standardvägda löneskillnader som ett mått på eventuella osakliga löneskillnader är att vissa faktorer inte kan beaktas vid standardvägningen. Utgångspunkten är att det är rimligt att anta att även dessa faktorer har betydelse för vilken lön den enskilde individen får.

Lönepåverkande faktorer kan vara individuella egenskaper som t.ex. erfarenhet och sociala färdigheter. Andra lönepåverkande faktorer är knutna till arbetet och arbetsuppgiften t.ex. arbetets svårighetsgrad, utbildningskrav, ansvar för planering och/eller arbetsledning. (Se även 7.1 om ledningsarbete.) Det är också rimligt att anta att företagsspecifika faktorer som bransch- och marknadsförutsättningar samt marknadskrafter kan påverka lönen.

Diskriminering i lagens mening syns inte i den officiella lönestatistiken

Den officiella lönestrukturstatistiken kan alltså inte besvara frågan om det förekommer lönediskriminering i jämställdhetslagens mening. Lagen är tillämplig på förhållandena hos den enskilde arbetsgivaren. Diskriminering föreligger om arbetsgivaren, beroende på arbetstagarens kön, tillämpar olika lönevillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga. Om ett yrke eller arbete är likvärdigt ett annat yrke eller arbete kan över huvud taget inte avgöras i lönestrukturstatistiken.

Sammanfattningsvis

Utvecklingen under perioden 2005–2007 visar en svag trend mot minskade skillnader mellan mäns och kvinnors lön. Löneskillnaden efter standardvägning, när hänsyn har tagits både till arbetsställe och individinformation (som yrke och utbildning), minskade med 0,2 procentenhet, från 94,6 till 94,8 procent. Denna beräkning påverkas sannolikt av Kommunals avtalskonstruktion med engångsbelopp för 2007. Landsting och privat sektor visar nämligen på minskade löneskillnader, med 0,4 procentenheter under samma period. Inom staten minskade löneskillnaden med 0,6 procentenheter.

Tabell 7.7 Kvinnors lön i procent av mäns lön per sektor år 2005–2007
I beräkningen har tagits hänsyn till arbetsställe, yrke, ålder, utbildning, arbetstidens omfattning

	Kvinnors lön i procent av mäns lön	2005	2006	2007
	Standardvägt efter Individinfo. och Arbetsställe	94,6	94,7	94,8
(1)	Staten	93,7	94,1	94,3
(2)	Kommuner	99,4	99,2	99,1
(3)	Landsting	94,9	95,3	95,3
(4)	Privat	92,7	92,8	93,1
(5)	- Arbetare	96,9	96,9	97,0
(6)	- Tjänstemän	90,4	90,5	90,8

Lönestrukturstatistiken ger en grov bild av löneskillnaderna mellan kvinnor och män. För att utveckla analysen av löneskillnader mellan män och kvinnor är det önskvärt att undersöka ytterligare lönepåverkande faktorer. En del av dessa variabler är tillgängliga i befintliga registerdata. Det är till exempel rimligt att anta att företagsspecifika faktorer och branschförutsättningar kan påverka lönen. Vidare bör yrkesvariabeln kompletteras med uppgifter om ansvar för arbetsledning. Det är även viktigt att fördjupa kunskapen om kollektivavtalens konstruktion och tidpunkter för revideringar, då detta kan inverka på lönestrukturstatistiken.

7.5 2008 års avtalsrörelse

I Medlingsinstitutets årsrapport för 2007 finns en utförlig redovisning av hur parterna i förbundsavtalen har reglerat frågor om jämställdhet. I rapporten konstaterades att förbundsavtalen i allmänhet föreskriver att lönerna ska vara individuella och differentierade och att avtalen i stor utsträckning innehåller regler som syftar till att åstadkomma jämställda löner mellan kvinnor och män. En majoritet av arbetstagarna inom *privat sektor* omfattas av avtal som slår fast att lönesättningen ska ske på sakliga grunder. Godtycke ska inte förekomma. Detta kompletteras med skrivningar om förbud mot diskriminering liksom med principer om lika behandling och lika lön. Vidare innehåller avtalen bestämmelser om att de lokala lönerevisionerna ska föregås av lönekartläggningar och analyser av olika slag. Vanligt förekommande är att avtalen innehåller särskilda föreskrifter om hur föräldralediga arbetstagare ska behandlas vid lönerevisionen. Avtalen inom *offentlig sektor* har ungefär samma uppbyggnad som nu har beskrivits för huvuddelen av förbundsavtalen inom privat sektor.

Privat sektor

Som har framgått av kapitel 5 var avtalsrörelsen 2008 av begränsad omfattning. Det flesta förbundsavtalen slöts inom transportsektorn där avtalen i allmänhet saknar lokal lönebildning. Eftersom lönerna bestäms i centralt överenskomna tariffer finns det i avtalen inga bestämmelser med kopplingar till lokala lönerevisioner. Förhållandena skiljer sig alltså från den övriga arbetsmarknaden där avtalen syftar till individuell och differentierad lönesättning och där lönerna bestäms efter en årlig lokal lönerevision. Detta torde vara den huvudsakliga förklaringen till att avtalen inom transportsektorn inte innehåller några särskilda föreskrifter om mäns och kvinnors löner.

Om man ser till de övriga avtal som slöts 2008 inom privat sektor kan noteras att systematiken är ganska likartad. Det slås fast att lönerna ska vara individuella och differentierade. Det beskrivs efter vilka principer och kriterier som lönerna ska bestämmas. Utgångspunkten är att lönesättningen ska vara sakligt grundad. I en del avtal har likalöneprincipen skrivits in och i andra avtal återfinns förbud mot diskriminering. Vidare finns närmare föreskrifter om genomförandet av den lokala lönerevisionen eller löneöversynen.

För att illustrera det sagda redovisas i korthet exempel från några av avtalen.

I *Kyrkans löneavtal 08* mellan Svenska kyrkans Församlingsförbund och Kyrkans Akademikerförbund m.fl. Sacoförbund, Lärarnas Samverkansråd,

Fackförbundet SKTF och Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) finns intaget grundläggande principer för lönesättning. Där uttalas att avtalet utgår ifrån individuell och differentierad lönesättning, som inte får vara godtycklig. Vidare sägs att avtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Vad kartläggningen och analysen ska innehålla anges närmare i avtalet. Dessutom påpekas att jämställdhetslagen kräver kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Avtalet innehåller också bestämmelser om föräldralediga med följande lydelse: ”Vid löneöversynen uppmärksammas arbetstagare som är frånvarande på grund av sjuk- eller föräldraledighet. Föräldraledighetslagen innehåller förbud mot att missgynna föräldralediga.”

Branschavtalet Trossamfund och Ekumeniska Organisationer mellan Arbetsgivaralliansen och ett antal Sacoförbund, SKTF och Kommunal föreskriver att lönesättningen ska vara sakligt grundad. Vidare hänvisas till att den gällande diskrimineringslagstiftningen innehåller förbud mot diskriminering vid tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor. Beträffande den lokala lönebildningen föreskrivs att arbetsgivaren ska göra en löneanalys och om det finns en lokal avtalsslutande facklig organisation ska arbetsgivaren kalla organisationen till överläggning och presentera sin löneanalys. De centrala parterna ”vill också uppmärksamma på den lönekartläggning som ska ske med stöd av Jämställdhetslagen.”

Almega Tjänsteförbundens avtal för *branschen Apotek* med Farmaciförbundet och Unionen föreskriver bl.a. att löneprinciper ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande samt att osakliga löneskillnader ska elimineras. Beträffande föräldralediga sägs att de omfattas av lönerevisionen och att de på grund av ledigheten inte ska ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.

I avtalet *Internationella kasinon* mellan Almega Tjänsteförbunden och Unionen/Sveriges Ingenjörer finns regler för lönesättning. I likhet med de flesta andra avtalen är utgångspunkten att lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Avtalet innehåller en likalöneprincip med följande utformning: Vid löneavvägningen beaktas även att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.” En motsvarande bestämmelse till den nyss citerade finns i avtalet *Personlig assistans* mellan Vårdföretagarna och Kommunal.

Offentlig sektor

För kommun- och landstingssektorn slöt Sveriges Kommuner och Landsting avtal på två stora områden under 2008. De ena avtalet var med *Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd*, det andra med *Vårdförbundet*.

Avtalens regler, i de delar som är av intresse i detta sammanhang, har inte genomgått några större förändringar. Allmänt kan sägas att de sex stora kollektivavtalen inom kommun- och landstingssektorn efter hand har

harmoniserats när det gäller reglerna om lönebildning och till dessa kopplade skrivningar om jämställdhet. Avtalen är i huvudsak likartat uppbyggda även om det finns skillnader som exempelvis beror på vilken lönebildningsmodell som tillämpas. Det finns även skillnader i formuleringar om jämställdhet, men det synes snarare vara frågan om vissa markeringar och förtydliganden än om olikheter i sak.

De nya avtalen för lärare och vårdpersonal är i det närmaste identiska i de avseenden som redovisas i det följande.

Den gemensamma utgångspunkten är *Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal – HÖK*. Till HÖK hör ett antal bilagor. Intressanta i sammanhanget är *Löneavtalet* och *Centrala parter syn på förutsättningarna för en väl fungerande individuell lönesättning*.

Löneprinciper

I *Löneavtalet* anges de grundläggande principerna för lönesättningen. Där sägs bl.a. att lönebildningen och lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat.

Centrala parter syn på förutsättningarna för en väl fungerande lönesättning

I denna bilaga till HÖK utvecklar de centrala parterna sin syn på hur den lokala lönebildningsprocessen bör gå till. Det sägs inledningsvis att en förutsättning för att individuell och differentierad lönesättning ska kunna fungera, är att arbetsgivaren arbetar fram grundläggande och långsiktiga riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Vidare pekar man på att lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling. De centrala parterna uttalar att det i detta sammanhang är naturligt att också uppmärksamma arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldraledighet.

Analys av löner m.m.

De centrala parterna slår fast att Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Vidare påpekas att jämställdhetslagen kräver kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Den kartläggning och analys som Löneavtalet förutsätter preciseras enligt följande.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.

Kartläggningen och analysen ska sedan följas av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden.

De centrala parterna påtalar vidare att det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenserna av lagstiftningen om diskriminering som en helhet. Detta sägs möjliggöra för arbetsgivaren att redan i budgeten ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

8 Medling, varsel och stridsåtgärder 2008

2008 års avtalsrörelse hade i jämförelse med avtalsrörelsen 2007 högst begränsad omfattning. Ett nittiototal kollektivavtal omförhandlades inom privat sektor och inom kommun- och landstingssektorn slöts tre nya avtal. Vid medling i förhandlingar om nya branschavtal på riksnivå (förbundsförhandlingar) utser Medlingsinstitutet särskilda medlare. Samma sak gäller för medling i avtalsförhandlingar mellan fackförbund och ett företag med rikstäckande verksamhet. Särskilda medlare har under året utsetts i nio förhandlingar. I åtta fall förekom varsel om stridsåtgärder och konflikter bröt ut i sju fall. Tre av dessa innebar arbetsnedläggelser. Vårdkonflikten blev särskilt långvarig. Strejker pågick i över en månad innan tvisten fick en lösning.

Ett internationellt mått för att mäta arbetsmarknadskonflikters omfattning är antalet förlorade arbetsdagar till följd av konflikt. 2008 förlorades i Sverige närmare 107 000 dagar att jämföra med drygt 13 000 förlorade dagar under 2007.

För medling i lokala tvister har Medlingsinstitutet till sitt förfogande fem fasta medlare med varsitt geografiskt verksamhetsområde. En fast medlare förordnas för ett år i taget. De handlägger i första hand tvister mellan ett fackförbund och en enskild arbetsgivare om tecknande av kollektivavtal, s.k. hängavtal. Under år 2008 kan noteras en dramatisk minskning av sådana tvister. Från ett genomsnitt på 66 ärenden per år under perioden 2002–2007 sjönk antalet avtalstvister under 2008 till endast 13. Trots att varsel om stridsåtgärder är regel i de lokala tvisterna om tecknade av kollektivavtal, har endast ett fåtal varsel trätt i kraft eftersom tvisterna vanligtvis får sin lösning under varseltiden. Sett till det totala antalet kollektivavtalsanslutningar som årligen sker på den svenska arbetsmarknaden tillkommer en bråkdel efter varsel och medling.

En betydande del av de registrerade lokala ärendena kan tillskrivas Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC). SAC svarade under 2007 för nästan hälften av samtliga varsel och under 2008 för drygt åttio procent. Inte någon av dessa tvister handlade om tecknade av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. I stället användes varsel och stridsåtgärder som påtryckningsmedel i tvister, som kan beskrivas som en kombination av intresse- och rättstvister. Dessa ärenden föranleder normalt inga medlingsinsatser.

8.1 Allmänt om medling

Av förordningen (1976:826) om medling i arbetstvister framgår att medlare förordnas av Medlingsinstitutet på ett fast medlingsuppdrag, *fasta medlare*, eller för medling i en viss uppkommen arbetstvist, *särskilda medlare*.

Medlarna står under tillsyn av Medlingsinstitutet, som meddelar närmare föreskrifter om deras verksamhet.

De fasta medlingsuppdragen avser lokala tvister mellan enskilda oorganiserade arbetsgivare och fackliga organisationer. I första hand gäller tvisterna krav från de fackliga organisationerna om att arbetsgivaren ska teckna kollektivavtal. Under år 2008 var fem fasta medlare förordnade. De förordnas på ett år i taget och är spridda över landet med varsitt geografiskt bestämt verksamhetsområde.

Särskilda medlare utses i förhandlingar mellan förbundsparter om rikstäckande kollektivavtal (förbundsavtal). Till sitt förfogande för uppdrag som särskilda medlare har Medlingsinstitutet ett trettiotal personer, företrädesvis pensionerade företrädare för arbetsmarknadens parter. Normalt förordnas två personer att medla i varje tvist om nytt förbundsavtal.

Tvångsmedling och frivillig medling

Medlingsinstitutet har i medbestämmandelagen (MBL) tilldelats vissa befogenheter. Bedömer Medlingsinstitutet att det i en tvist finns risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder redan har påbörjats, får institutet utan samtycke från parterna utse medlare att medla i tvisten. Sådan medling brukar betecknas som tvångsmedling och förekommer i ett fåtal förbundsförhandlingar under Medlingsinstitutets första år. Numera samtycker parterna som regel till medling, s.k. frivillig medling.

Det bör påpekas att den medling som i dagligt tal kallas ”frivillig” medling, inte är frivillig i den meningen att endera eller båda parterna kan frånträda medlingen. Detta gäller även i de fall då medlare har utsetts efter en gemensam begäran från parterna. Har Medlingsinstitutet väl utsett medlare är deras uppgift enligt MBL att försöka få till stånd en överenskommelse mellan parterna. Uppdraget upphör när en överenskommelse har träffats eller eventuellt tidigare om Medlingsinstitutet beslutar att entlediga medlarna.

Avtal om förhandlingsordning

Medlingsinstitutets rätt att förordna om tvångsmedling är försedd med ett undantag. Av 47 b § MBL framgår att parterna kan sluta ett särskilt avtal om förhandlingsordning. Innehåller avtalet tidsplaner för förhandlingar, tidsramar och regler för tillsättande av medlare, regler om medlares befogenheter och regler om uppsägning av avtalet kan parterna anmäla avtalet till Medlingsinstitutet för registrering. När avtalet har registrerats får under dess giltighetstid medlare inte utses utan parterna samtycke.

Det finns sålunda två system för tvistelösning i samband med förhandlingar om nytt kollektivavtal: ett som parterna har enats om i avtal och ett som är reglerat i MBL.

Vid utgången av år 2001 hade Medlingsinstitutet registrerat 16 avtal om förhandlingsordning. De omfattade bl.a. staten, kommuner och landsting, tillverkningsindustrin och andra delar av den privata sektorn såsom transportnäringen och avtalen för tjänstemän inom handeln. När de registrerade avtalen summeras vid utgången av år 2008 uppgår de till 17. Vad som har hänt under perioden 2001–2008 är att några avtal har slagits samman, några nya har tillkommit och något har upphört. Det har även skett förändringar av parts-

ställningen inom befintliga avtal. I mars 2006 sade Svenska Kommunal-
arbetareförbundet (Kommunal) upp sin del av kommunala avtalet om
förhandlingsordning. Kommunals bundenhet av avtalet upphörde att gälla den
sista augusti 2006. Det uppsagda avtalet har inte ersatts av ett nytt. Även
Sveriges läkarförbund har sagt upp det kommunala avtalet om förhandlings-
ordning. Avtalet upphörde att gälla i maj 2007 och inte heller här har parterna
enats om ett nytt avtal.

I och med de ovan nämnda avtalsuppsägningarna har det skett förskjutningar
när det gäller hur många arbetstagare som omfattas av avtal om förhandlings-
ordning. Tidigare var förhållandet att ungefär hälften av landets arbetstgares
löner förhandlades fram inom ramen för ett förhandlingsavtal. Numera
omfattas cirka 35 procent av de anställda av avtal om förhandlingsordning. Det
betyder emellertid inte att motsvarande andel av kollektivavtalen på förbunds-
nivå förhandlas fram inom ramen för ett förhandlingsavtal. Det finns omkring
600 förbundsavtal på den svenska arbetsmarknaden. Av dessa är det
uppskattningsvis drygt 100 som sluts av parter som har träffat avtal om
förhandlingsordning. De resterande avtalen täcks sålunda av Medlings-
institutets medlingsverksamhet.

8.2 Väl fungerande lönebildning

Syftet med inrättandet av Medlingsinstitutet och ändringarna i MBL den 1 juni
2000 var att främja en lönebildning som medverkar till samhällsekonomisk
balans. Förutom att medla i arbetstvister fick institutet också i uppgift att verka
för en väl fungerande lönebildning. Medlingsinstitutets uppdrag är alltså
dubbelt och betydligt vidare än dess föregångare Statens Förlikningsmanna-
expeditioners uppgift att enbart medla i tvister. Det ska för tydlighetens skull
påpekas att uppgiften att verka för en väl fungerande lönebildning gäller för
hela arbetsmarknaden, oavsett om parterna har träffat avtal om förhandlings-
ordning.

I och med att Medlingsinstitutet har till uppgift att verka för en väl fungerande
lönebildning har det skett en förskjutning i synen på förlikningsverksamheten.
Samhällsekonomin är numera överordnad arbetsfreden, vilket betyder att
medlarnas uppgift inte är att till varje pris söka åstadkomma arbetsfred.
Egentligen är lagstiftningen en officiell bekräftelse av den utveckling som har
ägt rum sedan början på 1990-talet och den s.k. Rehnberggruppens arbete med
att få till stånd stabiliseringsavtal över hela arbetsmarknaden. Hänsynen till
samhällsekonomin har fått avgörande betydelse i medlingsarbetet.

Vikten av att samhällsekonomin beaktas av parterna i avtalsförhandlingarna
framgår också tydligt av förordningen med instruktion för Medlingsinstitutet.
Där uttrycks det så att Medlingsinstitutet ska samråda med parterna om de
samhällsekonomiska förutsättningarna för förhandlingarna samt utifrån de
rapporter om samhällsekonomin som Konjunkturinstitutet upprättar
uppmärksamma lönebildningsproblem.

En av grundtankarna med en reformerad lönebildning är att den internationellt
konkurrensutsatta sektorn – i första hand exportindustrin – ska ha en
lönenormerande roll. Vid tiden för ändringarna i MBL fanns också en bred

samsyn bland arbetsmarknadens parter om att det är bra om förhandlingar inom internationellt konkurrensutsatta avtalsområden avslutas först om det förs i tiden parallella förhandlingar. I propositionen 1999/2000:32 ”Lönebildning för full sysselsättning” uttalade regeringen att möjligheterna till en väl fungerande lönebildning över hela arbetsmarknaden är störst om exportberoende verksamheter tecknar nya avtal före andra avtalsområden.

I Medlingsinstitutets instruktion står bl.a. att institutet ”ska särskilt tillvarata och upprätthålla den samsyn som finns på arbetsmarknaden om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll”. Att en sådan samsyn existerade vid tiden för regelverkets införande bekräftades i de samarbetsavtal/avtal om förhandlingsordning som slöts för den offentliga sektorn. Som exempel kan nämnas avtalet på kommun- och landstingssektorn. Där konstaterar parterna att den konkurrensutsatta sektorn har en lönenormerande roll och – när så är lämpligt – kan förhandlingarna inom internationellt konkurrensutsatta avtalsområden avslutas först om det förs i tiden parallella förhandlingar. I samarbetsavtalet för staten är parterna ense om att ”förloppet och utfallet av löneförhandlingarna på det statliga området skall bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävanden mot en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld”.

Att parter på ett avtalsområde kan störa förhandlingarna på andra områden uppmärksammades också i den nämnda propositionen. Det uttalas att Medlingsinstitutet bör söka förebygga och bidra till att lösa de konflikter som kan uppkomma till följd av att en parts agerande påverkar förutsättningarna för andra aktörer.

Lagstiftningen grundas ytterst på att arbetsmarknadens parter känner lojalitet med de principer för lönebildningen som systemet bygger på. Medlingsinstitutet har inga maktmedel att tvinga fram löneökningar på samhälls-ekonomiskt önskvärda nivåer. Är parter överens om lönehöjningar på andra och högre nivåer, kan inte Medlingsinstitutet förhindra dem att sluta avtal om detta. Däremot kan man inte räkna med att medlare utsedda av Medlingsinstitutets medverkar till avtal, som står i strid med institutets uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning d.v.s. att slå vakt om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. I realiteten betyder det att de först träffade avtalen inom industrin utgör normen.

8.3 Medling i förbundsförhandlingar

Antal och typ av kollektivavtal

Som tidigare har framgått var 2008 ett mellanår i avtalssammanhang. Det stora flertalet förbundsavtal träffades under 2007 och avtalsperiodens längd blev i allmänhet tre år. Under 2008 slöts ett nittiototal nya kollektivavtal, företrädesvis inom transportbranschen. På den privata sektorn var det med några undantag parter inom små avtalsområden som omförhandlade sina avtal. De till omfattningen största avtalen slöts inom kommun- och landstingssektorn. Här träffades nya avtal för vårdpersonal och lärare.

Medlingsinstitutet har under året utsett särskilda medlare i 9 förhandlingar om nytt kollektivavtal. 2007 var motsvarande siffra 30. En sammanställning över

2008 års ärenden finns i tabell 8.2. Som framgår av tabellen har ett av de nio ärendena inte gällt avtal mellan förbundsparter. I stället var det frågan om ett kollektivavtal mellan ett mindre fackförbund, Pilotförbundet, och en arbetsgivare inom flyget som stod utanför arbetsgivarorganisationen Flygarbetsgivarna. I de övriga ärendena har förbundsparter på ömse sidor varit parter i avtalet.

Berörda organisationer

Arbetstagarsidan

Av de nio tvisterna där Medlingsinstitutet utsett medlare har fyra tvister gällt LO-förbund. Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) har varit parter i vardera två medlingsärenden. Förbund från TCO har varit part i en medling. Den rörde Vårdförbundet i dess förhandling med Arbetsgivarförbundet Pacta. Att medlare utsågs av Medlingsinstitutet är en effekt av att Pacta inte omfattas av det kommunala förhandlingsavtalet mellan Vårdförbundet och Sveriges Kommuner och Landsting samt att Vårdförbundet varslade om stridsåtgärder mot medlemsföretag i Pacta i den större konflikten på vårdområdet. Vårdkonflikten redovisas närmare längre fram. Sacoförbundet Sveriges Fartygsbefälsförening har varit inblandat i två medlingar, varav en tillsammans med Sjöbefälsföreningen som tillhör Ledarna. Två medlingar har gällt Pilotförbundet respektive Svensk Pilotförening, som båda inte tillhör någon huvudorganisation.

Arbetsgivarsidan

På arbetsgivarsidan har medlemsförbund inom Svenskt Näringsliv varit parter i sex medlingar. Fyra av förbunden ingår i Transportgruppen och två är förbund inom Almega. Utanför Svenskt Näringsliv har Arbetsgivaralliansen och Pacta varit parter i varsin medling. Pilotförbundets tvist gällde som nämnts ett företag som inte tillhör någon arbetsgivarorganisation.

Parterna samtycker som regel till medling

Samtliga nio medlingar under 2008 kom till stånd efter samtycke från parterna, s.k. frivillig medling. I sex av dessa hade utfärdats varsel om stridsåtgärder när medlare utsågs, medan parterna i tre fall gemensamt begärde att medlare skulle utses utan att det förelåg varsel vid tidpunkten för begäran.

Tvångsmedling, d.v.s. att medlare utses mot en eller båda parter vilja, förekommer inte längre i tvister om förbundsavtal. Det hände vid något enstaka tillfälle i början av Medlingsinstitutets verksamhet. Numera samtycker parter, som brukar träffa kollektivavtal med varandra, till att medlare utses när det föreligger varsel om stridsåtgärder.

Förhållandet kan vara ett annat när en facklig organisation varslar om stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal med en arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation, som redan är bunden av avtal för samma arbete med en annan facklig organisation. I sådana fall har det hänt att arbetsgivarsidan har motsatt sig medling med motiveringen att man inte avser att träffa avtal med ytterligare en arbetstagarorganisation. Normalt utses då inte medlare eftersom det saknas förutsättningar för medling. Situationen skiljer sig alltså från den

vanliga i medlingssammanhang där parterna avser att sluta avtal, men kan inte enas om villkoren. Under 2008 varslade Pilotförbundet om stridsåtgärder mot SAS och två av dess dotterbolag. Anledningen till stridsåtgärderna var att arbetsgivarsidan motsatte sig att teckna kollektivavtal med förbundet. Medlingsinstitutet utsåg inte medlare då arbetsgivarna med stöd av Flyg- arbetsgivarna uttryckligen förklarade att de inte avsåg att ingå kollektivavtal för redan avtalsreglerat arbete med ytterligare en facklig organisation.

En sammanställning av de centrala medlingsärendena återfinns sist i avsnitt 8.7, tabell 8.2.

Medling på områden med avtal om förhandlingsordning

Vad som hittills har redovisats av medlingsärenden är sådana där Medlingsinstitutet har utsett medlare. För att komplettera bilden bör även nämnas något om förhandlingar som har skett på områden med avtal om förhandlingsordning.

Kommunalt Avtal om Förhandlingsordning m.m. (KAF 00)

År 2000 träffade parterna inom kommuner och landsting ett avtal om förhandlingsordning. Avtalet innehåller bl.a. regler om tidsplaner för centrala förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor liksom regler om tillsättande av medlare, i avtalet benämnda förhandlingsmedlare. Till skillnad från motsvarande avtal inom industrin, Industriavtalet, där medlare (opartisk ordförande) ska träda in i förhandlingarna när det återstår en månad av avtalsperioden föreskrivs i det kommunala avtalet att medlare ska tillsättas vid tidpunkten för utgången av det centrala löne- och villkorsavtalet. Parterna kan även enas om en senare tidpunkt. KAF 00 har registrerats hos Medlingsinstitutet.

Under våren 2008 utsåg Vårdförbundet och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) förhandlingsmedlare i sina förhandlingar om ett nytt kollektivavtal för vårdområdet. Ett antal sjukhus är medlemmar i Arbetsgivarförbundet Pacta. Organisationen är part i det centrala avtalet om löner och allmänna anställningsvillkor, men inte i avtalet om förhandlingsordning. Som tidigare redovisats utsåg Medlingsinstitutet medlare i förhandlingarna mellan Vårdförbundet och Pacta. Till medlare utsågs samma personer som utsetts till förhandlingsmedlare i tvisten mellan Vårdförbundet och SKL.

I sammanhanget kan nämnas att förhandlingsmedlare utsågs strax innan årsskiftet 2007/2008 att medla i förhandlingarna om ett nytt avtal för lärare. Medlingsarbetet pågick under januari 2008 och i slutet av månaden slöts ett nytt avtal.

8.4 Tvistefrågor

I fjolårets rapport kunde konstateras att de första förbundsavtalen inom industrin blev normerande för de andra avtalen på arbetsmarknaden i 2007 års förhandlingar. I de fall övriga parter inte kunde komma överens om ett nytt avtal var det ofta andra tvistefrågor än löneutrymmets storlek som stod i förgrunden.

I 2007 års rapport gjordes vidare en uppdelning av det årets trettio medlingsärenden i olika kategorier beroende på vad som hade varit den huvudsakliga tvistefrågan. Till gruppen *Tvister om nivåer* hänfördes de tvister där i första hand löneökningarnas storlek varit stötestenen. Tio medlingsärenden föll under denna kategori. Det var främst LO-förbund – med lågt löneläge enligt LO-samordningens definition – som var parter i tvisterna. Nästa grupp var *Tvister om principer*. Till den gruppen kunde räknas tretton tvister. En tredjedel av dessa hade samband med avveckling av granskningsarvoden i olika avtal inom byggnadsbranschen. Övriga tvister rörde exempelvis frågor om arbetstid eller principer för lönebildning. De ärenden där ingen dominerande tvistefråga kunde urskiljas hänfördes till gruppen *Tvister om både nivåer och principer*. I den gruppen hamnade sju tvister.

När 2008 års medlingsärenden summeras är bilden en annan. *Tvister om nivåer* har dominerat. Den norm, som genom industrins avtal 2007 etablerades för ökningen av arbetskraftskostnaden under den närmaste treårsperioden, synes ha fått minskad acceptans. Tydligast kom det till uttryck i Vårdförbundets krav om löneökningar på 14 procent under två år. Den slutliga uppgörelsen blev dock i nivå med industrins avtal och de övriga avtalen för kommuner och landsting.

Som nämndes inledningsvis kan parter inte räkna med att medlare utsedda av Medlingsinstitutet medverkar till avtal med högre kostnader än ”industrinormen”. Detta har fått till följd att medlare i hälften av tvisterna under 2008 har sett sig förhindrade att lämna ett slutligt förslag till uppgörelse då det stått klart att ett bud på industrins nivåer inte skulle godtas av de berörda fackförbunden. Så var fallet i *Transports* tvister med *Almega Tjänsteförbunden* (Bevakningsavtalet) och *Sveriges Hamnar* (Hamn- och Stuveriavtalet) liksom i tvisterna mellan *Sjöbefälsförbundet/Sveriges Fartygsbefälsförening* och *Sjöfartens Arbetsgivarförbund (SARF)* samt mellan *Kommunal* och *Bussarbetsgivarna (BuA)*. I sammanhanget kan även nämnas tvisten om ett nytt avtal för branschen Personlig Assistans mellan *Kommunal* och *Vårdföretagarna*. Här utsågs medlare i slutet av november 2007 och i mars 2008 träffade parterna efter direktförhandlingar ett nytt avtal. Dessförinnan hade medlarna lagt ett bud som låg i linje med övriga jämförbara avtal, men som Kommunal avvisade.

8.5 Varsel

Varsel om primärkonflikt

Varsel om stridsåtgärder har initierat medling i sex fall. Därutöver har förordnats om tre medlingar efter gemensam begäran från parterna. I två av dessa utfärdades varsel sedan medlingsförhandlingarna hade strandat. Det ena fallet gällde den ovan nämnda tvisten inom sjöfarten och det andra Kommunal och BuA.

I samtliga fall när varsel utfärdats är det ett fackförbund som har varit den angripande parten och varslat först. I den mån arbetsgivarsidan har varslat, har det varit som svar på fackets åtgärder. Syftet med arbetsgivarnas varsel synes inte ha varit att utöva några kraftiga påtryckningar på motparten. Varslen är

snarare att se som försök att begränsa de ekonomiska konsekvenserna men även att motverka att de fackliga varslen blir helt styrande för konfliktens förlopp.

Tabell 8.1 Stridsåtgärder i första varsllet. Tvisterna är redovisade kronologiskt utifrån när medlare utsågs och inte utifrån när varsel utfärdades.

Parter	Åtgärder	Omfattning
1. Transportarbetareförbundet ./. Almega Tjänsteförbunden	Övertidsblockad m.m.	Hela avtalsområdet (Bevakningsavtalet)
2. Sjöbefälsförbundet och Fartygsbefälsföreningen ./. SARF	Strejk	17 fartyg
3. Svensk Pilotförening ./. Flygarbetsgivarna	Blockad mot arbete på fridagar m.m.	Hela avtalsområdet (Helikopteravtalet)
4. Vårdförbundet ./. Pacta *	Se nedan 9.	
5. Pilotförbundet ./. Nordic Airways	Strejk	20 arbetstagare
6. Fartygsbefälsföreningen ./. Almega Tjänsteföretagen *	Strejk	26 fartyg
7. Transportarbetareförbundet ./. Sveriges Hamnar *	Övertidsblockad m.m.	Hela avtalsområdet (Hamn- och Stuveriavtalet)
8. Kommunal ./. Bussarbetsgivarna *	Strejk	Två företag i Stockholms län
Område med registrerat avtal om förhandlingsordning		
9. Vårdförbundet ./. Sv. Kommuner & Landsting *	Strejk	Sex landsting, två regioner och tre sjukhus inom Pacta

Anmärkningar:

1. * efter parternas namn markerar att konflikten har utvidgats, antingen i det första varsllet eller i efterföljande varsel.
2. "Övertidsblockad m.m." innefattar som regel även förbud mot inhyrning av arbetskraft och nyanställningsblockad.

Som framgår av tabellen har varsel om strejk dominerat som inledande stridsåtgärd. Varsel om blockadåtgärder av olika slag har endast förekommit i tre fall.

Varsel om utvidgning

I fem av de nio redovisade tvisterna har fackförbunden trappat upp den ursprungliga konflikten genom att varsla om ytterligare stridsåtgärder. Utformningen av utvidgningen har varierat.

Utvidgning redan i första varsllet

Det har under årens lopp förekommit att redan den första varselskrivelsen, vilken föranlett medlingen, innehåller en upptrappning av konflikten. Så var exempelvis fallet i fem tvister under den stora avtalsrörelsen år 2007. Annars är det vanliga att varsel om upptrappning sker när medlarnas förslag till en slutlig uppgörelse har förkastats av någon part. Då utvidgas konflikten i jämförelse med det första varsllet. En speciell situation förelåg 2008 i tvisten mellan *Kommunal* och *BuA*. Här utsågs medlare efter parternas gemensamma begäran och vid den tidpunkten hade inget varsel utfärdats. Sedan *Kommunal* svarat nej på medlarnas slutbud varslade förbundet om arbetsnedläggelse i tre steg. Inledningsvis omfattade strejken två av *BuA*:s medlemsföretag i Stockholms län. En vecka senare omfattade den även två företag i Västerbottens län och efter ytterligare en vecka fyra företag i Skåne län.

Utvidgning senare

I förhandlingarna mellan *Vårdförbundet* och *SKL/Pacta* förelåg inget varsel när förhandlingsmedlare utsågs i enlighet med KAF 00. När Vårdförbundets kongress avvisat förhandlingsmedlarnas förslag till en slutlig uppgörelse, varslade förbundet om stridsåtgärder. Det första strejkvarslet utfärdades den 4 april 2008 och omfattade sjukhus och vårdinrättningar inom nio landsting, tolv kommuner och fyra sjukhus inom Pacta. Knappt två veckor senare varslades om utvidgning av stridsåtgärderna till ett trettiotal kommuner och ytterligare åtta landsting. Härfter följde ett svåröverblickbart antal återkallelser och modifieringar av tidigare varsel samt utfärdande av nya varsel. Konflikten redovisas närmare nedan under rubriken ”Vårdkonflikten”.

Konflikten mellan *Sveriges Fartygsbefälsförening* och *Almega Tjänsteföretagen* om nya kollektivavtal för skärgårdstrafiken inleddes med föreningens varsel den 25 april 2008 om arbetsnedläggelse för fartygsbefäl på 26 fartyg vid sex rederier. Drygt tre veckor senare varslade föreningen om utökad strejk mot ett av de sex rederierna samt övertidsblockad för samtliga fartyg vid detta rederi. Påföljande dag varslades de övriga fem rederierna om en utvidgning av strejken till ytterligare sammanlagt 16 fartyg.

I förhandlingarna om ett nytt Hamn- och Stuveriavtal mellan *Transport* och *Sveriges Hamnar* utsågs medlare när Transport varslat om blockad mot övertidsarbete, nyanställning och inhyrning av personal. Åtgärden avsåg hela avtalsområdet och förstärktes genom att *Svenska Hamnarbetareförbundet* varslade om sympatiåtgärder med samma innehåll. Sedan Transport avvisat medlarnas slutliga hemställan varslade förbundet om strejk vid fyra av Sveriges Hamnars medlemsföretag.

Utvidgning både först och senare

Som redan nämnts varslade *Kommunal* i tvisten med *Bussarbetsgivarna* om en upptrappning i två steg redan i det första varslet. I ett senare andra varsel utvidgades strejken till ytterligare sju företag för att slutligen i ett tredje varsel även omfatta arbetstagare i ett bussföretag som utförde arbete åt ett annat bussföretag.

Varsel om sympatiåtgärder

I två tvister förekom varsel om sympatiåtgärder. I båda fallen var det ett annat fackförbund än det som var inblandat i primärkonflikten som varslade om stridsåtgärder. Under 2007 års avtalsrörelsen var situationen en annan. Även då varslades om sympatiåtgärder i två tvister, men i de fallen varslade de berörda fackförbunden om stridsåtgärder för sina egna medlemmar på andra avtalsområden än de som var föremål för tvist.

Den ena av de två tvisterna med sympatiåtgärder under 2008 var mellan *Transport* och *Sveriges Hamnar*. Till bilden hör att LO-förbundet Transport organiserar ungefär hälften av landets cirka 3 000 hamnarbetare. De övriga är medlemmar i Svenska Hamnarbetareförbundet, vilket står utanför LO. Transport tecknar emellertid kollektivavtal för samtliga hamnarbetare. Den tidigare uttalade antagonismen mellan de båda förbunden synes ha mattats av och ersatts av ett visst samarbete. Sålunda deltog företrädare för Hamnarbetareförbundet som observatörer i 2008 års förhandlingar om ett nytt Hamn- och

Stuveriavtal. När Transport varslade om övertidsblockad m.m. varslade Hamnarbetarförbundet samtidigt om samma åtgärder som Transport. Härigenom fick blockaden effekt även i hamnar där Transport saknar medlemmar och kom alltså att få genomslag på hela avtalsområdet.

Det andra fallet av sympatiåtgärder gällde tvisten mellan *Kommunal* och *BuA*. Här var det *Transport* som varslade om sympatiåtgärder i form av strejk för medlemmar anställda vid de företag som *Kommunal* i sitt första varsel hade tagit ut i strejk.

Det bör i sammanhanget nämnas att det även har förekommit sympativarsel från *Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisterna*. I såväl Vårdkonflikten som Busskonflikten varslade SAC om sympatiåtgärder med samma innehåll som primäråtgärderna. Med tanke på SAC:s begränsade betydelse på arbetsmarknaden synes dess sympativarsel inte ha utgjort någon större påtryckning på arbetsgivarsidan. Varslen får närmast ses som uttryck för solidaritet och ett sätt att legitimera att SAC:s medlemmar deltar i samma konflikt som de övriga på de aktuella arbetsplatserna.

Varsel från arbetsgivarsidan om svarsåtgärder

I tre tvister har arbetsgivarna varslat om lockout som svar på fackförbundens strejkvarsel. Gemensamt för dessa lockouter är att de knappast kan betraktas som en upptrappning av konflikten. Snarare är åtgärderna att se som ett sätt att minska de ekonomiska konsekvenserna av fackförbundens stridsåtgärder. Bland förhandlare brukar sådana varsel benämnas täckvarsel.

I tvisten mellan *Sjöbefälsförbundet/Sveriges Fartygsbefälsförening* och *SARF* varslade SARF om lockout av sjö- och fartygsbefäl med befattningar på de fartyg som var varslade om strejk. I varslet förtydligas att arbetstagare som befinner sig i land på betald ledighet också omfattas av lockouten och att beräkning av löneavdrag sker enligt reglerna i kollektivavtalen. Vidare varslade SARF om att de rederier som omfattades av strejkvarslet inte skulle medverka vid inkassering av medlemsavgifter till de berörda fackliga organisationerna så länge som stridsåtgärderna pågick.

Som tidigare redovisats rörande tvisten mellan *Sveriges Fartygsbefälsförening* och *Almega Tjänsteföretagen* varslade Fartygsbefälsföreningen vid två tillfällen om utvidgning av de ursprungliga stridsåtgärderna. Någon dag efter det att arbetsgivarsidan erhållit det andra varslet beslutade man att varsla om lockout. Varslet omfattade samliga medlemmar i Fartygsbefälsföreningen anställda i sju av de bolag som var föremål för strejk.

Även i tvisten mellan *Kommunal* och *BuA* förekom varsel om lockout. Strax efter Kommunals första strejkvarsel och Transports samtidiga varsel om sympatistrejk svarade BuA med att varsla om lockout mot de båda förbundens medlemmar. Lockouterna skulle träda i kraft samtidigt som steg två och tre i fackförbundens varsel och omfatta samma företag. Varslet avsåg personal sysselsatta i linjetrafik och där linjen, beroende på var förare och buss normalt har sin stationeringsort, ömsom omfattas av strejk och ömsom inte.

8.6 Verkställda stridsåtgärder

Som tidigare redovisats förekom under 2008 varsel i *åtta* av de *nio* ärenden där Medlingsinstitutet utsett medlare. I *sex* tvister har varsel trätt i kraft och stridsåtgärder verkställts. Härtill kommer konflikten mellan Vårdförbundet och SKL. En jämförelse kan göras med det stora avtalsåret 2007 då fem av 22 varsel trädde i kraft. I likhet med 2007 förekom 2008 arbetsnedläggelse i tre tvister.

De verkställda stridsåtgärderna ägde rum i följande tvister.

1. Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) ./. Almega Tjänsteförbunden

Transport varslade om *blockad* mot övertids- och mertidsarbete samt mot nyanställning och anlitande av inhyrd personal. Åtgärderna trädde i kraft den 14 januari 2008 och omfattade alla företag på Bevakningsavtalets område. Den 18 januari 2008 träffades ett nytt avtal och härmed blåstes stridsåtgärderna av.

2. Svensk Pilotförening (SPF) ./. Flygarbetsgivarna

I tvisten om ett nytt Helikopteravtal inleddes SPF:s stridsåtgärder den 19 mars 2008. Avtalet omfattar cirka 60 piloter i två företag. Stridsåtgärderna var *blockad* mot arbete på fridag, nyanställning samt utbildning på ledig tid. Vissa utbildningar och kurser undantogs, så även flyguppsdrag som påbörjats under ordinarie arbetstid. Dessa fick avslutas.

Konflikten blev utdragen då parterna inledningsvis stod långt i från varandra i synen på vad som var en rimlig uppgörelse. När stridsåtgärderna trädde i kraft hade medlarna bedömt att det inte var meningsfullt att lägga något förslag eftersom utsikterna var små för att SPF vid den tidpunkten skulle acceptera ett avtal på samhällsekonomiskt försvarbar nivå. Efter vissa sonderingar under april återupptogs medlingsförhandlingarna i början av maj. Den 8 maj accepterade båda parter medlarnas slutliga hemställan och stridsåtgärderna avbröts. De hade då varit i kraft under sju veckor.

Under arbetsmarknadskonflikter förekommer ofta att arbetsgivare begär dispens från stridsåtgärderna. En sådan begäran prövas av den berörda fackliga organisationen. Befinnes arbetsgivaren ha tungt vägande skäl för sin begäran beviljas normalt dispens. I den nu aktuella konflikten krävde SPF, för att bevilja dispens, en avgift på 15 000 kr per pilot och pass. Detta upprörde Flygarbetsgivarna, som i sin opinionsbildning beskrev agerandet som att SPF passerat alla gränser.

3. Vårdförbundet ./. Pacta

Som tidigare nämnts var tvisten en del av den större tvisten mellan Vårdförbundet och Sveriges Kommuner och Landsting. Att Medlingsinstitutet utsåg medlare var som nämnts betingat av formella skäl. Vårdkonflikten redovisas utförligare nedan under särskild rubrik.

4. "Skärgårdstrafikkonflikten", Sveriges Fartygsbefälsförening (SFBF) ./. Almega Tjänsteföretagen

För skärgårdstrafiken finns tre olika avtal. Parternas ambition i förhandlingarna var att sammanföra de tre avtalen till ett gemensamt skärgårdstrafikavtal.

Lönenivåerna i de tre avtalen skilde sig åt. SFBF krävde att den högre nivån skulle gälla i det nya avtalet. Tillsammans med yrkade löneökningar skulle det innebära att lönen höjdes med 18 procent för fartygsbefälen på västkusten. Detta kunde inte arbetsgivarsidan acceptera. När förhandlingarna strandade varslade SFBF den 25 april 2008 om *strejk* på ett antal fartyg från och med den 13 maj 2008. Sedan SFBF svarat nej till medlarnas förslag den 9 maj konstaterade medlarna den 12 maj att fortsatt medling för tillfället var meningslös då parterna stod för långt ifrån varandra. Den 21 maj återupptogs medlingsarbetet och parterna accepterade den 24 maj medlarnas slutliga hemställan.

Strejkerna pågick under tiden 13–24 maj. Totalt strejkade 28 fartygsbefäl och antalet förlorade arbetsdagar uppgick till 260.

5. "Hamnkonflikten", Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) ./. Sveriges Hamnar

Sedan förhandlingarna om ett nytt Hamn- och Stuveriavtal strandat varslade Transport den 9 maj 2008 om konfliktåtgärder i form av *blockad* mot övertidsarbete, nyanställning och inhyrning. Åtgärderna skulle påbörjas den 26 maj 2008. Svenska Hamnarbetareförbundet varslade om sympatiåtgärder att träda i kraft samma dag. Åtgärderna var de samma som Transports. Härigenom kom samtliga av Sveriges Hamnars medlemsföretag att omfattas av stridsåtgärderna.

Twistefrågan beskrevs inledningsvis av Transport som att arbetsgivarna ensidigt börjat ändra en trettioårig praxis om tillämpning av avtalets paragraf om schemaläggning. Den aktuella bestämmelsen ger enligt ordalydelsen arbetsgivaren rätt att efter "överläggning" schemalägga arbete på annan tid än ren dagtid. Enligt Transport hade "överläggning" i praktiken betytt "överenskommelse". Transports krav i förhandlingarna var att bestämmelsen skulle ges en utformning som överensstämde med förbundets uppfattning om praxis.

För arbetsgivarsidan var det otänkbart att skriva bort sin rätt att förlägga arbetstiden såsom den var reglerad i schemalägningsparagrafen. Det ledde till att Transport efter hand kom att lägga tyngdpunkten på löneyrkandena. Sedan Transport den 22 maj förkastat medlarnas förslag till uppgörelse, vilken kostnadsmässigt låg i nivå med industrins avtal, förklarade medlarna att de drog sig tillbaka men stod till parternas förfogande.

Blockadåtgärderna trädde alltså i kraft den 26 maj. Transport varslade några dagar senare om *strejk* vid tre hamnar med början den 13 juni. Efter förhandlingar direkt mellan parterna träffades ett nytt avtal den 15 juni. Dessförinnan hade Transport skjutit upp strejken, vilken sålunda aldrig kom att verkställas. Blockaderna pågick dock i tre veckor.

6. "Busskonflikten", Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) ./. Bussarbetsgivarna (BuA)

Efter gemensam begäran från parterna utsågs medlare den 5 juni 2008. Vid den tidpunkten förelåg inget varsel om stridsåtgärder.

Det var i huvudsak på tre punkter som parterna var oeniga: löneökningarnas storlek, arbetstiden och anställningsformen. Sedan Kommunal den 18 juni 2008 avvisat medlarnas förslag till överenskommelse, vilken kostnadsmässigt låg i nivå med industrins avtal, varslade förbundet samma dag om *strejker* att träda i kraft den 1 juli, den 7 juli respektive den 15 juli. Som tidigare redovisats svarade arbetsgiversidan med att varsla om *lockouter*. Dessa skulle verkställas den 8 juli och den 15 juli.

Då medlarna inte kunde medverka till avtal på högre nivå än den föreslagna, fortsatte parterna så småningom att förhandla direkt med varandra. Den 15 juli kom parterna – efter vissa eftergifter från BuA angående löneökningarna och arbetstiden – överens om ett nytt Bussavtal. Kostnaden avvek inte särskilt mycket från medlarnas förslag.

Från den 1 juli till den 15 juli pågick stridsåtgärder med uppehåll under perioden 5–9 juli, då parterna försökte komma fram till en uppgörelse. Omfattningen av konflikten i form av förlorade arbetsdagar har beräknats till drygt 11 500 dagar. Av dessa är omkring 120 dagar hänförliga till lockouten. Totalt deltog cirka 2 500 arbetstagare.

7. "Vårdkonflikten", Vårdförbundet ./. Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Pacta

Bakgrund

Parternas kollektivavtal gällde tills vidare. Under senhösten 2007 sade Vårdförbundet upp avtalet med den 31 mars 2008 som utlöpningsdag. Som skäl för uppsägningen anfördes att den lokala lönebildningen inte hade fungerat under flera år med avseende på processen som sådan och utfallet. Vid månadsskiftet februari/mars 2008 enades parterna om att tillsätta förhandlingsmedlare i enlighet med det kommunala avtalet om förhandlingsordning (KAF 00).

Den 29 mars 2008 presenterade förhandlingsmedlarna ett slutligt förslag till nytt avtal med svar den 30 april. SKL svarade ja. Enligt Vårdförbundets stadgar ska förbundets kongress ta ställning till avtalsförslag. Trots att förbundets styrelse och förtroenderåd tillstyrkte förhandlingsmedlarnas förslag röstade en majoritet av de tvåhundra kongressombuden nej.

Varsel

Vårdförbundets nej resulterade i att förbundet varslade om *strejk* vid fyra tillfällen. Det första varslet utfärdades den 4 april med ikraftträdande den 21 april och avsåg nio landsting, tolv kommuner och fyra sjukhus inom Pacta. Därefter följde varsel att träda i kraft den 5 maj, den 16 maj och den 29 maj. Härmed utvidgades konflikten efter hand till övriga landsting och till ytterligare 62 kommuner. Mellan 3 000 och 4 300 arbetstagare omfattades av varje varselomgång. Varslen mot landstingen avsåg i första hand kliniker och avdelningar vid sjukhus och lasarett, medan varslen mot kommunerna främst tog sikte på vård och omsorg i form av äldre- och korttidsboenden och liknande inrättningar.

Inom ramen för vad som kan betecknas som de fyra huvudvarslen förekom ett stort antal återkallelser och utfärdanden av nya modifierade varsel. Även tidpunkten för ikraftträdandet flyttades fram.

Samhällsfarligt?

En viktig bakgrund till stridsåtgärdernas utformning är det *Kommunala Huvudavtalet (KHA 94)*. Där föreskrivs bl.a. att stridsåtgärd i primärkonflikt endast får vidtas i form lockout, strejk, vägran att arbeta på övertid eller mertid, vägran att utföra tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid eller nyanställningsblockad.

KHA 94 innehåller även regler om samhällsfarliga konflikter. Härmed avses sådana stridsåtgärder som genom sina verkningar skulle otillbörligt störa viktiga samhällsfunktioner eller medföra fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår. I en anmärkning till den aktuella bestämmelsen anges följande. Bestämmelsen innebär inte att vårdområdet är undantaget från det tillåtna området för arbetskonflikt, men att uttrycket ”fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår” har valts för att markera att vårdområdet är ett sådant område där rätten till stridsåtgärder bör användas med särskild försiktighet.

Bedömer en part att en stridsåtgärd är samhällsfarlig har parten att påkalla förhandling med motparten i syfte att undvika, begränsa eller avbryta stridsåtgärden. Kan inte parterna enas kan ärendet hänskjutas till den s.k. Centrala nämnden. Den består av nio ledamöter. Av dessa utser SKL tre ledamöter. Kommunal, Sacoförbunden samfällt och TCO-OF utser en ledamot vardera. Vidare utser organisationerna gemensamt tre ledamöter, varav en ska vara ordförande.

Sex av de nio varslade landstingen hänsköt den 17 och 18 april ärenden till Centrala nämnden. Vid nämndens sammanträde den 21 april hade ett ärende återkallats. Beträffande de återstående fem ärendena fann nämnden att tvistefrågorna i flera fall inte tydligt framgick av det skriftliga materialet och uppmanade parterna att göra ytterligare försök att lösa tvisterna. Så skedde också med resultatet att samtliga ärenden kunde avskrivas.

Fortsatt medling

Sedan Vårdförbundet den 30 april förkastat förhandlingsmedlarnas förslag, återupptogs medlingen den 6 maj. Efter ett omfattande arbete lyckades medlarna den 28 maj ena parterna om ett nytt avtal, vilket innebar att det fjärde varslet aldrig utlöstes.

Verkställda stridsåtgärder

Tre av de fyra huvudvarslen verkställdes. Omfattningen sett till antalet strejkande blev mindre än vad som ursprungligen angavs i varslen, vilket delvis kan tillskrivas de begränsningar som parterna enades om inom ramen för tvisterna i Centrala nämnden.

Konflikten pågick i 38 dagar. Drygt 10 000 av Vårdförbundets medlemmar strejkade någon gång under perioden och antalet förlorade arbetsdagar till följd av konflikten har beräknats till 95 000.

8.7 Utvärdering av varsel och stridsåtgärder

Medlingsinstitutet har att verka för en väl fungerande lönebildning. Vad som kännetecknar en sådan lönebildning beskrivs i propositionen 1999/2000:32 Lönebildning för full sysselsättning. Där sägs bl.a. att lönebildningen ska förmå att generera en kostnadsutveckling som inte överstiger den i våra viktigaste konkurrentländer och i så liten utsträckning som möjligt ge upphov till arbetsmarknadskonflikter som orsakar kostnader eller negativa effekter för tredje man.

När avtalsrörelsen under 2008 med däri ingående varsel och stridsåtgärder ska utvärderas, får frågan ställas om varslade och utbrutna konflikter har lett till oönskade effekter i nyss nämnt avseende.

Till en början kan noteras att den norm för ökningen av arbetskraftskostnaderna, som etablerades för perioden 2007–2010 genom de först träffade avtalen inom industrin under 2007 års avtalsrörelse, även fick visst genomslag i förhandlingarna om nya avtal under 2008. Dock har kostnaderna för en del av de treåriga avtal som slöts under 2008 blivit några procent högre än treårsavtalen 2007. De träffade förbundsavtalen under 2008 kan emellertid sägas ha liten betydelse för Sveriges konkurrenskraft. Avtalen på de stora områden som är utsatta för internationell konkurrens slöts redan under 2007 och berördes inte av 2008 års förhandlingar. Däremot är det givetvis inte förenligt med tanken om den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll om den sektorns avtal blir ett golv för efterkommande avtal. En sådan utveckling skulle äventyra målet med en lönebildning i samhällsekonomisk balans.

Vidare kan noteras att arbetsmarknadskonflikterna satt i relation till antalet oförhandlade kollektivavtal har varit betydligt fler under 2008 än under 2007. En del av dessa som Vårdkonflikten och Busskonflikten har haft påtagliga negativa effekter för tredje man.

Effekter av varsel och stridsåtgärder

Effekterna av verkställda stridsåtgärder kan mätas med olika måttstockar och beskrivas från skilda utgångspunkter. I det följande redovisas några aspekter. När det däremot gäller varsel om stridsåtgärder är det betydligt mycket svårare att vederhäftigt uttala sig om ett varsels effekter i olika avseenden. Dessutom torde ett varsels verkan som påtryckningsmedel variera beroende på vilken stridsåtgärd varslet innehåller.

Förlorade arbetsdagar

Ett internationellt mått för att mäta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är antalet förlorade arbetsdagar. Det är ett objektivt mått som möjliggör jämförelser mellan länder. Däremot säger det inget om de ekonomiska konsekvenserna av arbetsnedläggelser (strejk och lockout). Även andra stridsåtgärder än arbetsnedläggelse, exempelvis blockader av olika slag, innebär en ekonomisk påtryckning på motparten, men uppgifter om sådana stridsåtgärder samlas inte in och redovisas inte i den internationella konfliktstatistiken.

När 2008 års avtalsrörelse summeras med avseende på förlorade arbetsdagar på grund av konflikt kan konstateras att antalet sådana dagar betydligt överstiger

motsvarande siffror för de stora avtalsrörelserna åren 2001, 2004 och 2007.

Se tabell 8.4.

Det är två konflikter som svarar för praktiskt taget hela antalet förlorade arbetsdagar: Busskonflikten och Vårdkonflikten. Sammanlagt närmare 107 000 arbetsdagar – av vilka Vårdkonflikten stod för huvuddelen – gick förlorade till följd av de båda konflikterna.

Ekonomiska konsekvenser

Att en stridsåtgärd ska få ekonomiska konsekvenser är en självklarhet. Syftet med åtgärden är att utöva påtryckning på motsidan. Om inte den effekten uppnås har åtgärden förfelat sitt syfte. Med i bilden finns naturligtvis också att valet av stridsåtgärd styrs av målsättningen att påtryckningen på motparten ska ske med så liten uppoffring som möjligt för egen del.

Redan ett varsel om stridsåtgärd utgör givetvis också en påtryckning, under förutsättning att den varslade stridsåtgärden är av sådan beskaffenhet att den sätter press på den part den riktas mot. I vissa fall kan redan ett offentliggjort varsel få samma ekonomiska effekt som en verkställd stridsåtgärd. Så är exempelvis fallet med varsel om arbetsnedläggelse inom flyget och sjöfarten, där avbeställningar och ombokningar regelmässigt sker så snart varslet har blivit känt. Den effekten kan emellertid inte anses ha inträtt i någon större utsträckning när det gäller varslen för helikopterflyget och skärgårdstrafiken eftersom de som utnyttjade de berörda företagens tjänster egentligen inte hade några andra alternativ. Däremot skedde, enligt uppgift från Sveriges Hamnar, omdestineringar av fartyg till andra hamnar än de som angavs i Transports strejksvarsel i Hamnkonflikten.

Två aspekter

När effekter av varsel och stridsåtgärder diskuteras rör det sig om åtminstone två frågeställningar. Det handlar dels om vilka direkta ekonomiska konsekvenser och kostnader som åtgärderna som sådana har givit upphov till, dels om åtgärderna har lett till ökade kostnader i det träffade förbundsavtalet.

Direkta ekonomiska konsekvenser av åtgärderna som sådana

Det är förenat med vissa svårigheter att få fram exakta uppgifter om vilka ekonomiska effekter och andra konsekvenser som en *verkställd stridsåtgärd* har fått för de arbetsgivare som har drabbats. För arbetsgivare som tillhör förbund inom Svenskt Näringsliv kan ersättning utgå från Svenskt Näringslivs konfliktfond. För att få ersättning har företagen att presentera en beräkning av den ekonomiska skada de åsamkats till följd av konflikten. Skadan definieras som uteblivna intäkter minus inbesparade kostnader plus extra kostnader. Den sistnämnda posten kan exempelvis avse iordningställande av maskiner och anläggningar efter driftsavbrott. Med ledning av företagets redovisningar i deras ansökningar om ersättning har arbetsgivarförbunden kunnat beräkna den sammanlagda kostnaden för det berörda arbetsgivarkollektivet inom respektive avtalsområde. De uppgifter som lämnas i det följande bygger på uppgifter som inhämtats från arbetsgivarförbunden.

Två av de tre arbetsnedläggelserna under 2008 ägde rum på avtalsområden där förbund från Svenskt Näringsliv var ena parten: BuA i Busskonflikten och Almega Tjänsteförbunden i tvisten om avtal för skärgårdstrafiken.

När det gäller *Busskonflikten* har de inblandade företagens sammanlagda kostnader för konflikten beräknats till cirka 36 miljoner kronor, i allt väsentligt i form av förlorade biljettintäkter. Motsvarande kostnad för *konflikten inom skärgårdstrafiken* uppgick till drygt 2,7 miljoner kronor. Mot dessa uppgifter ska ställas de fackliga organisationernas kostnader i form av konfliktersättning till de arbetstagare som var uttagna i strejk eller i förekommande fall omfattades av arbetsgivarsidans lockout. I Busskonflikten betalade Kommunal ut drygt 8,5 miljoner kronor. Fartygsbefälsföreningen utgav cirka 180 000 kronor i ersättning till de strejkande befälen i konflikten om ett nytt avtal för skärgårdstrafiken.

Den tredje arbetsnedläggelsen var *Vårdkonflikten*. Till skillnad från konflikterna inom privat sektor rörde det sig här om stridsåtgärder riktade i första hand mot skattefinansierad verksamhet som inte bedrivs i vinstsyfte. Av naturliga skäl är det därför svårt att uppskatta konfliktens ekonomiska konsekvenser för kommuner och landsting. Övergripande kan sägas att arbetsgivarna under den tid konflikten pågick temporärt gjorde en besparing i form av uteblivna lönekostnader. Samtidigt fick en del av det arbete, som hade hopat sig under konflikten, senare utföras på övertid med åtföljande ökade kostnader. Egentligen går det inte att beskriva effekterna av vårdkonflikten i ekonomiska termer eftersom verksamheten inte är inriktad på att tjäna pengar. Inriktningen är att tillhandahålla medborgarna vad som kan beskrivas som välfärdstjänster. Därför blir konfliktens verkningar också tydligast för tredje man genom att exempelvis planerade behandlingar, operationer m.m. fick ställas in och skjutas på framtiden. Däremot är Vårdförbundets direkta kostnad för konflikten mätbar. Förbundets utbetalning av konfliktersättning till de strejkande medlemmarna uppgick till närmare 74 miljoner kronor.

Inte bara arbetsnedläggelser kan leda till ekonomisk skada. I *Hamnkonflikten* pågick bl.a. en övertidsblockad under tre veckor riktad mot samtliga Sveriges Hamnars medlemsföretag inom avtalsområdet. Ett antal företag har erhållit ersättning från konfliktfonden. Den sammanlagda ekonomiska skadan har beräknats till cirka 10 miljoner.

Det som nu har redovisats har gällt verkställda stridsåtgärder i form av övertidsblockad och arbetsnedläggelse. I sådana fall är det möjligt att i efterhand beräkna de ekonomiska effekterna. Annorlunda förhåller det sig med ett *varsel*. Det är tveksamt om det över huvud taget är möjligt att i ekonomiska termer objektivt uppskatta verkningarna – på företagsnivå eller branschnivå – av ett varsel. Ett undantag är dock som tidigare nämnts varsel om arbetsnedläggelse inom flyget och sjöfarten. Sveriges Hamnar har uppgett att Transports strejkvarsel i Hamnkonflikten omedelbart ledde till att kunderna omstaterade sina enheter till andra hamnar. För hamnarnas kunder är det avgörande att de garanteras leverans av tjänster på de tider som godset kommer till hamnen eftersom det är frågan om stora investeringar och liggetiden måste minimeras.

Men vilka ekonomiska effekter får exempelvis varsel om strejk på andra områden? Hur slår ett varsel om övertidsblockad eller blockad mot nyanställning? Hittills har Medlingsinstitutet inte sett några undersökningar där sådana frågeställningar har belysts.

Konsekvenser för kostnadsnivån i förbundsavtalen

Om det är svårt att ha en uppfattning om hur ett *varsel* slår mot berörda företag och verksamheter, är det näst intill omöjligt för en utomstående att med någon säkerhet uttala sig om hur ett varsel har påverkat exempelvis löneökningarnas storlek i ett förbundsavtal. För Medlingsinstitutet är det okänt vilka taktiska överväganden parterna har gjort. Arbetsgiversidan kanske har valt att inte göra några medgivanden på viktiga punkter under förhandlingarna utan i stället väntat in ett varsel för komma in i en medlingssituation. Från fackligt håll kan syftet med ett varsel ha varit att få till stånd medling och att hotet om stridsåtgärder skulle ge organisationen en bättre position i förhandlingarna. I vilken utsträckning som varslat och medlingen i dessa situationer har lett till ett annat resultat än om parterna träffat avtal utan medling, kan man bara spekulera kring.

Under 2007 var det inte oenighet om löneökningarnas storlek som i första hand var anledningen till varslade och utlösta stridsåtgärder. Som tidigare nämnts är bilden en annan när 2008 års medlingsärenden summeras. Det är tvister om nivåer som har dominerat. I fem fall såg sig medlarna förhindrade att gå vidare i medlingsarbetet när det stod klart att en lösning på kostnadsnivåer i paritet med industrins avtal inte skulle accepteras. I fyra av dessa tvister verkställdes varslade stridsåtgärder. När uppgörelse slutligen träffades i direkta förhandlingar mellan parterna har kostnaderna för avtalen legat över medlarnas förslag till lösning av tvisterna. Samtidigt kan konstateras att det – med något undantag – inte rör sig om några betydande skillnader.

Negativa effekter för tredje man

Tredje man kan drabbas av arbetsmarknadskonflikter. Särskilt tydligt blir det när stridsåtgärder vidtas på den offentliga sektorn. Den största konflikten under 2008 var vårdkonflikten och den slog direkt mot den vårdsökande allmänheten. Strejkerna ledde till att inplanerade behandlingar inte kunde genomföras. Enligt uppgifter från Sveriges Kommuner och Landsting fick cirka 40 000 undersökningar och 15 000 operationer ställas in och utföras vid senare tillfälle, vilket alltså förlängde vårdköerna.

Busskonflikten ägde rum på den privata sektorn. Den fick ändå påtagliga effekter för tredje man, särskilt i de av Stockholms kranskommuner där det saknas pendeltåg eller tunnelbana. Att bussarna inte gick innebar olägenheter av olika slag för människor som var hänvisade till att utnyttja allmänna kommunikationer. Exempelvis hade anställda problem att ta sig till sina arbeten, äldre personer fick svårt att komma till inbokade besök på vårdinrättningar etc.

Även konflikten inom skärgårdstrafiken medförde svårigheter för arbetspendlare att komma till arbetet. Vidare innebar de inställda turerna att inplanerade skolresor inte kunde genomföras och att turister fick avstå från besök till skärgården.

Tabell 8.2 Sammanställning över centrala medlingsärenden
– förhandlingar om förbundsavtal

Parter	Medlare	Förbundsavtal
1. Almega Tjänsteförbunden ./. Svenska Transportarbetareförbundet	Peter Ander Åke Södergren	Bevakningsavtalet
2. Sjöfartens Arbetsgivarförbund ./. Sjöbefälsförbundet och Sveriges Fartygsbefälsförening	Benne Lantz Gunnar Björklund Gunilla Runnquist	Avtalen för sjö- och fartygsbefäl
3. Flygarbetsgivarna ./. Svensk Pilotförening	Göte Larsson Jan Sjölin	Helikopteravtalet
4. Pacta ./. Vårdförbundet	Anders Lindström Christina Rogestam	HÖK 08 Vårdförbundet
5. Nordic Airways AB ./. Pilotförbundet	Eva-Helena Kling Hans Svensson	Företagsavtal
6. Almega Tjänsteföretagen ./. Sveriges Fartygsbefälsförening	Jan Sjölin Jöran Tjernell	Skärgårdstrafiken
7. Sveriges Hamnar ./. Svenska Transportarbetareförbundet	Gunilla Runnquist Hans Svensson	Hamn- och Stuveriavtale
8. Bussarbetsgivarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet	Olle Hammarström Bengt K Å Johansson	Fyra kollektivavtal för busstrafiken
9. Arbetsgivaralliansen ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet	Eva-Helena Kling	Riksavtalet för Trossamfund och Ekumeniska Organisationer

8.8 Den regionala medlingsverksamheten

Under 2008 var följande personer förordnade som fasta medlare för nedan angivna verksamhetsområden:

F chefsjuristen Eva-Helena Kling	Stockholms, Gotlands och Uppsala län
Lagmannen Lars Dahlstedt	Södermanlands, Östergötlands, Örebro, Västmanlands, Jönköpings, Kronobergs och Kalmar län
Rådmannen Karl Glimnell	Hallands, Västra Götalands och Värmlands län
Lagmannen Ralf Larsson	Skåne och Blekinge län
Hovrättslagmannen Håkan Lavén	Gävleborgs, Dalarnas, Västernorrlands, Jämtlands, Västerbottens och Norrbottens län

Nya ärenden

De traditionella tvisterna minskar

Antalet nya ärenden var totalt 68 under 2008. Det är färre än genomsnittet under 2000-talet och en halvering jämfört med 2006. Då var antalet ärenden 138. Det året var emellertid exceptionellt med tanke på att tendensen under 2000-talet annars har varit en successiv minskning av ärendetillströmningen. Under perioden 2001–2005 hade årsgenomsnittet legat på knappt 80 ärenden. Den sammantagna bilden har varit att antalet ärenden för de fasta medlarna har halverats sedan början av 1990-talet och stabiliserat sig på den lägre nivån.

Även om antalet registrerade ärenden är någorlunda konstant har det skett en markant förskjutning när det gäller typen av tvister. Tidigare dominerade

tvister om tecknande av kollektivavtal. I första hand var det LO-förbund som krävde avtal med oorganiserade arbetsgivare. Om inte parterna kunde enas, varslade fackförbundet om stridsåtgärder och den fasta medlaren kopplades in. 2008 är bilden en annan. Avtalstvisterna har minskat dramatiskt och uppgick under året till endast 13. Antalet kan jämföras med motsvarande siffra föregående år. Då var avtalstvisterna 44 till antalet, vilket var den dittills lägsta siffran under den tid Medlingsinstitutet varit verksamt.

SAC:s ärenden ökar

Att det totala antalet registrerade ärenden nästan är i paritet med genomsnittet förklaras av en ökande aktivitet från Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisternas sida. Deras varsel registreras som ärenden, men föranleder ytterst sällan medlingsinsatser. Av de 68 ärendena svarade SAC för 55. Under 2006 och 2007 uppgick SAC:s ärenden till 36 respektive 37. Ökningen av SAC:s ärenden är lokalt betingad. I cirka 30 ärenden var varsel utfärdat av samma organisation inom SAC, nämligen Skärholmens Lokala Samorganisation i Stockholm. Inget av SAC:s ärenden har handlat om tecknade av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor för SAC:s medlemmar. I stället har varsel och stridsåtgärder utnyttjats som påtryckningsmedel i intressetvister om annat än kollektivavtal och även i rättstvister.

Avtalstvisterna

2006 var 100 ärenden tvister om tecknande av kollektivavtal. Antalet mer än halverades under det efterföljande året. Som redan nämnts sjönk antalet avtalstvister under 2008 till 13, vilket får betraktas som en anmärkningsvärt låg siffra.

Tvisterna fördelar på följande vis mellan de fackliga organisationerna: Hotell och Restaurang Facket (3), IF Metall (2), Svenska Transportarbetareförbundet (2), Svenska Målareförbundet (2), Svenska Byggnadsarbetareförbundet (1), Svenska Livsmedelsarbetareförbundet (1) och Svenska Kommunalarbetareförbundet (1). Utöver de nämnda LO-förbundens tvister gällde den återstående avtalstvisten Svenska Hamnarbetareförbundets krav på kollektivavtal i vissa frågor med Göteborgs Hamn AB.

Det är värt att notera att antalet ärenden för vissa förbund såsom Hotell och Restaurang Facket och Transportarbetareförbundet successivt har minskat från ett tjugotal under 2006 till ett fåtal under 2008. Vidare bör uppmärksammas att Svenska Byggnadsarbetareförbundet, som under åren 2001–2006 i genomsnitt var part i 17 medlingsärenden, de två senaste åren varit part i några enstaka tvister. Vad minskningen i antalet avtalstvister kan bero på diskuteras längre fram under rubriken ”Tvist är undantag vid tecknande av kollektivavtal”.

Nedanstående tabell visar det totala antalet avtalstvister under de senaste sju åren. Av tabellen framgår också hur många av dessa tvister som gällde bekvämlighetsflaggade fartyg och utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige.

Tabell 8.3 Avtalstvister

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Tvister	80	53	69	51	100	44	13
varav fartyg	12	6	4	7	12	5	1
varav utländska företag	5	5	12	4	11	1	1

Varsel och stridsåtgärder

Varsel

I *samliga* 13 avtalstvisterna förelåg varsel om *stridsåtgärder*. Det är de fackliga organisationerna som har varslat. Några varsel från arbetsgivarsidan har inte förekommit. För enkelhetens skull räknas som varsel i detta sammanhang även skriftliga meddelanden från en facklig organisation om att den på ett angivet datum avser att varsla om stridsåtgärder om inte avtal har träffats dessförinnan. Sådan meddelanden har förekommit i något enstaka fall. I *fyra* tvister förekom det också varsel om *sympatiåtgärder*.

Under tidigare år förekom flera tvister där det varslade fackförbundet inte hade några medlemmar hos den arbetsgivare som man krävde kollektivavtal med. Så är fortfarande fallet när det gäller bekvämlighetsflaggade fartyg och utländska entreprenadföretag. Men även hos svenska företag, som stridsåtgärder riktades mot, saknade ibland de fackliga organisationerna medlemmar. I den delen har det inträtt en förändring under 2008. I samtliga fall där varsel utfärdades för att få till stånd kollektivavtal med svenska arbetsgivare hade den fackliga organisationen medlemmar på arbetsplatsen.

Att det finns fackanslutna arbetstagare på arbetsplatsen har betydelse för valet av stridsåtgärd. Har den fackliga organisationen medlemmar på arbetsplatsen synes mönstret vara att man varslar om arbetsnedläggelse (strejk) och blockad. En blockad är egentligen ett förbud att ha förbindelser med den angripne arbetsgivaren. I de flesta fall avses en avstängning av arbetskraft. Tanken är att ingen ska ta anställning hos arbetsgivaren och utföra arbete i de strejkandes ställe. Saknas medlemmar på arbetsplatsen är strejken inget alternativ. I sådana fall är det blockaden som används. För att en ensam blockad ska få åsyftad effekt förekommer det att det angripande fackförbundet begär sympatiåtgärder från andra fackliga organisationer. Så kan också vara fallet när ett fåtal av de anställda är medlemmar i fackförbundet och deltar i en strejk.

Som nämnts varslades det om *sympatiåtgärder* i fyra tvister om tecknande av kollektivavtal. En av dessa tvister rörde ett utländskt entreprenadföretag som sysselsatte ett sjuttioal tjeckiska arbetare med att montera ner pappersmaskiner vid Wifstavarvs pappersbruk i Sundsvall. IF Metall krävde kollektivavtal och varslade om strejk och blockad mot företaget. Eftersom IF Metall inte hade några medlemmar var varslet om strejk verkningslöst. För att blockaden skulle

få effekt varslade SEKO, Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers) om sympatiåtgärder. SEKO:s åtgärd gick ut på att deras medlemmar vid ett transportföretag skulle vägra ta ”befattning med konfliktdrabbat smittat gods” från det tjeckiska företaget. Pappers åtgärd innebar samma sak samt en vägran att utföra arbetsuppgifter ”som anknyter till rivningsarbetet”. Byggnads sympatiåtgärder innebar strejk och blockad av allt arbete på byggnader, fastigheter och anläggningar som tillhör Wifstavarv.

Av de övriga tre varslen om sympatiåtgärderna var ett hänförligt till Svenska Transportarbetareförbundets tvist med ett åkeri. Här var det Svenska Hamnarbetareförbundet som varslade om sympatiåtgärder. Lovligheten av stridsåtgärderna prövades av Arbetsdomstolen. Beslutet är redovisat längre fram under rubriken ”Domar om stridsåtgärder”. De andra två sympatiavarslen utfärdades av Svenska Livsmedelsarbetareförbundet och åtgärden avsåg förbud mot dryckesleveranser till de företag – en restaurang och ett bageri/kafé – som var indragna i primärkonflikterna.

Verkställda stridsåtgärder

Stridsåtgärder verkställdes i *fyra* av de 13 avtalstvisterna och sympatiåtgärder genomfördes i *en* av tvisterna. Hälften av konflikterna får betraktas som kortvariga. Exempelvis slöts avtal mellan Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) och ett bekvämlighetsflaggat fartyg efter en dags konflikt. Svenska Livsmedelsarbetareförbundets (Livs) strejk och blockad mot ett bageri pågick i sex dagar innan avtal träffades. En bidragande orsak till att avtal tecknades torde vara den av Livs varslade blockaden av dryckesleveranser till det berörda bageriet/kaféet.

Långvarigare blev den tidigare omnämnda konflikten mellan Transport och ett åkeri och där Hamnarbetareförbundet bistod Transport med sympatiåtgärder. Stridsåtgärderna hade pågått i tre veckor när Arbetsdomstolen i ett interimistiskt beslut förordnade att stridsåtgärderna omedelbart skulle hävas. Den konflikt som pågick längst ägde rum i en tvist mellan IF Metall och ett stenhuggeri. Den 18 juni 2008 verkställdes den av förbundet varslade blockaden mot övertidsarbete, nyanställning och inhyrning av arbetskraft. Den 1 september 2008 utvidgade förbundet konflikten genom att varsla om strejk som skulle träda i kraft den 12 september 2008. Strax efter att varslet hade utfärdats beviljades företaget medlemskap i Industri- och KemiGruppen, varvid konflikten blåstes av. Stridsåtgärderna hade då pågått i drygt elva veckor.

Twist är undantag vid tecknande av kollektivavtal

Som redan har framgått har tretton avtalstvister handlagts av de fasta medlarna. Varsel om stridsåtgärder förelåg i samtliga ärenden. De flesta tvisterna har lösts genom att medlaren har haft telefonöverläggningar med parterna. I ett mindre antal tvister har det hållits medlingsförhandlingar. Att det över huvud taget uppstår tvister hänger givetvis samman med den svenska modellen för arbetsmarknadsrelationer. I stället för att som i många andra länder lagstifta om minimilöner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal, har det i Sverige överlåtits på de fackliga organisationerna att se till att riksavtalens normer får genomslag på hela arbetsmarknaden. Detta sker genom krav på kollektivavtal hos arbetsgivare som inte är medlemmar i riksavtalsslutande arbetsgivar-

organisationer. Avtalsbundenhet kan komma till stånd på två sätt, genom att arbetsgivaren antingen går in i en arbetsgivarorganisation eller sluter ett s.k. hängavtal, varigenom arbetsgivaren förbinder sig att tillämpa förbundsavtalet för den aktuella branschen.

Några siffror

För att få en uppfattning om hur arbetsmarknaden fungerar bör antalet medlingsärenden ställas i relation till det totala antalet kollektivavtal som under ett år träffas mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer. Ett mått är hur många hängavtal som träffas under ett år. Hängavtalen hänvisar till innehållet i det gällande förbundsavtalet. I förbundsavtalen finns föreskrivet att arbetsgivaren ska teckna avtalsförsäkringar och betala in premien för dessa. Fackförbunden rapporterar in hängavtalen till FORA Försäkringscentral, som ägs av LO och Svenskt Näringsliv. FORA såg tidigare till att arbetsgivarna undertecknade försäkringsavtalet. Den uppgiften har under 2007 förts över till fackförbunden. Då infördes nämligen en ny ordning som innebär att kollektivavtalet och försäkringsavtalet skrivs under vid ett och samma tillfälle för att därefter rapporteras till FORA. Samtidigt har stora administrativa förändringar genomförts hos FORA, bland annat när det gäller datasystemet för avtalsstatistiken. Enligt nu tillgängliga uppgifter från FORA har 5 159 nya hängavtal registrerats under 2008. Dessa avtal omfattar drygt 4 000 arbetsgivare, vilket betyder att samma arbetsgivare kan vara bunden av fler avtal än ett. Uppgifter för 2007 saknas. Antalet tecknade hängavtal synes ligga på en relativt konstant nivå under de senaste åren. För åren 2005 och 2006 var antalet nyregistrerade hängavtal hos FORA 3 371 respektive 3 906.

Om man ser till de fackförbund som tidigare år har svarat för en stor del av de fasta medlarnas ärenden, exempelvis Hotell och Restaurangfacket, Byggnads, Transport och Handelsanställdas Förbund (Handels), har dessa förbund under 2008 varit inblandade i ett fåtal medlingsärenden. Det betyder emellertid inte att förbundens aktiviteter i syfte att få till stånd kollektivavtal med avtalslösa arbetsgivare har minskat under året. Sålunda har Hotell och Restaurang Facket tecknat drygt 450 nya hängavtal. Endast tre av dessa har tillkommit efter varsel om stridsåtgärder, som dock aldrig verksställdes. Byggnads slöt 1 244 nya avtal med svenska företag. Det är en minskning med cirka 200 avtal jämfört med de närmast föregående åren, men får ändå betraktas som en hög siffra. Inget av Byggnads nya avtal kom till stånd efter stridsåtgärder. Till bilden bör fogas att Byggnads även träffade avtal med 40 utländska företag. Inte heller dessa avtal föregicks av varsel om stridsåtgärder. Samma sak gäller för Handels som tecknade 1 119 hängavtal utan att något föregicks av konflikt. Utöver de två tidigare nämnda tvisterna träffade Transport närmare 300 avtal under 2008.

Det som nu har redovisats är alltså antalet tecknade hängavtal. I många fall resulterar fackliga krav om kollektivavtal i att arbetsgivarna ansluter sig till en arbetsgivarorganisation och härigenom blir bunden av riksavtalet för branschen. Som exempel kan nämnas att cirka 2000 av de företag som Handels begärde avtal med under 2008, valde att gå in i en arbetsgivarorganisation i stället för att teckna hängavtal. För Hotell och Restaurang Facket är motsvarande siffra närmare 450.

I sammanhanget kan noteras att avtalstvister med *utländska företag* har minskat. Som har framgått av **tabellen 8.3** har endast ett medlingsärende per år under de senaste två åren gällt utländskt företag. I huvudsak är det Byggnads som har varit part i tvister med utländska företag. I tvisten 2008 var det dock IF Metall som krävde avtal med en utländsk entreprenör. Från Byggnads har uppgivits att förbundet under 2008 slöt avtal med 40 utländska företag. Inget av dessa avtal föregicks av varsel om stridsåtgärder.

Sammanfattningsvis kan konstateras att flera tusen nya arbetsgivare blev bundna av kollektivavtal under 2008 och att varsel om stridsåtgärder för att åstadkomma avtalsbundenhet utfärdades i tiotalet fall, varav fyra verkställdes. Tvist är alltså undantag vid tecknande av kollektivavtal. Den svenska arbetsmarknaden kan betecknas som i det närmaste konfliktfri i detta avseende.

Vad beror det på?

Att tvister är undantag beror förmodligen på flera samverkande orsaker. En kan vara att det finns ett slags samförstånd om att det är av värde för både arbetsgivaren och dennes anställda att villkoren är de samma som för övriga företag inom branschen. En annan orsak kan vara vetskapen om att de fackliga organisationerna med stridsåtgärder kan tvinga fram avtal, varför det upplevs som meningslöst för en arbetsgivare att motsätta sig fackliga krav på kollektivavtal. En ytterligare orsak kan vara att det underlättar för arbetsgivaren vid rekrytering av personal att den kan erbjudas ”marknadsmässiga” förmåner.

När det gäller den påtagliga minskningen av antalet tvister under 2008 finns åtminstone två förklaringar. En viktig sådan torde vara att de fackliga organisationerna har ändrat sitt agerande efter några politiskt och massmedialt uppmärksammade tvister år 2006. Kontakterna med arbetsgivarna sker numera efter centralt utarbetade rutiner och präglas mera av information och diskussion än konfrontation. Kollektivavtal synes inte längre krävas med svenska företag som saknar fackanslutna arbetstagare. Några av de LO-förbund, som av tradition har haft många avtalstvister, har även förklarat minskningen av antalet tvister med att publiciteten kring vissa konflikter har sänt ut en signal om att förbunden inte backar när man väl har bestämt sig för att kräva kollektivavtal.

Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisternas stridsåtgärder

Eftersom SAC inte är part i kollektivavtal är organisationen inte heller bunden av den fredplikt som följer av kollektivavtal. Detta förhållande har SAC utnyttjat. Varsel och stridsåtgärder synes vara ett stående inslag i SAC:s strategi och aktiviteten på detta område har – som tidigare redovisats – ökat de senaste åren. Ökningen kan inte gärna bero på en slump. Såvitt kan bedömas ligger det ett medvetet organisationspolitiskt ställningstagande bakom den ökade användningen av konfliktvapnet. Till detta kommer SAC:s organisation bygger på ett starkt lokalt självstyre. Beslut om stridsåtgärder fattas i princip av de berörda medlemmarna på arbetsplatsen. När det i fortsättningen talas om SAC används för enkelhetens skull namnet som en samlingsbeteckning oavsett var inom organisationen besluten om stridsåtgärder har fattats.

Det som hittills har redovisats om tvister har gällt sådana där en facklig organisation har krävt ett sedvanligt kollektivavtal med en arbetsgivare. SAC:s 55 tvister har en annan karaktär. Ofta har det handlat om en blandning av

intressetvister och rättstvister. Tyngdpunkten har legat på tvister om lön. Över hälften av tvisterna har varit lönetvister. I några fall har det rört sig om rena intressetvister om lönesättning. Vad som har dominerat är dock indrivning av icke betald förfallen lön, många gånger till s.k. papperslösa arbetare. Finns kollektivavtal på arbetsplatsen med ett LO-förbund har den avtalsenliga lönen krävts. För de fall sådant kollektivavtal saknas har SAC grundat kraven på en av dem ensidigt upprättad prislista för det aktuella arbetet.

Även om de flesta varslen om stridsåtgärder har gällt lönetvister handlar en inte oansenlig andel av tvisterna om exempelvis enskilda arbetstagares anställningsvillkor såsom arbetstid, anställningsform, uppsägning, återanställning och liknande frågor. Hit kan också räknas tvister rörande påståenden om trakasserier och mobbning av anställda från arbetsledningens sida. Missnöje med arbetsmiljön har också föranlett tvister i ett antal fall. Även arbetsgivares utnyttjande av sin rätt att organisera verksamheten och leda arbetet har gett upphov till varsel om stridsåtgärder.

För att protestera mot pågående trakasserier vid en viss verksamhet utfärdade SAC blockad mot att delta i arbetsplatsträffar, konferenser, handledning och medarbetarsamtal. Arbetsmiljöskäl har anförts som orsak till bl.a. blockad mot tjänstgöringspass överstigande fem timmar, blockad mot att arbeta i spärrar (Stockholms tunnelbana) som är mögeldrabbade, blockad mot distribution, hantering och administration av produkter innehållande pornografiskt material.

Påstådd dålig personalpolitik och bristande respekt för svensk lagstiftning har tillsammans med ”hänsynslöst utnyttjande av sina arbetare” angivits som orsak till stridsåtgärder mot ett företag. ”Slavliknade arbetsförhållanden och diskriminering av icke EU-medborgare” var anledning till olika blockad-åtgärder mot ett färjerederi.

För att utöva påtryckning i en anställningstvist med Förenade Arabemiratens Ambassad varslade SAC om blockad och flygbladsutdelning att äga rum varje fredag till dess tvisten var löst.

Ett antal av SAC:s tvister har ägt rum med arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal med etablerade fackliga organisationer. SAC:s medlemmar utgör en minoritet hos dessa arbetsgivare. I några tvister har SAC:s motpart varit stora avtalsbundna arbetsgivare inom den offentliga sektorn såsom kommuner och sjukhus. Även större företag som exempelvis Veolia Transport AB, McDonalds och Systembolaget har fått ta emot varsel om stridsåtgärder. Flertalet varsel har dock riktats mot mindre privata arbetsgivare, företrädesvis städföretag och restauranger.

SAC:s stridsåtgärder är många gånger av annat slag än de som brukar tillgripas av fackförbunden inom arbetsmarknadens huvudorganisationer, även om det har varslats om och genomförts stridsåtgärder av mera traditionellt slag såsom arbetsnedläggelse, nyanställningsblockad och blockad mot overtidsarbete. De nya inslagen är åtgärder som i varslen betecknats som *aktiv bojkott*, *offensiv blockad*, *blockadsvärm*, *outsourcing* och *uthängning*. Ofta varslas om flera av dessa åtgärder samtidigt. Den *offensiva blockaden* har inneburit demonstrationer utanför arbetsgivarens lokaler och förhindrande av personal och övriga att ta sig in i lokalerna. (Se dom från Malmö tingsrätt under rubriken

”Domar om stridsåtgärder”) *Blockadsvärm* innebär enligt varslet att ”blockaden utökas till landsomfattande blockader mot berörd arbetsköparens lokaler och kan även omfatta affärspartner till berörd arbetsköpare”. *Outsourcing* betyder enligt varslet att ”konflikten påförs de kunder som den aktuella arbetsköparen har relation till.” Detta ska ske i två steg. I det första steget begärs förhandling med stora kunder och det andra varslas kunden om stridsåtgärder. *Uthängning* har funnits med i sex varsel. Åtgärden går ut på att uppgifter om företagets ledning sprids genom hemsidor, e-post till kunder och affärspartner, flygblad, affischering och liknande åtgärder. I några fall har i varslen angivits att de ska hängas ut som ”utsugare och bedragare”. Ofta förkommande i varslen är uppgifter om att konflikten ska ges uppmärksamhet genom information till massmedia och allmänheten.

Tanken tycks vara att stridsåtgärderna som sådana ska dra allmänhetens och massmedias uppmärksamhet till sig och att offentligheten ska fungera som ett effektivare påtryckningsmedel på arbetsgivaren än mera konventionella stridsåtgärder. Sådana torde sällan få någon påtaglig effekt, då SAC:s medlemmar som regel utgör en liten minoritet av den totala arbetsstyrkan på en arbetsplats.

Stridsåtgärder har i något fall riktas mot helt utomstående parter. Ett exempel är hur ett missnöje med en städentreprenör med 500 anställda fick till följd att bl.a. ett större hotell i Malmö varslades om stridsåtgärder med krav om att hotellet skulle se till att städföretaget gick SAC till mötes alternativt sade upp kontraktet med städföretaget.

8.9 Konfliktstatistik

I det tidigare avsnittet om utvärdering av varsel och stridsåtgärder nämndes att den svenska statistiken över arbetsmarknadskonflikter redovisar omfattningen i form av förlorade arbetsdagar. Vad som avses är de arbetsdagar som förlorats på grund av arbetsnedläggelse (strejk och lockout). Det är här frågan om den direkta effekten för de inblandade parterna i en stridsåtgärd. Sättet att redovisa följer en internationell standard.

Effekter av vissa partiella stridsåtgärder och indirekta effekter av stridsåtgärder redovisas inte. Även om exempelvis en övertidsblockad har lett till att arbete inte blir utfört, återspeglas detta inte i statistiken. Det är också givet att en konflikt inom en bransch kan drabba andra branscher i form av produktionsstörningar, uteblivna order och liknade, som i sin tur kan leda till tillfälligt minskad sysselsättning och eventuellt permitteringar. Inte heller sådana förlorade arbetsdagar ingår konfliktstatistiken. Även om det skulle ge en mer fullständig bild av stridsåtgärders effekter är det emellertid förenat med mycket stora praktiska svårigheter att samla in den här typen av uppgifter. Dessutom skulle tillförlitligheten kunna ifrågasättas, då statistiken i hög grad skulle komma att vila på mer eller mindre subjektiva uppskattningar.

En arbetsmarknadskonflikts omfattning redovisas i antalet hela förlorade arbetsdagar. Det betyder exempelvis att en strejk av tio personers under en halv dag har räknats om till fem hela dagar. Alla typer av konflikter med arbetsnedläggelse tas med i statistiken. Kortvariga politiska demonstrationsstrejker

inräknas. Både lovliga och olovliga arbetsnedläggelser ingår. Med lovliga avses i första hand stridsåtgärder som vidtas under avtalslöst tillstånd och har beslutats i behörig ordning. Olovliga konflikter har varit s.k. vilda strejker d.v.s. lokala arbetsinställelser som inte har sanktionerats av arbetstagarnas fackförbund.

Under avtalsrörelsen 2008 har arbetsnedläggelse i tvister om nytt förbundsavtal ägt rum i tre fall. Mest omfattande sett till antalet förlorade arbetsdagar (95 000) var Vårdförbundets strejk i förhandlingarna med Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta. Busskonflikten resulterade i drygt 11 500 förlorade dagar, varav 120 dagar är hänförliga till Bussarbetsgivarnas lockout. Fartygsbefälsföreningens strejk i tvisten om ett nytt avtal för skärgårdstrafiken ledde till att 260 arbetsdagar förlorades.

Inga vilda strejker har noterats under 2008.

Det bör i sammanhanget nämnas att redovisningen i konfliktstatistiken av förlorade arbetsdagar inte är några exakta uppgifter. Omfattningen av arbetsnedläggelser i samband med förhandlingar om branschvisa förbundsavtal går det att få en god uppfattning om. Men andra konflikter utanför etablerade avtalsförhållanden är det svårare att kvantifiera. Så är generellt fallet när det gäller vilda konflikter och SAC:s stridsåtgärder. Medlingsinstitutets kännedom grundas i första hand på vad som kan ha skrivits i lokalpressen. Förhållandena är desamma med landsomfattande politiska stridsåtgärder där den enskilde arbetstagaren själv avgör om hon eller han ska delta i arbetsnedläggelsen.

Totalt förlorades 106 801 arbetsdagar under år 2008 på grund av konflikter på arbetsmarknaden.

För perioden 1997–2008 är antalet förlorade arbetsdagar till följd av arbetsmarknadskonflikter följande.

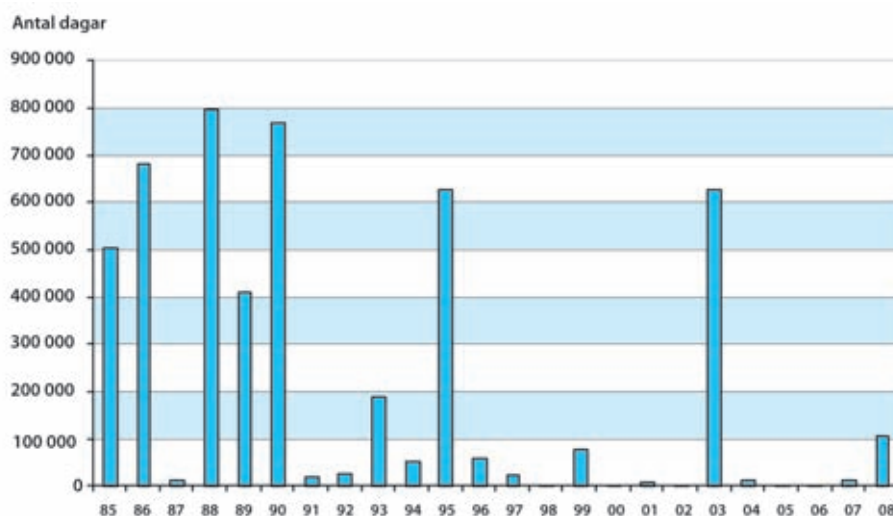
Tabell 8.4 Förlorade arbetsdagar p.g.a. konflikt

År	Antal dagar
1997	23 579
1998	1 677
1999	78 735
2000	272
2001	11 098
2002	838
2003	627 541
2004	15 282
2005	568
2006	1 971
2007	13 666
2008	106 801

Det bör noteras att cirka 600 000 av de förlorade dagarna år 2003 är hänförliga till den omfattande konflikten på det kommunala området.

Omfattningen av antalet förlorade arbetsdagar under åren 1985–2008 redovisas i nedanstående diagram.

Diagram 8.1 Strejker och lockouter i Sverige 1985-2008, antal dagar



Ytterligare information om arbetsinställelser i Sverige finns på Medlingsinstitutets hemsida www.mi.se, under konfliktstatistik.

8.10 Internationell jämförelse

I Medlingsinstitutets tidigare årsrapporter har uppgifter om olika länder i Europa hämtas från Eurostat eller European Industrial Relations Observatory (EIRO). Dessa har i sin tur hämtat uppgifterna från FN-organet ILO (International Labour Organization) dit länderna årligen ska rapportera in konflikter på arbetsmarknaden. Uppgifterna i nedanstående tabell, som gäller perioden 1997–2007, är hämtade från Eurostat. Tabellen redovisar antalet förlorade arbetsdagar per 1 000 anställda i ett antal europeiska länder.

Det ska dock sägas att det varierar från land till land hur uppgifter om arbetsmarknadskonflikter samlas in och vad som redovisas. För svensk del samlar Medlingsinstitutet in uppgifter genom kontakter med berörda parter, i första hand fackförbundet för besked om i vilken omfattning som konfliktersättning har utbetalats. Även tidningsuppgifter om arbetsnedläggelser i form av vilda strejker eller olika protestaktioner samlas in. I vissa länder redovisas endast strejker medan lockouter inte beaktas. Några länders officiella statistik inkluderar inte konflikter inom den offentliga sektorn. I en del fall noteras endast strejker med en viss varaktighet och omfattning. Ibland saknas helt uppgifter för vissa år. Dessutom förekommer stora variationer när det gäller metoderna för att samla in uppgifterna. Det är relativt vanligt förekommande att statistiken baseras på rapporter från arbetsgivarorganisationerna, men det finns även andra metoder. I exempelvis Italien är det de lokala polismyndigheterna som tillhandahåller uppgifterna.

Statistiken är alltså behäftad med ett antal felkällor som gör jämförelser mellan länderna osäkra. Likväl förmedlar den ändå en översiktlig bild över konflikt-

benägenheten i ett antal europeiska länder. För jämförelsen skall redovisas i tabellen förlorade arbetsdagar per 1 000 arbetstagare.

Tabell 8.5 Förlorade arbetsdagar per 1 000 arbetstagare 1997–2007

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Belgien	12,56	26,73	7,96	7,50	41,22	17,61	69,04	47,58	189,15	24,75	34,80
Cypern	*	34,07	109,44	4,72	19,25	30,00	29,00	37,00	66,00	110,00	*
Danmark	40,78	1250,20	35,79	48,35	22,92	74,49	21,43	29,65	19,69	32,60	34,33
Estland	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	*	20,90	*	0,00	*	*
Finland	47,80	60,50	9,50	110,00	25,60	31,00	28,00	18,00	280,30	29,90	42,99
Frankrike	28,63	54,49	55,69	102,20	74,29	43,60	192,81	151,00	76,97	116,00	*
Grekland	27,85	19,54	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Irland	65,82	30,54	164,49	70,26	80,05	14,55	25,08	13,49	16,39	4,30	3,45
Island	299,38	582,65	0,00	386,48	1651,79	0,00	0,00	1096,56	0,00	*	*
Italien	73,48	35,59	54,90	52,37	59,26	274,37	109,16	38,74	49,45	29,50	47,30
Lettland	0,10	0,02	37,20	0,00	0,01	4,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Litauen	*	*	*	10,20	2,16	0,00	0,00	0,00	0,68	0,00	8,00
Luxemburg	0,05	0,00	0,00	5,11	0,00	0,00	*	*	*	*	*
Malta	110,00	14,00	9,00	32,00	19,00	5,00	22,00	12,00	9,05	19,00	5,00
Nederländerna	2,00	5,00	11,00	1,00	6,00	35,00	2,00	9,00	6,00	2,00	4,00
Norge	3,42	136,81	3,38	232,84	0,29	70,31	0,45	66,40	5,14	64,91	1,68
Polen	3,00	4,00	11,00	8,00	0,43	0,01	1,00	1,00	0,04	3,25	18,66
Portugal	36,30	43,60	31,00	18,70	17,50	43,90	21,70	18,10	10,50	16,00	*
Rumänien	29,90	67,20	294,60	122,30	0,20	7,50	2,60	4,55	4,87	3,80	75,32
Slovakien	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Spanien	137,60	92,10	102,40	233,30	119,10	297,40	45,80	248,90	50,15	47,00	58,00
Storbritannien	10,00	11,00	10,00	20,00	20,00	51,00	19,00	34,00	6,00	28,00	38,00
Schweiz	0,10	6,40	0,70	1,20	4,80	5,10	1,50	9,30	0,30	1,80	2,00
Sverige	6,22	0,44	20,01	0,07	2,69	0,20	151,78	3,72	0,14	0,50	3,20
Turkiet	79,84	104,42	85,34	121,39	74,92	23,79	65,11	43,05	69,53	41,70	502,00
Tyskland	1,60	0,50	2,30	0,30	0,80	8,90	4,80	1,30	0,50	11,00	12,00
Ungern	0,70	0,10	89,90	55,10	2,80	0,50	0,80	6,80	0,35	2,30	10,00
Österrike	6,20	0,00	0,00	0,90	0,00	2,90	395,37	0,05	0,00	0,00	*

* uppgift saknas

Källa: Eurostat, ILO, Medlingsinstitutet

8.11 Domar om stridsåtgärder

Under år 2008 meddelade Arbetsdomstolen tre domar och ett beslut i mål om stridsåtgärder. I en brottmålsdom från Malmö tingsrätt var frågan om genomförandet av en blockad mot en restaurang skulle bedömas som egenmäktigt förfarande.

Arbetsdomstolen

Var en stridsåtgärd riktad mot ett familjeföretag utan anställda och därför olovlig? Vilket ansvar har en avdelning inom ett fackförbund för en vidtagen stridsåtgärd? AD 2008 nr 5

Enligt 41 b § MBL får en arbetstagare inte vidta eller delta i en stridsåtgärd som har till ändamål att kollektivavtal ska träffas med ett företag som inte har några arbetstagare eller där bara företagaren eller företagarens familje-

medlemmar är arbetstagare och ensamma ägare. Stridsåtgärder som har vidtagits mot ett sådant företag är att anse som olovliga. Från denna regel finns ett undantag. En arbetstagare har rätt att delta i en anställningsblockad som riktar sig mot ett familjeföretag och som har beslutats i behörig ordning av en arbetstagarorganisation.

Sedan IF Metalls avdelning i Gislaved misslyckats med att träffa ett kollektivavtal med ett aktiebolag varslade förbundet om total arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete vid bolaget. När bolaget erhöll varslet framställde det en fredspliktsinvändning till förbundet och avdelningen och meddelade att bolaget var ett familjeföretag som saknade utomstående anställda.

I målet var ostridigt att bolaget sett enbart till ägarförhållandena var ett familjeföretag i lagens mening. Den grundläggande tvistefrågan i målet gällde om det förutom familjemedlemmarna funnits även utomstående anställda i bolaget när stridsåtgärderna aktualiserades. Enligt *Arbetsdomstolen* hade arbetstagarparten bevisbördan för att så varit fallet. Eftersom IF Metall inte lyckades styrka att bolaget haft någon utomstående anställd vare sig vid tidpunkten för varslet eller när stridsåtgärden inleddes, var alltså stridsåtgärden riktad mot ett sådant familjeföretag som är skyddat mot stridsåtgärder.

IF Metall hävdade att stridsåtgärden ändå var lovlig då den i praktiken hade inneburit en anställningsblockad i och med att bolaget inte hade några medlemmar i förbundet anställda. *Arbetsdomstolen* delade inte den uppfattningen med hänsyn till varslets utformning och att det inte hade framkommit att åtgärden när den inleddes inskränktes till att enbart gälla en anställningsblockad. Att de praktiska verkningarna måhända inte kom att skilja sig från verkningarna av en anställningsblockad ändrade inte bedömningen.

Stridsåtgärden var alltså olovlig. IF Metall bestred dock att dess avdelning skulle åläggas något ansvar för stridsåtgärden eftersom det var förbundet som beslutat och varslat om åtgärden. *Arbetsdomstolen* konstaterade att det framgår av 42 § MBL att flera organisationer samtidigt kan bli ansvariga för samma stridsåtgärd. Fredspliktsansvaret hos sammansatta organisationer som fackförbund åvilar inte enbart det centrala förbundet utan även avdelningar och andra underorganisationer inom förbundet. Utredningen gav vid handen att avdelningen initierat det händelseförlopp som kom att leda fram till stridsåtgärden. Vidare hade avdelningen aktivt tagit del i konflikten bl.a. genom att blockadvakter kom från avdelningen. *Arbetsdomstolen* fann att även avdelningen var ansvarig för den olovliga stridsåtgärden. Det förhållandet att förbundet förbehållit sig beslutanderätten om stridsåtgärder och beslutat om den aktuella åtgärden tog inte ifrån avdelningen dess ansvar.

När det gäller det allmänna skadeståndets storlek synes det faktum, att förbundet och avdelningen negligerade bolagets fredspliktsinvändning med upplysning om att det var ett familjeföretag utan utomstående anställda, betraktats som en försvårande omständighet. Förbundet och avdelningen förpliktades att var och en utge det yrkade beloppet om 50 000 kronor. Bolaget hade även yrkat ekonomiskt skadestånd avseende dels ersättning för arbete som föranletts av konflikten, dels ersättning för förlorat anseende. Domstolen

uppskattade skadan och fann att 100 000 kronor var ett skäligt belopp, vilket skulle betalas av förbundet och avdelningen med 50 000 kronor vardera.

Var vidtagna och pågående stridsåtgärder olovliga därför att de var riktade mot ett företag utan arbetstagare. Interimistiskt beslut. AD 2008 nr 26

Frågeställningen i detta mål var i huvudsak densamma som i det ovanstående, nämligen om företaget hade några anställda vid tidpunkten för varsel om stridsåtgärder.

Bakgrunden var följande. En person bedrev åkerirörelse genom enskild firma. Personen ägde åtta lastbilar och rörelsens inriktning var containertransporter till och från vissa större hamnar. Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) hade genom en av sina avdelningar haft kontakt med åkeriet och framställt krav om kollektivavtal. Eftersom något avtal inte kom till stånd varslade avdelningen den 4 februari 2008 om konfliktåtgärder i form av blockad med start den 25 februari 2008. Den 22 februari 2008 varslade Transport om sympatiåtgärder i form av förbud att utföra lastning och lossning av åkeriets bilar i sju angivna hamnar. Åtgärderna inleddes den 6 mars 2008. Den 29 februari 2008 varslade Svenska Hamnarbetareförbundet (Hamn) om att vidta samma sympatiåtgärder och i samma hamnar som i Transports varsel. Hamns sympatiåtgärder trädde i kraft den 12 mars 2008.

Åkeriägaren gjorde gällande att stridsåtgärderna var olovliga eftersom han efter den 1 februari 2008 inte hade några chaufförer anställda i verksamheten. I stället hyrde han in personal från bemanningsföretag och andra bolag. Transport bestred att åkeriet inte hade några anställda vid tidpunkten för det första varslet.

Prövningen i Arbetsdomstolens beslut gällde åkeriets yrkande att domstolen skulle interimistiskt förordna om att stridsåtgärderna ska hävas. För bifall till ett sådant yrkande krävs att den part som begär det interimistiska förordnandet visar sannolika skäl för sin talan. Av betydelse för den prövningen är domstolens uttalande i den ovan refererade domen. Som framgått är det arbetstagarparten som, vid en slutlig prövning, har bevisbördan för om det funnits anställda vid företaget.

Arbetsdomstolen fann att den utredning som hade presenterats talade för att åkeriet inte hade några anställda när avdelningen varslade om blockad den 4 februari 2008. Domstolens slutsats i den interimistiska prövningen blev att avdelningens blockad var att anse som olovlig. Yrkandet om interimistiskt förordnade bifölls.

Brott mot varselplikten? AD 2008 nr 45

I 45 § MBL anges att en arbetsgivarorganisation, arbetsgivare eller arbetstagarorganisation som avser att vidta en stridsåtgärd eller att utvidga en pågående stridsåtgärd, skriftligen ska varsla motparten och Medlingsinstitutet minst sju arbetsdagar i förväg. Vidare anges att ett sådant varsel ska innehålla uppgift om anledningen till stridsåtgärden och om stridsåtgärdens omfattning.

Sveriges Arbets Centralorganisation (SAC) varslade den 2 november 2006 om stridsåtgärder. Varslet gällde medlemmar i samtliga Lokala Samorga-

nisationer (LS) som bildar SAC. I varslet angavs att det var fråga om en politisk storstrejk för att protestera mot vissa av regeringen föreslagna förändringar av arbetslöshetsförsäkringen. Strejken skulle genomföras i form av total arbetsnedläggelse på vissa angivna tider den 15 november 2006. Varslet skickades till så gott som alla medlemsorganisationer inom Svenskt Näringsliv, däribland Almega. Tamro AB (bolaget) är medlem i Almega. En av bolagets anställda deltog i strejken. Den anställde är medlem i både Göteborgs LS Handel och Göteborgs Handel och servicesyndikat (syndikatet). Något varsel om stridsåtgärden skickades inte direkt till bolaget.

Almega väckte talan i Arbetsdomstolen mot syndikatet. Tvisten gällde om syndikaten hade varit skyldigt att varsla bolaget om den förestående stridsåtgärden.

Bedömningen av syndikatets varselskyldighet gjordes mot bakgrund av följande ostridiga omständigheter. Under hösten 2006 beslöt SAC:s kongress om en politisk storstrejk. Syndikatet, som är en självständig arbetstagarorganisation och egen juridisk person, beslöt vid ett styrelsemöte att följa det varsel som SAC lagt. Den anställde som strejkade är medlem i syndikatet. Varken syndikatet eller SAC lämnade något skriftligt varsel direkt bolaget.

Arbetsdomstolen konstaterade att syndikatet har aktivt beslutat att för egen del medverka i den tilltänkta stridsåtgärden. Vidare ansågs ha framkommit att ett sådant beslut också var en förutsättning för syndikatets medverkan. Enligt Arbetsdomstolens mening måste situationen uppfattas så att syndikatet på detta sätt avsett att för egen del vidta en stridsåtgärd. Syndikatet har därmed som arbetstagarorganisation haft en självständig skyldighet att varsla om den förestående åtgärden som skulle komma att beröra syndikatets medlem. Eftersom denne var anställd hos bolaget skulle arbetsnedläggelsen komma att träffa bolaget som därför fick ses som motpart till syndikatet i den förestående åtgärden.

Domstolen fann sålunda att syndikatet åsidosatt sin varselskyldighet och bestämde det allmänna skadeståndet till 20 000 kronor.

Innehöll ett varsel uppgifter om anledningen till stridsåtgärden på det sätt som föreskrivs i 45 § MBL? AD 2008 nr 56

Sveriges Hamnar och Svenska Hamnarbetarförbundet är inte bundna av kollektivavtal i förhållande till varandra. Göteborgs Hamn AB (Hamnen) är medlem i Sveriges Hamnar och bundet av kollektivavtal med Svenska Transportarbetareförbundet (Transport). I förhållande till Hamnarbetareförbundet och dess avdelning i Göteborg (avdelningen) är Hamnen inte bundet av något kollektivavtal.

Den 7 juni 2008 utfärdade avdelningen ett varsel om stridsåtgärder att träda i kraft den 22 juni 2008. Som orsak till konflikten angavs i varslet att avdelningen vill ”få till kollektivavtal för att reglera förhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare som ej är reglerade av Svenska Transportarbetareförbundet.”

Frågan i målet gällde om det ovan angivna citatet är en uppgift av sådan natur att den uppfyller lagens krav om att anledningen till stridsåtgärden ska anges i varslet.

Arbetsdomstolen uttalade inledningsvis följande av intresse.

I 45 § medbestämmandelagen anges såvitt nu är av intresse inte mer än att anledningen till varslet ska anges. Lagtexten innehåller ingen anvisning om att anledningen ska anges utförligt, noggrant eller med angivande av ståndpunkter i den intressefråga som förhandlingarna har avsett. Inte heller lagmotiven innehåller någon närmare anvisning om den uppgift som ska lämnas (prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 410 f.). Lagens krav får därför anses vara uppfyllt även med en relativt allmänt hållen uppgift om anledningen till stridsåtgärden. Saken torde få ses mot bakgrund av att varsel om stridsåtgärder på den svenska arbetsmarknaden så gott som alltid föregås av förhandlingar mellan parterna. I fall då förhandlingar strandat blir det typiskt sett tillräckligt att hänvisa till detta faktum som anledning till stridsåtgärden. Vad som är anledningen till stridsåtgärdena brukar alltså framstå som klart för de inblandade parterna. Om det är något som är oklart brukar detta klaras ut genom kontakter mellan parterna, varvid mer detaljerade uppgifter kan lämnas.

I den föreliggande tvisten hade inte varslet föregåtts av några mera regelrätta förhandlingar mellan parterna. Av utredningen framgick dock att det fanns en bakgrund till konflikten som hade att göra med Hamnens beslut under våren 2007 om att ändra rutinerna för övertidsarbete. Detta var den främsta orsaken till missnöjet bland avdelningens medlemmar. Vidare framgick av utredningen att eventuella oklarheter redades ut vid en överläggning mellan parterna den 14 juni 2007, då arbetsgivarsidan fick klart för sig att avdelningen ville ha en återgång till de tidigare gällande rutinerna för övertidsarbete. Det kunde därför, enligt *Arbetsdomstolen*, sättas i fråga om den uppgift om anledningen till stridsåtgärdena som avdelningen angett i varslet, alltså att få teckna kollektivavtal, var alldeles adekvat. *Domstolen* ansåg dock att det inte fanns något som hindrade att frågorna om övertidsarbete reglerades i kollektivavtal mellan Hamnen och avdelningen.

Sammanfattningsvis kom *Arbetsdomstolen* fram till att det inte kunde anses annat än att varslets uppgift om anledningen till stridsåtgärden, även om den var allmänt hållen, uppfyllde de krav som ställs enligt 45 § MBL. Arbetsgivarsidan yrkande om skadestånd avslogs.

Malmö tingsrätt

Var en blockadkedja utanför en restaurang egenmäktigt förfarande? Malmö tingsrätts dom den 19 november 2008 i mål nr B 1283-08

Restaurangen beskrev upprinnelsen till konflikten som att den efter en tvist med en anställd kock sagt upp denne. Den anställde var ansluten till Malmös Hotell- och Restaurangsyndikat av SAC-syndikalisterna (syndikatet) och organisationens uppfattning om situationen var att den anställde misshandlats och avskedats av restaurangens chef och delägare. Efter upprepade förhandlingar beslutade syndikatet att vidta stridsåtgärder i form av blockad

mot restaurangen. Syndikatets krav var bl.a. att kollektivavtal skulle tecknas, att ledningen skulle ta ansvar för den våldsamma arbetsmiljön på restaurangen och ge upprättelse åt den misshandlade kocken. Blockaden genomfördes på så sätt att ett drygt femtiotal personer ställde upp sig med flaggor och banderoller utanför restaurangen, sjöng och delade ut flygblad till förbipasserande. Av utredningen i målet framgick att det inte var möjligt för gäster att komma vare sig in i eller ut ur restaurangen. Polis var närvarande och uppmanade blockadvakterna att flytta sig och förklarade samtidigt för dem att de genom att blockera ingången till restaurangen gjorde sig skyldiga till egenmäktigt förfarande. Polisen förklarade också för blockadvakterna att de skulle göra sig skyldiga till ohörsamhet mot ordningsmakten om de inte lydde polisens order om att flytta sig. När polisens uppmaningar visade sig resultatlösa greps 26 personer, vilka senare åtalade för egenmäktigt förfarande och ohörsamhet mot ordningsmakten.

Tingsrätten konstaterade till en början följande. Den principiella rätten till fackliga stridsåtgärder är grundlagsfäst i 2 kap 17 § i regeringsformen. Av den bestämmelsen framgår att förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare äger rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om ej annat följer av lag eller avtal. Gärningar som vidtas inom ramen för en facklig stridsåtgärd och som enligt lag är straffbelagda, exempelvis misshandel, skadegörelse eller egenmäktigt förfarande, är dock olagliga också då de begås som ett led i en arbetskonflikt.

Att syndikatet som facklig organisation hade rätt att vidta stridsåtgärder rådde ingen tvist om i målet. Frågan var i stället om blockadvakterna, genom sitt sätt att bedriva blockaden, agerat brottsligt och därmed även överskridit den grundlagsskyddade rätten till fackliga stridsåtgärder samt om de begått ytterligare en straffbar handling genom att inte hörsamma av polisman utfärdad order.

Vissa uttalanden i lagmotiv och litteratur utgjorde den rättsliga utgångspunkten för tingsrättens bedömning. Enligt motivuttalanden till bestämmelsen i brottsbalken om egenmäktigt förfarande anges att en besittningskränkning föreligger så snart gärningen medför avsevärd svårighet att disponera saken på samma sätt som tidigare. Av uttalanden i den arbetsrättsliga doktrinen (Folke Schmidt och Tore Sigeman) framgår vidare att en strejkvakthållning på allmän plats är tillåten så länge den sker fredligt genom enstaka vaktposter. Att upprätta en spärrande vaktkedja utanför en arbetsplats är däremot otillåtet.

Tingsrätten fann utrett att blockadvakterna som befunnit sig framför restaurangen försvårat tillträdet till denna på ett sådant sätt att det medfört avsevärda svårigheter för dem som så önskade att få tillträde dit, och detta alldeles oavsett om det varit möjligt att med hjälp av knuffar och annat våldsinslag forcera folksamlingen. Tingsrätten kom fram till att det var uppenbart att de som deltagit i blockaden och som ställt upp sig framför restaurangens entré haft ett gemensamt syfte. Det fanns därför förutsättningar för att döma de inblandade för att gemensamt och i samförstånd ha rubbat besittningen till restaurangen. Blockadvakterna fälldes således till ansvar för egenmäktigt förfarande. De åtalade blev även dömda för ohörsamhet mot ordningsmakten. Tingsrättens resonemang i den delen utelämnas här.

8.12 Domar från EG-domstolen

EG-domstolen har under år 2008 lämnat förhandsavgöranden i två mål med nära anknytning till den övergripande problematik som aktualiserades i den s.k. Lavaldomen (mål C-341/05) som redovisades i årsrapporten för 2007, nämligen i vilken utsträckning nationella regler om utstationering av arbetstagare är förenliga med den grundläggande friheten enligt EG-fördraget att tillhandahålla tjänster. Det ena målet (C-346/06 Rüffert) gällde upphandlingsförfarande avseende offentliga bygg- och anläggningsarbeten och det andra målet (C-319/06) gällde Kommissionens talan om fördragsbrott mot Luxemburg för brister i landets genomförande av utstationeringsdirektivet.

Rüffertdomen

Bakgrunden var i korthet följande. Den tyska delstaten Niedersachsens lag om offentlig upphandling föreskriver bl.a. att lagen är till för att hindra att konkurrensen snedvrids inom byggsektorn, genom att lågavlönade arbetstagare utför tjänsterna, och för att mildra trycket på det sociala trygghetssystemet. Därför får upphandlande myndigheter vid offentlig upphandling av byggtreprenad endast sluta avtal med företag som betalar sina arbetstagare samma lön som gäller enligt kollektivavtal på orten där tjänsterna utförs.

Niedersachsen hade efter anbudsförfarande tilldelat ett tyskt byggföretag ett bygg- och anläggningskontrakt för visst arbete vid uppförandet av ett fängelse. Kontraktet innehöll ett åtagande att följa det kollektivavtal (byggavtalet) som gällde på orten och betala de arbetstagare som anställs på byggarbetsplatsen minst samma lön som föreskrivs i byggavtalet. Det tyska byggföretaget anlidade som underentreprenör ett polskt företag, vilket betalade de utstationerade polska arbetstagarna avsevärt lägre lön än byggavtalets minimilön. Både delstaten och det tyska företaget hävde det entreprenadavtal som slutits mellan dem. Delstatens hävning grundades på att det tyska företaget hade åsidosatt sitt åtagande att tillämpa byggavtalet.

Målet i EG-domstolen gällde frågan om EG-fördragets artikel 49 om frihet att tillhandahålla tjänster utgjorde hinder mot det förfarande som praktiserades i Niedersachsen. En viktig del i prövningen utgjordes av EG:s utstationeringsdirektiv. Att den aktuella lagstiftningen i Niedersachsen inte syftade till att reglera utstationering av arbetstagare innebar, enligt EG-domstolen, inte att direktivet inte skulle tillämpas på situationen i målet.

Utstationeringsdirektivet anger olika metoder för att fastställa arbets- och anställningsvillkor, däribland minimilön, för utstationerade arbetstagare. Det kan ske genom lagstiftning eller genom kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet. Medlemsstaterna ges dessutom möjlighet att, om det saknas system för allmängiltigförklaring, utgå från kollektivavtal eller skiljedomar som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller från kollektivavtal som har ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet.

EG-domstolen konstaterade att Niedersachsens lagstiftning om offentlig upphandling inte innebar att lönen fastställts på något av de sätt som föreskrivs

i utstationeringsdirektivet och kunde sålunda inte anses utgöra minimilön i direktivets mening. Vidare fann domstolen att den aktuella lagstiftningen i delstaten innebar en inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster och att den inskränkningen inte kunde anses vara motiverad av målet att skydda arbetstagarna. Inte heller ansågs inskränkningen kunna motiveras av målet att skydda den självständiga organisationen av arbetslivet genom fackföreningar. Det av den tyska regeringen åberopade målet att säkra ekonomisk stabilitet i systemet för social trygghet genom nivån på arbetstagarnas löner underkändes också av domstolen. Den kunde inte finna att de handlingar som givits in i målet visade att åtgärden var nödvändig för att undvika risken att balansen i systemet för social trygghet rubbades.

Domstolens beslutade att utstationeringsdirektivet, tolkat mot bakgrund av friheten att tillhandahålla tjänster i artikel 49 i EG-fördraget, utgjorde hinder mot en lagstiftning som innebär att en upphandlande myndighet endast får anta bud från företag, som åtar sig betala sina arbetstagare minst den lön som är fastställt i det kollektivavtal som är tillämpligt på den ort där tjänsterna utförs.

Kommissionen ./ Luxemburg

Målet gällde frågan om Luxemburg gjort sig skyldigt till fördragsbrott genom att underlåta att uppfylla sina skyldigheter enligt vissa artiklar i utstationeringsdirektivet samt EG-fördragets artiklar 49 och 50 om frihet att tillhandahålla tjänster.

Något förenklat kan sägas att lagstiftningen i Luxemburg föreskrev att praktiskt taget hela det arbetsrättsliga regelverket ska tillämpas på utstationerade arbetstagare och att detta utgjorde tvingande regler som rörde grunderna för den nationella rättsordningen (*ordre public*). Vidare föreskrevs att företag, som är etablerade utomlands och som utstationerar arbetstagare till Luxemburg, var skyldiga att ha ett ombud bosatt i Luxemburg. Hos ombudet skulle förvaras de handlingar som var nödvändiga för tillsynen av att företaget fullgör sina lagstadgade skyldigheter. Dessutom skulle det utstationerande företaget förse yrkesinspektionen med ett antal uppgifter innan arbetet påbörjas.

Utstationeringsdirektivet innehåller vad som brukar beskrivas som en hård kärna av rättigheter som varje medlemsstat ska garantera utstationerade arbetstagare. Härutöver finns en möjlighet för medlemsstaterna att ålägga de nationella företagen och företagen från andra medlemsländer arbets- och anställningsvillkor på andra områden än de som anges i den hårda kärnan om bestämmelserna rör *ordre public*.

Beträffande begreppet *ordre public* erinrar EG-domstolen om att när en medlemsstat kvalificerar vissa bestämmelser som tvingande regler är det frågan om bestämmelser som ansetts vara så avgörande för skyddet av den politiska, sociala eller ekonomiska ordningen i den berörda medlemsstaten att den har bedömt att det är nödvändigt att föreskriva att de ska gälla för alla personer som befinner sig inom denna medlemsstat. Vidare konstaterade domstolen att undantaget i utstationeringsdirektivet avseende *ordre public* utgör en avvikelse från den grundläggande principen om frihet att tillhandahålla tjänster och att undantaget ska tolkas restriktivt och räckvidden kan inte ensidigt bestämmas

av varje medlemsstat. Den omständigheten att en medlemsstat åberopar denna möjlighet till undantag medför inte att medlemsstaten befrias från sina skyldigheter enligt EG-fördraget, särskilt vad gäller friheten att tillhandahålla tjänster.

Domstolen erinrar om att de skäl som en medlemsstat kan åberopa som grund för ett undantag från principen om frihet att tillhandahålla tjänster ska åtföljas av en bedömning av lämpligheten och proportionaliteten av den inskränkande åtgärd som denna stat har vidtagit samt närmare uppgifter till stöd för dess argument. I detta mål fann domstolen att Luxemburg inte på någon punkt lyckats visa att undantagen var nödvändiga med hänsyn till ordre public.

Inte heller godtog domstolen att yrkesinspektionen skulle föras med uppgifter innan arbetet påbörjas och att företag ska förvara handlingar hos ett ombud bosatt i Luxemburg. Detta ansågs vara hinder i friheten att tillhandahålla tjänster.

9 Avtalsöversikt 2008

I detta avsnitt redovisas huvudresultaten för de avtal som slöts under 2008. Sammanställningen omfattar avtal med fler än 3 000 anställda. Avtal med färre än 3 000 anställda redovisas endast om det förekommit medling.

De redovisade ökningstalen avser de avtalsmässiga nivåhöjningarna under respektive avtalsår. Inom vissa branscher har parterna kommit överens om höjningar angivna i krontal. Beräkningar av procenttal som gjorts för dessa branscher har skett utifrån utgående lön, vilket får till följd att procenttalen varierar trots att krontalsbeloppen är de samma. Uppgifterna har i möjligaste mån stämts av med parterna och medlarna.

Resultatet av avtalsrörelsen redovisas här per sektor först privat sektor, sedan kommuner och landsting. Förbundsgrupperna i privat sektor presenteras i alfabetisk ordning.

För en utförlig beskrivning av medling, varsel och stridsåtgärder se kapitel 8.

9.1 Privat sektor

Almega

Almega består av sju arbetsgivarförbund som representerar olika branscher för tjänsteföretag. Följande arbetsgivarförbund bildar tillsammans Almega: IT-företagens Arbetsgivarorganisation (ITA), Almega Tjänsteförbunden (med Svensk Teknik och Design, STD), Almega Tjänsteföretagen, Medie- och Informationsarbetsgivarna (MIA), Bemanningsföretagen, Föreningen Vårdföretagarna samt Samhallförbundet.

De olika förbunden inom Almega är medlemmar i Svenskt Näringsliv.

Almegaförbunden träffar avtal med merparten av de fackliga organisationerna inom tjänstesektorn. Avtal tecknas med följande Sacoförbund:

Civilekonomerna, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA), Jusek, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR), Lärarnas Riksförbund, SRAT, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Läkareförbund samt med "Akademikerförbunden".

Aktuella förbund inom TCO är Fackförbundet ST, Farmaciförbundet, Lärarförbundet, SKTF, Svenska Journalistförbundet, Teaterförbundet, Unionen samt Vårdförbundet. Almegagruppens förbund har även tecknat avtal med Ledarna.

De förbund som är aktuella inom LO är: Fastighetsanställdas förbund (Fastighets), Grafiska Fackförbundet Mediafacket, Handelsanställdas förbund (Handels), IF Metall, Hotell- och Restaurangfacket, Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal), Svenska Musikerförbundet, SEKO,

Skogs- och Träffacket, Svenska Transportarbetareförbundet (Transport), samt i Bemanningsavtalet samtliga LO-förbund.

Almega Tjänsteförbunden / Transport – Bevaknings- och säkerhetsföretag (Bevakningsavtalet)

Efter medling av Peter Ander och Åke Södergren träffades den 18 januari 2008 överenskommelse om löner och allmänna villkor. Medlarna biträdde inte den slutliga överenskommelsen. Den omfattar ca 13 000 årsarbetare.

Avtalet gäller 1 januari 2008–31 december 2010.

Den sammanlagda kostnadsökningen för de företagna åtgärderna är för väktare 12,4 procent, för värdetransportörer 13,6 procent och för skyddsvakter 14,2 procent.

Löner

Löner väktare

2008-04-01	1 000 kr/mån
2009-04-01	800 kr/mån
2010-04-01	700 kr/mån
Totalt	2 500 kr/mån

Löner värdetransportörer

2008-04-01	1 250 kr/mån
2009-04-01	800 kr/mån
2010-04-01	700 kr/mån
Totalt	2 750 kr/mån

Löner skyddsvakter

2008-04-01	1 000 kr/mån
2009-04-01	800 kr/mån
2010-04-01	1 068 kr/mån
Totalt	2 868 kr/mån

Lönerna är timlöner/tarifflöner omräknat till månadslöner där utgående lön beräknats till 20 000 kr.

Pensioner

Kostnaden för Avtalspension SAF–LO beräknas till 0,22 procent.

Arbetstid

För anställda med ständigt nattarbete minskas arbetstiden med två timmar per vecka. Kostnaden beräknas till 2,66 procent.

Övrigt

Tidigaste revisionsdatum är 31 mars 2011. Tariffsystemet har förenklats, tillägg för anställningstid slopas, nyanställda går kvar längre i tariffen, lägslönerna ökar med 5 procent och ob-tillägget räknas inte upp med ramen. Kostnadsbesparingarna beräknas av arbetsgivarna till ca 3 procent.

Almega Tjänsteföretagen / Sveriges Fartygsbefälsförening – Turism och Sjöfart

Efter medling av Jan Sjölin och Jöran Tjernell träffades den 24 maj 2008 överenskommelser om löner. Den omfattar ca 230 anställda.

Avtalet gäller 1 april 2008–30 juni 2009. Lönerrevisionstidpunkt är den 1 juni 2008. Sammanvägt höjdes lönerna med 3,41 procent i 12-månaderstakt. Någon retroaktivitet utgick inte.

Almega Vårdföretagarna / Kommunal – Personliga assistenter

Efter medling av Christina Rogestam och Inger Efraimsson träffades den 10 mars 2008 överenskommelse om löner och allmänna villkor. Medlarna biträdde inte den slutliga överenskommelsen. Den omfattar ca 7 000 anställda.

Avtalet gäller 1 januari 2008–31 december 2010. Kostnaden beräknas av medlarna till ca 15 procent.

Löner

2008-03-01	Lägst 825 kr/mån
2009-01-01	Lägst 850 kr/mån
2010-01-01	Lägst 850 kr/mån
Totalt	Lägst 2 525 kr/mån

Det finns inga individgarantier.

Lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst

2009-07-01	13 800 kr/mån
2010-01-01	15 300 kr/mån

Pensioner

Avtalspension SAF–LO införs.

Arbetsgivaralliansen

Arbetsgivaralliansen är en arbetsgivarorganisation som organiserar arbetsgivare inom den ideella sektorn.

Arbetsgivaralliansen är inte medlem i Svenskt Näringsliv.

Arbetsgivaralliansen träffar avtal med följande organisationer inom Saco: Läkarförbundet, Lärarnas Riksförbund och Akademikerförbunden. Inom TCO har följande förbund avtal: Lärarförbundet, SKTF, Svenska Folkhögskolans Lärarförbund SFHL, Unionen samt Vårdförbundet. Aktuella LO-förbund är Fastighets och Kommunal.

Akademikerförbunden inom Arbetsgivaralliansens område består av tolv Sacoförbund i olika konstellationer beroende på branschområde. Förbunden är Agrifack, Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Naturvetareförbundet, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund och Sveriges Veterinärförbund.

Arbetsgivaralliansen/SKTF, Akademikerförbunden, Kommunal – Trossamfund och ekumeniska organisationer

Den 26 maj 2008 träffades överenskommelse om anställningsvillkor och löner mellan Arbetsgivaralliansen och Akademikerförbunden och SKTF. Den 27 juni 2008 träffades överenskommelse mellan Arbetsgivaralliansen och Kommunal. Förhandlingar fördes inför medlare, Eva-Helena Kling, den 24–27 juni 2008. Därefter träffade parterna på egen hand överenskommelse om nytt avtal.

Överenskommelsen omfattar ca 3 200 anställda varav Kommunal organiserade 48 anställda.

Avtalet gäller 1 maj 2008–30 april 2011.

Löner

Löneökningar för Akademikerförbunden och SKTF

2008-05-01	Lägst 3,4 procent, för löner under 17 000 kr/mån utgår 760 kr/mån
2009-05-01	Lägst 3,4 procent, för löner under 18 000 kr/mån utgår 840 kr/mån
2010-05-01	Lägst 3,4 procent, för löner under 18 000 kr/mån utgår 840 kr/mån
Totalt	Lägst 10,2 procent

Löneökningar för Kommunal

2008-09-01	730 kr/mån
2009-05-01	Lägst 3,4 procent, för löner under 18 000 kr/mån utgår 840 kr/mån
2010-05-01	Lägst 3,4 procent, för löner under 18 000 kr/mån utgår 840 kr/mån

Löneavtalet har inga individgarantier.

Lägsta lön

Efter den 1 maj 2010 ska den lägsta lönen för arbetstagare som fyllt 20 år och är anställd för mer än tre månader vara 16 500 kr. Avtalad lägstlön gäller inte Akademikerförbunden.

Arbetsgivarförbundet Pacta

Pacta är ett arbetsgivarförbund för kommunalförbund och företag som vill ha kommunala avtal. Pacta verkar i nära samarbete med Sveriges Kommuner och Landsting.

Pacta är inte medlem i Svenskt Näringsliv.

Pacta träffar avtal med fyra förbundsområden inom OFR, Akademikeralliansen, SEKO, Kommunal, Fastighets, Transport och Brandmännens Riksförbund.

Avtal: se Sveriges Kommuner och Landsting

Svenska Kyrkans församlingsförbund

Svenska Kyrkans församlingsförbund organiserar församlingar, stift och samfälligheter inom Svenska Kyrkan.

Svenska Kyrkans Församlingsförbund är inte medlem i Svenskt Näringsliv.

Församlingsförbundet träffar avtal med följande Sacoförbund: Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA), Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund. Dessa är Agrifack, Sveriges Arkitekter, Civilekonomerna,

DIK, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Naturvetareförbundet, SRAT, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund samt Sveriges Universitetslärarförbund.

Församlingsförbundet tecknar också avtal med TCO-förbundet SKTF och Vårdförbundet samt LO-förbundet Kommunal. Avtal tecknas även med Lärarnas Samverkansråd.

Svenska Kyrkans församlingsförbund / KyrkA, Lärarnas samverkansråd, SKTF, Kommunal, Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund – Lön och anställningsvillkor för anställda inom Svenska Kyrkan, AB 08

Den 1 april 2008 träffades överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. Överenskommelsen omfattar totalt 25 000 anställda.

Avtalet gäller 1 april 2008–31 mars 2011.

Löner

Löner Kommunal

2008-04-01	Lägst 780 kr/mån
2009-04-01	Lägst 800 kr/mån
2010-04-01	Lägst 640 kr/mån
Total	Lägst 2 220 kr/mån

Löner övriga förbund

2008-04-01	Lägst 3,4 procent
2009-04-01	Lägst 3,5 procent
2010-04-01	Lägst 2,7 procent
Total	Lägst 9,6 procent

Avtalet har inga individgarantier.

Lägsta lön

Lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 15 000 kr/mån t.o.m. 31 mars 2009. Fr.o.m. 1 april 2009 ska lägsta lönen uppgå till lägst 17 000 kr/mån.

Semester

Anställda under 40 år får två extra semesterdagar fr.o.m. 1 januari 2010.

Transportgruppen

I Transportgruppen finns sju arbetsgivarförbund: Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA), Bussarbetsgivarna (BuA), Motorbranschens Arbetsgivareförbund (MAF), Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund (PAF), Sjöfartens Arbetsgivareförbund (SARF), Sveriges Hamnar samt Flygarbetsgivarna (FlygA).

Samtliga i Transportgruppen ingående förbund är medlemmar i Svenskt Näringsliv.

Avtal tecknas med följande Sacoförbund: Civilekonomerna, Sveriges Fartygsbefälsförening (SFBF) och Sveriges Ingenjörer och inom TCO Unionen

och Vårdförbundet. Aktuella LO-förbund är Hotell- och Restaurangfacket, IF Metall, Kommunal, Svenska Målareförbundet, SEKO och Transport.

SARF träffar också avtal med Sjöbefälsförbundet (SBF) som finns inom Ledarna. FlygA träffar överenskommelse med Svensk Pilotförening (SPF) som inte tillhör någon centralorganisation. Transportgruppens förbund tecknar också Ledaravtal med Ledarna.

Biltrafikens Arbetsgivareförbund / Transport – Transportavtalet

Den 7 februari 2008 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar 37 000 årsarbetare. Avtalet gäller 1 mars 2008–28 februari 2011.

Parterna uppger kostnaden för Åkeri till 12,3 procent och 12,5 procent för Terminal. Löneökningen för Åkeri uppges till 11,5 procent och för Terminal 11,1 procent.

Löner

Lön för Åkerier

2008-03-01	900 kr/mån
2009-03-01	800 kr/mån
2010-03-01	800 kr/mån
Totalt	2 500 kr/mån

Lön för Terminal

2008-03-01	900 kr/mån
2009-03-01	800 kr/tim
2010-03-01	700 kr/tim
Totalt	2 400 kr/mån

Arbetstid

Arbetstidsförkortning för dem som har nattarbete. Kostnad 1,1 procent för berörda. Utvidgning av tid för kvalificerad ob för Åkeri.

Pensioner

Kostnaden för Avtalspension SAF–LO beräknas till 0,54 procent från 1 maj 2008.

Biltrafikens Arbetsgivareförbund / Transport – Taxiavtalet

Den 30 maj 2008 träffades överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor. Överenskommelsen omfattar 7 000 anställda.

Avtalet gäller 1 maj 2008–30 juni 2011.

Löner

Löneökningarna beräknas till 12,4 procent. Avtalshöjningarna är angivna i krontal. Lönenivåerna lokalt varierar och revisionen innebär olika lokala procentpåslag.

Avlöning med procent på inkört belopp:

2008-09-01: garanterad lön för arbetstagare i Stockholm och Stockholms samtrafikområde 16 500 kr/mån. För övriga landet är garanterad lön 16 038 kr/mån.

2009-09-01: garanterad lön för arbetstagare i Stockholm och Stockholms samtrafikområde 17 000 kr/mån. För övriga landet är garanterad lön 16 438 kr/mån.

2010-09-01: garanterad lön för arbetstagare i Stockholm och Stockholms samtrafikområde 17 500 kr/mån. För övriga landet är garanterad lön 16 838 kr/mån.

Pensioner

Kostnaden för Avtalspension SAF-LO beräknas till 0,54 procent.

Bussarbetsgivarna / Kommunal – Bussbranschavtalet, Bussavtalet, Swebusavtalet samt Busslink övriga Sverige

Bussarbetsgivarna har för närvarande fyra avtal med Kommunal för busstrafik: Bussbranschavtalet, Bussavtalet, Swebusavtalet samt Busslink övriga Sverige. Bussbranschavtalet träder successivt i kraft och ersätter de tre existerande avtalen med Kommunal allteftersom företagen efter ny upphandling träffar avtal om trafik. Bussbranschavtalet kommer troligen först år 2012 att ha ersatt samtliga avtal.

Efter medling av Olle Hammarström och Bengt K Å Johansson och strejk träffades överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor den 15 juli 2008. Medlarna biträdde inte den slutliga uppgörelsen.

Överenskommelserna omfattar ca 19 000 anställda.

Avtalen gäller 1 juni 2008–31 maj 2011.

Löner

Löneökningen är under perioden i genomsnitt 10,4 procent.

2008-06-01	700 kr/mån
2009-06-01	680 kr/mån
2010-03-01	700 kr/mån
Totalt	2 080 kr/mån

Arbets tid

Ramtiden förkortades med 0,5 tim och uppgår till 13 timmar med undantag för skolbusstrafik och linjetrafik överstigande 50 km. Förbud mot att schemalägga dygnsvila kortare än 11 timmar i linjetrafik som är kortare än 50 km. De ändrade arbetstidsreglerna ska införas inom ett år.

Pensioner

Kostnaden för Avtalspension SAF-LO beräknas till 0,6 procent.

Flygarbetsgivarna / Svensk Pilotförening – Helikopterflyg

Efter medling av Göte Larsson och Jan Sjölin träffades den 8 maj 2008 överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 100 anställda.

Avtalet gäller 1 april 2007–31 mars 2010.

Lönekostnaden beräknas till knappt 10,2 procent. Månatliga och andra ersättningar utöver lön höjs inte förrän tredje avtalsåret. Höjningen uppgår till 2 procent.

Löner

För perioden 1 april 2007– 31 maj 2008 utgår ett engångsbelopp på 3,4 procent på utgående lön.

2008-04-01	10 procent på tariff och befälhavartillägg
2009-04-01	2 procent och individuell lönesättning året efter det att pilot uppnått löneklass 15
Totalt	10,2 procent

Motorbranschens Arbetsgivareförbund / Transport – Bensin- och Garaget

Den 31 mars 2008 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Överenskommelsen omfattar cirka 5 000 anställda.

Avtalet gäller 1 juni 2008–31 maj 2011.

Kostnaden för avtalet beräknas till 10,95 procent.

Löner

Löneökningen är uttryckt i kronor och omräknad till procent.

2008-06-01	4 procent
2009-06-01	3,4 procent
2010-06-01	3,3 procent
Total	10,7 procent

Pensioner

Avtalspension SAF–LO införs.

Sjöfartens Arbetsgivareförbund / SEKO – Ombordanställda

Den 15 januari 2008 träffades överenskommelse om löner och allmänna villkor. Avtalet omfattar 9 000 arbetstagare.

Avtalet gäller 1 januari 2008–31 december 2010.

Arbetsgivarna uppskattar kostnaden till 12,7 procent.

Löner

Storsjö-, Thulelands- och Europaavtalen

2008-04-01	2 295 kr/mån
2009-01-01	510 Kr/mån
2010-01-01	510 kr/mån
Total	3 315 kr/mån

Utgående lön uppskattas till 18 000 kr varvid löneökningen blir 18,4 procent.

Färjeavtalet

2008-04-01	2 460 kr/mån
2009-01-01	510 kr/mån
2010-01-01	510 kr/mån
Total	3 480 kr/mån

Utgående lön uppskattas till 18 000 kr varvid löneökningen blir 19,3 procent.

Hamnbogseravtalet

2008-04-01	436 kr/mån
2009-01-01	510 kr/mån
2010-01-01	510 kr/mån
Totalt	1 456 kr/mån

Utgående lön beräknas till 18 000 kr varvid löneökningen blir 8 procent.

Ombordtillägget höjs med 840 kr under perioden. Ett engångsbelopp på 9 000 kr utgår 2008 som retroaktiv ersättning för uteblivet jobbavdrag. Kosttillägget som är mellan 1 980 och 2 052 kr, ca 11 procent, under ledig avlönad tid tas bort.

Pensioner

Kostnaden för Avtalspension SAF-LO beräknas till 0,5 procent.

Sjöfartens Arbetsgivareförbund / Sjöbefälsförbundet, Ledarna – Sjöbefäl

Efter medling av Benne Lantz, Gunnar Björklund och Gunilla Runnquist träffades 14 april 2008 överenskommelse om löner och allmänna villkor. Medlarna biträdde inte den slutliga överenskommelsen.

Överenskommelsen omfattar 2 000 anställda.

Avtalet gäller 1 januari 2008–31 januari 2011. Kostnaden för avtalet beräknas av medlarna till över 15 procent.

Löner

Färjeavtalen, Bogseravtalen samt Storsjöavtalen avseende fartyg om högst 3 000 GRT

2008-02-01	5,3 procent
2009-02-01	5,0 procent
2010-02-01	4,0 procent
Totalt	14,3 procent

Storsjöavtalen, avseende tankfartyg överstigande 3 000 GRT

2008-02-01	10,0 procent
2009-02-01	5,0 procent
2010-02-01	4,0 procent
Totalt	19 procent

Storsjöavtalen, avseende torrlastfartyg överstigande 3 000 GRT

2008-02-01	7,9 procent
2009-02-01	5,0 procent
2010-02-01	4 procent
Totalt	16,9 procent

Ett engångsbelopp på 12 000 kronor utgår 2008 som retroaktiv ersättning för uteblivet jobbavdrag.

Sjöfartens Arbetsgivareförbund / Sveriges Fartygsbefälsförening – Fartygsbefäl

Efter medling av Benne Lantz, Gunnar Björklund och Gunilla Runnquist träffades överenskommelse den 14 april 2008. Medlarna biträdde inte den slutliga uppgörelsen. Överenskommelsen omfattar 2 000 anställda.

Avtalet gäller 1 januari 2008–31 januari 2011.

Löner

Löneökningar: Se Sjöbefälsavtalet.

Sveriges Hamnar / Transport – Hamn- och Stuveriavtalet

Efter medling av Hans G Svensson och Gunilla Runnquist träffades den 15 juni 2008 överenskommelse om löner och allmänna villkor. Medlarna biträdde inte den slutliga uppgörelsen. Överenskommelsen omfattade 3 200 anställda.

Avtalet gäller 1 april 2008–30 juni 2011.

Löner

2008-07-01	1 500 kr/mån
2009-11-01	1 500 kr/mån
Totalt	3 000 kr/mån

Löneökningen beräknas till ungefär 12,5 procent.

Pensioner

Kostnaden för Avtalspension SAF-LO beräknas till 2,31 procent.

9.2 Kommuner och Landsting

Sveriges Kommuner och Landsting är en sammanslutning för kommuner, landsting och regioner.

Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta träffar avtal med Kommunal, fyra förbundsområden inom OFR, AkademikerAlliansen och Brandmännens riksförbund. Därutöver träffar Pacta avtal med SEKO, Fastighets och Transport.

Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta / Vårdförbundet – OFR förbundsområde Hälso- och Sjukvård HÖK 08

Efter medling av Anders Lindström och Christina Rogestam träffades den 28 maj 2008 överenskommelse om löner och allmänna villkor.

Överenskommelsen omfattar 105 000 anställda.

Avtalet gäller 1 juni 2008–31 mars 2011 och kan sägas upp i förtid senast 31 december 2009 att upphöra att gälla per 31 mars 2010.

Löner

Garanterat utfall
för arbetstagarorganisationen

2008-06-01	4 procent
2009-04-01	3 procent
2010-04-01	2 procent
Totalt	9 procent

Dock finns, inom ramen för det garanterade utfallet 1 april 2009, ett garanterat delutfall för specialist- och funktionsutbildade verksamma inom respektive specialitet/funktion som utgör 3,5 procent om de lokala parterna inte kommer överens om annat. Avtalet innehåller inget garanterat utfall för arbetsledande personal (sifferlöst avtal).

Lägsta lön

Den fasta kontanta lönen för sjuksköterska, biomedicinsk analytiker respektive röntgensjuksköterska utan specialist- eller funktionsutbildning ska, efter ett års sammanhängande anställning i yrket uppgå till lägst 21 100 kr från och med 1 mars 2009 till och med den 31 december 2009. Åtgärden medräknas i det garanterade utfallet.

Sveriges Kommuner och Landsting och Pacta / Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd OFR förbundsområde Hälso- och Sjukvård HÖK 08

Efter medling av Stig Malm och Ulf Perbeck träffades 28 januari 2008 överenskommelse om löner och allmänna villkor.

Överenskommelsen omfattar 246 000 anställda.

Avtalet gäller 1 juli 2007–31 mars 2010.

Löner

Garanterat utfall för arbetstagarorganisationen

2008-04-01	3 procent
2009-04-01	3 procent

Det totala utfallet för löneöversyn 2007–2009 ska uppgå till lägst 10,2 procent. Avtalet har inga individgarantier. Avtalet innehåller inget garanterat utrymme för arbetsledande personal (sifferlöst avtal).

10 Träffade avtal i kronologisk ordning

De träffade avtalen är de som inkommit till Medlingsinstitutet. Därutöver kan finnas mindre avtal som inte insänts före den 31 december 2008. Observera att tjänstemannaavtalen ofta har tre parter som kan skilja sig åt beträffande nivåer, lägslöner och garantier. Ledarna har sifferlösa avtal.

10.1 Träffade avtal – privat sektor

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
Svensk Handel / Kommunal - Scanburr BK AB	2008-01-10	36 mån	40
Transportgruppen – Sjöfartens Arbetsgivareförbund / SEKO, Sjöfolk - Ombordanställda	2008-01-15	36 mån	9 000
Almega Tjänsteförbunden / Transport - Bevaknings- och Säkerhetsföretag	2008-01-18	36 mån	13 000
Almega MIA – Medie- och Informations- arbetsgivarna / Journalistförbundet - Etermediaavtal	2008-01-29	36 mån	1 500
Folkbildningsförbundet / Lärarnas Samverkansråd, Teaterförbundet, Handels - Cirkelledare	2008-01-29	36 mån	Deltids / timanställda
Almega MIA – Medie- och Informations- arbetsgivarna / Musikerförbundet - Musikermedverkan i TV	2008-01-31	36 mån	900
BAO – Bankinstitutens Arbetsgivare- organisation / Fastighets - Fastighetsarbete i bank	2008-02-01	36 mån	350
Transportgruppen – Biltrafikens Arbetsgivareförbund / Transport - Transportavtalet	2008-02-07	36 mån	37 000
Almega Tjänsteförbunden / Fastighets - Systembolaget	2008-02-14	42 mån	100
SHR, Sveriges Hotell- och Restaurang- företagare / Musikerförbundet - Musikeravtal	2008-02-21	36 mån	10
Arbetsgivaralliansen / Kommunal - Vård och omsorg	2008-02-25	36 mån	1 000
Transportgruppen – Biltrafikens Arbetsgivareförbund / Transport - Utlandsavtalet	2008-02-25	36 mån	500
Arbetsgivaralliansen / Vårdförbundet, SKTF, Sveriges Läkareförbund, Sveriges Ingenjörer, m.fl. - Vård och omsorg	2008-02-27	36 mån	2 000
Transportgruppen – Biltrafikens Arbetsgivareförbund / Transport - Miljöavtalet	2008-03-05	36 mån	70
Almega Vårdföretagarna / Kommunal - Personliga assistenter	2008-03-10	36 mån	7 000
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / Svensk Pilotförening - Piloter vid regionalflyg	2008-03-12	36 mån	300
Almega Tjänsteförbunden / Unionen, Sveriges Ingenjörer - Internationella kasinon	2008-03-18	33 mån	250
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / Svensk Pilotförening - Avitrans Nordic AB	2008-03-20	36 mån	42

Transportgruppen – Motorbranschens Arbetsgivareförbund / Transport - Bärningsföretag	2008-03-25	36 mån	70
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / Svensk Pilotförening - Air Express in Sweden AB	2008-03-26	29 mån	20
Transportgruppen – Motorbranschens Arbetsgivareförbund / Transport - Bensin- och garageföretag	2008-03-31	36 mån	5 000
Transportgruppen – Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund / Transport - Depåavtalet	2008-03-31	36 mån	500
Transportgruppen – Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund / Transport - Bensinstationavtalet	2008-03-31	36 mån	1 400
Transportgruppen – Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund / Transport - Flygtankningsavtalet	2008-03-31	36 mån	100
Svenska kyrkans Församlingsförbund / KyrkA, Lärarnas samverkansråd, SKTF, Kommunal, Akademikerförbundet SSR, Jusek m.fl. - Kyrkans AB 08	2008-04-01	36 mån	25 000
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / Svensk Pilotförening - SAS Piloter	2008-04-01	24 mån	600
Industri- och KemiGruppen / IF Metall - Danisco Sugar AB	2008-04-13	36 mån	260
KFO – Kooperationens Förhandlings organisation / Transport - Bilvårdsanläggningar	2008-04-14	36 mån	2 000
Transportgruppen – Sjöfartens Arbets givareförbund / Sjöbefälsförbundet, Ledarna - Sjöbefäl	2008-04-14	37 mån	2 000
Transportgruppen – Sjöfartens Arbetsgivareförbund / Sveriges Fartygsbefälsförening - Fartygsbefäl	2008-04-14	37 mån	2 000
Transportgruppen – Motorbranschens Arbetsgivareförbund / Transport - Gummiverkstadsföretag	2008-04-15	36 mån	1 000
Almega Tjänsteföretagen / SRAT - Gym och friskvårdsanläggningar	2008-04-16	28 mån	–
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / Svensk Pilotförening - Amapola Flyg AB	2008-04-17	36 mån	30
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Kommunal - Trafik	2008-04-25	22 mån	2 300
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / SKTF, Saco, Unionen, Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna, Ledarna – Trafik	2008-04-25	22mån	900

Almega Tjänsteförbunden / Unionen, Farmaciförbundet, Farmaceuttförbundet, Sveriges Ingenjörer - Apotek	2008-04-29	12 mån	11 000
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / Svensk Pilotförening - Helikopterflyg	2008-05-08	36 mån	100
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / Svensk Pilotförening - Taxiflyg	2008-05-08	36 mån	20
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna / Svensk Pilotförening - Blue Chip Jet AB	2008-05-12	36 mån	12
Almega Tjänsteföretagen / Sveriges Fartygsbefälsförening - Turism och sjöfart	2008-05-24	15 mån	230
Transportgruppen – Biltrafikens Arbetsgivareförbund / Transport - Taxiavtalet	2008-05-30	38 mån	5 000
Transportgruppen – Biltrafikens Arbetsgivareförbund / Transport - Telefonister/taxi	2008-05-30	36 mån	800
Transportgruppen – Biltrafikens Arbetsgivareförbund / Transport - Hyrverksavtalet	2008-05-30	36 mån	100
Transportgruppen – Sveriges Hamnar / Transport - Hamn- och Stuveriavtalet	2008-06-15	39 mån	3 200
Almega Tjänsteföretagen / Transport - Bilvårdspersonal vid biluthyrningsföretag	2008-06-16	36 mån	130
Almega Tjänsteföretagen / Transport - Terminal	2008-06-24	36 mån	50
Svensk Handel / Transport - Bränsleföretag	2008-06-25	36 mån	40
Arbetsgivaralliansen / SKTF, Sveriges Ingenjörer, m.fl., Kommunal - Trossamfund och ekumeniska organisationer	2008-06-27	36 mån	3 200
Transportgruppen – Bussarbetsgivarna / Kommunal - Bussavtalet	2008-07-15	36 mån	19 000*
Transportgruppen – Bussarbetsgivarna / Kommunal - Bussbranschavtal	2008-07-15	36 mån	19 000*
Transportgruppen – Bussarbetsgivarna / Kommunal - Swebus	2008-07-15	36 mån	19 000*
Transportgruppen – Bussarbetsgivarna / Kommunal - Busslink i Sverige AB	2008-07-15	36 mån	19 000*
Transportgruppen – Bussarbetsgivarna / Transport - Bussar i beställningstrafik	2008-12-12	36 mån	500

* Tillsammans för Bussavtalet, Bussbranschavtalet, Swebus och Busslink

10.2 Träffade avtal – Kommuner och landsting

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsperiodens längd	Antal årsarbetare
Sveriges Kommuner och Landsting / Pacta / Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, Sveriges Skolledarförbund - OFR förbundsområde Lärare HÖK -07	2008-01-28	33 mån	246 000
Sveriges Kommuner och Landsting / Pacta / Vårdförbundet - OFR förbundsområde Hälso- och Sjukvård HÖK -08	2008-05-28	34 mån	105 000
Sveriges Kommuner och Landsting / Pacta / SKTF, Kommunal - RiB Räddningspersonal i beredskap	2008-11-20	33 mån	200