

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2009

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 nionde rapporten, den 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, Danagårds Grafiska AB, Ödeshög

Förord

Medlingsinstitutet ska upprätta en årlig rapport om löneutveckling, avtalsförhandlingar och arbetsmarknadslagstiftning.

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 2009.

År 2009 var det tredje avtalsåret för avtalsperioden 2007–2009. Under 2009 fick ungefär 175 000 arbetstagare nya kollektivavtal. Av dessa arbetade 70 000 inom byggsektorn, 40 000 var anställda inom bankerna och 20 000 inom försäkringsbranschen. Resterande 45 000 fanns främst inom den privata tjänstesektorn.

Jämställdhetsfrågor ges en central plats i våra årsrapporter. Vi har i årets rapport utvecklat våra analyser i dessa frågor. Under året publicerade vi antologin ”Nio perspektiv på jämställdhet”.

Frågor om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll uppmärksammades under året. Medlingsinstitutet gav ut en rapport om parternas syn på lönenormeringen med titeln ”Vem ska bestämma takten?”.

Under året har vi arrangerat välbesökta konferenser och seminarier för parter, medlare, ekonomer, statistiker och journalister.

Under hösten har Medlingsinstitutet haft överläggningar med flertalet parter inför avtalsrörelsen 2010. Frågor som har behandlats vid dessa samråd har bl.a. rört de samhällsekonomiska förutsättningarna och den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.

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 har utvecklats mycket gynnsamt under en lång följd av år. Den senaste femårsperioden uppgick den årliga ökningstakten till cirka 2 procent. I föl blev reallönetillväxten drygt 3,5 procent, den högsta på många år, trots en dämpning av de nominella löneökningarna. Orsaken var det stora fallet i KPI-inflationen vilket i sin tur bl.a. var en följd av Riksbankens kraftiga räntesänkningar.

Efter några år med stark sysselsättningsstillväxt försämrades arbetsmarknads-läget påtagligt mot slutet av 2008. Antalet sysselsatta beräknas ha minskat med drygt 100 000 personer 2009. Mot slutet av året skedde dock en viss stabilisering på arbetsmarknaden och fallet i sysselsättningen bromsade in.

De svenska företagens konkurrenskraft försvagades under såväl 2007 som 2008, främst som en följd av svagare produktivitet än i omvärlden. Även 2009 utvecklades troligen produktiviteten något sämre än i konkurrentländerna, men på grund av kronans försvagning stärktes ändå den svenska konkurrenskraften i fjol. Även sett i ett längre tidsperspektiv framstår den svenska konkurrenskraften som god.

Vid en internationell jämförelse har Sverige få konfliktdagar. Under 2006 förlorades knappt 2 000 dagar p.g.a. konflikter på den svenska arbetsmarknaden, 2007 var det drygt 13 000 och 2008 ca 107 000 dagar (varav 95 000 från Vårdförbundets konflikt på det kommunala området.) Under 2009 var antalet förlorade arbetsdagar knappt 1 600 till följd av konflikter (en lovlig konflikt och två s.k. vilda strejker).

Medlare utsågs i sex förhandlingar om förbundsavtal. I fyra av dessa utfärdades varsel varav ett verkställdes i form av blockad.

Den regionala medlingsverksamheten har också haft liten omfattning. Den avser främst lokala tvister mellan enskilda oorganiserade arbetsgivare och fackliga organisationer där den fackliga organisationen kräver att företaget ska träffa kollektivavtal. Under året har varsel utfärdats i 18 tvister, varav LO-förbund varit part i 16 och Hamnarbetarförbundet i 2. Stridsåtgärder har verkställts i tre fall – två har rört bekvämlighetsflaggade fartyg och ett Göteborgs hamn.

Ansvariga för arbetet med årsrapporten är Gerda Kuylenstierna och Anne-Marie Egerö. Övriga medverkande är John Ekberg, Bo Enegren, Kurt Eriksson, Christina Eurén och Linda Holmlund. Olle Djerf och Anders Kjellberg har båda bidragit med text till det första kapitlet.

Stockholm 18 januari 2010

Claes Stråth
Generaldirektör

Innehållsförteckning

Sammanfattning	9
1 Samhällsekonomi och arbetsmarknad	15
1.1 Samhällsekonomisk översikt	15
1.2 Arbetsmarknaden	19
1.3 Arbetsmarknadens organisationer och avtal	23
1.4 Täckningsgrad och organisationsgrad hos arbetsgivarförbund och fackförbund	28
2 Konkurrenskraften	35
2.1 Viktiga faktorer för konkurrenskraften	35
2.2 Arbetskraftskostnadernas andel i olika sektorer	39
2.3 Näringsliv	40
2.4 Industrin	50
2.5 Konsumentpriser, exportpriser, marknadsandelar, bytesförhållande och växelkurser	59
2.6 Lönebildningen i några västeuropeiska länder	64
2.7 Minimilöner i USA och några europeiska länder	74
3 Lönestatistik	77
3.1 Den officiella lönestatistiken	77
3.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2009	82
3.3 Nominell lön och reallön	92
3.4 Arbetskraftskostnader	93
3.5 Lönestrukturstatistiken för 2008	95
3.6 Kontakter med statistikintressenter	100
3.7 Förändringar i statistiken och pågående projekt	101
4 Arbetsmarknadslagstiftning m.m.	107
4.1 Ny lagstiftning	107
Åtgärder med anledning av EG-domstolens dom i Lavalmålet	107
En förenklad semesterlag	109
Nya EG-direktiv rörande arbetsmarknaden	110
4.2 Förhandlingarna om ett nytt huvudavtal sprack	110
5 Avtalsrörelsen 2009	113
5.1 Uppsagda avtal	113
5.2 Centrala yrkanden	113
5.3 Förhandlingsresultat 2009	114
5.4 Avtal i rätt tid	118

5.5	Avtalsperiodens längd	118
5.6	Avtalsutfall	118
5.7	Överenskommelser för att överbrygga den ekonomiska krisen.....	118
5.8	Inför avtalsrörelsen 2010 och 2011	120
5.9	Löneavtalskonstruktioner – fördelningsregler	121
6	Träffade avtal i kronologisk ordning	127
7	Jämställdhet	129
7.1	Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnader mellan kvinnor och män?	129
7.2	Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män 2008?	131
7.3	Löneskillnad mellan kvinnor och män 1992–2008.....	133
7.4	Lönespridning och kön.....	134
7.5	Löneutveckling och lönerelationer	135
7.6	Fördjupad analys om löneskillnaden mellan kvinnor och män	137
7.7	Sambandet mellan andel kvinnor i yrket och lön	139
7.8	Lönediskriminering.....	146
	Vad är diskriminering enligt diskrimineringslagen?	146
	Vad kan lönestatistiken säga om diskriminering?	146
	Förklaringar till löneskillnader mellan kvinnor och män.....	147
8	Medling, varsel och stridsåtgärder.....	151
8.1	Allmänt om medling	151
8.2	Medling och väl fungerande lönebildning	156
8.3	Medling i förbundsförhandlingar under 2009	159
8.4	Twistefrågor	160
8.5	Varsel om stridsåtgärder.....	160
8.6	Verkställda stridsåtgärder	162
8.7	Utvärdering av varsel och stridsåtgärder	162
8.8	Den regionala medlingsverksamheten	163
	Nya ärenden.....	163
	Avtalstvister.....	164
	Varsel och stridsåtgärder	165
	Verkställda stridsåtgärder	167
	Twist är undantag vid tecknande av kollektivavtal	168
	SAC:s varsel och stridsåtgärder.....	170
8.9	Konfliktstatistik	172
	Lovliga konflikter	172
	Olovliga konflikter	173
	Totalt förlorade arbetsdagar.....	174

8.10 Internationell jämförelse.....	175
8.11 Domar om stridsåtgärder från Arbetsdomstolen.....	177

Faktarutor m.m.

Antal sysselsatta sektorvis 1994–2009	21
Kollektivavtalens täckningsgrad	29
Organisationsgraden för fackförbund och arbetsgivarorganisationer	30
Arbetskraftskostnader inom näringslivet EU och USA	41
Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2009	82
Påverkar lokala krisöverenskommelser den offentliga lönestatistiken?	89
Reallöneutvecklingen	92
Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal 1994–2010	93
Lönespridning efter sektor	97
Avtalskonstruktionernas fördelning på hela arbetsmarknaden	122
Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor	123
Genomsnittlig månadslön för kvinnor och män 1992–2008	133
Sammanfattning av centrala medlingsärenden, förbundsavtal	160
Sammanställning av varslade stridsåtgärder, förbundsavtal	161
Regionala medlare 2009	163
Ärenden med varsel från SAC åren 2002–2009	164
Avtalstvister hos de regionala medlarna 2002–2009	164
Ärendefördelning (LO, TCO, Saco, SAC) 2005–2009	165
Förlorade arbetsdagar p.g.a. konflikt 1997–2009 (tabell)	174
Förlorade arbetsdagar p.g.a. konflikt 1985–2009 (diagram)	175
Internationell konfliktstatistik 1998–2008	176

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

Sammanfattning

Samhällsekonomi

Den globala konjunkturedgång som utlöstes av finanskrisen slog mycket hårt på den svenska ekonomin under 2009, i synnerhet exportindustrin. BNP beräknas ha fallit med hela 4,5 procent, ett historiskt lågvattenmärke.

Osedvanligt starka ekonomisk-politiska stimulanser stabiliserade dock läget på finansmarknaderna och bidrog till en återhämtning av efterfrågan under andra halvåret. Räntesänkningarna gynnade främst den inhemska delen av ekonomin, medan exportindustrin låg kvar på ett onormalt lågt kapacitetsutnyttjande.

Arbetsmarknaden försämrades successivt under året, med sjunkande sysselsättning, främst inom industrin, och stigande arbetslöshet. Inflationen vände dramatiskt nedåt och p.g.a. räntesänkningarna låg KPI-inflationen under noll under en stor del av året.

Konkurrenskraften

Den svenska konkurrenskraften försämrades under såväl 2007 som 2008 till följd av svagare produktivitet än i omvärlden. Produktiviteten fortsatte troligen att försvagas något mer än i konkurrentländerna under 2009, men den kraftiga försvagningen av kronan innebar ändå att konkurrenskraften stärktes under fjolåret.

Arbetskraftskostnaderna i Sverige ökade mindre än i EU och euroområdet både under 2008 och 2009. Tolkningen av det statistiska underlaget för arbetskostnadsökningarna under 2009 försvåras dock av de omfattande arbetstidsförkortningar som genomförts runtom i Europa. Inte minst i Sveriges viktigaste konkurrentland Tyskland har sänkt arbetstid utan motsvarande lönesänkningar drivit upp arbetskostnaderna per timme under 2009. Sett över de senaste 5–6 åren har de svenska arbetskostnaderna ökat i linje med euroområdet och något långsammare än i EU.

Den fortsatta nedgången i produktiviteten reser en del frågor kring konkurrenskraften framöver. Det mesta talar dock för att nedgången i huvudsak varit cykliskt betingad och att produktivitetstillväxten kommer tillbaka när väl produktionen återhämtar sig. Den starka produktivitetsutvecklingen fram till och med 2006 innebär också att konkurrenskraften sett över en längre tidsperiod fortfarande är god.

Inflationen, mätt med det EU-harmoniserade måttet där räntekostnader inte ingår, var väsentligt högre i Sverige än i EU och euroområdet 2009. Det var första gången sedan 2003 som priserna ökade snabbare i Sverige än i EU. Den främsta orsaken till detta var de senaste årens svaga produktivitet som drivit upp kostnaderna per producerad enhet i Sverige. Dessutom bidrog den svaga kronan till att hålla uppe importpriserna.

Den kraftiga pressen på kronan under slutet av 2008 och vintern 2009, när den finansiella oron var som störst, gav en försvagning på cirka 9 procent mellan 2008 och 2009, trots en återhämtning under sommaren och hösten. Därmed blev kronförsvagningen av samma dignitet som under den förra lågkonjunktturen efter millennieskiftet. Om kronan även fortsättningsvis utvecklas i linje

med åren efter förra lågkonjunkturen kommer kronan fortsätta att återta förlorad mark.

Lönestatistik

Den hittills uppmätta löneökningstakten 2009 enligt den månatliga konjunktur-lönestatistiken ligger för ekonomin som helhet på 3,3 procent. För näringslivet är löneökningstakten något lägre, 3,1 procent. De högsta ökningstalen, 4,2 procent, redovisas för landstingen. Tillkommande retroaktiva löner bedöms komma att höja utfallen endast i begränsad omfattning. Hittills har löne-ökningarna för 2009 legat lägre än 2008 då utfallet slutade på 4,3 procent. Till betydande del är detta en återspeglning av den kraftiga försämringen på arbetsmarknaden under hösten 2008 som började få effekt på löneökningarna under inledningen av 2009.

Reallöneutvecklingen – som under perioden 1995 till 2008 i genomsnitt uppgått till 2,5 procent per år – var 2009 3,5–4 procent, främst till följd av att den genomsnittliga inflationstakten var negativ.

Arbetsmarknadslagstiftning m.m.

Laval domen i EG-domstolen innebär att den svenska lagstiftningen inte stod i överensstämmelse med EG-rätten när det gäller rätten för svenska fackliga organisationer att vidta stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal med utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige. En särskild utredare tillsattes med uppdrag att föreslå sådana förändringar svensk lagstiftning som behöver göras till följd av EG-domstolens dom. Utredningens betänkande har legat till grund för regeringens proposition, som lämnades till Riksdagen under hösten 2009. I propositionen föreslås ändringar i utstationeringslagen och medbestämmandelagen. Lagändringarna ska träda i kraft den 1 april 2010.

Förhandlingarna mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK om ett nytt *huvudavtal* för den privata sektorn inleddes under hösten 2008. Ambitionen var att komma fram till ett nytt avtal till årsskiftet. Tidpunkten flyttades senare fram till våren 2009. Den 11 mars 2009 sprack förhandlingarna sedan Svenskt Näringsliv bedömt att det inte fanns några förutsättningar för fortsatta förhandlingar. Såvitt kan bedömas var det i huvudsak på två områden som oenighet var som störst: konfliktreglerna och turordningsreglerna vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Avtalsrörelsen 2009

Under 2009 förhandlades 30 av arbetsmarknadens ca 650 kollektivavtal.

Det gällde dels avtal som löpte ut den 31 december 2008, dels avtal som löpte ut under 2009. Till detta kommer Byggnadsavtalet och Anläggningsavtalet från 2007 mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet, som omförhandlades eftersom Byggnads hade sagt upp det tredje avtalsåret. Svensk Teknik och Design valde att inte utnyttja en option på förlängning av avtalstiden till 31 mars 2010 och avtalet upphörde således 31 mars 2009.

Övriga förhandlande branscher var i huvudsak bank och försäkring vars avtal gick ut den 31 december 2008 samt avtal på Almegas och KFO:s områden som gick ut under 2009.

Totalt omfattades ca 175 000 arbetstagare av 2009 års avtalsrörelse varav 70 000 tillhörde Byggnads.

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 arbetsmarknads-konflikter 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.

Eftersom avtalsrörelsen 2009 omfattade få avtal och ett lågt antal sysselsatta är det inte meningsfullt att statistiskt beräkna ”avtal i rätt tid” för 2009, dock träffades över hälften av avtalen mer än tre veckor efter att det gamla avtalet hade upphört.

Avtalsperiodens längd

De flesta avtalen löper på 12–24 månader och löper ut under 2010. Endast ett avtal, mellan Almega Tjänsteföretagen och Transport för reklamutdelare, har en längre avtalstid, 36 månader.

Avtalsutfall

Eftersom avtalen 2009 omfattar mycket få individer och de största avtalen har mycket öppna lönebestämmelser är det inte meningsfullt att göra statistiska beräkningar enbart för avtal slutna under 2009.

Av de avtal som slöts 2007 var 99 procent på mellan 31 och 42 månader. Parterna hade alltså slutit avtal som gällde under 2009. Den avtalade löneökningen 2009 för arbetare i privat sektor var 3,2 procent plus pension 0,2 procent. För tjänstemännen i privat sektor var den avtalade löneökningen 2,9 procent och arbetstidsförkortningen mindre än 0,1 procent 2009.

Överenskommelser för att överbrygga den ekonomiska krisen

Nedgången i den svenska industrin som följde på den djupa finansiella krisen hösten 2008 blev både snabbare och kraftigare än vid någon annan tidpunkt under efterkrigstiden. Kring årsskiftet 2008/2009 var industriproduktionen 20 procent lägre än vid motsvarande period ett år tidigare. Inom t.ex. fordons-industrin noterades mer än en halvering av produktionen. Samtidigt sköt antalet varsel om uppsägningar i höjden till nivåer som inte setts sedan början av 1990-talet. Mot denna bakgrund inleddes diskussioner mellan arbetsmarknadens parter om hur man skulle anpassa företagets kostnader till den drastiskt försämrade efterfrågan, utan att behöva ta till massuppsägningar av arbetskraft.

Den 2 mars 2009 enades Teknikarbetsgivarna och IF Metall om en överenskommelse för att överbrygga den ekonomiska krisen.

Det blev alltså möjligt att träffa överenskommelse om arbetsbefrielse och eller utbildningsinsatser på mer än 20 procent men utgående lön och andra ersättningar fick inte sänkas mer än 20 procent.

Industri- och Kemigruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Gruvornas Arbetsgivareförbund, Svemek och IF Metall tecknade den 2 mars 2009 en tillfällig permitteringslöneöverenskommelse som gav de lokala parterna möjlighet att träffa överenskommelse om permittering och permitteringslön. Den tillfälliga permitteringsöverenskommelsen är likalydande med Teknikarbetsgivarnas överenskommelse med IF Metall.

På tjänstemannaområdet konstaterade parterna, sedan Teknikarbetsgivarna, Industri- och Kemigruppen och Stål och Metall Arbetsgivareförbundet stämt Unionen till Arbetsdomstolen, att förfarandet med sänkt arbetstid och sänkt lön var tillåten enligt det centrala avtalet.

Cirka 400 företag inom Teknikföretagen har tecknat krisöverenskommelser. I merparten av företagens avtal omfattas både arbetare och tjänstemän. De lokala krisöverenskommelserna i teknikföretagen innehåller i genomsnitt en arbetstidsminskning med 18 procent och en kostnadsminskning med 13 procent. Den genomsnittliga längden på i krisavtalen är drygt sex månader.

Inför avtalsrörelsen 2010

Medlingsinstitutet har under hösten 2009 haft omfattande kontakter med parterna. Samtal har förevarit med flertalet parter på arbetsmarknaden om den samhällsekonomiska utvecklingen bl.a. utifrån KI:s rapport om lönebildningen samt om vikten av den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. Parterna har också redovisat sina synpunkter och tidplaner inför avtalsrörelsen för Medlingsinstitutet.

Under hösten 2009 har Medlingsinstitutet anordnat konferenser och seminarier för parterna, medlarna och journalister inför avtalsrörelsen 2010.

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	5		15	20
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	6	4	16	26
4. Lönepott utan individgaranti	6			6
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	21			21
6. Generell höjning och lönepott	11			11
7. Generell höjning	7			7

Jämställdhet

Medlingsinstitutet har alltsedan den första årsrapporten för 2001 redovisat vilka slutsatser som kan dras från den officiella statistiken när det gäller löneskillnader mellan kvinnor och män. De beräkningar som redovisas i denna rapport baseras på lönestrukturstatistiken fram till och med 2008.

En jämförelse av kvinnors och mäns genomsnittliga löner för hela arbetsmarknaden visar att kvinnor hade 84,2 procent av mäns lön 2008. Löneskillnaden var alltså 15,8 procent. Löneskillnaden för arbetsmarknaden som helhet har varit relativt konstant under perioden 1992–2008.

Om man med hjälp av standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, ålder, utbildning och arbetstid blir löneskillnaden 6,6 procent. Använder man i stället metoden regressionsanalys, och tar hänsyn till samma faktorer, blir löneskillnaden 5,6 procent. Val av metod, samt vilka faktorer man väljer att ta hänsyn till, påverkar storleken på löneskillnaden.

Att män och kvinnor arbetar inom olika yrken är en viktig förklaring till löneskillnaden. Ju högre andel kvinnor ett yrke har, desto lägre är genomsnittslönen. Bland manligt dominerade yrken finns både lågt och högt betalda yrken, bland kvinnligt dominerade yrken finns nästan bara lågt betalda yrken.

Medling, varsel och stridsåtgärder

2009 års avtalsrörelse har varit av högst begränsad omfattning. Särskilda medlare har utsetts i sex avtalsförhandlingar mellan förbundsparter. I fyra av de sex tvisterna utfärdades varsel om stridsåtgärder, varav ett verkställdes. Stridsåtgärderna i det fallet var blockad av övertidsarbete och vissa tjänsteresor. Inga arbetsnedläggelser har under året ägt rum i tvister mellan förbundsparter.

Enligt medbestämmandelagen har Medlingsinstitutet rätt att förordna om tvångsmedling om det finns risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder redan har påbörjats. Regeln är försedd med ett undantag. Om parterna har träffat ett särskilt avtal om förhandlingsordning och Medlingsinstitutet har registrerat avtalet, kan Medlingsinstitutet inte förordna om tvångsmedling. År 2001 hade Medlingsinstitutet registrerat 16 sådana avtal och som mest har 19 förhandlingsavtal varit registrerade. De senaste åren har det skett förändringar. Ett antal avtal har sagts upp och inom avtal med flera parter har några av parterna lämnat avtalet. Vid utgången av år 2009 fanns det 15 registrerade förhandlingsavtal.

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 2008 kunde noteras en dramatisk minskning av sådana tvister. Även om en viss ökning har skett under 2009 ligger alltså antalet avtalstvister (18) på en historiskt låg nivå och betydligt under genomsnittet för 2000-talet. Trots att varsel om stridsåtgärder är regel i de lokala tvisterna om tecknade av kollektivavtal, har ett fåtal varsel trätt i kraft eftersom tvisterna vanligtvis får sin lösning under varseltiden. Bundenhet av kollektivavtal kan ske genom att arbetsgivaren

skriver på ett hängavtal eller går in i en arbetsgivarorganisation. Under 2009 blev uppskattningsvis cirka 8 000 nya arbetsgivare bundna av kollektivavtal. Förhållandena har i stort varit de samma under hela 2000-talet. Sett till det totala antalet kollektivavtalsanslutningar som årligen sker på den svenska arbetsmarknaden tillkommer alltså en bråkdel efter varsel och medling.

Ett internationellt mått för att mäta arbetsmarknadskonflikters omfattning är antalet förlorade arbetsdagar till följd av konflikt. 2008 förlorades i Sverige närmare 107 000 dagar, nästan alla hänförliga till arbetsnedläggelser i samband med förbundsförhandlingar. De förlorade arbetsdagarna 2009 uppgick till 1 560. En tredjedel av dessa var resultatet av två olovliga (vilda) strejker. De resterande dagarna härrör från en långvarig avtalstvist i Göteborgs hamn.

Huvuddelen av de registrerade lokala ärendena kan tillskrivas Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisterna. SAC svarade under 2009 för drygt 65 procent av samtliga varsel. Inte någon av dessa tvister handlade om tecknade av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. En stor del av varslen gällde indrivningsblockader, men varsel och stridsåtgärder utnyttjades även som påtryckningsmedel i andra tvister. SAC:s ärenden föranleder normalt inga medlingsinsatser.

1 Samhällsekonomi och arbetsmarknad

Den globala konjunkturedgång som utlöstes av finanskrisen slog mycket hårt på den svenska ekonomin under 2009, i synnerhet exportindustrin. BNP föll med hela 4,5 procent, ett historiskt lågvattenmärke. Osedvanligt starka ekonomisk-politiska stimulanser stabiliserade dock läget på finansmarknaderna och bidrog till en återhämtning av efterfrågan under andra halvåret. Räntesänkningarna gynnade främst den inhemska delen av ekonomin, medan exportindustrin låg kvar på ett onormalt lågt kapacitetsutnyttjande. Arbetsmarknaden försämrades successivt under året, med sjunkande sysselsättning, främst inom industrin, och stigande arbetslöshet. Inflationen vände dramatiskt nedåt och p.g.a. räntesänkningarna låg KPI-takten under noll under en stor del av året.

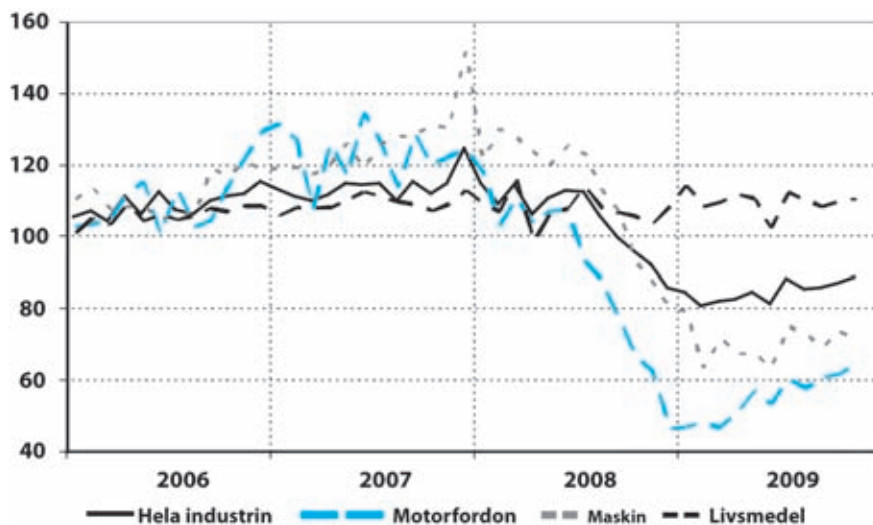
1.1 Samhällsekonomisk översikt

Den samhällsekonomiska utvecklingen under 2009 präglades i hög grad av det kraftiga globala efterfrågas som följde av den internationella finanskrisen 2008. Världshandeln påverkades mycket kraftigt och beräknas enligt IMF ha fallit med cirka 12 procent i volymtermer under 2009. Nedgången i utrikeshandeln blev störst i OECD-området, i synnerhet på viktiga svenska exportområden som fordon och investeringsvaror.

Den globala konjunkturedgången har därför slagit mycket hårt mot den svenska exportindustrin. Under de första tre kvartalen minskade varuexporten med över 20 procent i volym medan fallet för tjänsteexporten blev mera begränsat. För helåret bedöms exporten av varor och tjänster ha minskat med mellan 10 och 15 procent med en förutsatt vändning uppåt under de sista månaderna av 2009. Den totala industriproduktionen väntas falla med i storleksordningen 15 procent medan sysselsättningsnedgången stannar vid cirka 10 procent.

Bilden av utvecklingen i olika industribranscher är emellertid mycket splittrad. Hårdast drabbad är fordonsindustrin där orderingång och produktion fallit med mer än 50 procent. Även i maskinindustrin och stål- och metallindustrin har produktionen rasat mycket kraftigt under 2009, medan utvecklingen i t.ex. livsmedelsindustrin och delar av den kemiska industrin varit någorlunda stabil.

Diagram 1.1 Orderingång till olika industribranscher
Kalenderkorrigerad och säsongrensad volymindex, 2005=100



Källa: SCB

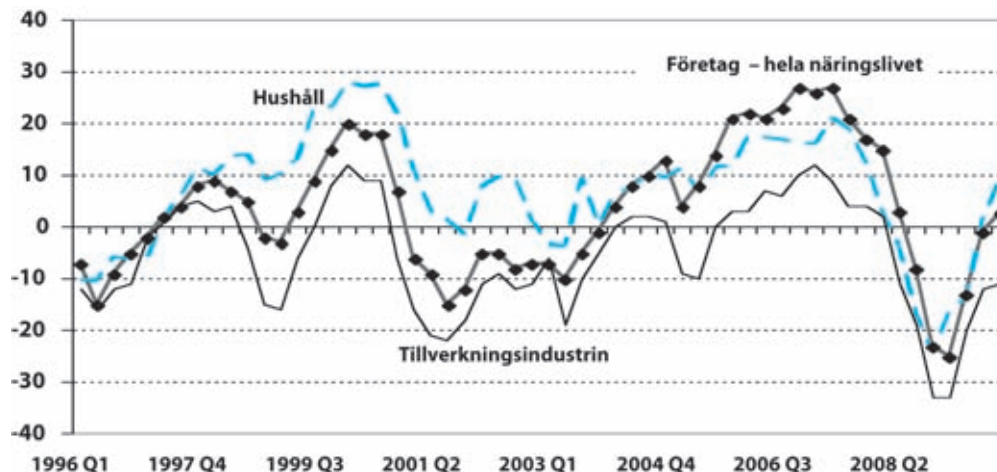
Under andra halvåret 2009 skedde en återhämtning i världsekonomin med en svag vändning uppåt i OECD-länderna och starkare tillväxt igen i t.ex. Kina och andra asiatiska länder. Till stor del är återhämtningen ett resultat av de osedvanligt kraftiga stimulansåtgärder som genomfördes i spåren av finanskrisen. Finanspolitiska stödpaket och penningpolitiska lättnader i form av drastiska räntesänkningar och andra åtgärder stabiliserade läget på de finansiella marknaderna samtidigt som de bidrog till att stimulera efterfrågan.

I Sverige har den expansiva ekonomiska politiken framför allt lett till att den inhemska efterfrågan har kunnat hållas i gång. Hushållens konsumtion började växa från och med andra kvartalet 2009 i takt med att deras framtidsförväntningar blivit mera positiva. Höjda reallöner, låga räntor och skattesänkningar har gjort att hushållens disponibla inkomster har ökat kraftigt de senaste åren. En stigande andel av inkomstökningarna har gått till sparande och hushållens sparkvot har stigit till rekordhöga nivåer. Offentliga utgifter i form av konsumtion och investeringar har ökat under hela året medan de privata investeringarna fallit. Lågt kapacitetsutnyttjande gör att det kommer att dröja ett tag innan investeringsaktiviteten börjar stiga igen.

Sammantaget framstår utvecklingen i den svenska ekonomin under förra året som tudelad. Å ena sidan drabbades exportindustrin och dess underleverantörer mycket hårt av den globala konjunkturedgången. Den återhämtning som påbörjades under andra halvåret för exportindustrin skedde också från en mycket låg nivå, vilket betyder extremt kraftiga minskningar av produktion och kapacitetsutnyttjande jämfört med 2008. Å andra sidan utvecklades den inhemska ekonomin mera gynnsamt tack vare de stabiliseringspolitiska stimulanserna. Efter det kraftiga fallet under fjärde kvartalet 2008 och första kvartalet 2009 började BNP stiga igen under andra och tredje kvartalet. Olika indikatorer tyder på en ytterligare ökad BNP-tillväxt under årets sista månader. Trots detta väntas resultatet för helåret 2009 bli ett historiskt lågvattenmärke

för den ekonomiska tillväxten i Sverige; BNP bedöms ha minskat med cirka 4,5 procent.

Diagram 1.2 Konfidensindikator för hushåll respektive företag, netttotal



Källa: Konjunkturinstitutets barometerundersökningar¹

Tabell 1.1 Nyckeltal för den samhällsekonomiska utvecklingen

	2005	2006	2007	2008	2009**
BNP	3,3	4,2	2,6	-0,2	-4,4
Hushållens konsumtionsutgifter	2,7	2,3	3,0	-0,2	-0,5
Offentliga konsumtionsutgifter	0,4	2,0	0,4	1,4	1,3
Fasta investeringar	8,9	9,1	7,5	2,6	-13,1
Export, varor och tjänster	6,6	8,9	5,8	1,8	-12,5
Import, varor och tjänster	6,9	8,7	9,4	3,0	-13,2
Antal arbetade timmar	0,2	1,9	3,5	1,0	-2,7
Antal sysselsatta	0,5	1,8	2,4	0,9	-2,5
Arbetslöshet	7,7	7,1	6,2	6,1	8,5
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	2,7	3,0	1,9	1,8	2,8
Timlön (KL)	3,1	3,1	3,3	4,3	3,3
Inflation, KPI	0,5	1,4	2,2	3,4	-0,3
Inflation, KPIF*	1,1	1,4	1,5	2,7	1,9
Hushållens disponibla inkomster	1,2	3,3	4,0	2,7	3,3
Hushållens sparkvot	6,8	7,8	9,4	11,6	14,6
Reporänta, dec	1,50	3,00	4,00	2,00	0,25

* KPI med fast ränta *** Konjunkturinstitutets prognoser i december 2009 utom för KPI och KPIF (utfall)
Källor: Konjunkturinstitutet och Riksbanken

Effekterna på arbetsmarknaden blev också dramatiska. Varslen om uppsägnings- och nedläggning ökade till en toppnivå kring årsskiftet 2008/2009. Antalet lediga platser minskade och arbetslösheten ökade successivt under året. Sysselsättningen mätt i antalet arbetade timmar minskade kraftigt, i synnerhet under andra kvartalet 2009. Nedgången blev ändå inte så stor som befarat med tanke på det drastiska raset i efterfrågan, utan minskningen i antalet arbetade timmar stannade på knappt 3 procent förra året. Detta betyder att

¹ Hushållens månadsuppgifter beräknande som kvartalsmedeltal. För näringslivet bygger också fjärde kvartalet 2009 på månadsuppgifter för oktober, november och december 2009.

produktiviteten, som fallit två år i rad i näringslivet, fortsatte att falla även under 2009. Mest minskade produktiviteten inom industrin, se kapitel 2.

Sysselsättningen räknat i antalet personer minskade klart långsammare genom att medelarbetstiden minskade. Det skedde dels genom minskad övertid, dels som en följd av de avtal om kortare arbetstid som slöts inom industrin. Den branschmässiga utvecklingen på arbetsmarknaden blev av naturliga skäl en avspeglning av hur nedgången i efterfrågan och produktion fördelade sig mellan olika näringsgrenar. Av den totala sysselsättningsminskningen på 2,5 procent föll merparten på industrin medan sysselsättningsutvecklingen var klart mera positiv i den privata tjänstesektorn.

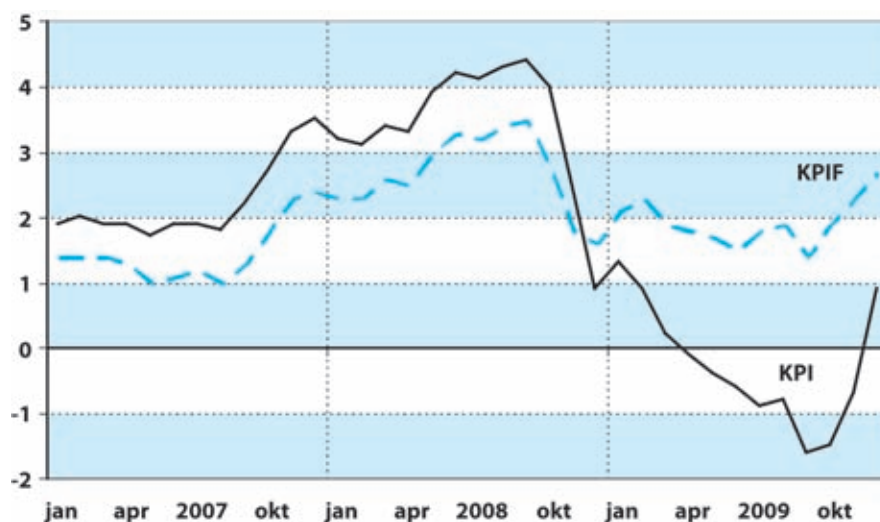
Även när det gäller inflationsmiljön har det skett dramatiska förändringar under det senaste året. Så sent som under hösten 2008 låg inflationen på en hög nivå såväl internationellt som i Sverige till följd av stigande energi- och livsmedelspriser. Under finanskrisen förbyttes inflationsbilden totalt. Dels föll råvarupriserna tillbaka, dels innebar det låga resursutnyttjandet ett lägre inflationstryck allmänt sett. Därtill kommer att centralbankernas räntesänkningar gav ett direkt sänkande genomslag på inflationsmått som KPI. Detta gäller i synnerhet i Sverige där denna effekt är större än i de flesta andra länder.

Detta framgår av diagram 1.3 som visar utvecklingen av både KPI och ett inflationsmått där effekten av ränteförändringar har exkluderats (KPIF)². Skillnaden mellan de två måtten beskriver främst hur Riksbankens styrränteförändringar påverkar hushållens räntekostnader för egnahem. De stora räntesänkningarna sedan hösten 2008 från 4,75 procent till 0,25 procent medförde en mycket stor effekt på KPI, som visade på negativ inflationstakt under större delen av 2009. Däremot sjönk inte prisökningstakten enligt KPIF-måttet lika mycket från 2008 till 2009, utan låg på en nivå kring inflationsmålet på 2 procent. Liknande inflationsmått för EU³ låg för ovanlighetens skull på en klart lägre nivå än i Sverige under 2009 (se vidare i kapitel 2).

² Beteckningen KPIF står för KPI med fast ränta.

³ HIKP, harmoniserat konsumentprisindex, där ränteförändringar inte påverkar inflationen.

Diagram 1.3 Inflationstakten enligt KPI och KPIF, 12-månadersförändring i procent



Källa: SCB

1.2 Arbetsmarknaden

Detta avsnitt visar utvecklingen på arbetsmarknaden vad gäller t.ex. sysselsättning och arbetslöshet.

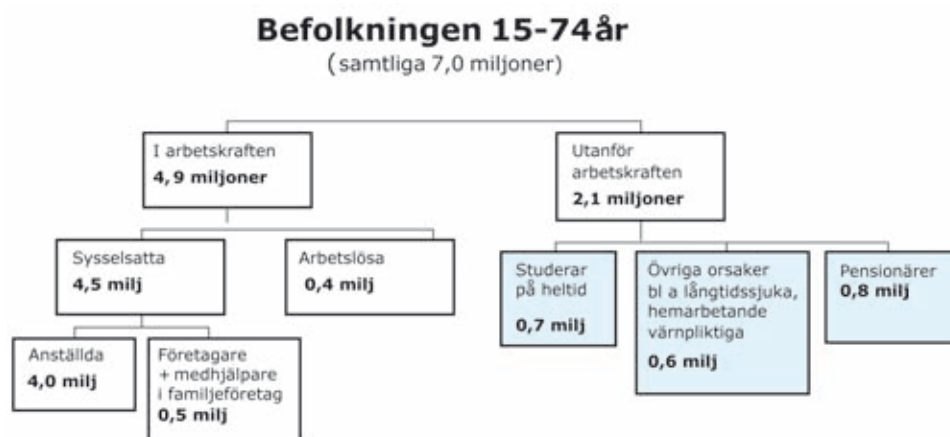
Den viktigaste källan för data om arbetsmarknaden är Arbetskraftsundersökningen (AKU), men även Arbetsförmedlingen tillhandahåller viktigt dataunderlag i form av statistik över t.ex. varsel, lediga platser, personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder och arbetslösa. Även den kortperiodiska sysselsättningsstatistiken från Statistiska centralbyrån (SCB) utgör en betydelsefull informationskälla liksom Konjunkturinstitutets barometerundersökningar.

AKU är en urvalsundersökning omfattande ca 22 000 personer som SCB publicerar en gång per månad. Mätperioden är en vecka och samtliga årets veckor undersöks. Arbetsför ålder är enligt principer fr.o.m. hösten 2007 15–74 år (se faktaruta). I den nedanstående bilden – som avser november 2009 – redovisas befolkningen i arbetsför ålder efter status på arbetsmarknaden.

Fler arbetslösa och fler sysselsatta med ny redovisningsprincip

Från och med oktober 2007 genomfördes en *anpassning av AKU till ILO:s⁴ 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. En annan effekt av den nya definitionen blev att sysselsättningsgraden, d.v.s. andelen sysselsatta som andel av den arbetsföra befolkningen, sjönk.

⁴ FN-organet International Labour Organization



Källa: AKU

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.

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.

Tabell 1.2 belyser fördelningen av de sysselsatta på privat, statlig och kommunal sektor. Mellan 1994 och 2009 har antalet sysselsatta inom privat sektor stigit med 17 procent medan antalet sysselsatta sjunkit med 11 procent inom staten och med drygt 3 procent inom den kommunala sektorn. För hela ekonomin var sysselsättningsökningen ca 10 procent. Den olikartade utvecklingen mellan sektorer 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, 1994–2009

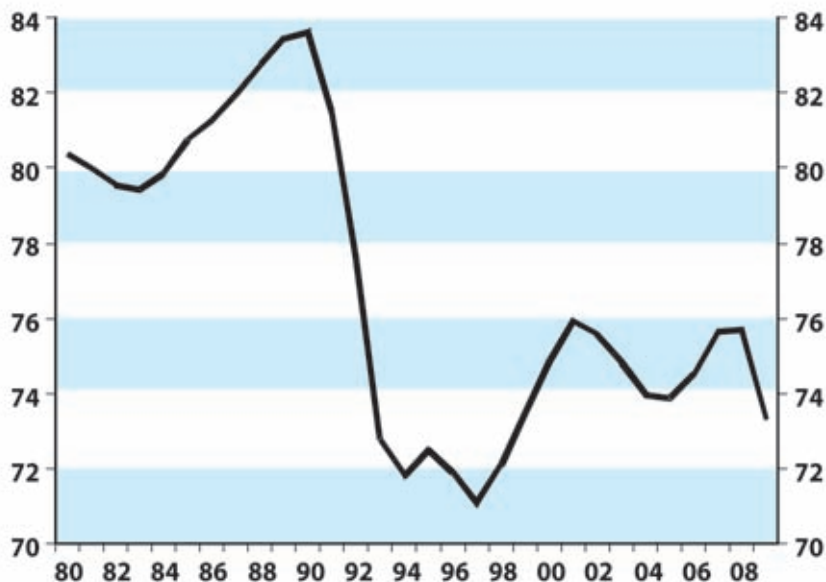
	Privat sektor	Andel av total	Statlig sektor	Andel av total	Kommuner och landsting	Andel av total	Totalt
1994	2 697	66,4	255	6,3	1 111	27,3	4 063
1995	2 780	67,3	252	6,1	1 096	26,6	4 129
1996	2 770	67,6	248	6,1	1 078	26,3	4 096
1997	2 739	67,7	244	6,0	1 060	26,2	4 043
1998	2 810	68,4	240	5,8	1 061	25,8	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	3 232	70,9	232	5,1	1 095	24,0	4 559
2009	3 156	70,8	228	5,1	1 074	24,1	4 458

Källor: Konjunkturinstitutet och SCB, nationalräkenskaperna

Under 2000-talet har dock sysselsättningen inom den kommunala sektorn ökat något. Andelen sysselsatta inom den privata sektorn ökade påtagligt fram till millennieskiftet, men sjönk sedan tillbaka under den följande lågkonjunkturen, för att åter stiga under högkonjunkturåren 2006–2008. Under innevarande lågkonjunktur har sysselsättningen sjunkit i samtliga sektorer.

Om man tittar på sysselsättningen under en längre period kan konstateras att sysselsättningsgraden, d.v.s. andelen sysselsatta av den arbetsföra befolkningen (16–64 år), fortfarande är väsentligt lägre än åren före krisen i början av 1990-talet (se **diagram 1.3**). Det hänger delvis samman med att en del av arbetskraften hade svårt att komma tillbaka till arbetsmarknaden efter krisåren. Av diagrammet framgår också att hela uppgången i sysselsättningsgraden 2005–2008 raderades ut i och med sysselsättningsfallet 2009. Under 2009 minskade sysselsättningen med cirka 100 000 personer, vilket är den största minskningen sedan 1993. En fortsatt minskning är att vänta under 2010. Samtidigt kan också konstateras att de värsta farhågorna kring sysselsättningsutvecklingen inte ser ut att infrias och att nedgången blir långt mindre än under 90-talskrisen då över en halv miljon jobb försvann. Som exempel kan nämnas att varslen har minskat kraftigt och att antalet lediga platser inte minskar längre. Ett annat positivt tecken är att nedgången i antalet arbetade timmar enligt nationalräkenskaperna ser ut att vara på väg att plana ut.

Diagram 1.4 Sysselsättningsgraden, sysselsatta i procent av befolkningen 16–64 år



Källor: SCB, Konjunkturinstitutet

Försämringen på arbetsmarknaden har dock slagit mycket olika mellan branscher och olika kategorier av arbetskraft. Mer än två tredjedelar av nedgången i sysselsättningen 2009 inträffade i industrin. Den stora skillnaden mellan näringsgrenar framgår också av spridningen i arbetslöshet inom olika arbetslöshetskassor (se tabell 1.3). Den i särklass största uppgången inträffade inom IF Metall där arbetslösheten mer än fördubblades mellan november 2008 och november 2009. Relativt stora ökningstal noterades också för Byggnads och Transport, medan uppgången var förhållandevis blygsam för t.ex. tjänstemännen inom kommunal sektor.

Tabell 1.3 Arbetslöshet i utvalda kassor, i procent av antalet medlemmar

	November 2008	November 2009
IF Metall	4,4 (7,0)	9,6 (15,7)
Pappers	3,2 (5,1)	5,0 (8,1)
GS (grafiker, träfacket)	5,0 (8,0)	8,1 (13,6)
Byggnads	4,9 (6,3)	7,8 (10,0)
Transport	4,0 (5,9)	6,5 (10,0)
Unionen	2,6 (4,2)	4,3 (6,7)
Handelsanställda	4,4 (7,2)	6,0 (10,6)
Akademikerna	1,2 (1,7)	1,9 (2,7)
Kommunal	3,0 (5,3)	3,9 (7,3)
SKTF	1,8 (3,4)	2,1 (4,2)

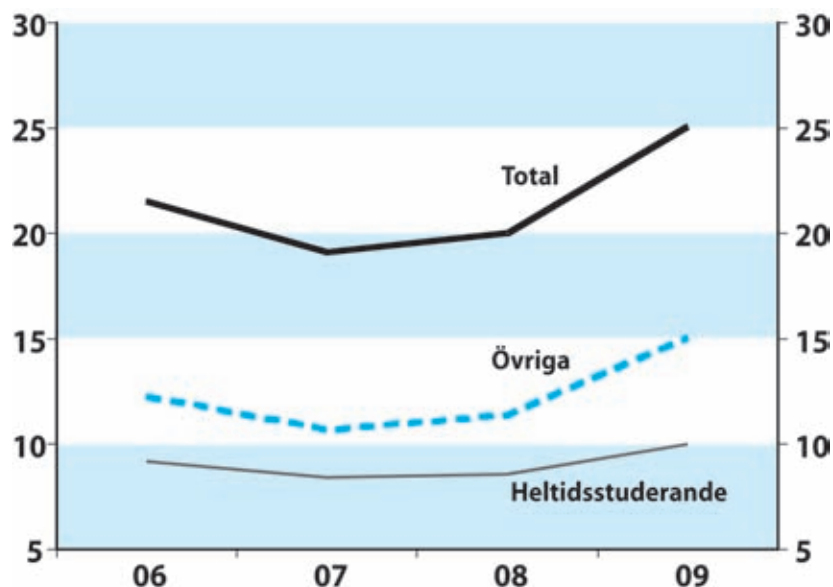
Källa: Arbetsförmedlingen

Siffrorna inom parentes inkluderar också personer i program med aktivitetsstöd.

Även med avseende på ålder och erfarenhet har arbetslösheten slagit olika. Att ungdomar drabbas förhållandevis hårt är det normala mönstret vid

lågkonjunkturer. I och med den nya arbetslöshetsdefinitionen som infördes i AKU hösten 2007 har också nivån på ungdomsarbetslösheten blivit väsentligt högre än med den gamla definitionen. Det viktigaste skälet till detta är att arbetssökande som studerar på heltid numera räknas som arbetslösa, vilket drar upp arbetslösheten bland de yngre. De arbetslösa kan alltså vara såväl heltidsstuderande som sökt extraarbete som ungdomar som är arbetssökande på heltid. Cirka 40 procent av samtliga arbetslösa ungdomar tycks också huvudsakligen betrakta sig som studerande och inte arbetslösa. Motsvarande siffra för de heltidsstuderande arbetslösa är närmare 90 procent. Under 2009 (januari–november) var arbetslösheten i åldersgruppen 15–24 år i genomsnitt drygt 25 procent, medan arbetslöshetstalet för arbetskraften som helhet var cirka 8,5 procent. Ungefär 40 procent av de arbetslösa i åldern 15–24 år utgjordes av heltidsstuderande. Andelen var ännu högre 2007 när arbetsmarknaden var starkare.

Diagram 1.5 Arbetslösa i åldern 15–24 år i procent av arbetskraften



Källa: SCB

Av statistik från Eurostat framgår också att den svenska ungdomsarbetslösheten ligger långt över genomsnittet i EU trots att den totala arbetslösheten ligger lägre i Sverige än i EU. I den mån svenska ungdomar är mer benägna att söka extraarbete under studietiden än studerande i andra länder bidrar också detta till en högre arbetslöshet i Sverige i en internationell jämförelse.

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 över 650 kollektivavtal.

Först en kort genomgång av organisationerna.

Arbetsgivarorganisationer

Svenskt Näringsliv företräder 36 arbetsgivarförbund (se lista nedan) inom privat sektor som tillsammans har nära 54 000 företag som medlemmar. Dessa företag har ca 1,7 miljoner anställda. Drygt 98 procent av företagen har färre än 250 anställda och 64 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 2 800 medlemmar med omkring 25 500 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 närmare 1 000 medlemmar med totalt drygt 10 500 anställda.

Arbetsgivareföreningen KFO är arbetsgivarorganisation för i första hand kooperativa företag, ideella organisationer och folkrörelser. KFO har 3 400 medlemsföretag med ca 80 000 anställda.

KFS (Kommunala Företagens Samorganisation) är arbetsgivarorganisation för kommunnära företag. De ca 600 medlemsföretagen har totalt drygt 35 000 anställda.

Målaremästarna är en bransch- och arbetsgivarorganisation för måleriföretagen som omfattar 1 000 företag.

Arbetsgivarförbundet Pacta är arbetsgivarorganisation för privat och offentligt ägda företag som vill ha kommunala avtal. Pacta har 450 medlemsföretag med ca 42 000 anställda. Pacta samverkar med SKL och Pactas avtal redovisas i rapporten under kommuner och landsting.

Svenska kyrkans församlingsförbund är arbetsgivarorganisation för Svenska kyrkans 842 församlingar, stift och samfälligheter m.m. med sammanlagt 23 000 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
Energiföretagens Arbetsgivareförening
Flygarbetsgivarna
Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation
Grafiska Företagens Förbund
Industri- och Kemigruppen
IT- & Telekommunikationsföretagen inom Almega
Livsmedelsföretagen
Maskinentreprenörerna
Medieföretagen inom Almega
Motorbranschens Arbetsgivareförbund
Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund
Plåtslageriernas Riksförbund
Sjöfartens Arbetsgivareförbund, SARF
Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, SLA
Skogsindustrierna
Stål- och Metallarbetsgivareförbundet
SVEMEK
SveMin inkl. Gruvornas Arbetsgivareförbund GAF
Svensk Handel
Sveriges Byggindustrier
Sveriges Hamnar
Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare
Teknikföretagen
Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening
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 75 000 medlemmar), Svensk Pilotförening (1 300 medlemmar), Pilotförbundet, Svensk Lokförarförening, Brandmännens Riksförbund (9 000 medlemmar), Svenska Hamnarbetarförbundet och Syndikalisterna, SAC (ca 7 000 medlemmar).

Centralorganisationer

LO, Landsorganisationen, är centralorganisation för 14 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 totalt 1,2 miljoner medlemmar. Det nuvarande TCO bildades 1944.

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, består av 23 fackförbund och yrkesförbund. Tillsammans organiserar de totalt närmare 600 000 akademiker. Saco bildades 1947, då med 18 förbund och 16 000 medlemmar.

I de ovan angivna medlemstalen som avser 31 december 2008 är yrkesverksamma, tjänstlediga, arbetslösa och egenföretagare inräknade.

I uppgifterna för TCO och Saco är även studerandemedlemmar inkluderade.

Medlemsutvecklingen inom fackföreningsrörelsen

LO-förbundens medlemsutveckling 2007–2008

Förbund	Yrkesverksamma* 31 dec 08	Förändring från 31 dec 07
Byggnads	83 747	-2 424
Elektrikerförbundet	22 255	251
Fastighets	32 560	-1 047
Grafiska Fackförbundet Mediafacket	17 251	-1 383
Handels	124 105	-4 874
Hotell- och Restaurang	36 278	-7 823
IF Metall	304 504	-11 458
Kommunal	511 708	-17 381
Livs	30 344	-2 050
Musikerförbundet	2 610	-360
Målaresförbundet	12 796	283
Pappers	19 980	-1 181
SEKO	91 670	-2 887
Skogs- och Träfacket	39 144	-2 525
Transport	55 927	-2 516
Samtliga	1 384 879	-57 375

TCO-förbundens medlemsutveckling 2007–2008

Förbund	Yrkesverksamma* 31 dec 2008	Förändring från 31 dec 07
Farmaciförbundet	4 954	-120
Finansförbundet	30 625	489
Försäkring o Finans	12 444	518
Försvarsförbundet	3 294	- 217
Journalistförbundet	13 893	-387
Lärarförbundet	175 229	-1 791
Polisförbundet	17 737	295
SFHL	1 807	-85
SKTF	123 101	-4 347
SLF	844	-38
ST	66 807	- 3 431
Symf	1 479	-122
Teaterförbundet	6 658	-348
Tull-Kust	2 197	-257
Unionen	403 623	-8 731
Vårdförbundet	93 241	1 546
Samtliga	957 933	-17 026

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

Sacoförbundens medlemsutveckling 2007–2008

Förbund	Yrkesverksamma* 31 dec 08	Förändring från 31 dec 07
Agrifack	6 028	295
Akademikerförbundet SSR	38 456	1 472
Civilekonomerna	23 933	1 085
DIK	16 653	469
Förb. Sveriges arbetsterapeuter, FSA	7 811	216
Jusek	53 955	1 669
Kyrkans Akademikerförbund	4 155	-1
Leg Sjukgymnasters Riksförbund, LSR	9 191	- 380
Lärarnas Riksförbund, LR	55 920	22
Naturvetareförbundet	18 007	1 528
Officersförbundet	8 567	-239
Sacoförbundet Trafik och Järnväg	3 525	135
SRAT	10 487	108
Sveriges Arkitekter	6 768	203
Sveriges Farmaceutförbund	5 434	-256
Sveriges Fartygsbefälsförening	1 735	1
Sveriges Ingenjörer	95 845	2 034
Sveriges Läkarförbund	29 411	468
Sveriges Psykologförbund	6 352	-9
Sveriges Reservofficersförbund	2 046	-257
Sveriges Skolledarförbund	5 698	-154
Sveriges Tandläkarförbund	6 915	-38
Sveriges Universitetslärarförbund	17 335	-81
Sveriges Veterinärförbund	2 060	67
Samtliga	436 287	8 357

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

I Sacos tabell är inte heller förbundens studerandemedlemmar med.

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: GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, IF Metall, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Unionen och Sveriges Ingenjörer.

LO samordnar förhandlingarna för sina 14 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.

Organisatoriska förändringar

På arbetsgiversidan har Medie- och Informationsarbetsgivarna (MIA) ombildats till Medieföretagen och gått samman med arbetsgivardelen i Tidningsutgivarna (TU) och Arbetsgivareföreningen SRAO (för SVT och SR). Den nya organisationen har 652 medlemsföretag med nästan 45 000 anställda.

Inom Saco har Agrifack och Naturvetareförbundet gått samman i det nya förbundet Naturvetarna och får sammanlagt 24 000 medlemmar.

Inom LO har Skogs- och Träfacket och Grafiska Fackförbundet Mediafacket bildat GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch med drygt 46 000 medlemmar.

1.4 Täckningsgrad och organisationsgrad hos arbetsgivarförbund och fackförbund⁵

De svenska kollektivavtalens starka ställning

För den svenska arbetsmarknadsmodellen spelar kollektivavtalen en central roll. Drygt nittio procent av löntagarna i Sverige omfattas av kollektivavtal trots frånvaron av lagstiftning om allmängiltigförklaring. Ur ett lite längre tidsperspektiv har denna andel varit mycket stabil även om en viss nedgång kan skönjas efter 2005.

Avgörande för kollektivavtalens starka ställning i Sverige är att både anställda och arbetsgivare i betydande utsträckning är organiserade. Den fackliga organisationsgraden har visserligen minskat sedan 1990-talets mitt, men Sverige tillhör fortfarande en grupp nordiska länder som har den högsta fackanslutningen i världen. Under 2009 har det fackliga medlemsras som inträffade under de närmast föregående åren i det närmaste upphört. Å andra sidan har den kraftiga fackliga uppgång som ägde rum under 1990-talskrisens början lyst med sin frånvaro trots att arbetslösheten sedan hösten 2008 stigit kraftigt. I likhet med Danmark och Finland tillhör fortfarande ca sjuttio procent av de anställda i Sverige en facklig organisation.

Av stor betydelse för kollektivavtalens täckningsgrad – och även för den fackliga organisationsgraden – är hur väl organiserade arbetsgivarna är. Till skillnad från den fackliga organisationsgraden har arbetsgivarorganisationerna inte tappat någon mark de senaste tio–femton åren; tvärtom kan en viss uppgång konstateras om man som mått använder andelen löntagare i företag som är anslutna till en arbetsgivarorganisation.

⁵ Avsnittet baseras på text och tabeller från Anders Kjellberg, docent i sociologi vid Lunds universitet. Det har tillkommit i anslutning till forskningsprojektet "Facklig anslutning ur ett globalt perspektiv" (FAS).

Sverige avviker här markant från t.ex. Tyskland, där både arbetsgivarnas organisationsgrad, kollektivavtalens utbredning och den fackliga anslutningen minskat under en längre tidsperiod.

Kollektivavtalens täckningsgrad

Drygt nittio procent av löntagarna i Sverige omfattas av kollektivavtal (inklusive hängavtal). En beräkning utifrån avtalsrörelsen 2007 visar att 91 procent av löntagarna omfattades av kollektivavtal 2007 (**tabell 1.4**). Det innebär en minskning sedan 2005 då kollektivavtalen täckte 94 procent av alla anställda. Under perioden 1995–2005 var kollektivavtalens täckningsgrad praktiskt taget oförändrad. Om man ser till de senaste femton åren råder en påfallande stabilitet men med reservation för en viss nedgång mot periodens slut.

Tabell 1.4 Andel löntagare, i procent, som täcks av kollektivavtal

	Kollektivavtalens täckningsgrad		
Sektor	1995	2005	2007
Privat	90	90	87
Offentlig	100	100	100
Alla	94	94	91

Källa: Anders Kjellberg "Det fackliga medlemsraset i Sverige under 2007 och 2008" i Arbetsmarknad & Arbetsliv nr 2 2009.

Facklig organisationsgrad och arbetsgivarnas organisationsgrad

Den fackliga organisationsgraden har gått ned sedan 1990-talets mitt (**tabell 1.5**). Under åren 2007 och 2008 var nedgången så kraftig att man kan tala om ett medlemsras. Bland privatanställda löntagare sjönk den fackliga organisationsgraden mellan 2006 och 2008 från 71 till 65 procent (årsgenomsnitt). Även den totala fackanslutningen sjönk med sex procentenheter eller från 77 procent 2006 till 71 procent 2008. Ur ett internationellt perspektiv är organisationsgraden dock fortfarande mycket hög i Sverige.

Till skillnad från den fackliga anslutningen har arbetsgivarnas organisationsgrad varit stabil de senaste tio-femton åren, om man som mått använder andelen löntagare i företag och verksamheter som är anslutna till en arbetsgivarorganisation (**tabell 1.5**). En konsekvens är att arbetsgivarnas organisationsgrad i både privat sektor och totalt sett numera är avsevärt högre än den fackliga organisationsgraden. År 2008 arbetade 80 procent av alla privatanställda i företag som var anslutna till en arbetsgivarorganisation. Andelen fackligt anslutna i privat sektor var, som tidigare nämnts, samma år 65 procent.

Tabell 1.5 Andel löntagare i procent som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive tillhör fackföreningar⁶

Sektor	Arbetsgivarnas organisationsgrad						Facklig organisationsgrad				
	1995	2000	2005	2006	2007	2008	1993	2005	2006	2007	2008
Privat	77	74	78	77	80	80	78	72	71	68	65
Offentlig	100	100	100	100	100	100	94	89	88	86	84
Alla	86	83	85	84	86	85	85	78	77	73	71

Källa Anders Kjellberg

Andelen fackligt anslutna löntagare har sjunkit sedan mitten av 1990-talet och allra mest bland de unga (**tabell 1.6**).

Ca åttio procent av de anställda i åldern 16–24 år har i dag ett arbetaryrke. Många av dem finns i de privata servicenäringarna där den fackliga organisationsgraden är lägre än i industrin och den offentliga sektorn (**tabell 1.7**). Därtill kommer att det fackliga medlemsraset bland arbetare var betydligt kraftigare i dessa näringar (minus åtta procentenheter mellan 2006 och 2008) än inom industrin (minus tre enheter) eller offentlig sektor (minus fyra enheter). Som framgår nedan fortsatte under 2009 den kraftiga nedgången bland en del arbetargrupper i de privata servicenäringarna.

Tabell 1.6 Facklig organisationsgrad i Sverige 2006–2009

Ålder	2006	2007	2008	Kv 1–3 2008	Kv 1–3 2009	2006–07	2007–08	2008–09
16–24 år	46	40	36	36	35	-6	-4	-1
25–29 år	68	64	61	61	60	-4	-3	-1
Summa 16–29 år	58	53	49	49	48	-5	-4	-1
30–44 år	77	74	72	72	72	-3	-2	0
45–64 år	85	82	81	81	80	-3	-1	-1
Summa 16–64 år	77	73	71	71	71	-4	-2	0

Anm. Anställda årsgenomsnitt 2006, 2007 och 2008 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2008 och 2009. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade.

Källa Anders Kjellberg

För 2009 föreligger vid tidpunkten för denna sammanställning (januari 2010) inga uppgifter om årsgenomsnittet fackligt anslutna. För att ändå få en bild av utvecklingen har den genomsnittliga organisationsgraden för de tre första

⁶ Arbetsgivarnas organisationsgrad avser andelen löntagare i företag och verksamheter anslutna till en arbetsgivarorganisation 31 december respektive år. Den fackliga organisationsgraden har erhållits genom specialbearbetningar av SCB:s arbetskraftsundersökningar och avser årsgenomsnittet fackligt anslutna löntagare 16–64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. I en del utländska publikationer anges en alltför låg organisationsgrad för de svenska arbetsgivarna då man inte räknat om årsanställda (heltidsekvivalenter) hos bland annat SAF och Svenskt Näringsliv (SN) till individer eller uppmärksammat att det utöver SN finns ytterligare arbetsgivarorganisationer inom privat sektor. Dessa organiserar bland annat kooperativa företag, kommunala bolag, fastighetsbolag, banker, Svenska kyrkan, privatteatrar och målarmästare. Fram till 2009 hade även tidningarna och Sveriges Radio/SVT egna arbetsgivarorganisationer.

Källa: se föregående tabell.

kvartalen 2008 respektive 2009 tagits fram (**tabellerna 1.6 och 1.7**). Den visar sig vara oförändrat 71 procent under de båda studerade perioderna, liksom under år 2008 i sin helhet. Det fackliga medlemsraset förefaller således ha upphört under 2009.

Å andra sidan kan en nedgång med en procentenhet konstateras i alla åldersgrupper utom 30–44-åringarna. Bidragande till att den genomsnittliga organisationsgraden ändå förblev oförändrat 71 procent var att de ungas (16–29 år) andel av de anställda samtidigt minskade.

Två förhållanden medverkade till att det fackliga medlemsraset avstannade under 2009, i varje fall om man ser på den genomsnittliga organisationsgraden. Vid en nedbrytning på olika branscher blir bilden, som framgår av **tabell 1.7**, delvis en annan med ett fortsatt medlemsras inom vissa områden. För den påtagliga vändning som ändå ägde rum mellan 2008 och 2009 spelade sannolikt den drastiskt försämrade ekonomiska konjunkturen en framträdande roll. I tider av osäkerhet och otrygghet brukar den svenska organisationsgraden stiga. Vid den omsvängning från högkonjunktur till massarbetslöshet som ägde rum under början av 1990-talet steg andelen fackligt anslutna från 81 procent 1990 till 85 procent 1993 trots den snabba nedgången i industrins sysselsättningsandel. Till skillnad från när 90-talskrisen slog igenom med full kraft uppvisar dagens djupa lågkonjunktur en annan och betydligt mer splittrad bild. För det första har den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare hittills inte stigit. Det är anmärkningsvärt med tanke på att det ekonomiska läget genomgick en stark försämring redan under hösten 2008 och att arbetslösheten framgent förväntas öka ytterligare. Den ekonomiska omsvängningen hösten 2008 stoppade inte det fackliga medlemsraset under detta år, men bidrog säkerligen till att det blev mindre än under året innan. Mellan 2007 och 2008 sjönk organisationsgraden med två procentenheter jämfört med hela fyra enheter mellan 2006 och 2007.

Vid sidan av den starkt försämrade ekonomiska konjunkturen är det befogat att framhålla en annan variabel med stort inflytande på den fackliga anslutningen. Mycket talar för att den fackliga nedgången 2007 och 2008 delvis kan förklaras av de förändringar i avgifterna till de fackliga arbetslöshetskassorna som gjordes från 2007.

Tabell 1.7 Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän per bransch och sektor 2006–2009

	2006	2007	2008	Kv 1–3 2008	Kv 1–3 2009	2006– 2007	2007– 2008	2008– 2009
A. Arbetare								
Industri m.m.	84	81	81	81	81	- 3	0	0
Bygghverksamhet	81	77	73	72	73	-4	-4	+1
Parti- och detaljhandel	64	61	57	57	56	-3	-4	-1
Övrig privat service	66	62	57	58	56	-4	-5	-2
därav hotel & rest.	52	47	40	40	35	-5	-7	-5
Summa privat service	65	61	57	58	56	-4	-4	-2
Summa privat sektor	74	70	67	67	66	-4	-3	-1
Offentlig sektor	87	85	83	83	82	-2	-2	-1
Samtliga arbetare	77	74	71	71	70	-3	-3	-1
B. Tjänstemän*								
Industri m.m.	80	76	75	75	76	-4	-1	+1
Parti- och detaljhandel	62	59	56	57	58	-3	-3	+1
Övrig privat service	66	63	61	61	63	-3	-2	+2
Summa privat service	65	62	60	60	62	-3	-2	+2
Summa privat sektor	69	65	63	63	65	-4	-2	+2
Offentlig sektor	89	86	85	86	85	-3	-1	-1
Samtliga tjänstemän	77	73	72	72	72	-4	-1	0
C. Löntagare totalt								
Industri m.m.	82	79	79	79	79	-3	0	0
Bygghverksamhet	79	75	71	70	71	-4	-4	+1
Parti- och detaljhandel	63	60	57	57	57	-3	-3	0
Övrig privat service	66	63	60	60	60	-3	-3	0
därav hotel & rest.	52	49	41	42	36	-3	-8	-6
Summa privat service	65	62	59	59	60	-3	-3	+1
Summa privat sektor	71	68	65	65	65	-3	-3	0
Offentlig sektor	88	86	84	85	84	-2	-2	-1
Samtliga löntagare	77	73	71	71	71	-4	-2	0
Män	74	71	68	68	68	-3	-3	0
Kvinnor	80	76	74	74	74	-4	-2	0

Anm. Anställda 16–64 år årsgenomsnitt 2006, 2007 och 2008 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2008 och 2009. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade. Industri m.m., bygghverksamhet parti- och detaljhandel avser privat sektor. Industri m.m. inkluderar jord- och skogsbruk, mineralutvinning, elproduktion m.m.

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

Källa: Anders Kjellberg

För arbetare sjönk organisationsgraden med en procentenhet mellan 2008 och 2009, från 71 till 70 procent. Som framgår av **tabell 1.7** berördes såväl offentlig som privat sektor även om nedgången i den privata sektorn nästan var helt koncentrerad till servicenäringarna.

Bland tjänstemännen däremot har andelen fackligt anslutna bland privatanställda ökat från 63 till 65 procent mellan 2008 och 2009 (tabell 1.7). Däremot förändrades inte tjänstemännens genomsnittliga organisationsgrad nämnvärt. Andelen fackanslutna är numera två procentenheter högre hos tjänstemännen än hos arbetarna. Bilden är dock mycket splittrad inom

arbetarkollektivet. Medan organisationsgraden bland industriarbetarna ligger tämligen stilla på 81 procent och en mindre återhämtning kan skönjas inom byggbranschen efter det kraftiga raset under 2007 och 2008 fortsätter nedgången i de privata servicenäringarna. Mest uttalat är det i hotell- och restaurangbranschen där andelen fackligt anslutna arbetare sjönk från 40 procent 2008 till 35 procent 2009. Sedan 2006 har deras organisationsgrad minskat med så mycket som 17 procentenheter. I städbranschen sjönk fackanslutningen med tre procentenheter mellan 2008 och 2009, närmare bestämt från 60 till 57 procent. Kontrasten är här stor i förhållande till tjänstemännen i och med att fackanslutningen hos tjänstemännen steg allra mest just i de privata tjänstenäringarna.

Hur Medlingsinstitutet beräknar antalet 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 fler än 650 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.

Tabell 1.8 Antal kollektivavtal och antal anställda 2009

	Arbetar- avtal	Antal anställda arbetare	Tjänste- manna- avtal	Antal anställda tjänstemän	Totalt antal avtal	Totalt antal anställda
Privat sektor	235	1 159 000	425	962 000	660	2 121 000
Sveriges Kommuner och Landsting	1	552 000	6	566 000	7	1 118 000
Statlig sektor	-	-	3	240 000	3	240 000
TOTALT	236	1 711 000	434	1 768 000	670	3 479 000

Hängavtal

Enligt Fora⁷ fanns i januari 2010 totalt 54 981 gällande hängavtal i 47 996 olika företag. Av dessa är 3 397 nytecknade hängavtal i 2 600 företag. 141 hängavtal har upphört under året. 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. (Läs mer om hängavtal i kapitel 8.)

Omfattning

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

Antalet anställda som omfattades av ett kollektivavtal 2009 var enligt tabellen ovan 3 479 000. Därtill kommer anställda på de nära 48 000 företag som har hängavtal.

⁷ Fora ägs av Svenskt Näringsliv och LO och administrerar penningflödet av försäkringspremier och kollektivavtalade avgifter.

2 Konkurrenskraften

Den svenska konkurrenskraften försämrades under såväl 2007 som 2008 till följd av svagare produktivitet än i omvärlden. Produktiviteten fortsatte troligen att försvagas något mer än i konkurrentländerna under 2009, men den kraftiga försvagningen av kronan innebar ändå att konkurrenskraften stärktes under fjolåret.

Arbetskraftskostnaderna i Sverige ökade mindre än i EU och euroområdet både under 2008 och 2009. Tolkningen av det statistiska underlaget för arbetskostnadsökningarna under 2009 försvåras dock av de omfattande arbetstidsförkortningar som genomförts runtom i Europa. Inte minst i Sveriges viktigaste konkurrentland Tyskland har sänkt arbetstid utan motsvarande lönesänkningar drivit upp arbetskostnaderna per timme under 2009. Sett över de senaste 5–6 åren har de svenska arbetskostnaderna ökat i linje med euroområdet och något långsammare än i EU.

Den fortsatta nedgången i produktiviteten reser en del frågor kring konkurrenskraften framöver. Det mesta talar dock för att nedgången i huvudsak varit cykliskt betingad och att produktivitetstillväxten kommer tillbaka när väl produktionen återhämtar sig. Den starka produktivitetens utvecklingen fram till och med 2006 innebär också att konkurrenskraften sett över en längre tidsperiod fortfarande är god.

Inflationen, mätt med det EU-harmoniserade måttet där räntekostnader inte ingår, var väsentligt högre i Sverige än i EU och euroområdet 2009. Det var första gången sedan 2003 som priserna ökade snabbare i Sverige än i EU. Den främsta orsaken till detta var de senaste årens svaga produktivitet som drivit upp kostnaderna per producerad enhet i Sverige. Dessutom bidrog den svaga kronan till att hålla uppe importpriserna.

Den kraftiga pressen på kronan under slutet av 2008 och vintern 2009, när den finansiella oron var som störst, gav en försvagning på cirka 9 procent mellan 2008 och 2009, trots en återhämtning under sommaren och hösten. Därmed blev kronförsvagningen av samma dignitet som under den förra lågkonjunkturen efter millennieskiftet. Om kronan även fortsättningsvis utvecklas i linje med åren efter förra lågkonjunkturen kommer kronan fortsätta att återta förlorad mark.

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 främst 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.

Viktsystem

För att väga samman de olika länderna till landaggregat, som t.ex. euroområdet eller EU-länderna, används ett *viktsystem* hämtat från det s.k. KIX-index. Detta syftar till att aggregaten ska spegla de ingående ländernas betydelse vad gäller handelsutbytet med Sverige. Anledningen till att vikterna baseras på KIX-index och inte det mer välkända TCW-indexet är att det förstnämnda har en bredare geografisk täckning. I KIX-index ingår samtliga OECD-länder samt Brasilien, Indien, Kina och Ryssland. Dessutom avspeglar KIX-index ländernas betydelse för svensk export 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 2009. De fem största **export-marknaderna** var i nämnd ordning Norge, Tyskland, Danmark, Storbritannien och Finland. Av Sveriges totala export gick nästan 40 procent till euroländerna och knappt 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, Nederländerna och Storbritannien. USA har väsentligt mindre betydelse för den svenska importen än för exporten. Motsatt förhållande gäller för handeln med Tyskland. Av Sveriges totala import av varor kom 47 procent från euroländerna och 69 procent från EU-länderna, varav de 12 nya EU-länderna svarade för ca 8 procent.

Utrikeshandelns geografiska inriktning avspeglar dels mer trendmässiga förändringar i olika länders och regioners relativa betydelse, men på kort sikt har också skillnader i motståndskraft mot den finansiella krisen påverkat den relativa betydelsen.

Tabell 2.1 Vikter i utrikeshandeln med varor
Procentuella andelar

	Alla länder		OECD-länder, BRIC
	Exportvikter	Importvikter	KIX-vikter
Tyskland	10,2	17,6	16,8
Frankrike	5,1	5,0	6,0
Italien	3,0	3,2	4,7
Belgien	3,6	3,9	5,1
Finland	6,5	5,2	5,0
Nederländerna	4,6	6,5	5,7
Spanien	2,4	1,3	2,8
Euroländer	38,3	46,6	49,6
Danmark	7,3	9,3	4,3
Storbritannien	7,3	5,6	7,9
Polen	2,5	3,1	2,6
Övriga EU-länder	2,8	4,1	1,9
EU, totalt	58,3	68,7	66,3
Övriga Europa	15,3	14,0	9,7
Därav: Norge	10,5	8,8	4,8
Ryssland	1,4	3,2	2,3
Norden	24,6	23,3	14,2
Nordamerika	7,3	4,4	11,0
Därav: USA	6,4	4,0	9,1
Central-och Sydamerika	2,2	1,2	1,8
Asien	12,0	10,2	9,8
Därav: Japan	1,3	1,6	2,9
Kina	3,1	4,0	4,7
BRIC	6,4	8,1	8,8
Övriga länder	5,0	1,5	1,3
Totalt	100,0	100,0	100,0

Källa: Statistiska centralbyrån (SCB), Riksbanken, Konjunkturinstitutet

Den sistnämnda faktorn har t.ex. medverkat till att Norge, där den ekonomiska nedgången blivit lindrigare än i de flesta andra länder och efterfrågan hållits uppe hyggligt, numera är Sveriges viktigaste exportmarknad. På motsvarande sätt har Kina blivit allt viktigare som handelspartner. Kinas ökade betydelse för den svenska utrikeshandeln är också en del i en mer långsiktig trend som speglar landets alltmer framträdande roll i världsekonomin. Försäljningen till BRIC-länderna, d.v.s. Brasilien, Ryssland, Indien och Kina utgjorde 6,4 procent av den totala exporten 2009 mot strax under 4 procent år 2000 (se **diagram 2.2**). Importen från dessa länder har ökat ännu mer; från en andel på drygt 2,5 procent 2000 till drygt 8 procent 2009. Samtidigt som länder utanför OECD-området blivit viktigare för svensk utrikeshandel har också handelsutbytet med närområdet ökat i betydelse. Nästan 25 procent av exporten gick till de nordiska grannländerna 2009, mot knappt 21 procent år 2000. Marknader som minskat i betydelse är framför allt USA, men också Storbritannien och Japan. Handelsutbytet med USA är numera mindre än med BRIC-länderna.

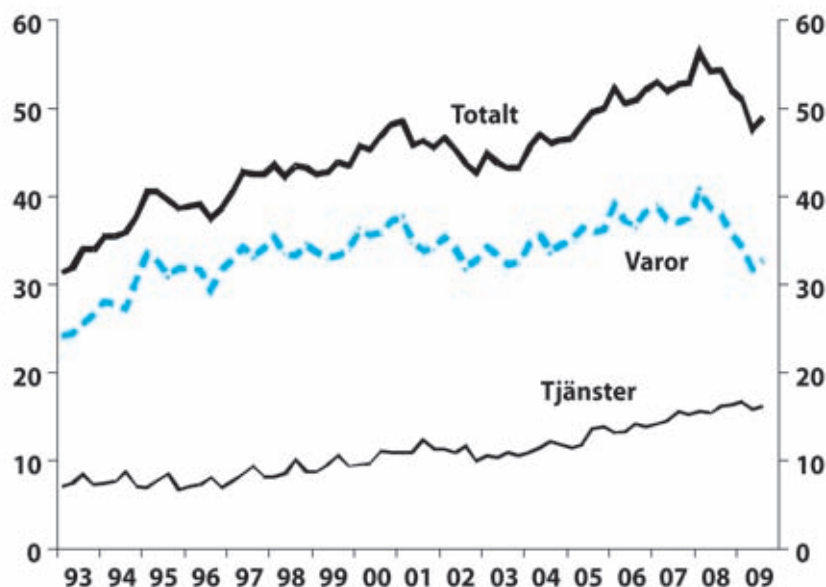
Även utrikeshandelns andel av BNP samt dess sammansättning med avseende på varor och tjänster har förändrats. Exportens andel av BNP steg från drygt 30

procent av BNP i början av 1990-talet till över 50 procent i mitten av 2000-talet. På motsvarande sätt steg importens andel från knappt 30 procent till drygt 45 procent av BNP. Kollapsen i varuexporten från hösten 2008 medförde dock att andelen för den totala exporten sjönk tillbaka till under 50 procent.

Nedgången var särskilt stor i typiskt cykliska branscher som fordon och järn- och stål. Fordonsexportens kraftiga nedgång innebar att dess andel av den totala varuexporten i det närmaste halverades mellan 2007 och 2009. Även jämfört med lågkonjunkturen i början av 2000-talet har exporten av personbilar minskat kraftigt i betydelse, medan lastbilsexportens andel bara ändrats marginellt. Det kan också konstateras att importen av bilar varit väsentligt mer stabil än exporten. Mer konjunkturokänsliga branscher som läkemedel och livsmedel har ökat sin andel, både jämfört med förra lågkonjunkturen och i förhållande till andelen 2007/2008.

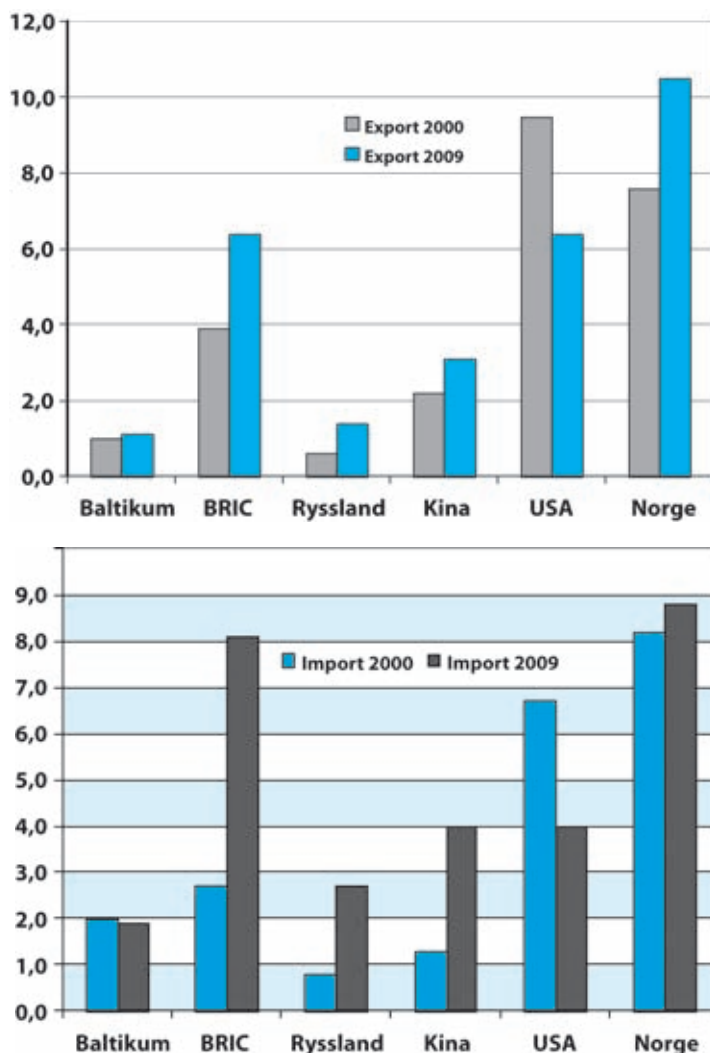
En annan viktig trend är tjänstehandelns ökade betydelse för svensk ekonomi. Tjänsteexportens andel av BNP har fördubblats sedan mitten av 1990-talet och utgör nu en tredjedel av den totala exporten. Den kraftiga expansionen av tjänsteexporten har dessutom inneburit att utrikeshandeln med tjänster numera visar stora överskott medan underskott var det vanliga mönstret under 1990-talet. Som framgår av **diagram 2.1** var tjänsteexporten också väsentligt mer motståndskraftig mot det kraftiga fallet i efterfrågan i slutet av 2008 och under 2009 än varuexporten.

Diagram 2.1 Exportens procentuella andel av BNP



Källa: SCB

Diagram 2.2 och 2.3 Procentuell andel av Sveriges export till och import från vissa länder och länderområden



Källa: Statistiska centralbyrån (SCB)

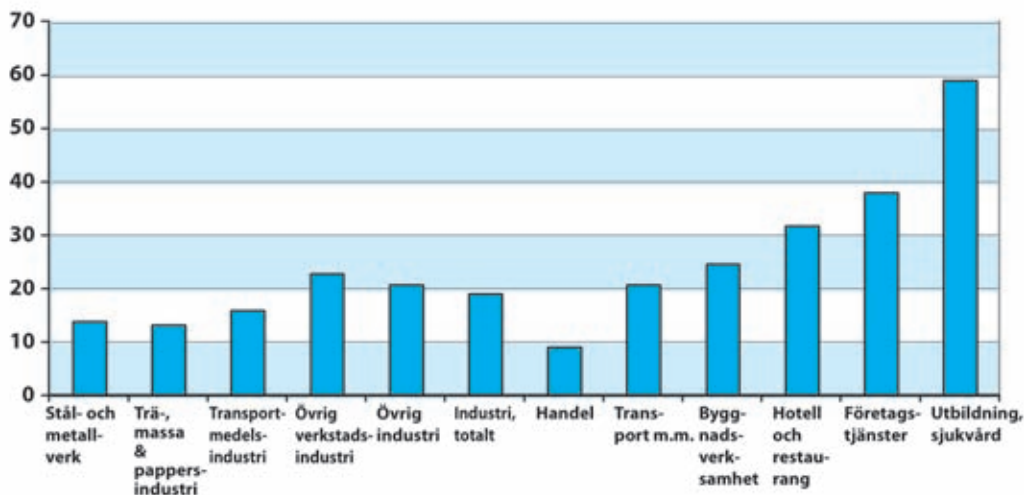
2.2 Arbetskraftskostnadernas andel i olika sektorer

Arbetskraftskostnadernas andel av företagens 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. I t.ex. många råvarubranscher med låg löneandel bestäms priserna på den internationella marknaden och då kan inte konkurrenskraften utan endast vinstnivån påverkas av löneutvecklingen i Sverige. Det är dock inte enbart löneandelens storlek som bestämmer olika branschers känslighet för förändringar i arbetskostnader. Även produktions-tekniken och möjligheterna att ersätta arbetskraft med andra produktions-faktorer har betydelse.

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, trä-massa- 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 2007



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. 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 (LCI) för näringslivet steg de svenska arbetskraftskostnaderna med 2,2 procent under de tre första kvartalen 2009, vilket i stort sett var i linje med utvecklingen 2008. Löneökningarna stannade vid bara 1,9 procent, det vill säga klart under löneökningstakten enligt konjunkturlönestatistiken på cirka 3 procent. Skillnaden förklaras i huvudsak av fallande bonusar som numera ingår i beräkningen av LCI för Sverige. Arbetskraftskostnaderna för 2009 påverkades också av en generell sänkning av arbetsgivaravgiften med 1 procentenhet, samt en särskild sänkning för ungdomar i åldern 18–25 år. I motsatt riktning verkade högre premier för avtalade kollektiva avgifter i och med att de rabatter som gavs för 2008 försvann 2009.

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

	Genomsnitt 1999–2003	Genomsnitt 2004–2008	2004	2005	2006	2007	2008	2009 ¹
Tyskland	2,6	1,4	1,2	0,8	1,5	0,8	2,7	5,9
Frankrike	3,3	3,4	4,0	3,4	3,4	3,3	2,8	0,6
Italien	2,7	2,6	2,5	2,9	1,1	2,0	4,6	3,6
Belgien	3,3	2,9	2,4	2,5	2,6	3,7	3,4	5,1
Nederländerna	4,8	3,0	3,3	1,5	3,0	3,3	3,7	1,0
Spanien	4,8	4,1	4,1	3,2	3,4	4,5	5,1	5,3
Finland	3,8	3,8	3,6	4,2	3,1	2,5	5,4	6,3
Euroområdet²	3,4	2,6	2,5	2,2	2,4	2,5	3,6	4,2
Danmark	4,0	3,3	3,4	3,1	2,9	3,4	3,7	3,2
Storbritannien	4,8	4,9	7,3	3,7	4,1	4,8	4,4	-0,5
Polen	8,1	7,2	4,2	5,5	5,8	10,6	10,1	5,0
Tjeckien	8,5	6,2	5,1	3,5	6,3	8,2	7,8	5,7
Ungern	11,6	8,2	9,5	7,0	8,7	9,9	5,9	3,7
EU-länder³	3,9	3,2	3,3	2,6	2,8	3,2	3,9	3,5
USA	3,8	3,2	3,8	3,1	2,9	3,1	2,9	1,7
Sverige	4,4	2,8	3,1	3,2	1,7	3,4	2,4	2,2

1. Baserat på de tre första kvartalen 2009

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

Arbetskostnadsutvecklingen i Sverige har alltmer närmat sig ökningstalen i euroområdet. Under 1999–2003 var ökningstakten i snitt 1 procentenhet högre per år än i euroområdet. Under perioden 2004–2008 hade differensen krympt till 0,2 procentenheter och i förhållande till EU ökade de svenska arbetskostnaderna något långsammare under samma period, bl.a. som en följd av högre ökningstal i Storbritannien och Östeuropa.

Utfallet för de tre första kvartalen 2009 ger en splittrad bild av arbetskostnadsutvecklingen i Europa. För Tyskland redovisas en ökning på 5,9 procent. Detta ska jämföras med den genomsnittliga ökningstakten 2004–2008 på bara 1,4 procent.

Att ökningen blev så stor i Tyskland 2009 beror i hög grad på den kraftiga neddragningen av antalet arbetade timmar genom olika krisuppgörelser, utan motsvarande sänkningar av lönen. Sänkt arbetstid, både inom ramen för gällande kollektivavtal, och som delar av statligt subventionerade permitteringslöneanordningar, har använts flitigt runt om i Europa under den ekonomiska krisen. Omfattningen av dessa krisuppgörelser har dock varierat kraftigt mellan länderna och behöver inte nödvändigtvis hanteras på samma i statistiken i olika länder. Krisuppgörelserna i den svenska industrin ska t.ex. inte påverka löneutvecklingen såsom den mäts i LCI för Sverige (se avsnittet om konjunkturlönestatistiken i kapitel 3). Dessutom påverkas de faktiska kostnaderna av krisöverenskommelserna i varierande grad beroende på att företag i somliga länder erhåller stora offentliga subventioner för att behålla arbetskraften, medan företagen i andra länder får stå för kostnaderna själva. Detta gör det vanskligt att utifrån denna statistik göra meningsfulla jämförelser av arbetskostnadsutvecklingen mellan olika länder 2009.

Tre mått på arbetskostnadsutvecklingen i Euroområdet

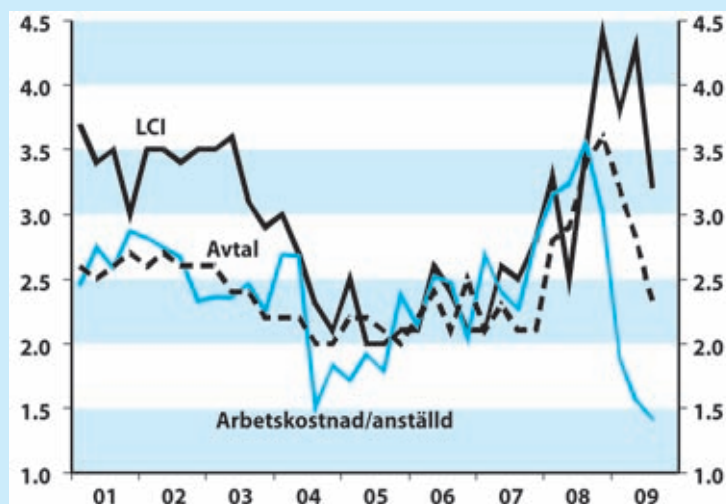
Genom att Labour Cost Index (LCI) just nu påverkas kraftigt av de olika krisåtgärderna runt om i Europa finns det anledning att belysa arbetskostnadernas utveckling genom att använda fler mått än enbart LCI. Den europeiska centralbanken, ECB, grundar t.ex. sin löneanalys på tre olika mått som alla har sina styrkor och svagheter:

1) *Arbetskraftskostnad per anställd*. I detta mått ingår såväl rena lönekostnader som olika typer av rörliga ersättningar och bonusar. Dessutom innefattar det arbetsgivarens sociala avgifter. Uppgifterna hämtas från respektive länders kvartalsvisa nationalräkenskaper och omfattar hela ekonomin. De totala arbetskraftskostnaderna divideras sedan med antalet anställda. Det är detta mått som används när EU-kommissionen gör sina arbetskostnadsprognoser. Även OECD gör prognoser för arbetskostnad per anställd men bara för näringslivet och inte hela ekonomin som EU-kommissionen. Eftersom arbetskostnaderna sätts i relation till antalet anställda och inte antalet arbetade timmar innebär det att en sänkning av arbetstiden resulterar i en långsammare arbetskostnadsutveckling. Som en följd av att andelen deltidsarbeten ökat trendmässigt i Europa har detta verkat nedpressande på ökningstakten enligt detta mått.

2) *Avtalsmässiga löneökningar*. Denna indikator har tagits fram av ECB sedan 2001 och baseras på nationella icke-harmoniserade data. Den innefattar överenskomna löneökningar mellan arbetstagare och arbetsgivare. Sociala avgifter ingår således inte. Eftersom data inte är harmoniserade kan behandlingen av bonusar och andra rörliga ersättningar variera mellan länderna. Täckningen kan också variera med avseende på sektorer i ekonomin. Ofta saknas t.ex. uppgifter för offentlig sektor. Uppgifter för tre av euroländerna; Tyskland, Italien och Nederländerna baseras på officiell statistik som publiceras av Bundesbank samt de två sistnämnda ländernas nationella statistikbyråer. För Grekland, Irland, Luxemburg, Cypern och Slovakien saknas underlag och för Frankrike används i stället statistik över månadslöner. Från övriga länder får ECB in data direkt från respektive lands centralbank. Indikatorn görs på kvartal och publiceringen görs i regel 50–55 dagar efter det aktuella kvartalet. Den är därmed den snabbast tillgängliga indikatorn över löneutvecklingen i euroområdet. Den påverkas inte heller av förändringar i arbetstiden.

3) *Labour Cost Index (LCI)*. Detta index mäter totala arbetskraftskostnader, d.v.s. inklusive olika typer av rörliga ersättningar som t.ex. bonusar samt sociala avgifter, per timme. Det publiceras av Eurostat och bygger på harmoniserade data som dock kommer från olika typer av nationella källor, vilket kan ge olika resultat för olika länder. LCI har tidigare omfattat näringslivet exklusive jordbruk, men numera rapporterar länderna uppgifter för hela ekonomin. Hittills har dock bara näringslivet publicerats av Eurostat. LCI görs på kvartal och publiceras normalt 2,5 månad efter det aktuella kvartalets utgång. Som tidigare nämnts påverkas arbetskostnadsutvecklingen enligt LCI av förändringar i arbetstiden. Så skedde till exempel när Frankrike införde sin 35-timmars vecka år 2000, vilket drev upp arbetskostnadsutvecklingen enligt LCI. Så sker nu också i t.ex. Tyskland när tillfälligt sänkta arbetstider används som en metod för att undvika uppsägningar av personal.

Arbetskraftskostnader i euroområdet, årlig procentuell förändring

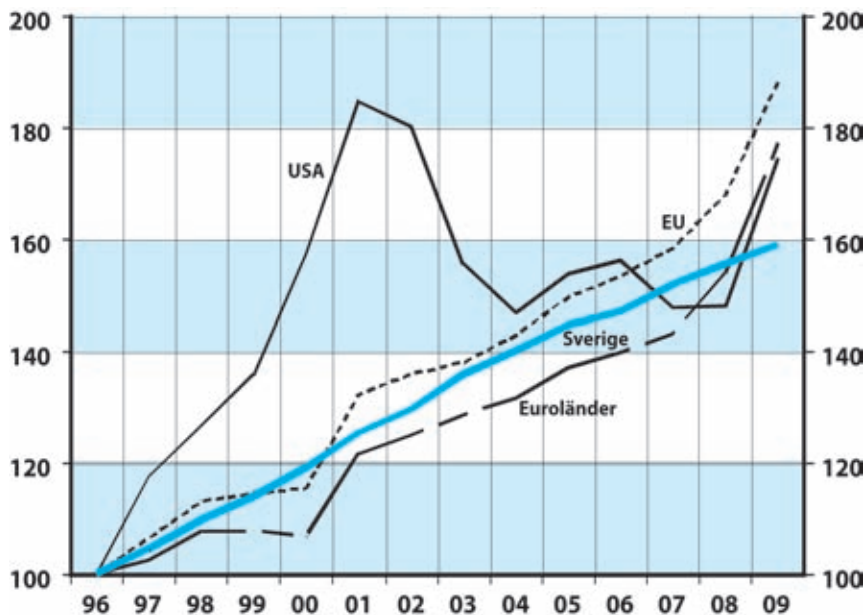


Källor: ECB, Eurostat

Arbetskraftskostnaderna enligt LCI har trendmässigt ökat mer än de bägge andra måtten. Ett skäl till detta är att löneökningarna i näringslivet varit något högre än i offentlig sektor. Trenden mot ökad andel deltidsarbete har också resulterat i en högre ökningstakt för LCI än för arbetskostnaden per anställd. Utvecklingen de senaste kvartalen präglas av de omfattande neddragningarna i arbetstid. Dessa driver upp löneökningarna per timme eftersom arbetstiden sänkts mer än lönerna. Sålunda har LCI legat kvar på en hög nivå de senaste kvartalen, även om en viss avmattning inträffade under det tredje kvartalet.

Ökningstakten för arbetskraftskostnad per anställd har däremot dämpats tydligt. Tredje kvartalet 2009 var ökningstakten 1,4 procent att jämföras med 3,5 procent tredje kvartalet 2008. Index över avtalsmässiga löneökningar påverkas inte av förändringarna i arbetad tid. Olika typer av rörliga ersättningar ingår inte heller vilket bidrar till att detta mått är stabilare än de bägge andra måtten. De avtalsmässiga löneökningarna uppvisar en klar avmattning de senaste kvartalen men ökningstakten ligger fortfarande över nivån 2007.

Diagram 2.5 Arbetskostnader i svenska kronor Index 1996=100



Källor: Eurostat, Riksbanken, Medlingsinstitutet

Trots att de svenska arbetskraftskostnaderna i ett längre perspektiv ökat snabbare än i euroområdet har detta mer än väl kompenseras av kronans försvagning. Gentemot euroländernas valutor försvagades kronan med cirka 20 procent mellan 1996 och 2009. Mer än hälften av försvagningen inträffade under 2009. Inräknat valutaeffekten stärktes därmed den svenska konkurrenskraften med cirka 10 procent mot euroområdet under perioden 1996 till 2009. Valutaförsvagningen i förhållande till EU har varit ungefär lika stor som mot euroländerna och den något större konkurrenskraftsförstärkningen mot EU beror sålunda i huvudsak på att arbetskraftskostnaderna ökat snabbare där än i euroområdet. Utvecklingen gentemot USA har präglats av de kraftiga kasten i dollarkursen. Fram till och med 2001 när dollarkursen stärktes kraftigt förbättrades konkurrenskraften mot USA tydligt. Under perioden av dollarförsvagning som följde därefter fram till 2008 försvagades den svenska konkurrenskraften mot USA successivt men denna utveckling bröts under 2009 när dollarkursen åter stärktes.

Tabell 2.3 Arbetskraftskostnader per timme i näringslivet, övriga EU-länder
Procent av EU-27, respektive årlig procentuell förändring

	Procent av nivå i EU 2004	Procent av nivå i EU 2009	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Estland	21,8	32,7	6,4	10,6	16,7	19,9	13,9	-0,4
Lettland	13,4	26,8	10,7	15,6	23,7	30,2	22,2	2,9
Litauen	15,8	24,4	6,1	11,9	18,7	21,3	17,5	-4,7
Slovakien	20,9	24,7	6,3	8,6	7,1	7,6	6,2	4,0
Slovenien	51,9	59,5	9,3	5,1	5,6	5,4	9,4	4,7
Bulgarien	7,8	12,1	4,9	5,9	6,2	17,1	19,9	14,5
Rumänien	9,2	17,7	17,1	13,6	19,1	21,2	20,6	13,1

Källor: Eurostat, Labour Cost Index, Labour Cost Survey

I **tabell 2.3** visas arbetskraftskostnaderna i ytterligare några nytillkomna EU-länder. Förutom ökningstakten redovisas också nivån på arbetskraftskostnaderna som andel av EU-snittet hämtat från EU:s Labour Cost Survey från 2004. Den nivå som redovisas för 2009 är en framskrivning av 2004 års nivå med utvecklingstalen från LCI. Tabellen visar på en snabbare ökning av arbetskraftskostnaderna än i de gamla länderna, vilket skett parallellt med en tydlig höjning av produktiviteten. De kraftiga löneökningarna i Baltikum avspeglar också en markerad överhettning som ledde till en hårdlandning av ekonomierna och därefter en kraftig inbromsning i arbetskraftskostnaderna. I dessa länder genomförs nu lönesänkningar på bred front.

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. Enligt planerna skulle uppgifter för hela ekonomin vara framtagna till 2009, samtidigt som redovisningen skulle ske enligt den nya näringsgrensindelningen SNI 2007. Hittills har dock bara näringslivet (branscherna B–N) publicerats, medan branscherna P–S som domineras av offentlig sektor och bl.a. innefattar vård och utbildning ännu inte redovisats.

Eurostat genomför också vart fjärde år undersökningar av arbetskraftskostnadens nivå och struktur (Labour Cost Survey). Den senaste tillgängliga undersökningen avser år 2004. Labour Cost Survey avseende 2008 kommer att publiceras under hösten 2010.

Internationella organisationer, som t.ex. OECD 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 tjänstesektorena 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.

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

	Prognos från OECD			Prognos från EU		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Tyskland	-1,1	0,8	1,2	-0,2	1,3	1,6
Frankrike	1,2	1,1	1,4	1,2	1,5	1,5
Italien	-0,5	1,4	1,6	1,7	1,6	1,9
Belgien	0,0	1,1	1,7	0,7	1,7	2,0
Nederländerna	2,5	2,2	1,9	2,6	2,5	1,7
Spanien	3,1	1,6	1,2	3,7	2,2	2,5
Finland	2,5	1,7	1,3	3,4	2,7	1,9
Euroområdet¹	0,6	1,2	1,5	1,3	1,7	1,8
Danmark	4,4	3,2	3,4	3,4	3,0	2,9
Storbritannien	0,5	1,1	0,7	1,2	1,2	2,3
Polen	5,2	3,1	3,2	4,5	1,5	3,1
Tjeckien	1,5	3,6	3,7	0,5	1,6	3,3
Ungern	5,9	3,3	4,2	-1,4	0,0	3,9
EU-länder²	1,0	1,5	1,6	1,5	1,7	2,0
USA	-0,8	2,7	2,7	-0,2	0,6	0,7
Norge	4,1	4,2	4,5	3,2	2,8	3,6
Sverige	1,2	2,0	2,6	2,3	2,1	2,3

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, december 2009, EU-kommissionens höstprognos 2009

I **tabell 2.4** redovisas prognoser från OECD och EU över arbetskostnad per anställd för näringslivet respektive hela ekonomin. Som tidigare nämnts dras detta mått på arbetskostnadsutvecklingen ned av nedgången i arbetade timmar per anställd. Ökningen för 2009 beräknas av EU-kommissionen till 1,3 procent för euroområdet, vilket är en tydlig inbromsning jämfört med de senaste åren och den svagaste utvecklingen sedan 1998. Svagaste ökningstakten bland Sveriges viktigaste konkurrentländer redovisas för Tyskland där arbetskostnaderna bedöms ha fallit något 2009. Arbetskostnadsökningen i Sverige anges till 2,3 procent för 2009, d.v.s. 1 procentenhet högre än i euroområdet. Även de kommande åren bedöms ökningstakten hamna kring drygt 2 procent i Sverige, men avståndet till euroområdet krymper då till knappt en halv procentenhet. För euroområdet förutses en ökningstakt kring knappt 1,8 procent 2010 och 2011. Ett omslag i Tyskland från fallande arbetskostnader under 2009 till en ökningstakt kring 1,5 procent är det viktigaste skälet till den högre ökningstakten i euroområdet under 2010 och 2011, vilket i sin tur troligen förklaras av en normalisering av arbetade timmar per anställd.

OECD förutser något lägre ökningstal för arbetskostnaderna än EU-kommissionen. Detta beror sannolikt delvis på att OECD:s prognos inte innefattar offentlig sektor och att nedåtpressen på löneökningstakten är störst inom näringslivet. Prognosen för 2009 innebär stagnerande löner för hela OECD-området, något som inte hänt tidigare i modern tid. För euroområdet bedöms arbetskostnaderna ha ökat med drygt 0,5 procent 2009, och för de kommande två åren väntas de återhämta sig långsamt till 1,2 respektive 1,5 procent. OECD prognostiserar en något större skillnad mellan Sverige och euroområdet än vad kommissionen gör.

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, vilket försämrar vinstmarginalerna, eller utövar ett tryck uppåt på producentpriserna. Måttet är därför också intressant för att belysa inflationstendenser i ekonomin förutom för sedvanliga analyser av ett lands konkurrenskraft.

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.

Under perioden 1994–2003 ökade enhetsarbetskostnaderna i den svenska tjänstesektorn väsentligt snabbare än i de flesta konkurrentländerna.

Undantagen är utvecklingen i några öst- och centraleuropeiska länder samt Spanien. Jämfört med OECD-länderna ökade de svenska kostnaderna mer än 1 procent snabbare per år under hela perioden. Under den senaste femårsperioden 2004–2008 utvecklades de svenska enhetsarbetskostnaderna i linje med EU och OECD-området. Denna relativt sett gynnsammare utveckling jämfört med tidigare perioder berodde i huvudsak på en stark produktivitets-

utveckling under åren 2004–2006. Därefter skedde ett tydligt omslag i den svenska produktivitetens utvecklingen och för enhetsarbetskostnaderna. Efter flera år med fallande enhetsarbetskostnaderna steg dessa med över 5 procent per år 2007 och 2008. Därmed steg enhetsarbetskostnaden ungefär dubbelt så snabbt som i konkurrentländerna.

Även under 2009 har enhetsarbetskostnaderna stigit avsevärt i Sverige enligt preliminära nationalräkenskapsdata för de tre första kvartalen. Data för de två första kvartalen indikerar att ökningen varit långsammare i omvärlden, inte minst i USA där enhetsarbetskostnaderna faller. Därmed är det troligt att den svenska konkurrenskraften försvagades för tredje året i rad.

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

	1994– 1998	1999– 2003	2004– 2008	2004	2005	2006	2007	2008
Tyskland	0,2	0,9	0,1	0,1	-0,4	-1,6	-0,1	2,4
Frankrike	-0,1	2,2	1,7	1,6	1,9	1,9	1,0	2,0
Italien	1,4	2,4	2,5	1,3	3,5	1,6	2,3	3,9
Belgien	0,9	1,8	2,3	0,6	1,4	2,9	3,2	3,6
Nederländerna	0,7	2,8	0,7	-0,2	-1,2	0,3	2,3	2,1
Spanien	3,5	3,7	3,2	1,8	2,6	3,2	2,8	5,6
Finland	-0,2	2,5	2,7	-0,5	2,4	0,5	3,9	7,2
10 euroländer¹	0,7	1,8	1,4	0,5	1,0	0,6	1,6	3,3
Danmark	1,7	1,9	3,7	0,5	3,0	3,1	4,1	7,6
Storbritannien	0,5	2,6	1,2	1,1	0,7	1,2	1,5	1,4
Polen	24,4	3,3	2,3	-2,3	-0,6	3,2	4,4	7,0
15 EU-länder²	1,3	2,1	1,7	0,7	1,1	1,0	2,0	3,7
Norge	1,5	2,3	2,3	0,1	1,3	0,4	3,6	6,3
USA	0,7	1,5	1,4	1,6	1,5	2,3	1,8	-0,1
Japan	-2,3	-3,3	-1,6	-3,1	-3,9	-2,1	1,6	-0,3
21 OECD-länder³	1,1	1,7	1,6	0,6	1,1	1,1	2,0	3,3
Sverige⁴	2,7	2,6	1,7	-1,1	-1,1	-0,3	5,1	5,8

1. Beräkningarna inkluderar även Irland, Portugal och Österrike

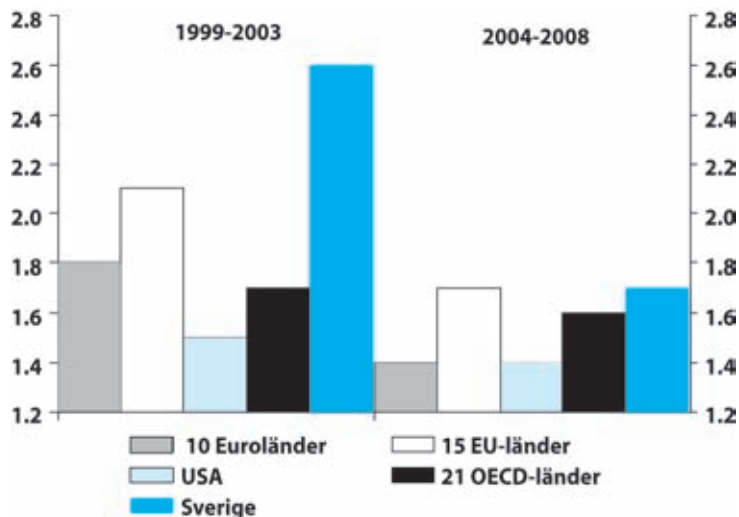
2. Beräkningarna inkluderar även Tjeckien och Ungern

3. Beräkningarna inkluderar även Kanada, Australien och Sydkorea

4. Enligt SCB, december 2009

Källor: OECD, SCB, Medlingsinstitutet

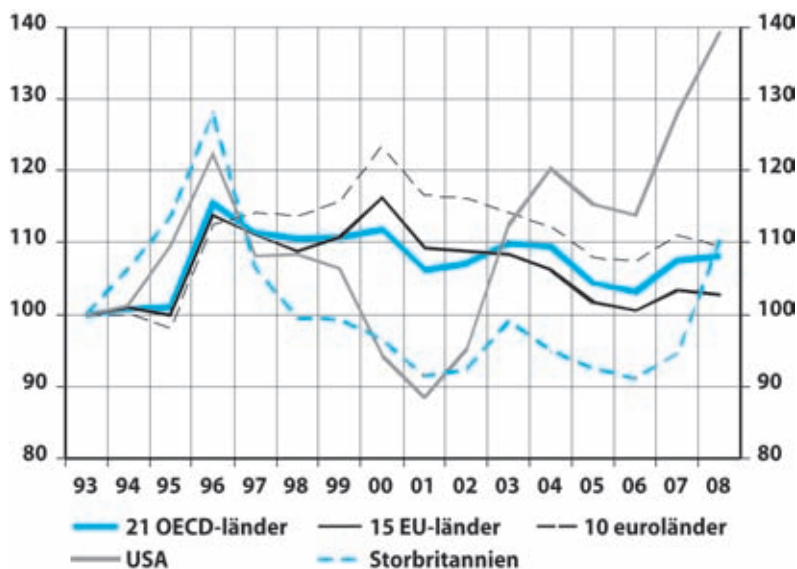
Diagram 2.6 Arbetskraftskostnad per producerad enhet, näringslivets tjänstesektorer
Genomsnittlig årlig procentuell förändring



Källor: Se tabell 2.5

Om man också beaktar utvecklingen för den svenska kronan blir konkurrenskraftsförsämringen för tjänstesektorn mindre. I förhållande till euroområdet blir försämringen cirka 10 procent under hela perioden 1993–2008. Gentemot Storbritannien skedde en förbättring av konkurrenskraften under en längre period till följd av förstärkningen av pundet. Denna utveckling bröts dock under 2008 vilket innebar en tydlig försämring av den svenska konkurrenskraften gentemot Storbritannien. I förhållande till USA skedde en närmast obruten försämring mellan 2001 till 2008 under det att dollarkursen försvagades kraftigt. Sett till hela OECD-området försämrades konkurrensläget med cirka 8 procent under hela perioden. Det mesta av försämringen inträffade under 1990-talet. Därefter skedde en långsam förbättring. En utveckling som dock bröts under 2007 och 2008.

Diagram 2.7 Sveriges arbetskraftskostnader per producerad enhet i näringslivets tjänstesektorer, i förhållande till handelspartners
Omräknat till svenska kronor, index 1993=100



Källor: Se tabell 2.5

2.4 Industrin

Arbetskraftskostnadens utveckling

Timlönerna i den svenska tillverkningsindustrin steg de tre första kvartalen 2009 med 3,3 procent enligt Labour Cost Index från Eurostat. Nettot av sänkta arbetsgivaravgifter och höjda premier för avtalade kollektiva avgifter gjorde dock att arbetskraftskostnaderna ökade med knappt en halv procentenhet mer (se tabell 2.6). Ökningstakten var därmed högre än i t.ex. USA, Storbritannien och Frankrike, men väsentligt lägre än i euroområdet och EU. De stora effekterna på arbetstiden av permitteringslöneanordningar och andra åtgärder gör dock som tidigare nämnts lönestatistiken för 2009 svårtolkad. Sett över hela perioden 1999–2008 utvecklades de svenska arbetskraftskostnaderna i linje med EU-snittet och något högre än i USA och euroområdet. Jämfört med Storbritannien, Finland och Danmark var ökningstakten något lägre i Sverige.

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

	Genomsnitt 1999–2003	Genomsnitt 2004–2008	2004	2005	2006	2007	2008	2009 ¹
Tyskland	2,9	2,0	1,6	0,8	3,7	0,6	3,3	9,9
Frankrike	3,2	3,4	4,2	3,4	3,3	3,2	3,1	0,1
Italien	2,8	3,6	3,9	2,7	2,6	2,7	6,3	4,6
Belgien	3,2	3,1	2,2	3,3	2,8	4,2	3,0	5,4
Nederländerna	4,7	3,0	3,8	1,4	3,1	3,0	3,5	2,9
Spanien	4,4	4,1	3,4	4,3	4,1	4,3	4,6	6,2
Finland	4,7	3,4	1,7	5,8	2,7	2,0	5,0	8,0
Euroområdet²	3,4	3,0	2,8	2,5	3,2	2,4	4,0	6,0
Danmark	4,1	3,3	3,3	2,0	3,2	3,9	4,0	3,0
Storbritannien	4,9	4,2	6,4	3,0	3,9	3,2	4,3	1,2
Polen	7,1	7,5	4,0	5,9	6,5	10,8	10,4	5,4
Tjeckien	8,2	5,9	7,2	5,9	2,4	6,8	7,5	5,2
Ungern	11,0	8,0	10,1	6,6	7,7	10,0	5,7	6,4
EU-länder³	3,9	3,3	3,3	2,6	3,5	3,0	4,0	5,1
USA	3,7	2,8	4,8	3,5	1,8	1,9	2,2	1,4
Sverige	4,0	3,2	2,9	3,2	0,7	5,2	4,0	3,7

1. Baserat på de tre första kvartalen 2009

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

I tabellerna 2.7–2.9 redovisas utvecklingen av arbetskraftskostnader, produktivitet och enhetsarbetskostnader enligt amerikanska Bureau of Labor Statistics (BLS) kompletterat med ytterligare några länder från OECD:s databaser. 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 2009 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 2.7 Utveckling av arbetskraftskostnad per timme i tillverkningsindustrin
 Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994– 1998	1999– 2003	2004– 2008	2004	2005	2006	2007	2008
Tyskland	3,6	3,0	2,0	0,6	1,3	4,1	1,8	2,4
Frankrike	2,5	3,9	3,3	3,1	3,7	3,9	2,7	3,0
Italien	3,9	3,0	2,7	3,5	3,2	2,0	2,2	2,6
Belgien	2,1	3,0	3,5	2,7	3,0	3,6	5,3	2,9
Nederländerna	3,1	4,4	3,0	4,2	1,5	2,8	3,2	3,3
Spanien	2,7	2,6	4,5	3,5	4,8	4,4	5,0	4,8
Finland	4,3	3,9	3,7	3,7	4,3	3,3	2,7	4,4
10 euroländer¹	3,4	3,5	2,9	2,4	2,8	3,6	2,8	3,1
Danmark	3,2	4,1	4,1	3,8	5,7	4,9	2,6	3,5
Storbritannien	3,2	5,4	4,2	4,5	5,7	5,0	3,3	2,5
15 EU-länder²	3,9	3,9	3,2	2,9	3,4	3,9	2,4	3,3
Norge	4,4	5,5	4,9	3,3	4,7	6,1	4,8	5,6
USA	2,9	5,9	2,7	0,8	3,3	2,0	4,3	3,0
Japan	2,4	-0,2	0,5	1,0	0,8	-1,1	-0,2	1,8
21 OECD-länder³	3,9	4,1	3,3	2,9	3,6	3,8	2,8	3,3
Sverige⁴	5,0	4,4	3,4	2,7	3,4	2,9	4,8	3,2

1. Beräkningarna inkluderar även Irland, Portugal och Österrike

2. Beräkningarna inkluderar även Tjeckien, Polen och Ungern

3. Beräkningarna inkluderar även Kanada, Australien och Sydkorea

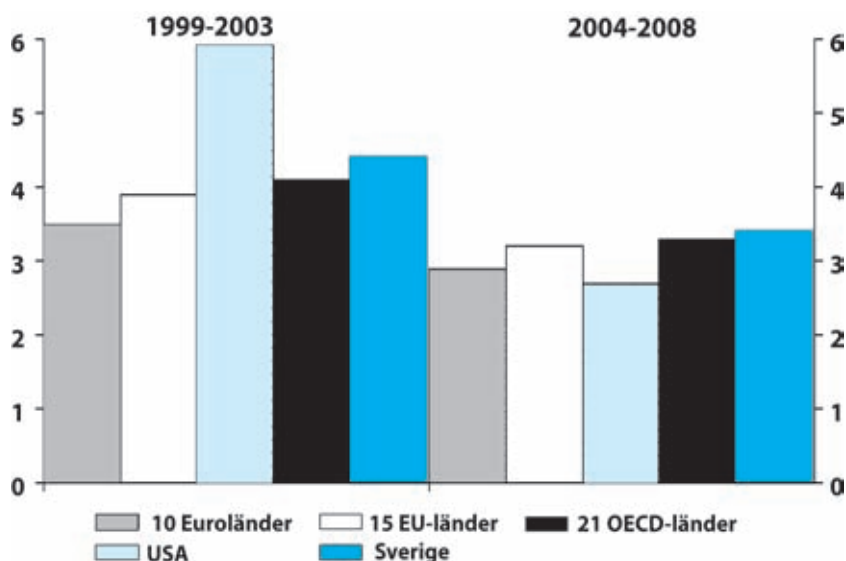
4. Enligt SCB, december 2009

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

Under åren 1994–1998 ökade arbetskraftskostnaderna klart snabbare i Sverige än i omvärlden. Gentemot euroområdet var skillnaden cirka 1,5 procent och i förhållande till EU och OECD 1 procent. Därefter har dock skett en successiv konvergens gentemot EU och OECD, medan en viss skillnad gentemot euroområdet kvarstår. Orsaken är framför allt de måttliga arbetskostnadsökningarna i Tyskland på bara 2 procent under perioden 2004–2008.

Däremot steg arbetskostnaderna mindre i Sverige än i övriga Norden och Storbritannien under motsvarande period. Jämfört med OECD-området har ökningen endast varit obetydligt högre under de senaste 10 åren. För Sveriges del innebar premiebefrielsen för arbetarnas ålderspension 2006, samt deras återinförande 2007 att arbetskostnadsökningen blev lägre 2006 och högre 2007 jämfört med OECD-området. År 2008 var utvecklingen återigen i linje med ökningstakten i OECD-länderna.

Diagram 2.8 Arbetskraftskostnader i tillverkningsindustrin
Genomsnittlig årlig procentuell förändring

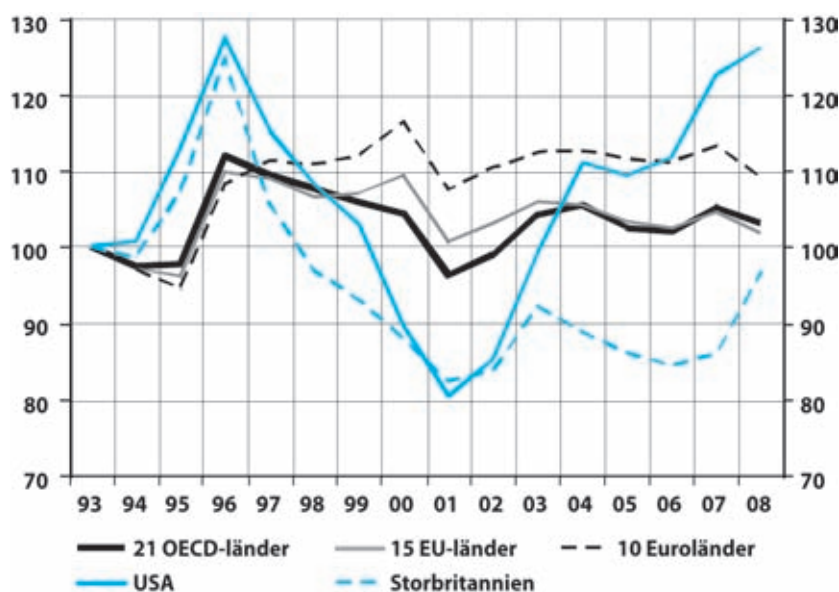


Källor: Se tabell 2.7

Sett över hela perioden 1993–2008 ökade de svenska arbetskostnaderna 7 procent mer än i de 21 OECD-länder som är våra främsta handelspartners. Om man också beaktar förändringar i kronans växelkurs inskränker sig skillnaden till 3 procent på grund av kronans försvagning under perioden. I **diagram 2.9** redovisas de svenska arbetskraftskostnaderna uttryckt i svenska kronor i förhållande till konkurrentländerna. Utvecklingen i förhållande till USA varierar relativt kraftigt under perioden till följd av de kraftiga kasten i dollarkursen. Under perioden 1996–2001 föll de svenska arbetskraftskostnaderna jämfört med de amerikanska på grund av förstärkningen av dollarn. Under de följande åren 2002–2008 gick utvecklingen i motsatt riktning när kronan återtog förlorad mark mot dollarn, vilket i sin tur innebar att de svenska arbetskostnaderna uttryckt i svenska kronor steg kraftigt jämfört med de amerikanska.

Utvecklingen jämfört med euroländerna har varit relativt odramatisk under 2000-talet. Medan arbetskostnaderna ökade cirka 5 procent mer i Sverige räknat i nationell valuta, innebar försvagningen av kronan mot euron under 2008 att hela denna skillnad i det närmaste raderades ut. I förhållande till Storbritannien steg de svenska kostnaderna väsentligt långsammare under en lång följd av år, både till följd av en förstärkning av pundet och lägre arbetskostnadsökningar i Sverige. De två senaste åren bröts denna trend då tillväxten i de brittiska arbetskostnaderna bromsade in och pundet försvagades.

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



Källor: Se tabell 2.7

Produktivitetsutvecklingen inom industrin

Avgörande för att en snabbare ökning av arbetskraftskostnaderna än i omvärlden inte ska resultera i en försämring av konkurrenskraften, givet oförändrade valutakurser, är att även produktiviteten ökar snabbare.

Produktivitetstillväxten i den svenska industrin var starkare än i de allra flesta konkurrentländerna sett över hela perioden 1993–2008. Den gynnsamma utvecklingen under de första åren av denna period kan bland annat sättas i samband med återhämtningen efter den djupa krisen i början av 1990-talet då en betydande utslagning av lågproduktiv verksamhet höjde den genomsnittliga produktiviteten i svensk industri. Under fortsättningen av 1990-talet bidrog också Sveriges stora andel produktion i den högproduktiva telekomsektorn till att utvecklingen höll i sig. Även åren efter lågkonjunkturen i början av 2000-talet utvecklades produktiviteten mycket gynnsamt. Utvecklingen tog dock en ny vändning från och med 2007. Efter flera år av så kallad ”jobless growth” kom något av en ketchupeffekt på hela den svenska arbetsmarknaden – sysselsättningen ökade kraftigt och produktivitetstillväxten stannade av. Även inom industrin steg sysselsättningen 2007 trots att produktionen bromsade in relativt kraftigt. Sannolikt bedömde företagen inbromsningen i produktionen som tillfällig och valde därför att behålla/utöka personalstyrkan. När sedan produktionen mer eller mindre kollapsade i slutet av 2008 förstärktes övertaligheten i personal kraftigt.

Även i omvärlden mattades produktivitetstillväxten 2007 och 2008, men i väsentligt mindre omfattning än i Sverige. Medan produktiviteten föll med 1,5 procent i Sverige under 2007 och 2008, steg den med 1,5 procent i EU och OECD. Den viktigaste förklaringen till den relativt sämre utvecklingen i Sverige är sannolikt att produktionen bromsade in kraftigare och tidigare här än i konkurrentländerna. I och med kollapsen i industriproduktionen försämrades

produktiviteten ytterligare under 2009. Enligt nationalräkenskapernas beräkningar för de tre första kvartalen 2009 minskade den med cirka 10 procent. Bilden är dock relativt splittrad vad gäller utvecklingen i konkurrentländerna. I USA där företagen minskat personalstyrkan relativt kraftfullt tycks en viss återhämtning i produktiviteten redan ha inletts medan återhämtningen i Europa, där företagen gått försiktigare fram med personalneddragningar, går trögare.

Tabell 2.8 Utveckling av produktivitet i tillverkningsindustri
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994– 1998	1999– 2003	2004– 2008	2004	2005	2006	2007	2008
Tyskland	3,6	3,3	4,6	3,8	5,6	8,5	5,0	-0,1
Frankrike	4,4	4,5	2,0	2,7	4,7	2,3	1,2	-0,8
Italien	3,0	0,6	0,4	1,4	1,5	1,8	0,5	-3,4
Belgien	3,7	1,9	3,3	5,1	2,7	3,7	4,4	0,5
Nederländerna	3,7	3,4	3,3	6,8	4,5	3,8	2,7	-1,4
Spanien	1,6	1,6	1,4	1,9	1,9	2,0	2,4	-0,9
Finland	5,0	6,9	6,1	6,9	4,5	10,0	8,4	0,8
10 euroländer¹	3,9	3,5	3,5	4,0	4,3	5,6	4,1	-0,5
Danmark	3,3	2,0	1,9	5,8	3,2	4,7	0,3	-4,4
Storbritannien	0,6	4,5	3,6	6,3	4,2	3,7	3,3	0,3
15 EU-länder²	3,5	3,7	3,5	4,7	4,3	5,8	3,4	-0,5
Norge	-0,1	4,2	1,6	5,9	3,5	-2,0	-0,3	0,7
USA	4,8	6,2	3,7	6,1	1,9	4,7	4,7	1,3
Japan	3,5	3,3	3,6	7,0	6,5	1,0	3,5	-0,2
21 OECD-länder³	3,5	4,0	3,5	5,0	4,0	5,1	3,4	-0,1
Sverige ⁴	7,0	6,4	4,6	10,7	6,2	9,4	0,5	-3,7

1. Beräkningarna inkluderar även Irland, Portugal och Österrike

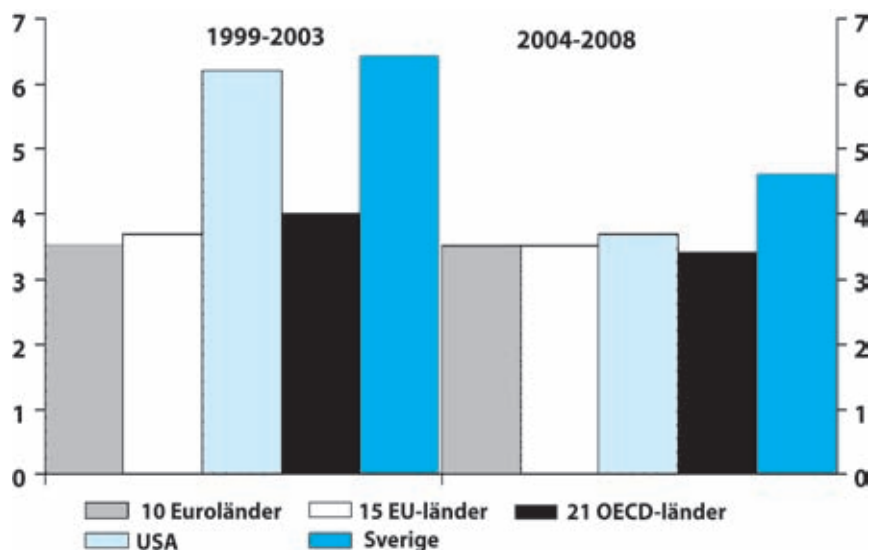
2. Beräkningarna inkluderar även Tjeckien, Polen och Ungern

3. Beräkningarna inkluderar även Kanada, Australien och Sydkorea

4. Enligt SCB, december 2009

Källor: Bureau of Labor Statistics, SCB, Medlingsinstitutet

Diagram 2.10 Produktivitetsutveckling i tillverkningsindustrin
Genomsnittlig årlig procentuell förändring



Källor: Se tabell 2.8

Arbetskraftskostnad per producerad enhet

Som nämnts tidigare är utvecklingen av arbetskostnad per producerad enhet, eller enhetsarbetskostnad, ett av de mest använda måtten för att jämföra olika länders konkurrenskraft. Detta innebär helt enkelt att man jämför den sammanlagda effekten av produktivitetsförändringar och arbetskostnadsförändringar länderna emellan.

Tabell 2.9 Utveckling av arbetskraftskostnad per producerad enhet
i tillverkningsindustri Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994– 1998	1999– 2003	2004– 2008	2004	2005	2006	2007	2008
Tyskland	0,0	-0,2	-2,3	-3,0	-4,2	-4,0	-3,1	2,6
Frankrike	-1,8	-0,5	1,3	0,4	-0,9	1,5	1,5	3,9
Italien	1,0	2,5	2,4	2,0	1,8	0,2	1,6	6,3
Belgien	-1,5	1,2	0,2	-2,3	0,4	-0,1	0,8	2,4
Nederländerna	-0,5	1,0	-0,2	-2,3	-2,9	-0,9	0,5	4,7
Spanien	1,1	1,0	3,0	1,6	2,8	2,3	2,6	5,8
Finland	-0,6	-2,8	-2,1	-2,9	0,0	-6,0	-5,2	3,6
10 euroländer¹	-0,4	0,0	-0,5	-1,5	-1,4	-1,9	-1,2	3,6
Danmark	0,2	2,0	2,3	-1,9	2,4	0,3	2,2	8,3
Storbritannien	2,6	0,9	0,6	-1,8	1,5	1,2	-0,1	2,2
15 EU-länder²	0,5	0,2	-0,3	-1,6	-0,8	-1,7	-0,9	3,6
Norge	4,6	1,3	3,4	-2,5	1,2	8,4	5,0	4,9
USA	-1,9	-0,2	-1,0	-5,0	1,3	-2,7	-0,3	1,7
Japan	-1,0	-3,2	-2,9	-5,7	-5,3	-2,1	-3,5	1,9
21 OECD-länder ³	0,4	0,1	-0,1	-2,0	-0,4	-1,1	-0,5	3,4
Sverige ⁴	-1,8	-1,7	-0,9	-7,2	-2,7	-5,9	4,2	7,1

1. Beräkningarna inkluderar även Irland, Portugal och Österrike

2. Beräkningarna inkluderar även Tjeckien, Polen och Ungern

3. Beräkningarna inkluderar även Kanada, Australien och Sydkorea

4. Enligt SCB, december 2009

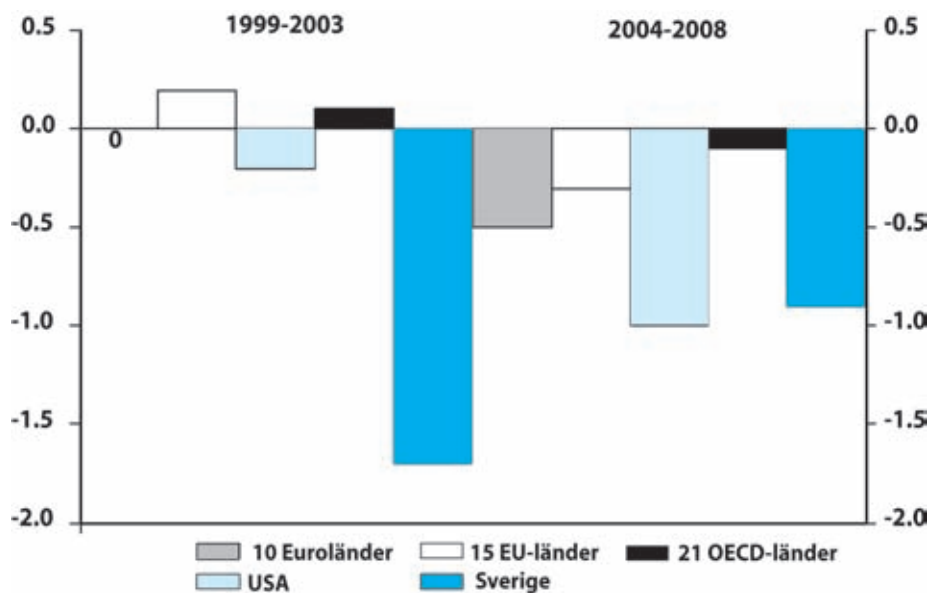
Källor: Bureau of Labor Statistics, SCB, Medlingsinstitutet

Under perioden 1997–2006 minskade enhetsarbetskostnaden i Sverige under samtliga år, med undantag för 2001 då nedgången i telekomsektorn bidrog till ett fall i produktiviteten. I snitt minskade enhetsarbetskostnaden med nästan 3 procent per år under denna period. Detta innebar att konkurrenskraften för svensk industri stärktes påtagligt. Under samtliga tre redovisade delperioder i **tabell 2.9** förbättrades konkurrenskraften mot såväl euroländerna, EU som OECD-länderna. Under 2007 och 2008 bröts dock trenden med fallande enhetsarbetskostnad och i stället ökade den med närmare 6 procent i snitt. Utvecklingen var väsentligt sämre än i konkurrentländerna. I EU och OECD var t.ex. motsvarande ökning bara 1,5 procent och i Tyskland minskade enhetsarbetskostnaden något. Förklaringen till konkurrenskraftsförsvagningen ligger i allt väsentligt i den svaga produktivitsutvecklingen för svensk industri, men en något högre arbetskostnadsökning än i omvärlden bidrog också. Troligen fortsatte enhetsarbetskostnaden att öka snabbare än i konkurrentländerna även under 2009.

Även om kostnaderna per producerad enhet ökat väsentligt snabbare i Sverige än i konkurrentländerna de senaste åren framstår ändå konkurrenskraften för svensk industri som stark. Visserligen är det inte på något sätt självklart att produktiviteten återigen ska växa trendmässigt snabbare än i omvärlden men mycket talar ändå för att nedgången till största delen varit av cyklisk karaktär och att uppgången på kort sikt kan bli snabbare i Sverige än i många andra länder när konjunkturen väl vänder upp. Dessutom har försvagningen av kronan med cirka 10 procent, mätt med TCW-index, sedan sommaren 2008 medverkat till att upprätthålla konkurrenskraften.

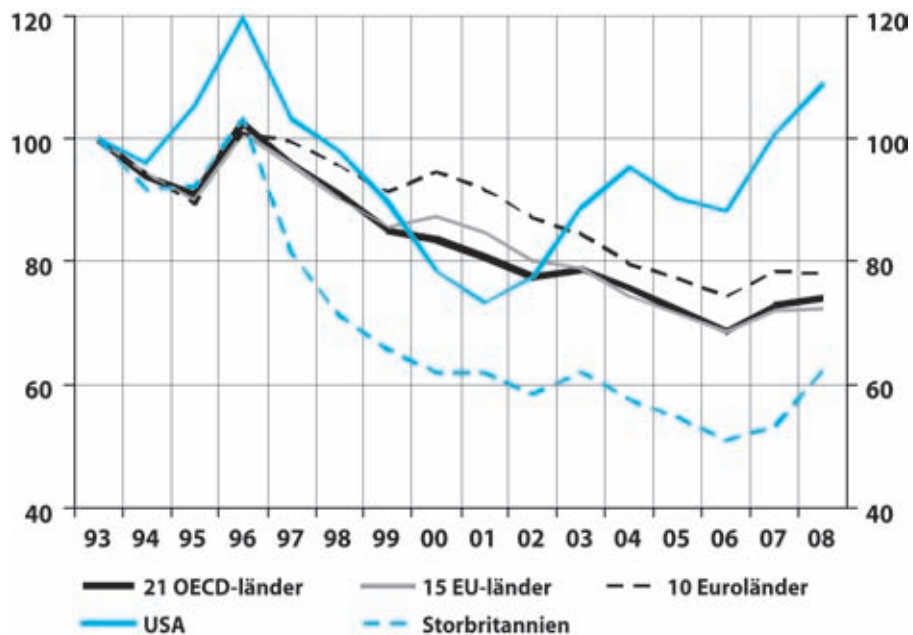
Att de senaste årens försvagning inte förtar bilden av en långsiktigt mycket konkurrenskraftig svensk industri illustreras av **diagram 2.12** där den relativa enhetsarbetskraftskostnaden uttrycks i gemensam valuta och därigenom också beaktar kronans utveckling mot konkurrentländernas valutor. Detta visar att svensk industris konkurrenskraft stärkts gentemot euroländerna med 22 procent under perioden 1993–2008. Motsvarande förbättring i förhållande till EU var 28 procent. Skillnaden förklaras framförallt av en kraftigt förbättrad konkurrenskraft gentemot Storbritannien, men också i förhållande till dansk industri. Däremot har de senaste årens försvagning av dollarn och de högre enhetsarbetskostnaderna i Sverige inneburit en klar försämring av konkurrensläget mot USA.

Diagram 2.11 Arbetskraftskostnad per producerad enhet i tillverkningsindustrin
Genomsnittlig årlig procentuell förändring



Källor: se tabell 2.9

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



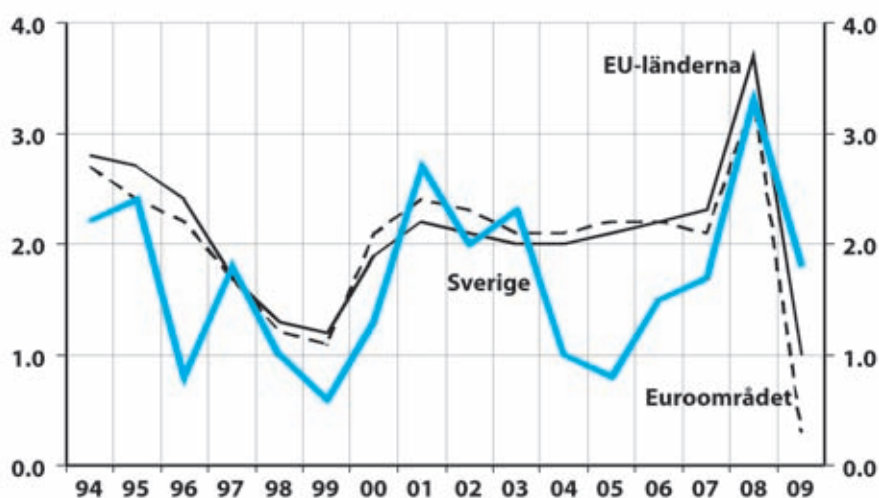
Källor: se tabell 2.9

2.5 Konsumentpriser, exportpriser, marknadsandelar, bytesförhållande och växelkurser

Konsumentpriser

Konsumentpriserna har stigit långsammare i Sverige än i EU de flesta år sedan 1994 (se **diagram 2.13**), men skillnaden har minskat de senaste åren och 2009 blev prisutvecklingen klart högre än i EU.

Diagram 2.13 Konsumentpriser i EU
Procentuell förändring



Anm. EU-harmoniserat konsumentprisindex (HIKP). För 2009 delvis prognos.
Källor: Eurostat och SCB

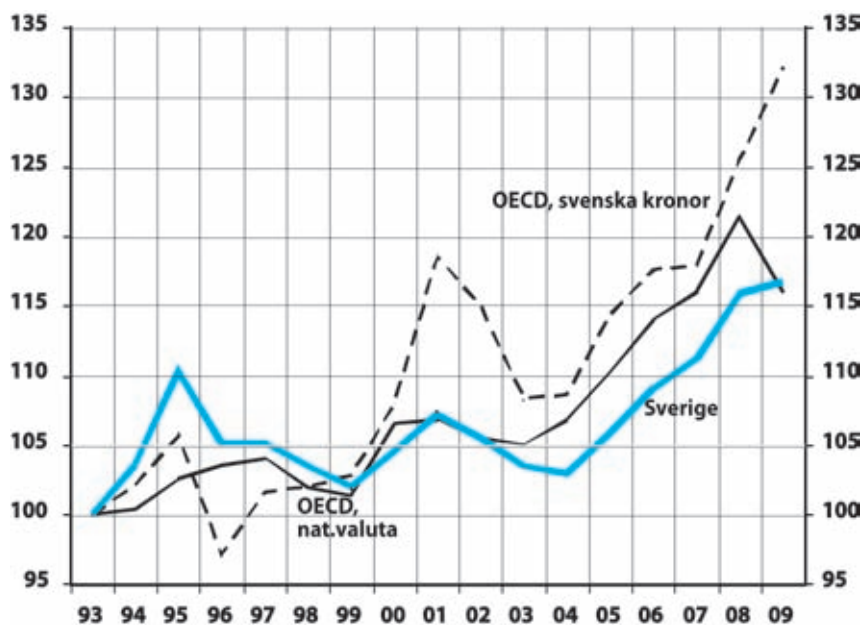
Den lägre inflationstakten i Sverige förklaras i första hand av den snabbare produktivitetens utvecklingen jämfört med EU fram t.o.m. 2006, vilket medförde fallande enhetsarbetskostnader. Under 2007 och 2008 steg inflationstakten både i Sverige och omvärlden bland annat som en följd av ökade energi- och livsmedelspriser. Samtidigt hade Sverige en utveckling med kraftigt stigande enhetsarbetskostnader på grund av mycket svag produktivitet, vilket delvis avvek från omvärlden. Detta ledde till ett stigande underliggande inflationstryck som var klart högre i Sverige än i EU. När inflationen vände ned under hösten 2008, delvis som en följd av vikande energipriser, blev dämpningen av inflationen mindre i Sverige än i EU och euroområdet. I fjol blev därför inflationen, mätt med det harmoniserade konsumentprisindexet (HIKP), väsentligt högre än i EU. Skillnaden var dessutom den största som uppmätts under de senaste 15 åren. Förutom den svaga produktivitetens utvecklingen bidrog också försvagningen av kronan till den högre inflationen i Sverige.

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 1993–2009 som helhet utvecklats ungefär i linje med konkurrentländernas exportpriser (se **diagram 2.14**). Under de första åren efter millennieskiftet ökade de svenska exportpriserna något långsammare än i omvärlden, men denna skillnad utraderades i föl när konkurrentländernas exportpriser sjönk påtagligt. Ser man till skillnaden i prisutveckling uttryckt i svenska kronor var denna relativt konstant under perioden 2004 till 2008 då kronan rörde sig relativt lite gentemot valutorna i OECD. Den kraftiga kronförsvagningen som inträffade under hösten 2008 och vintern 2009 medförde dock att de utländska exportpriserna uttryckta i svenska kronor ökade väsentligt mer än de svenska exportpriserna. Sett över hela perioden 1993–2009 ökade de utländska exportpriserna mätt på detta sätt med 32 procent, det vill säga 17 procentenheter mer än de svenska.

Diagram 2.14 Exportpriser för varor och tjänster Index 1993=100



Källa: Konjunkturinstitutet

Marknadsandelar för export av varor och tjänster

Sedan mitten av 1990-talet har världshandeln präglats av att många utvecklingsekonomier, inte minst Kina, flyttat fram sina positioner som exportörer på bekostnad av länder i OECD-området. Sedan mitten av 1990-talet har utvecklingsländerna ökat sin andel av den globala exporten från cirka 25 procent till 37 procent 2008. OECD-ländernas andel av världens export har således minskat i motsvarande mån från tre fjärdedelar till knappt två tredjedelar. I OECD ökade exporten i genomsnitt 1 procent långsammare än den globala exporten under perioden 1996–2008. Sverige klarade sig bättre än genomsnittet i OECD, med endast marginella marknadsandelsförluster under motsvarande period. Av Sveriges viktigaste handelspartners är det endast Tyskland och Finland som kan visa upp en bättre utveckling. Tysk industri har varit framgångsrik med att etablera sig på många tillväxtmarknader, samtidigt som en låg kostnadsutveckling förbättrat landets konkurrenskraft inom euroområdet. Att svensk industri försvarat sina marknadsandelar relativt väl

beror bland annat på telekomsektorns framgångar under perioden 1996–2000. Detta mönster blir ännu tydligare för finländsk exportindustri som ökade sina marknadsandelar kraftigt under samma period. Även under åren 2001–2004 var utvecklingen bättre för svensk industri än för OECD-området som helhet. De senaste åren har Sverige förlorat marknadsandelar ungefär i linje med snittet i OECD, det vill säga med ungefär en procent per år.

Tabell 2.10 Marknadsandelar för export av varor och tjänster
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 1996–2008	Genomsnitt 1996–2000	Genomsnitt 2001–2004	Genomsnitt 2005–2008	2009 ²
Tyskland	0,7	0,4	0,7	1,1	-0,5
Frankrike	-2,0	0,1	-2,8	-3,8	1,8
Finland	-0,2	3,4	-2,8	-2,1	-9,0
Storbritannien	-2,0	-2,1	-1,6	-2,1	1,8
Danmark	-1,2	-0,9	-1,6	-1,2	4,2
Sverige	-0,2	0,8	-0,4	-1,2	0,6
USA	-1,5	-1,3	-3,4	0,0	2,6
Japan	-1,4	-2,5	-1,1	-0,5	-15,8
OECD-länder	-0,9	-0,5	-1,5	-0,9	0,1
Länder utanför OECD					
Kina	11,6	9,2	14,5	11,8	0,5
DAE-länder ¹	-0,7	-0,9	-0,7	-0,4	-2,8
Övriga Asien	4,2	2,0	5,9	5,4	2,7
Central- och Östeuropa	-0,4	-1,3	2,6	-2,2	1,6

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

2. Delvis prognos

Källor: OECD Economic Outlook, december 2009, Medlingsinstitutet

Försvagningen av den amerikanska dollarn har bidragit till att amerikansk exportindustri återtagit förlorad mark under senare år. Detta har delvis skett på bekostnad av många euroländer som påverkats negativt av eurons förstärkning. Kinesisk exportindustri fortsätter att ta marknadsandelar men i klart lugnare takt än tidigare. Utmärkande för utvecklingen under 2009 är att länder med en stor andel cyklisk verkstadsindustri haft en ogynnsam utveckling. Det gäller till exempel länder som Japan, Finland och Tyskland, medan råvaruinriktade länder som Norge och Australien hållit uppe exportvolymerna i större utsträckning. Brittisk export, som under en lång följd av år tappat marknadsandelar, gynnades i fjol av försvagningen av pundet samt av en branschsammanfattning av exporten som är mindre konjunkturkänslig än i många andra länder. Försvagningen av kronan bidrog till att hålla uppe marknadsandelarna för den svenska exporten 2009 trots en relativt ogynnsam branschsammanfattning.

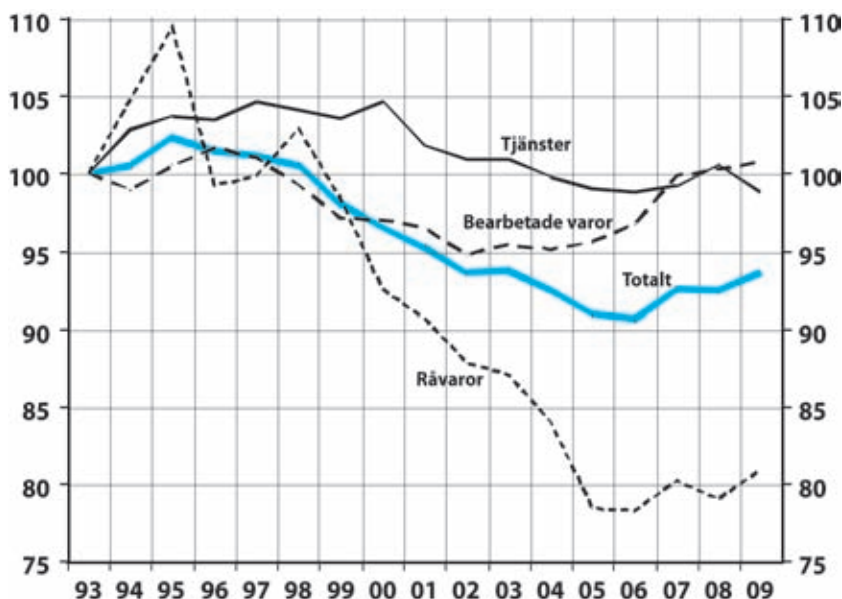
Beräkningar av marknadsandelar

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.

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 utrikeshandelns varusammansättning; t.ex. innebär kraftigt höjda oljepriser för Sveriges del ett försämrat bytesförhållande och därmed sämre välbästandsutveckling, eftersom vi får betala mer för en given kvantitet import.

Diagram 2.15 Bytesförhållande Index 1993=100



Källa: Konjunkturinstitutet

Som framgår av **diagram 2.15** försämrades bytesförhållandet för Sveriges del trendmässigt under perioden 1993–2006. Under denna period steg importpriserna med närmare 10 procent mer än exportpriserna. En bidragande orsak till denna utveckling var försvagningen av kronan. En viktigare förklaring till försämringen sedan 1993 är dock en ogynnsam varusammansättning. Inte minst gäller detta förhållandet mellan de priser på råvaror som Sverige importerar och de vi exporterar. Prisutvecklingen på varor som är viktiga för svensk råvaruexport, som t.ex. massa och papper, har haft en mindre gynnsam prisutveckling än varor som väger tungt i råvaruimporten såsom petroleumprodukter. På motsvarande sätt innebär en relativt hög andel telekomprodukter, som haft fallande priser, i svensk export att bytesförhållandet även för bearbetade varor försämrades fram till 2002. Därefter har exportpriserna på bearbetade varor ökat snabbare än importpriserna, vilket innebär att bytesförhållandet i stort sett är tillbaka på 1993 års nivå.

Även bytesförhållandet för tjänsterna ligger nära 1993 års nivå efter en förbättring under 1990-talet och därefter en långsam försvagning. Vad gäller råvarupriserna har dessa rört sig mer parallellt de senaste tre åren. Under 2007 och 2008 ökade såväl export- som importpriser snabbt och nedgången under 2009 beräknas ha blivit ungefär lika stor för importen som för exporten. För bytesförhållandet totalt sett har en försiktig förbättring skett sedan 2006.

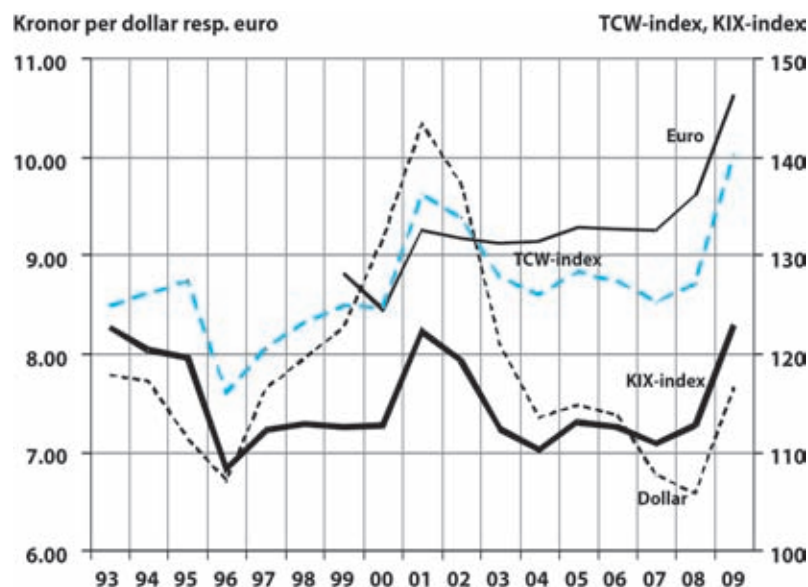
Växelkurs

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, Indien, 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 19 procent enligt KIX-index och med ca 29 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**). Under 2000-talet har utvecklingen varit mer likartad för de bägge indexen.

Under 2004 till 2007 var kronan relativt stabil. En förstärkning gentemot dollarn motverkades av en försvagning gentemot pundet och flera östeuropeiska valutor. Kronan fortsatte att stärkas mot dollarn under en stor del av 2008, vilket sammantaget innebär en tydlig försvagning av konkurrenskraften mot amerikanska företag och på dollarbaserade marknader. När finanskrisen slog till med full kraft under hösten 2008 försvagades kronan påtagligt mot de flesta större valutor i spåren av försvagad riskaptit. Svenska bankers exponering mot de baltiska ekonomierna bidrog till att förstärka nedgången. I början av mars 2009 nådde kronan en botten och återhämtade sig sedan successivt. Mätt som årsgenomsnitt mellan 2008 och 2009 försvagades kronan med 9 procent mätt med TCW-index. Därmed blev kronförsvagningen

ungefär lika stor som under förra lågkonjunkturen 2001. Nedgången 2009 var särskilt påtaglig mot dollarn men även mot euron var försvagningen tydlig, medan en viss förstärkning mot pundet noterades. Givet att valutakurserna under november och december blir bestående under 2010 skulle kronan stärkas med cirka 3 procent mätt som årsgenomsnitt i TCW-termer. Bedömare som till exempel Riksbanken och Konjunkturinstitutet räknar med en betydligt kraftigare förstärkning än så, vilket också är i linje med utvecklingen åren efter den förra stora kronförsvagningen 2001.

Diagram 2.16 Den svenska växelkursen



Källa: Riksbanken

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. Sysselsättningsgarantier i utbyte mot måttliga löneökningar har varit relativt vanligt förekommande. Ett av de mest långtgående exemplen på detta är

överenskommelsen vid Daimlers bilfabrik i Sindelfingen där de 37 000 anställda garanteras jobb fram till 2019. Överenskommelsen kom till stånd efter omfattande protester mot att företaget tänkte flytta en del av sin produktion till USA. Som motprestation ska IG Metall hålla tillbaka sina lönekrav.

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 lönekomensation. Tämligen 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 veckoarbets tid, 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 veckoarbets tiden 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 veckoarbets tid som ramarna för tidstillgodohavandets storlek och hur länge det kan sparas.

Under innevarande lågkonjunktur har neddragningar av arbetstiden använts mycket flitigt i Tyskland för att undvika uppsägningar. Neddragningarna har skett både som en följd av överenskommelser mellan parterna och via offentligt subventionerade korttidsveckor. De sistnämnda åtgärderna kulminerade under andra kvartalet 2009 då 1,5 miljon arbetstagare sökte offentligt stöd för korttidsarbete. I snitt minskade arbetstiden för de som omfattades av stöden med ungefär en tredjedel. Detta motsvarar nästan en halv miljon sysselsatta, eller drygt 1 procent av arbetskraften. Effekten har blivit att antalet sysselsatta hittills bara minskat marginellt i Tyskland. Regeringen har förlängt stödet för

korttidsarbete i flera omgångar – senast i slutet av november 2009 då en förlängning med 12 månader godkändes. Enligt tidigare beslut skulle stödet upphört den sista december 2009.

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 den dåvarande 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 i fråga 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 2009

Den ekonomiska krisen, som bl.a. manifesterats i en nedgång av industriproduktionen med 20 procent i årstakt under januari–september 2009, har ännu fått relativt begränsat genomslag i lönestatistiken. Detta beror dock delvis på att avtal som slöts före krisen har bidragit till att hålla uppe löneökningstakten.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) publicerar regelbundet analyser av resultaten av de tyska avtalsförhandlingarna. För helåret 2008 beräknades de avtalsmässiga löneökningarna till i genomsnitt 2,9 procent. För första gången på många år ökade lönerna mer i offentlig sektor än inom näringslivet. Enligt Eurostats Labour Cost Index blev löneökningarna i det tyska näringslivet 2,8 procent 2008. WSI:s beräkningar av avtalsmässiga lönehöjningar 2009 hamnar på 2,6 procent, d.v.s. något lägre än utfallet 2008. Löneutvecklingen var svagast i privata tjänstebranscher som handel och finans. Den tyska centralbanken Bundesbank publicerar ett utfall i linje med WSI. Siffrorna från Bundesbank, som publiceras månadsvis, indikerar också en fallande trend under det senaste halvåret. Bundesbank räknar i sin senaste prognos från december 2009 med att de avtalsmässiga löneökningarna faller med en procentenhet mellan 2009 och 2010.

Viktiga avtal 2009

Ett nytt avtal för drygt 600 000 **offentliganställda på delstatsnivå** tecknades den 1 mars för perioden 1 januari 2009 till 31 december 2010.

Överenskommelsen föregicks av flera strejker bl.a. bland lärare. Avtalet gav engångsutbetalningar på 40 euro för januari och februari 2009, en generell löneökning med 40 euro, följt av en ökning på 3 procent gällande från 1 mars 2009 och ytterligare en höjning på 1,2 procent den 1 mars 2010. Sammantaget beräknas avtalet ge 5,8 procents löneökning över hela tvåårsperioden.

Parterna inom **stålindustrin** tecknade den 1 april ett avtal för drygt 90 000 anställda i delstaterna Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen och Bremen. Överenskommelsen innefattade en engångsutbetalning på 350 euro gällande för perioden april till december 2009 och en generell löneökning på 2 procent gällande från den 1 januari 2010. Denna löneöverenskommelse kan jämföras med det avtal som slöts drygt ett år tidigare (februari 2008) och som gav en löneökning på 5,2 procent över 14 månader samt ett engångsbelopp på 200 euro. En bidragande orsak till det måttliga avtalet 2009 var att en tidigare överenskommelse om att inte säga upp arbetskraft förlängdes till 2011.

I slutet av maj månad slöts ett tvåårigt avtal inom **byggsektorn** som löper från den 1 april 2009 till den 31 mars 2011. Avtalet omfattar cirka 700 000 anställda och innefattar löneökningar på 2,3 procent från och med den 1 juni 2009 följt av ytterligare en höjning på 2,3 procent för de sista 12 månaderna av avtalsperioden. Månadslönerna i östra Tyskland höjs med ett belopp som motsvarar de 2,3 procentens höjning i västra Tyskland i en ambition att utjämna lönerna i väst och öst. Dessutom betalas en engångssumma på 60 euro ut till samtliga anställda i maj 2009. Minimilönen höjs också i fyra steg under perioden den 1 september 2009 till 30 november 2011.

Parterna inom **handeln** i Nordrhein-Westfalen slöt i juni ett nytt tvåårigt avtal som väntas bli vägledande för handeln i övriga delstater. Med tanke på tidigare års segdragna förhandlingar och att parternas krav låg mycket långt ifrån varandra gick 2009 års avtalsförhandlingar oväntat smidigt. Avtalet innebär en lönefrysning under de första fyra månaderna. Därefter höjs lönerna med 2 procent från och med den 1 september 2009. I september 2010 höjs lönerna med ytterligare 1,5 procent. Avtalet innehåller också engångsutbetalningar på 150 euro under 2010 och 2011.

Efter en 10 dagars lång strejk nåddes i oktober månad en överenskommelse mellan parterna inom **städbranschen**. Avtalet omfattar 860 000 anställda och sträcker sig fram till sista december 2011. Efter tre månaders lönefrysning i oktober, november och december 2009 ger avtalet ett löneyft på 3,1 procent i västra Tyskland och 3,8 procent i öst från och med den 1 januari 2010. Den 1 januari 2011 höjs lönerna med ytterligare 1,8 procent i väst och 2,5 procent i öst. Avtalet innehåller också nya nivåer på minimilöner i branschen. Med tanke på att den nya regeringskoalitionen av kristdemokrater och liberaler intagit en kritisk hållning till systemet med minimilöner rådde dock till en början en viss tveksamhet till huruvida det skulle bli någon allmängiltigförklaring av minimilönerna. I december månad skrev dock arbetsmarknadsministern under avtalet vilket innebär en allmängiltigförklaring från och med januari 2010.

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 labourregeringens tillträde 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 arbetsmarknadens 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-talen 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 heltidsarbete 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.

Storbritannien drabbades hårt av finanskrisen vilket visat sig i en tydlig försämring på arbetsmarknaden och därigenom stora effekter på lönebildningen. Enligt Eurostats Labour Cost Index minskade lönerna med 0,5

procent de tre första kvartalen 2009 efter att ha ökat med knappt 4,5 procent 2008. En starkt bidragande orsak till den svaga utvecklingen 2009 var kraftigt fallande bonusar i tjänstesektorn, men löneutvecklingen var också mycket svag inom bygg- och tillverkningsindustrin. Lönefrysningar har varit allmänt förekommande. Enligt Labour Research Departement förekom lönefrysningar i ungefär 30 procent av de löneöverenskommelser som slöts under 2009.

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 parterna inte justerade ned minimilönerna i avtalet.

I likhet med många andra europeiska länder har reducerad arbetstid använts i Nederländerna som ett medel att begränsa uppsägningar av personal i lågkonjunkturen. Minskad arbetstid har också använts inom ramen för avtalsförhandlingarna. I november månad 2009 slöts ett avtal omfattande cirka 400 000 arbetstagare inom verkstadsindustrin gällande för perioden 1 december 2009 till 31 mars 2011. Avtalet innebär att löneökningen under 2010 kommer att tas ut i form av tillfälliga s.k. antikrisdagar uppgående till maximalt 3,5 dagar. Senast den 1 oktober 2010 kan arbetsgivaren välja att betala ut 1,5 procent i löneökningar i stället för lediga dagar. Den 1 februari 2011 höjs lönerna med 1,5 procent men parterna kan bestämma om en förlängning av antikrisåtgärderna under 2011, vilket skulle innebära att löneökningarna den 1 februari inte materialiseras. Senast i oktober 2010 måste ett sådant beslut komma från parterna.

På det offentliga området är just nu pensionsvillkoren för statligt anställda en central konfliktfråga. Regeringen har föreslagit en höjning av pensionsåldern från 65 till 67 år, vilket föranlett omfattande protester. Motsättningarna inom den kommunala sektorn är också stora där arbetsgiversidan gått ut med krav på två års lönefrysning.

Efter en accelererande ökningstakt under 2007 och 2008 minskade löneökningstakten under 2009. Enligt Nederländernas statistikbyrå uppgick de avtalsmässiga löneökningarna för hela ekonomin till 2,9 procent de tre första kvartalen 2009, att jämföras med 3,4 procent under 2008. Utfallet i november månad var 2,4 procent. Central Planning Bureau uppskattade i sin senaste prognos att de avtalsmässiga löneökningarna i näringslivet skulle uppgå till 3 procent 2009 och 1,5 procent 2010.

Danmark

De största organisationerna är på arbetsgiversidan Dansk Arbejdsgiverforening (DA) och på arbetstagar sidan 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.

Inom den privata sektorn slöts nya treårsavtal under vintern och våren 2007, vilka således löper ut under 2010. För industrin och byggverksamheten innebar avtalen en överenskommen höjning av lägstlönerna med 3,0 procent i mars 2007 och med ytterligare 2,4 procent i mars 2008 och 2009. Dessutom förbättrades villkoren vid föräldraledighet samt för vidareutbildning. Kostnaderna för bättre pensionsförmåner beräknas till 0,3 procent 2008 och 0,9 procent 2009. Enligt Danmarks statistik ökade lönerna i näringslivet med 4,4 procent 2008. De tre första kvartalen 2009 var ökningstakten 3,3 procent. Motsvarande tal för industrin var 4,2 respektive 3,1 procent. Inbromsningen i löneökningstakten avspeglar den tydliga konjunkturförsvagningen med bland annat framflyttade lönerevisioner och lägre rörliga ersättningar. Även i Danmark har företagen dessutom begagnat sig av arbetstidsförkortningar för att anpassa arbetad tid till den lägre efterfrågan utan att behöva säga upp personal. Arbetstidsförkortningar har varit i särklass vanligast i industrin men har också förekommit inom handel, transport och byggsektorn. Åtgärderna för att minska arbetstiden bygger i första hand på avtal mellan parterna, men under vissa omständigheter kan det betalas ut offentligt kompletterande kontantstöd. Under våren 2009 utvidgades dessa möjligheter. De nya reglerna är dock tillfälliga och löper ut i april 2010.

Förhandlingar för den offentliga sektorn inleddes under början av 2008, då de flesta avtal löpte ut i mars samma år. 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. Ytterligare kostnader för bland annat pensionsförmåner innebar sammanlagda kostnader på beräknade 12,8 procent. Även delar av den **kommunala sektorn** tecknade avtal i februari 2008 gällande för tre år. Kostnadsökningen beräknades liksom för staten till 12,8 procent. Efter en utdragen konflikt kunde också avtal slutas för resten av kommunal sektorn inom sjukvård och barnomsorg. Avtalet beräknades ge 13,3 procent för hela perioden.

Enligt officiell lönestatistik från Danmarks Statistik ökade lönerna i offentlig sektor betydligt snabbare än i näringslivet under 2009. Detta har delvis att göra med profilen i avtalen. Över tiden ska dock den s.k. regleringsordningen säkra en följsamhet mellan lönerna i privat och offentlig sektor. Givet den allt lägre löneökningstakten i privat sektor kan detta innebära lönesänkningar i offentlig sektor i oktober 2010 när nästa avstämning sker. Det pågår dock diskussioner mellan parterna om alternativ till rena lönesänkningar. Enligt finansdepartementet beräknas kostnadsökningen för offentlig sektor för hela den innevarande treårsperioden uppgå till 10,9 procent, som en följd av följsamhetsmekanismen gentemot privat sektor, i stället för de 12,8 procent som förutsattes när avtalen slöts 2008. De tre första kvartalen 2009 uppgick löneökningstakten i kommunerna till i snitt 6,0 procent, att jämföras med 4,1 procent under hela 2008. Motsvarande tal för staten var 5,4 procent 2009 respektive 4,9 procent 2008.

Förhandlingarna om 2010 års avtal inleddes under januari månad på den största delen av den privata arbetsmarknaden LO/DA området. I offentlig sektor påbörjas förhandlingar om nya löner under våren 2011.

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. Resursutnyttjandet i norsk ekonomi har dessutom varit högt de senaste åren med en mycket låg arbetslöshet. Detta bidrog till väsentligt högre löneökningar än i omvärlden såväl 2007 som 2008. Efter löneökningar på 5,4 procent 2007 steg löneökningstakten ytterligare till 6 procent 2008, vilket var de största löneökningarna på ett decennium.

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.

Fjolåret var ett år med så kallat mellanårsavtal där utgångspunkten är att förhandlingarna enbart avser löner. Förhandlingarna var samordnade och i slutet av mars 2009 träffades ett centralt avtal för industrin mellan NHO och LO/YS. Avtalet resulterade i en generell ökning med 1 krona i timmen. Dessutom innehöll avtalet en extra låglönesatsning med 1 extra krona i timmen för arbetstagare med en lön under 90 procent av en genomsnittlig industriarbetarlön. Enligt parterna skulle avtalet ge löneökningar på 3,8 procent mellan 2008 och 2009 inklusive överhäng. Avtalet blev vägledande för resten av den privata sektorn också med avseende på klausuler som möjliggjorde för de lokala parterna att flytta fram eller helt avstå från löneökningar.

Inom **handeln** (HSH och LO/YS) kom man överens om 1 krona i generellt tillägg och ytterligare 1 krona på lägstlönerna. Enligt handelns arbetsgivarorganisation HSH ligger överenskommelsen inom den ram på 3,8 procent som avtalet inom industrin gav.

Förhandlingarna på det offentliga området blev utdragna på grund av motsättningar kring ett förslag om nya pensionsregler. Till slut fick arbetstagersidan igenom sina krav om en förlängning av nu gällande villkor. Vad gäller löneförhandlingarna inom den **kommunala sektorn** fanns redan avtalade löneökningar för 2009 i 2008 års överenskommelse. Dessa gav 3,1 procents löneökningar eller lägst 9 000 kronor och några ytterligare tillägg förhandlades inte fram under 2009. Till de 3,1 procenten tillkommer överhäng och löne-

glidning så att löneökningen totalt sett beräknas till 4,5 procent i kommunerna. Motsvarande ökningstal för **staten** har beräknats till 4,4 procent.

Löneökningstakten bromsade in under 2009 både som en effekt av lägre utfall av löneförhandlingarna men också som en följd av att olika typer av rörliga tillägg minskade. På lokal nivå har också funnits möjligheter att förhandla bort löneökningar, men det är oklart hur vanligt förekommande detta varit. Statistisk Sentralbyrå (SSB) räknade i sin senaste prognos med genomsnittliga löneökningar på 3,9 procent 2009, mot 6 procent 2008. Av dessa 3,9 procent utgör 2,5 procentenheter överhång och löneökningar avtalade under 2008. SSB:s kvartalsvisa statistik visar också på väsentligt långsammare löneökningar 2009 jämfört med 2008. De lägsta löneökningarna noterades för den privata tjänstesektorn. Inom t.ex. varuhandel och företagstjänster ökade lönerna bara med cirka 2 procent i årstakt det tredje kvartalet. I finansnäringen var månadslönerna oförändrade men lägre bonusutbetalningar gjorde att lönerna minskade. Inom industrin var ökningstakten 3,4 procent det tredje kvartalet

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 **allmängiltigförklaring** av kollektivavtalen. Alla riksomfattande avtal som anses representativa för en bransch blir allmänt bindande, vilket innebär att arbetsgivarna inom det aktuella området blir skyldiga 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. I slutet av 2009 fördes ändå samtal mellan parterna centralt för att uppnå en samsyn kring det samhällsekonomiska utrymmet för löneökningar. Fortfarande tycks regeringen spela en viss roll i kulisserna, bl.a. genom utfästelser om sänkt bolagsskatt och uteblivna inkomstskattehöjningar vid en eventuell uppgörelse. I mitten av december avbröt dock arbetsgivarsidan samtalen med motiveringen att vidtagna konflikter från arbetstagersidan och de lönekrav som framförts gjorde ytterligare förhandlingar meningslösa.

För större delen av den finska arbetsmarknaden slöts avtal under 2007 med en löptid på tre år, vilket innebär att en ny avtalsrörelse pågår för fullt. I augusti 2009 slöts ett nytt avtal inom verkstadsindustrin, mellan Metall och Teknikföretagen. Förhandlingsklimatet präglades av den djupa ekonomiska krisen som slagit ovanligt hårt mot Finland. Tredje kvartalet 2009 minskade BNP med 9 procent i årstakt och produktionen inom tillverkningsindustrin var mer än 25 procent lägre under januari–september 2009 än motsvarande period 2008. Lönsamheten i finsk industri har också påverkats negativt av eurons styrka.

Avtalet i **verkstadsindustrin** löper på tre år med start den 1 oktober 2009 och berör cirka 125 000 anställda. Uppgåelsen ger en löneökning på 0,5 procent som ska träda i kraft senast den 1 december 2009. Avtalet medger också att företag som är särskilt utsatta för den ekonomiska krisen kan skjuta upp eller helt och hållet avstå från löneökningar. För de två nästkommande åren finns inte angivet några procentsatser för löneökningar. Förhandlingar kommer att föras under april och maj 2010 och 2011 varpå löneförändringarna träder i kraft i oktober respektive år. Kort efter metallavtalet slöt akademikerna inom YTN ett likartat avtal för 55 000 tjänstemän inom verkstadsindustrin. Förhandlingarna för övriga tjänstemän inom verkstadsindustrin har gått trögare och resulterat i flera förkastade medlarbud och konfliktvarsel.

I slutet av november 2009 slöts ett nytt treårsavtal inom den **kemiska industrin** som löper till och med januari 2013. Avtalet blev något högre än de 0,5 procent som arbetsgiversidan velat se som riktmärke för hela industrin. På arbetsarsidan ökar lönerna med 0,6 procent i maj 2010 på central nivå och 0,3 procent på lokal nivå. För tjänstemännen höjs lönerna centralt med 0,5 procent i juni och 0,4 procent på lokal nivå. Löneförändringar för det andra och tredje avtalsåret kommer att bestämmas i senare förhandlingar. Avtalen omfattar 20 000 arbetare och 10 000 tjänstemän.

Efter långa förhandlingar och en tre dagar lång strejk nåddes en överenskommelse mellan parterna i **banksektorn** i mitten av december. Avtalet ger en löneökning på 18,5 euro i månaden, eller minst 0,65 procent från och med januari 2010. I början av juni höjs lönerna med 0,95 procent. Särskilda löneförhandlingar kommer att hållas för löneökningarna hösten 2010 och sommaren 2011.

I slutet av december 2009 träffades avtal inom **skogsindustrin** som var i linje med verkstadsavtalet, d.v.s. löneökningar på 0,5 procent där parterna kan bestämma att skjuta upp eller helt avstå från löneökningar. Avtalet innefattar dessutom olika åtgärder för att minska arbetskraftskostnaderna, t.ex. genom mindre generös övertidsersättning. Avtalet gäller från den 1 januari 2010 till och med den 30 augusti 2012.

2.7 Minimilöner i USA och några europeiska länder

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 allmängiltig-förklarade 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 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 – antingen per timme eller per månad – bestäms av regeringen eller av regeringen utsedd myndighet. 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 Frankrike, Storbritannien och USA bestäms de som timlöner, vilka av Eurostat räknas om till månadslöner.

Av **tabell 2.11** framgår att minimilönerna 2009 var högst i Belgien, Nederländerna och Frankrike i nämnd ordning, medan nivån i östländer som Polen och Ungern bara uppgick till en femtedel av nivån i Belgien. I ett mellanskikt återfinns länder som USA, Storbritannien och Spanien.

Det sistnämnda landet är dock det land i euroområdet där minimilönerna höjts mest under perioden. År 2009 var nivån 38 procent högre än 2003. I länderna med högst minimilöner, Belgien, Nederländerna och Frankrike var

motsvarande höjningar 19, 20 respektive 10 procent. Eftersom lönenivåerna i tabell 2.11 är uttryckta i euro påverkar också förändringar i växelkursen utvecklingen under perioden för länderna utanför euroområdet. Uttryckt i pund ökade minimilönerna i Storbritannien med 29 procent under perioden 2002–2009. Största ökningstalen kan noteras för de länder där nivåerna är lägst, det vill säga Polen, Ungern och Tjeckien. I Polen och Ungern ökade lönerna med drygt 40 procent och i Tjeckien med cirka 30 procent uttryckt i nationell valuta. I USA låg minimilönen oförändrad under hela perioden 1999 till 2007 på 893 dollar per månad. Därefter genomfördes en höjning till 1 014 dollar i månaden 2008 och ytterligare en höjning till 1 135 dollar i månaden 2009. Sammantaget gav detta en minimilön som var 29 procent högre än nivån 2003. Den stora variationen för USA i tabell 2.11 sammanhänger med dollarns svängningar mot euron.

Tabell 2.11 Lagstadgad minimilön per månad i euro 2003–2009, uppgiften för 2009 avser 1 januari detta år

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Belgien	1 163	1 186	1 210	1 234	1 271	1 323	1 387
Frankrike	1 094	1 139	1 191	1 236	1 267	1 301	1 321
Nederländerna	1 257	1 265	1 265	1 279	1 309	1 346	1 382
Polen	190	178	206	228	246	323	281
Spanien	526	555	599	631	666	700	728
Storbritannien	1 059	1 115	1 221	1 262	1 359	1 185	1 010
Tjeckien	198	210	237	271	284	317	306
Ungern	202	199	231	238	260	279	270
USA	822	731	700	730	671	674	844

Källa: Eurostat

Tabell 2.12 Minimilön per månad i förhållande till medellön per månad inom näringslivet 2002–2008 Procent

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Belgien	46,4	..	..	..	..	..	
Nederländerna	49,3	47,7	46,1	45,5	..	..	
Polen	33,0	33,9	35,1	33,7	36,1	32,4	
Spanien	36,2	35,6	37,7	40,4	41,4	42,1	43,1
Storbritannien	34,4	34,4	37,9	37,0	36,9	38,2	38,0
Tjeckien	36,9	38,1	38,4	39,1	39,7	38,1	35,0
Ungern	42,1	38,6	40,7	38,2	39,6	36,5	35,4
USA	34,5	33,6	32,9	32,0	30,7	31,2	34,0

Källa: Eurostat

Uppgifter om minimilöner i förhållande till medellönen inom näringslivet är mer knapphändiga än nivån på minimilönen. För Frankrike saknas uppgifter helt och för flera andra länder släpar statistiken (**se tabell 2.12**). Nederländerna och Belgien, det vill säga de länderna som har de högsta minimilönerna, är också de länder som redovisar de högsta minimilönerna i förhållande till medellönen. Uppgifterna i denna tabell för dessa länder är dock flera år gamla. Spanien och Storbritannien är de enda länder där minimilönerna ökat mer än medellönen. Ungern redovisar den svagaste utvecklingen av minimilönen i förhållande till medellönen. I USA återställdes i stort sett förhållandet mellan minimilön och medellön från 2003 i och med höjningen av minimilönen 2008.

3 Lönestatistik

Den hittills uppmätta löneökningstakten 2009 enligt den månatliga konjunkturlönestatistiken ligger för ekonomin som helhet på 3,3 procent. För näringslivet är löneökningstakten något lägre, 3,1 procent. De högsta ökningstalen, 4,2 procent, redovisas för landstingen. Tillkommande retroaktiva löner bedöms komma att höja utfallen endast i begränsad omfattning. Hittills har löneökningarna för 2009 legat lägre än 2008 då utfallet slutade på 4,3 procent. Till betydande del är detta en återspeglning av den kraftiga försämringen på arbetsmarknaden under hösten 2008 som började få effekt på löneökningarna under inledningen av 2009.

Reallöneutvecklingen – som under perioden 1995 till 2008 i genomsnitt uppgått till 2,5 procent per år – var 2009 3,5–4 procent, främst till följd av att den genomsnittliga inflationstakten var negativ.

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken som beskrivs översiktligt i detta kapitel. En redovisning av utfall enligt konjunkturlönestatistiken och lönestrukturstatistiken följer sedan. Sist i kapitlet redovisas de samråd som Medlingsinstitutet har haft med övriga intressenter följt av pågående projekt och planerade förändringar i den officiella statistiken.

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.

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

Konjunkturlönestatistiken har som huvudsyfte att månatligen belysa lönenivån och dess förändring över tiden. Sedan början av 1990-talet finns konjunkturlönestatistik för i stort sett hela arbetsmarknaden.

Konjunkturlönestatistiken är en snabb undersökning, de första utfallen publiceras ca två månader efter mätperiodens utgång. Utfallen kompletteras därefter successivt med retroaktiva löneutbetalningar under ett års tid. Samtidigt som de första uppgifterna för t.ex. mars 2010 publiceras blir uppgifterna för mars 2009 definitiva. De lokala förhandlingarna drar i många fall ut på tiden och en god periodisering av lönerna är synnerligen viktig ur analysynpunkt.

Konjunkturlönestatistiken är summarisk: löneuppgifter i form av överenskommen månadslön samlas in för samtliga månadsavlönade i de företag som

ingår i undersökningen. Genomsnittlig överenskommen månadslön beräknas sedan genom att dela summan av överenskommen månadslön med antalet anställda månadsavlönade. För timavlönade beräknas genomsnittlig timlön som den totalt utbetalda lönesumman delat med det korresponderande antalet utförda arbetstimmar.

Konjunkturlönestatistiken tar inte hänsyn till att sammansättningen av individer hos arbetsgivaren kan förändras, d.v.s. strukturella förändringar inkluderas. Konjunkturlönestatistiken kan därför beskrivas som att den belyser lönenivån och dess förändring utifrån näringsgrenens perspektiv.

Statistiken är uppdelad på fem områden: arbetare privat sektor, tjänstemän privat sektor, kommuner, landsting och stat.

Fakta om konjunkturlönestatistiken

Undersökningen är en totalundersökning för stat, kommun och landsting. För privat sektor är den en urvalsundersökning. Vid varje undersökningsmånad under ett år används det urval som dras i november året dessförinnan. Urvalsdragningen genomförs som ett stratifierat slumpmässigt urval utan återläggning av företag i urvalsramen. Stratum byggs upp av näringsgren (SNI) och storleksklass. Målpopulationen i undersökningen utgörs av företag/arbetsställen inom privat sektor som har minst fem anställda enligt SCB:s företagsdatabas (FDB). Målpopulationen består av två delar: arbetare och tjänstemän. Som arbetare definieras anställda tillhörande LO:s avtalsområden. Som tjänstemän definieras anställda tillhörande Saco/TCO:s avtalsområden samt anställda med medarbetaravtal. För att bestämma stickprovsstorleken i undersökningen används Neymanallokering. Urvalet för 2009 består av 5 645 företag.

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.

Redovisningen är uppdelad efter standard för svensk näringsgrensindelning (SNI) 2007, avdelningar B till S exkl. O. Inom tillverkningsindustrin (avdelning C) definieras verkstadsindustrin enligt SNI:s huvudgruppsindelning 25–33 exkl. 31 och 32).

Eftersom lönebegreppen skiljer sig åt i konjunkturlönestatistikens olika delar är uppgifterna om lönenivå inte jämförbara, statistiken belyser i stället 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.

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.

Det direkta användningsområdet för konjunkturlönestatistiken är främst som underlag för ekonomisk analys och konjunkturbedömningar. Framförallt används statistiken av Medlingsinstitutet, Riksbanken, Konjunkturinstitutet och Finansdepartementet och olika aktörer på finansmarknaden för analyser och prognoser av löneutvecklingen i den svenska ekonomin.

Konjunkturlönestatistiken är inte bara ett viktigt beslutsunderlag för konjunkturbedömare utan även en betydelsefull källa i det svenska statistiksystemet. För att underlätta för uppgiftslämnarna och undvika dubbelinsamling av uppgifter används konjunkturlönestatistiken indirekt, genom att uppgifter från undersökningen utgör underlag för annan statistik som produceras av SCB, t.ex. Arbetskostnadsindex, Nationalräkenskaperna, Konsumentprisindex och undersökningen Företagens ekonomi.

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 lönesummeserierna och uppgifter om sysselsättning beräknas, av respektive användare, några av de mått som tillsammans med konjunkturlönestatistiken är de 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.

Lönestrukturstatistiken

Den årliga lönestatistiken, även kallad lönestrukturstatistiken, baseras på individuppgifter. Syftet med undersökningen är att ge jämförbar information om lönestrukturen på arbetsmarknaden. Med hjälp av lönestrukturstatistiken kan frågor rörande lönenivå, lönestruktur och löneutveckling analyseras. Den används t.ex. som underlag för Medlingsinstitutets olika jämförelser mellan mäns och kvinnors löner.

Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning. För privat sektor genomförs en urvalsundersökning och offentlig sektor totalundersöks. 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 mätillfället.

Den årliga statistiken publiceras först, efter sektor, i maj året efter statistikåret (insamlingsåret), med samma indelning som konjunkturlönestatistiken: arbetare respektive tjänstemän i privat sektor, kommuner, landsting samt stat. I september publiceras sammanställningar för hela ekonomin, där timlöner för arbetare räknats om till månadslöner. Statistiken för privat sektor är fördelad på näringsgren. Lönestrukturstatistiken innehåller uppgifter om bl.a. lön, kön, ålder, arbetstid och yrke enligt Svensk Standard för yrkesklassificering (SSYK). Information om utbildningsnivå matchas från utbildningsregistret hos SCB till lönestrukturstatistiken.

Merparten av materialet insamlas av arbetsmarknadens parter (arbetsgivar-sidan) som mot ersättning ställer det till förfogande.⁸ 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 arbetsidan finns i avtalsområden med statistikavtal.

Användare av lönestrukturstatistiken är bl.a. arbetsmarknadens parter, olika statliga och regionala organ, företag, forskare, massmedia samt enskilda personer.

Fakta om lönestrukturstatistiken för hela ekonomin

Undersökningen är en totalundersökning för stat, kommun och landsting. För privat sektor är lönestrukturstatistiken en årlig urvalsundersökning, som omfattar ca 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Urvalet, bestående av ca 11 000 företag, organisationer och stiftelser år 2008, dras genom ett obundet slumpmässigt urval. Urvalet stratifieras efter företagsstorlek (6 storlekklasser) och näringsgren (54 näringsgrensgrupper) i 324 strata, där individposterna i respektive stratum tilldelas respektive stratums uppräkningsfaktor. Per stratum och personalkategori (arb/tjm) 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_{sv}). Med hjälp av denna uppräkningsfaktor kan beräkningar av lönestrukturen för Sverige som helhet göras.

Under perioden 1997–2007 varierar andelen matchade företag, som ingår i urvalet vid två på varandra följande år mellan 69 och 75 procent. För andelen 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

⁸ För att undvika dubbelinsamling av löneuppgifter samarbetar Medlingsinstitutet med olika arbetsgivarorganisationer: Arbetsgivarverket, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO), Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO), Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation (Fastigo), Arbetsgivarförbundet KFO, Kommunala Företagens Samorganisation (KFS), Sveriges Kommuner och Landsting, Svenskt Näringsliv och Medieföretagen.

medelstora företag som byts ut i undersökningen, eftersom företag som har minst 500 anställda alltid undersöks och är med varje år.

I lönestrukturstatistiken för hela ekonomin används begreppet månadslön. Timlöner beräknas om till månadslöner och deltidsanställdas löner räknas om till heltidslön. I framräknad månadslön ingår: fast lön, fasta tillägg, ackordskompensation, rörlig lön, ob-/skifttillägg samt tillägg för risk, smuts, o.d., jour- och beredskapsersättning, förmåner, väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid samt helglön för arbetare. Lönestrukturstatistiken innehåller däremot inte någon information om avtalstillhörighet för den anställde, ej heller information om bonus eller s.k. engångsbelopp.

År 2004 påbörjades insamling av *yrken* enligt Svensk Standard för yrkesklassificering (SSYK). Variabeln *yrken*, den s.k. 4-siffernivån, är klassificerad till 355 undergrupper. Indelningen efter 114 *yrkesgrupper* kallas 3-siffernivån, d.v.s. det är tre siffror i koden för varje yrkesgrupp.

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. Den nuvarande LCI-serien har 2008 som basår och redovisas enligt näringsgrensindelningen SNI2007. Konjunkturlönestatistiken för den privata sektorn utgör basen för LCI.

Indexet ska spegla utvecklingen av den totala arbetskraftskostnaden per timme, d.v.s. omfatta lön inklusive rörliga lönetillägg, förmåner, sjuklön och arbetsgivaravgifter samt bonus. LCI innefattar fr.o.m. 2008 både privat och offentlig sektor.

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.

LCI är näringsgrensfördelat men har däremot ingen uppdelning på arbetare respektive tjänstemän vid redovisning hos Eurostat. Sedan AKI upphörde att vara officiell statistik har LCI-serier för arbetare och tjänstemän tagits fram och publicerats på SCB:s hemsida.

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 genomfördes i huvudsak under 2009 och kommer att presenteras av Eurostat under 2010.

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 huvudmätt – redovisas månadslön och årslön. Nästa undersökning kommer att vara för 2010, och därmed publiceras tidigast år 2012.

En mer utförlig redogörelse för de krav på förändringar och utbyggnader av EU-statistiken som föreligger samt Medlingsinstitutets planerade förändringar återfinns i avsnitt 3.7.

3.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2009

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.

Tabell 3.1 Löneutveckling sektorvis 2009
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	3,4	3,1	1,8	2,7	3,0	2,2	3,2	2,6	2,8	3,0	2,8
Byggnads- verksamhet	4,3	4,2	3,9	3,7	3,7	3,4	3,4	2,5	2,6	3,0	3,5
Handel	2,8	3,0	1,5	2,3	2,5	1,7	2,1	2,3	2,4	2,2	2,3
Transport	4,4	3,4	2,9	3,9	3,5	2,8	3,1	3,4	3,5	3,4	3,4
Hotell och restaurang	5,3	4,2	3,5	4,5	5,0	4,2	4,3	4,1	4,1	3,8	4,3
Information och kommunikationer	2,3	2,6	3,5	2,5	2,8	2,6	2,5	2,8	2,5	2,1	2,6
Finans och försäkring	4,9	5,0	5,6	5,9	5,0	4,9	6,2	5,0	5,5	5,2	5,3
Fastighet, uthyrning	4,5	4,7	4,0	3,4	3,9	2,9	3,4	3,1	3,0	3,5	3,6
Juridisk och ekonomisk verksamhet	1,5	1,8	2,0	0,7	1,0	0,7	1,1	0,7	0,6	1,0	1,1
Vård och omsorg	8,4	7,8	7,0	6,0	4,8	3,8	3,7	3,7	3,7	3,9	5,3
Utbildning, kultur och service	4,7	5,0	4,9	5,2	5,0	4,7	5,1	4,7	4,9	4,8	4,9
Övrigt näringsliv	3,7	3,7	3,3	3,2	3,2	2,6	3,0	2,9	2,9	2,9	3,1
Näringslivet	3,6	3,6	2,9	3,1	3,2	2,6	3,1	2,8	2,9	2,9	3,1
Primärkommuner	2,8	2,7	2,7	4,2	4,4	4,2	4,2	4,2	4,1	4,0	3,7
Landsting	3,8	4,1	4,0	4,5	4,5	4,2	4,1	4,2	4,2	4,2	4,2
Kommunal sektor	3,1	3,1	3,1	4,3	4,4	4,2	4,2	4,2	4,1	4,1	3,9
Staten	4,3	4,4	4,2	3,8	4,6	4,1	3,7	3,9	3,8	2,1	3,9
Totalt hela ekonomin	3,5	3,5	3,0	3,5	3,6	3,1	3,4	3,3	3,2	3,2	3,3

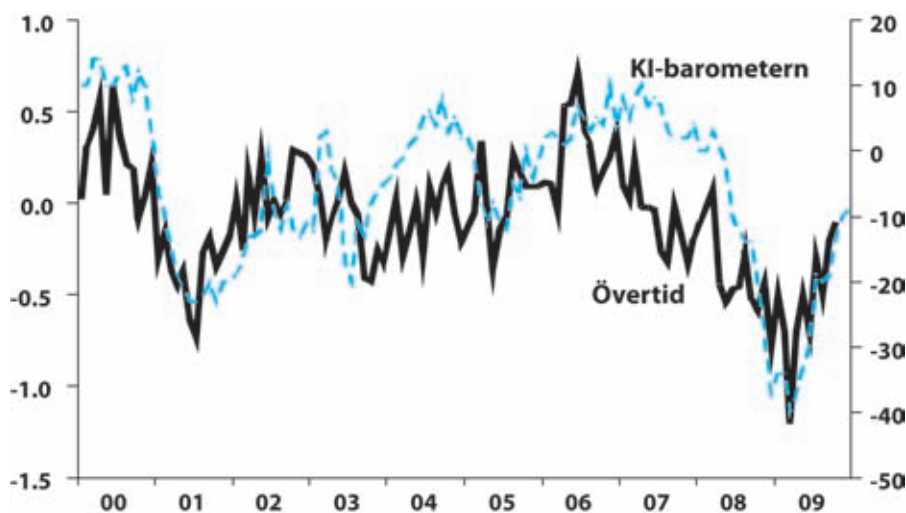
Källa: Medlingsinstitutet

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 2009 som de nu (januari 2010) föreligger. Redovisningen görs numera enligt den nya näringsgrensindelningen SNI 2007, vilken innehåller en mer detaljerad uppdelning av tjänstebranscherna än den gamla indelningen SNI 2002.

Löneökningarna enligt preliminära utfall för månaderna januari t.o.m. oktober 2009 uppgick till 3,3 procent för hela ekonomin. Det slutliga utfallet kan bli någon tiondel högre när statistiken kompletteras med retroaktiva utbetalningar, men löneökningarna 2009 blev under alla omständigheter klart lägre än 2008 då utfallet slutade på 4,3 procent. Den kraftiga försämringen på arbetsmarknaden under hösten 2008 började få effekt på löneökningarna under början av 2009. Det var framför allt inom konjunktur känsliga branscher som industrin och vissa industrinära tjänster som löneökningarna mattades av.

Diagram 3.1 Övertidsersättning för industriarbetare och KI-barometern⁹ för industrin
Bidrag till årlig procentuell löneökning (vänster axel), respektive netttotal (höger axel)



Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet

Inbromsningen var särskilt tydlig för industriarbetare där löneökningstakten minskade med cirka 2 procentenheter mellan 2008 och 2009. För arbetarna inom privat sektor beräknas löneökningarna utifrån timlön *inklusive* övertidsersättning. Som framgår av **diagram 3.1** visar övertidstilläggen för

⁹ KI-barometerns konfidensindikator är en sammanvägning av industriföretagens syn på orderläge, lager och förväntad produktion.

industriarbetarna en god följsamhet med konjunkturen. En kraftig minskning av övertiden under slutet av 2008 och första halvåret 2009 var en viktig orsak till den lägre löneökningstakten för industriarbetare. Detta var särskilt tydligt inom verkstadsindustrin. Under första halvåret 2009 drog den minskade övertiden ned löneökningstakten med 0,7 procentenheter för arbetare inom industrin. I takt med att industrikonjunkturen långsamt börjat återhämta sig har också övertidstilläggen gett ett allt mindre negativt bidrag till löneökningarna.

Även inom transportsektorn har minskad övertidsvolym bidragit till klart lägre löneökningar, medan effekterna i andra branscher varit mindre. För näringslivet totalt bidrog minskad övertid till att dra ner löneökningstakten med 0,4 procentenheter 2009 (se nedanstående tablå). Övertidsersättning för tjänstemän redovisas inte i konjunkturlönestatistiken. Rörliga tillägg för tjänstemän (t.ex. provision och ob-tillägg) ingår däremot i de här redovisade uppgifterna. Dessa har dock inte påverkat löneökningstakten märkbart för 2009.

Effekt på arbetarnas löneutveckling
av förändrad övertidsvolym

	januari–oktober 2009
Industri	-0,6
Byggnadsverksamhet	-0,1
Handel	-0,4
Transport	-0,6
Hotell och restaurang	-0,1
Fastighet, uthyrning	0,0
Juridisk och ekonomisk verksamhet	0,5
Vård och omsorg	0,0
Utbildning, kultur och service	0,1
Totalt	-0,4

Källa: Medlingsinstitutet

Till den lägre löneökningstakten för industriarbetare bidrog också faktorer som minskad skiftgång och senarelagda lönerevisioner till följd av den extrema konjunkturedgången i industrin. Lönerevisioner som skulle ha genomförts under våren 2009 har i en del fall senarelagts, i första hand till första kvartalet 2010, men i somliga företag till fjärde kvartalet 2009 och andra kvartalet 2010. Det är dock svårt att uppskatta hur viktig denna faktor varit för att förklara den låga löneutvecklingen. Till skillnad från t.ex. de olika krisavtal som slutits inom industrin kan tidpunkter för lönerevisioner ändras inom ramen för gällande kollektivavtal.

Ny avtalsfråga

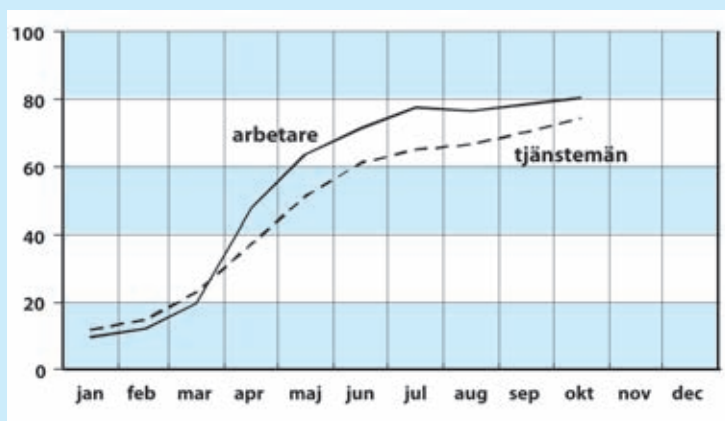
Från och med januari 2009 ställs en fråga till företagen rörande revisionstidpunkter i konjunkturlönestatistiken för privat sektor. Frågan har följande formulering:

Innehåller uppgifterna löneökningar till följd av 2009 års centrala/lokala avtal för majoriteten av anställda arbetare och tjänstemän?

Genom att utgå från hur stor andel av företagen som fått in de nya avtalen i de inrapporterade löneuppgifterna kan man få en bättre bild av hur det slutliga löneutfallet kan tänkas bli. I nedanstående diagram redovisas den kumulerade

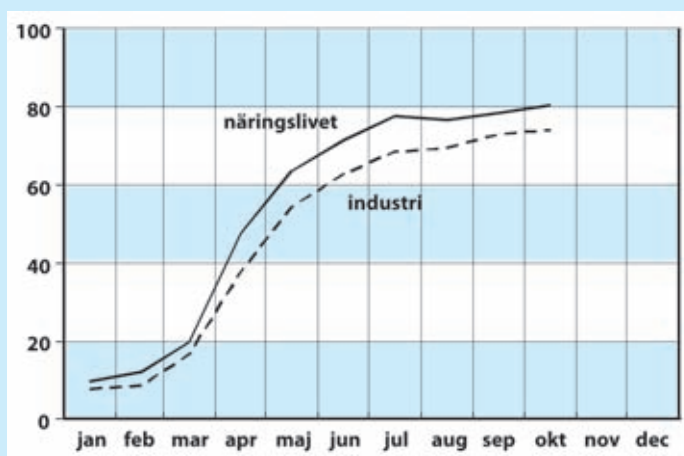
andelen företag som angett att löneökningar till följd av nya centrala/lokala avtal ingår i de inrapporterade lönerna. Fram till och med oktober 2009, den senast publicerade månaden, hade cirka 80 procent av företagen angett att den nya lönen ingick i den redovisade lönenivån för arbetare. Motsvarande andel för tjänstemän var 75 procent. För arbetare inom industrin var andelen lägre än för arbetare totalt och ännu något lägre var den för verkstadsindustrin. Skillnaderna var dock relativt små mellan dessa grupper. För tjänstemännen var skillnaderna ännu mindre.

Diagram 3.2 Näringslivet (privat sektor) 2009
Andel företag som anger att den nya lönen ingår



Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 3.3 Arbetare (privat sektor) 2009
Andel företag som anger att den nya lönen ingår



Källa: Medlingsinstitutet

Givet att företagen, samtidigt som de rapporterar in löneuppgifter, numera också svarar på huruvida de inrapporterade uppgifterna inkluderar de nya avtalen (se ovanstående fördjupningsruta samt en mer detaljerad beskrivning av ”avtalsfrågan” i avsnitt 3.7) skulle man kunna tänka sig att denna avtalsfråga kunde ge en indikation på i vilken utsträckning lönerevisioner skjutits upp. Andelen företag inom industrin som anger att de inrapporterade löneuppgifterna inkluderar nya avtal är visserligen något lägre än för resten av näringslivet. Skillnaden är dock relativt liten, vilket isolerat sett indikerar att

omfattningen av senarelagda lönerevisioner i industrin trots allt varit ganska begränsad. Utifrån de undersökningar som genomförts av parterna inom industrin skulle effekten på löneökningstakten kunna uppgå till cirka 0,4 procentenheter för industriarbetare, det vill säga mindre än effekten av den minskade övertiden (se fördjupningsruta längst bak i detta avsnitt om framflyttade lönerevisioner och krisavtal inom industrin) .

De krisöverenskommelser med lägre arbetad tid och lägre lön som införts framför allt inom verkstadsindustrin ska inte påverka löneökningstakten som den mäts i konjunkturlönestatistiken. Det låga löneutfallet för industrin enligt konjunkturlönestatistiken tyder också på att de uppmätta löneökningarna inte påverkats av krisavtalen. Givet att krisöverenskommelserna resulterat i en väsentligt större sänkning av arbetade timmar än av lönen borde detta annars visat sig i en press uppåt på timlöneökningarna i statistiken.

Tabell 3.2 Löneutveckling för arbetare inom privat sektor 2009

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

	jan	feb	mars	apr	maj	juni	juli	aug	sep	okt	genom- snitt
Industri	2,7	2,2	-0,3	1,8	2,1	0,8	2,5	1,6	1,8	2,4	1,8
Byggnadsverksamhet	4,6	4,8	4,6	4,3	4,3	3,9	3,8	2,6	2,9	3,2	3,9
Handel	4,4	4,3	0,8	3,9	4,1	2,2	3,6	2,7	2,9	2,7	3,1
Transport	1,6	0,6	-0,1	2,3	2,2	0,9	1,5	2,0	2,4	2,5	1,6
Hotell och restaurang	5,5	4,0	3,1	4,6	5,1	4,1	4,5	4,2	4,2	4,0	4,3
Fastighet, uthyrning	4,9	5,9	3,2	3,8	4,0	3,1	3,2	2,7	2,8	5,2	3,9
Juridisk och ekonomisk verksamhet	4,6	5,8	2,5	3,4	6,1	4,9	3,2	4,1	3,3	4,5	4,2
Vård och omsorg	9,4	8,6	7,6	6,9	6,2	3,8	3,7	3,3	3,4	3,4	5,6
Utbildning, kultur och service	3,4	3,6	2,8	3,7	3,3	2,7	4,2	2,7	3,1	3,7	3,3
Totalt	3,8	3,5	1,5	3,1	3,3	2,1	3,0	2,3	2,5	3,0	2,8

Källa: Medlingsinstitutet

Tabell 3.3 Löneutveckling för tjänstemän inom privat sektor 2009

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

	jan	feb	mars	apr	maj	juni	juli	aug	sep	okt	genom- snitt
Industri	4,0	4,1	4,0	3,7	3,8	3,7	3,9	3,8	3,8	3,6	3,8
Byggnads- verksamhet	3,7	3,0	2,2	2,1	2,4	2,3	2,4	2,3	2,0	2,4	2,5
Handel	1,8	2,1	1,9	1,2	1,4	1,3	1,1	2,1	2,0	1,9	1,7
Transport	7,4	6,3	6,0	5,5	4,9	4,8	4,8	4,8	4,8	4,3	5,4
Hotell och restaurang	4,8	5,2	5,1	4,1	4,7	4,7	3,6	3,3	3,5	3,1	4,2
Information och kommunikation	2,4	2,6	3,7	2,8	2,8	2,8	2,6	2,8	2,6	2,2	2,7
Finans och försäkring	4,9	5,0	5,6	5,9	5,0	4,9	6,2	5,0	5,5	5,2	5,3
Fastighet, uthyrning	4,1	3,8	4,6	3,0	3,8	2,8	3,6	3,5	3,2	2,0	3,4
Juridisk och ekonomisk verksamhet	1,4	1,7	2,0	0,6	0,8	0,5	1,0	0,6	0,5	0,8	1,0
Vård och omsorg	7,8	7,4	6,6	5,5	4,0	3,7	3,7	4,0	3,9	4,1	5,1
Utbildning, kultur och service	5,0	5,4	5,5	5,6	5,5	5,3	5,4	5,3	5,4	5,2	5,3
Totalt	3,6	3,6	3,8	3,1	3,1	2,9	3,1	3,1	3,1	2,9	3,2

Källa: Medlingsinstitutet

Sammantaget uppgår de hittills uppmätta löneökningarna i näringslivet under 2009 till 2,8 procent för arbetare och 3,2 procent för tjänstemän. (se **tabell 3.2 och 3.3**). Motsvarande ökningstal för 2008 var 4,2 respektive 3,9 procent.

De löneökningstal som Medlingsinstitutet redovisar för arbetare respektive tjänstemän totalt sett för privat sektor är ”strukturensade” 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 2009 för arbetare med 0,3 procentenheter (till 2,5 procent) och för tjänstemän med 0,1 procentenheter (till 3,1 procent).

I **diagram 3.4 till 3.7** redovisas serier över ”avtal”. Uppgifterna om ”avtal” utgör en, ofta sammanvägd, blandning av traditionella avtal, lägstlöneutrymmen, stupstockar samt sifferlösa avtal. Sifferlösa avtal har vägts in med värdet noll. De avtalsmässiga löneökningarna för hela ekonomin 2009 är beräknade till 3,0 procent. Som framgår av **diagram 3.4** var skillnaden mellan ”avtal” och faktisk löneökning onormalt liten 2009, vilket avspeglar den kraftiga försämringen på arbetsmarknaden under året. Detta var särskilt tydligt i industrin och andra konjunkturkänsliga delar av näringslivet. Att ”avtalen” för hela ekonomin är högre 2008 än 2007 sammanhänger främst med att några tidigare sifferlösa avtal inom kommunal sektor har siffersatts.

Diagram 3.4 Procentuell förändring



Diagram 3.5 Procentuell förändring

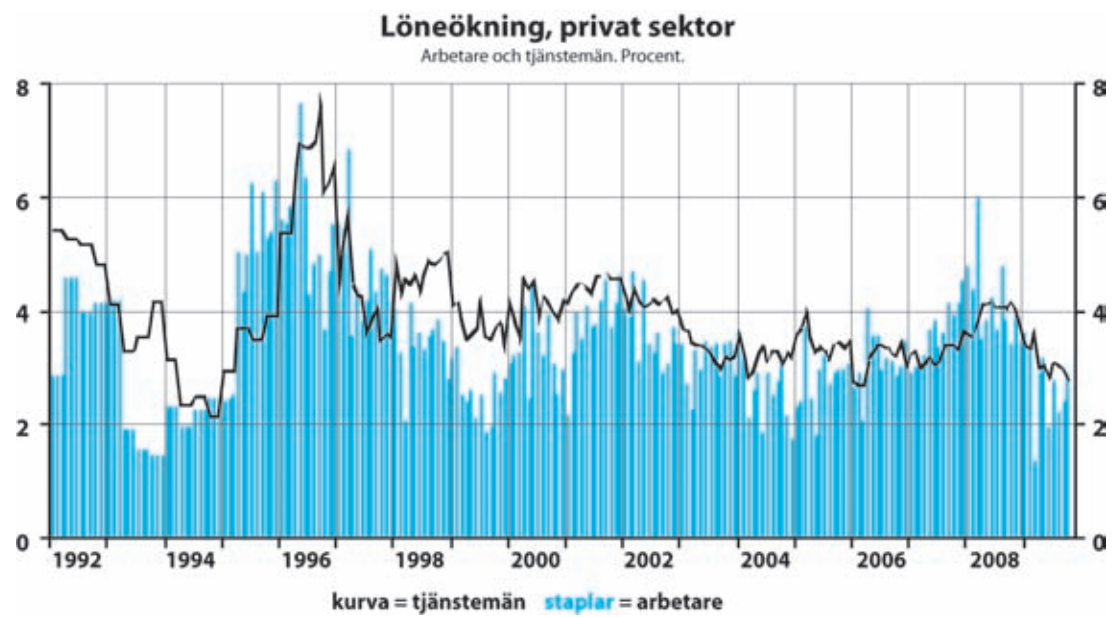
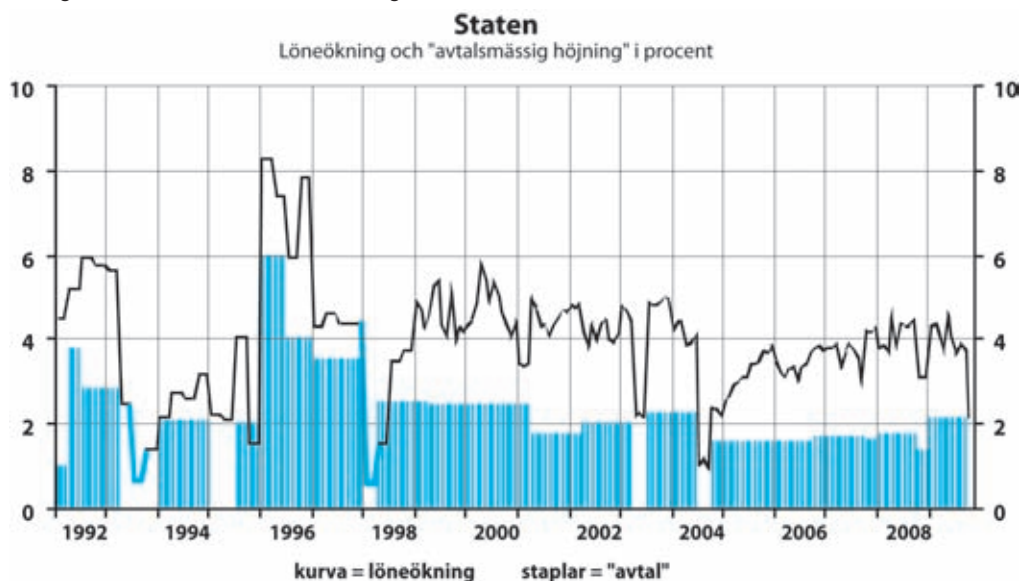


Diagram 3.6 Procentuell förändring



Diagram 3.7 Procentuell förändring



Källa för diagram 3.4–3.7: Medlingsinstitutet

Påverkar lokala krisöverenskommelser den officiella lönestatistiken?

Överenskommelser om krisavtal inom industrin

Under mars månad 2009 tecknade IF Metall och sex arbetsgivareförbund inom industrin centrala avtal om tillfälliga permitteringsöverenskommelser, eller s.k. krisavtal, för att överbygga effekterna av finanskrisen. (Se avsnitt 5.7 för en detaljerad beskrivning av innehåll och omfattning av krisavtalen.) Avtalen innebär i korthet att lokala överenskommelser medgavs, där arbetarens utgående lön kunde sänkas (dock inte mer än 20 procent) och under motsvarande andel av ordinarie arbetstid skulle arbete inte utföras. Överenskommelsen löpte med tre månaders uppsägningstid, dock längst till 31 mars 2010. Motsvarande avtal för tjänstemän har inte slutits på central nivå, däremot var Unionen och Sveriges Ingenjörer överens med

arbetsgivarna om att det centrala avtalet redan medgav att berörda parter kunde teckna motsvarande lokala överenskommelser.

Påverkan av krisavtal i den officiella lönestatistiken

Medlingsinstitutets utgångspunkt är att krisavtalen inte ska få påverka de lönebegrepp som presenteras i olika undersökningar och som statistiken är uppbyggd kommer detta inte heller att vara fallet. Anledningen till detta är att krisavtalen är en tillfällig permitteringsöverenskommelse där utgångspunkten är att arbetstidsreducering korresponderar mot en motsvarande lönereducering. Detta innebär att när lönen presenteras per arbetstidsenhet (månads- eller timlön) i de statistiska undersökningarna, så kommer detta mått att vara oberoende av om krisavtal föreligger eller inte.

Krisavtalen medgav emellertid även möjligheten att träffa överenskommelser om arbetsbefrielse och/eller utbildningsinsatser på mer än 20 procent men utgående lön och andra ersättningar fick inte sänkas med mer än 20 procent. Om faktiskt arbetade timmar och utbetald lön skulle användas vid beräkning av timlön, så skulle lönen per timme öka jämfört med en situation utan krisavtal. Men denna typ av löneökning registreras inte i lönestatistiken eftersom dessa variabler inte används. Däremot påverkas i detta fall Nationalräkenskapernas lönemått, då detta är uppbyggt utifrån lönesummor från kontrolluppgifter (se faktaruta i avsnitt 3.1)

Lokala krisavtal påverkar inte löneutfallet i lönestatistiken

Den direkta effekten av arbetstidsminskning och korresponderande lönereducering som stipuleras i krisavtalen kommer inte att påverka de undersökta variablerna i vare sig konjunktur- eller lönestrukturstatistiken. Nedan beskrivs ingående varför krisavtalen inte påverkar lönestatistiken.

De olika undersökningarna använder delvis olika lönemått. För **lönestrukturstatistiken** gäller att den **ordinarie överenskomna fasta bruttolönen** (månads-/vecko-/ eller timlön) ska rapporteras in. Vidare ska den överenskomna **ordinarie veckoarbetstiden** under en normal arbetsvecka inrapporteras. I denna undersökning kommer därmed krisavtalen inte att påverka beräkningen av genomsnittliga månads- eller timlöner.

För **konjunkturlönestatistiken** skiljer sig de insamlade variablerna beroende på om den anställda är månads- eller timavlönad.

För tjänstemän samlas summa **ordinarie överenskommen månadslön** oavsett om lönen gäller heltid eller deltid för samtliga tjänstemän. Lönen som redovisas ska vara bruttolönen före avdrag. Vidare samlas information om **antal heltidstjänster** (antalet tjänstemän omräknat till heltidspersoner). Genomsnittlig månadslön exklusive rörliga tillägg m.m. beräknas som kvoten mellan överenskommen månadslön och antalet heltidspersoner.

För arbetare särskiljs månadsavlönade och timavlönade. För månadsavlönade samlas **ordinarie överenskommen månadslön**, oavsett om lönen gäller heltid eller deltid för samtliga arbetare. Lönen som redovisas ska vara bruttolönen före avdrag. Vidare samlas **antal avtalade och faktiskt utförda arbetstimmar**. Timlön beräknas sedan företagsvis som summan av överenskommen månadslön delat med antal avtalade arbetstimmar. Därefter beräknas en lönesumma genom att den beräknade timlönen multipliceras med faktiskt utförda arbetstimmar. För timavlönade samlas utbetald lönesumma för arbetade timmar (lönesumman ska svara mot faktiskt utfört arbete) samt antal arbetade timmar i löneperioden. Avslutningsvis beräknas

den genomsnittliga timlönen som kvoten mellan summan av utbetald lönesumma (för tim- och månadsavlönade arbetare) och arbetade timmar.

Därmed kommer krisavtalen inte heller att påverka beräkningen av genomsnittliga månads- eller timlöner i konjunkturlönestatistiken.

Indirekta effekter av finanskrisen

En konsekvens av finanskrisen är att ett antal företag har flyttat fram datum för lönerevision. Det skall dock påpekas att framflyttade revisionsdatum inte påverkar statistiken på ett felaktigt sätt, statistiken speglar det förhållande som gäller vid mättdpunkten för undersökningen. Däremot bör detta beaktas vid analyser av t.ex. löneökningstakter med hjälp av lönestatistiken.

Det är svårt att få en överblick av omfattningen av framflyttade revisionsdatum. Inom industrin är det t.ex. möjligt att inom rådande ingångna kollektivavtal flytta datum för lönerevision, m.a.o. det behövs inte något kompletterande "krisavtal" för detta.

En indikation när det gäller omfattningen av framflyttade revisionsdatum kan ändå ges av de undersökningar om lokala krisöverenskommelser och framflyttad lönerevision som har utförts av IF Metall, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Teknikföretagen. Resultaten av dessa undersökningar kan vara något osäkra.

I IF Metalls undersökning om de s.k. krisavtalen och framflyttad lönerevision har 970 fackklubbar svarat. Av dessa har 282 svarat att de tecknat krisavtal och 194 svarar att de har flyttat fram lönerevisionen. Efter justering för bortfall i undersökningen beräknas antalet arbetare som berörs av krisavtal uppgå till ca 52 750 och ca 55 600 beräknas omfattas av framflyttad lönerevision. Av de som omfattas av framflyttad revision har ca 35 procent flyttat revisionen till januari 2010 och ca 25 procent till april 2010. Vidare anger ca 75 procent att överenskommelse redan träffats om löneökningarnas storlek i den framflyttade lönerevisionen, vilka i genomsnitt uppgår till 3,3 procent.

En granskning av Unionens undersökning visar att 138 klubbar rapporterat att en lokal krisöverenskommelse har träffats. Detta motsvarar 29 123 tjänstemän. Undersökningen innehåller flera svarsalternativ som exempelvis förkortad arbetstid, uttag ut arbetstidsbank och kompensationsledighet. Det vanligaste alternativet var framflyttad lönerevision (58 procent). Ungefär hälften av dessa rapporterar att lönerevisionen är framflyttad till första kvartalet 2010.

Resultatet av Teknikföretagens undersökning ligger i linje med de övriga undersökningarna. Av 3 000 undersökta medlemsföretag har 400 svarat att de tecknat en krisöverenskommelse, vilket motsvarar ungefär 50 000 anställda. I undersökningen framgår inte omfattningen av framflyttad lönerevision, däremot konstateras att lokala krisöverenskommelser är vanligast bland storföretagen.

Ett räkneexempel baserad på den information som framkommit från ovan presenterade undersökningar kan ge en indikation på effekten av framflyttad revision på timlöneökningar för arbetare inom industrin i konjunkturlönestatistiken.

Antalet anställda arbetare inom industrin (SNI B+C) uppgick i oktober 2009 till ca 300 000 (enligt Statistiskt meddelande, Konjunkturstatistik, löner för privat sektor under oktober 2009). Antalet arbetare som har framflyttad revision och därmed inte fått löneökning under 2009 uppgick i oktober till 40 150. Antalet är

beräknat utifrån de 55 600 personer som anges i Metalls undersökning och reducerat med det antal personer som enligt samma undersökning fått sin revision genomförd vid tidpunkten i oktober. Timlöneökningen i oktober uppgick till 2,6 procent (enligt konjunkturlönestatistiken).

Om man antar att 40 150 arbetare har noll i ökning skulle ökningen för övriga arbetare uppgå till 3 procent. Om informationen om löneökningarnas storlek i den framflyttade lönerevisionen i genomsnitt uppgår till 3,3 procent så kan timlöneökningen i oktober utan framflyttade revisioner beräknas som:

$$0,87 * 3,00 + 0,13 * 3,3 = 3,04$$

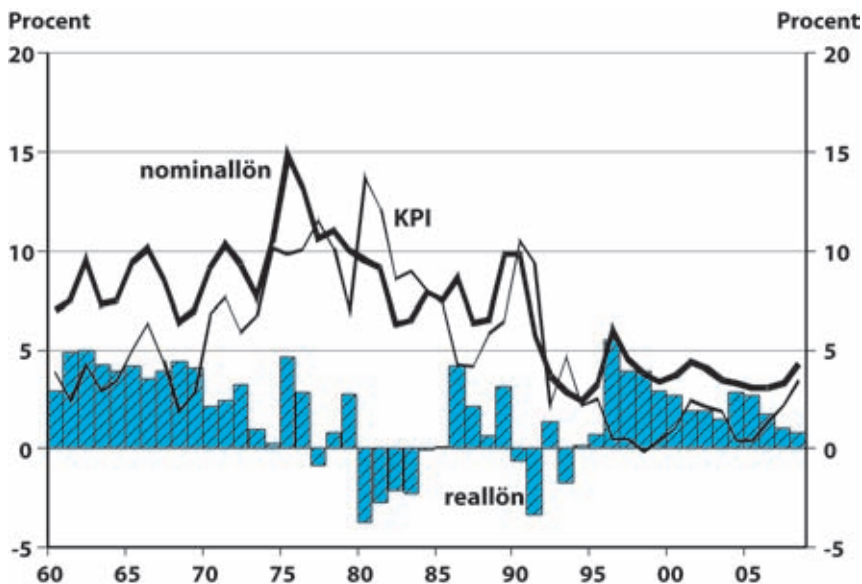
Utifrån detta räkneexempel så uppskattas effekten av framflyttade lönerevisionen på timlönerna inom industrin uppgå till ca 0,4 procentenheter (3,0-2,6) i konjunkturlönestatistiken.

3.3 Nominell lön och reallön

I **diagram 3.8** 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.¹⁰ Lönesummorna är i möjligaste mån kostnadsmässigt periodiserade. För perioden 1993–2009 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.

Diagram 3.8 Nominallön, reallön och KPI, procentuell förändring 1960–2008



Källa: Medlingsinstitutet

Under perioden 1995 till 2008 var den genomsnittliga nominella löneökningen 3,8 procent per år och reallöneutvecklingen 2,5 procent per år. Inte sedan 1960-talet har en så lång period med reallöneökningar förekommit. Detta har skett

¹⁰ Att dagkorrigera innebär att korrigera för effekter av kalendariska skillnader mellan åren, t.ex. julens placering.

samtidigt som löne- och prisökningstakten har växlats ned bl.a. till följd av den ändrade penningpolitiska regimen.

Trots en dämpning i den nominella löneökningstakten under 2009 blev reallönetillväxten väsentligt högre 2009 än 2008. För 2009 noterades en ökning med drygt 3,5 procent medan motsvarande ökningstal 2008 stannade på knappt 1 procent. Den stora skillnaden förklaras i hög grad av förändringar i Riksbankens reporänta. Höjningarna av reporäntan till och med hösten 2008 bidrog till att höja KPI-inflationen 2008, medan de därpå följande kraftiga räntesänkningarna verkade i motsatt riktning 2009. Om löneökningarna i stället skulle deflateras med KPIF, där de direkta effekterna av ränteförändringar exkluderas, blir reallönetillväxten cirka 1,5 procent såväl 2008 som 2009.

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 1994–2010 (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	10,7	43,1	9,1	41,5	11,7	44,1	16,4	48,8
2009	31,4****	5,5	36,9	14,9	46,3	6,9	38,6	10,5	41,9	16,6	48,0
2010	31,4****	6,2	37,6	*		7,7	39,1	10,8	42,3	15,8	47,2

* 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** – som här redovisas inklusive särskild löneskatt på pensionskostnader – höjdes betydligt i början av den redovisade perioden för att därefter under en följd av år vara relativt oförändrade. Mot slutet av perioden minskar avgiftsuttaget bl.a. beroende på att uttagen anpassats till den sjunkande sjukfrånvaron och till att avkastningen blivit bättre än beräknat.

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.

Under 2009 beslöt parterna tillsammans med AFA att sänka de avtalsenliga avgifterna för arbetare inom privat sektor samt för anställda inom landsting och kommuner. Denna sänkning, som är en följd av den minskade sjukfrånvaron samt av ett större överskott än beräknat, beslutades sent på året. Återbetalning skedde under december 2009 för privat sektor. För landsting och kommuner, där sänkningen av uttaget för helåret 2009 beslutades i två steg (i juni från 1,8 procent till 1,0 procent och därefter i december till 0) kommer återbetalningen på ca 3 miljarder kronor att ske i februari 2010.

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. I **tabell 3.4** redovisas de procentsatser som bestämts i avtal. Genom överskottsmedel betalades 2005 avgiften till premiefrielseförsäkringen, som tar över inbetalningarna vid sjukdom och föräldraledighet, på 0,62 procent och 2006 både denna avgift och premien för ålderspensionen, på 3,5 procent. Överskott i avsatta medel användes därefter 2007 och 2008 för betalning av premiefrielseavgiften samt 2008 även för betalning av en procentenhet av pensionspremien.

Vid beräkning av arbetskostnadsindex (AKI) för arbetare används för åren 2005–2008 de procentsatser som redovisas i tabell 3.4. Vid beräkning av Labour Cost Index (LCI) används däremot den genom återbetalning av överskottsmedel sänkta avgiften. Även för de uppgifter om arbetskraftskostnadernas förändring som brukar beräknas utifrån nationalräkenskaperna ingår denna effekt. Det senare måttet påverkas i motsats till de andra av tidpunkten för betalningarna och betydande omfördelningar mellan åren förekommer.

De **lagstadgade avgifterna** minskade med en procentenhet 2009 genom en sänkning av sjukförsäkringsavgiften. Summan av de lagstadgade arbetsgivaravgifterna är oförändrad mellan 2009 och 2010. En omfördelning har däremot skett genom att sjukförsäkringsavgiften sänkts ytterligare samtidigt som arbetsmarknadsavgiften och den allmänna löneavgiften höjts.

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 sänktes 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.

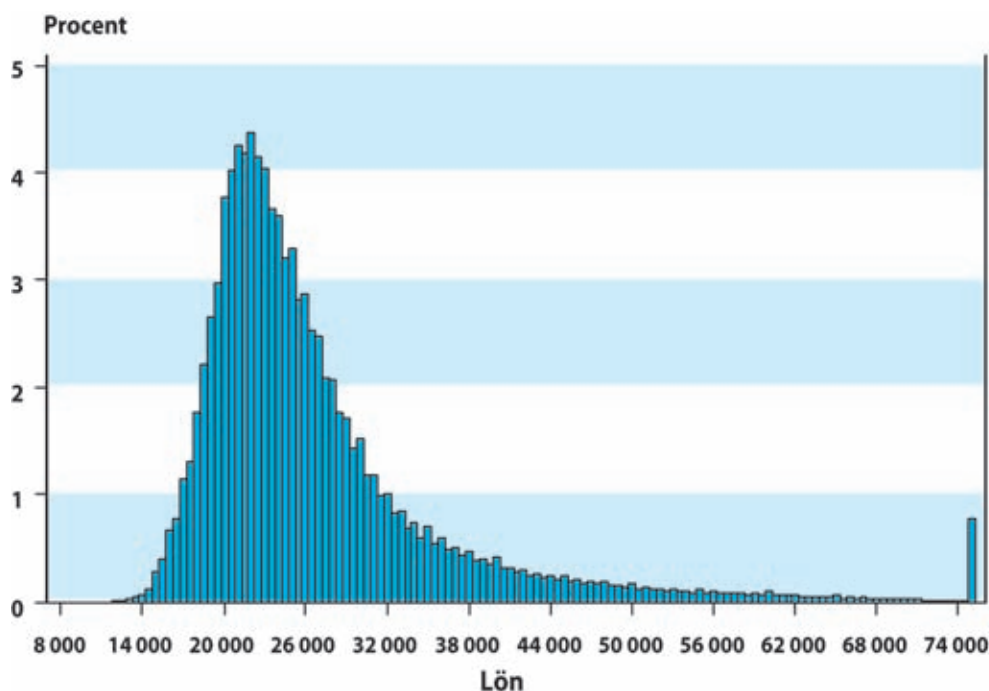
3.5 Lönestrukturstatistiken för 2008

I detta avsnitt presenteras lönestrukturstatistiken för 2008. Avsnittet behandlar såväl den övergripande lönestrukturen som jämförelser av olika beräkningssätt av löneförändringar över tid.

Fördelningen av månadslöner

I lönestrukturstatistiken för hela ekonomin används begreppet månadslön. Timlöner beräknas om till månadslöner och deltidsanställdas löner räknas om till heltidslön. I månadslönebegreppet ingår förutom fast lön, även fasta och rörliga lönetillägg. (Lönestrukturstatistiken beskrivs i avsnitt 3.1.) **Diagram 3.9.** presenterar fördelningen av månadslön i Sverige 2008. Av bilden framgår att fördelningen är sned, d.v.s. det är större variation i lön i den övre delen av lönefördelningen.

Diagram 3.9 Fördelningen av månadslön i Sverige år 2008¹¹



Tabell 3.5 redovisar den genomsnittliga månadslönen 2008 samt olika percentilmått. Av tabellen framgår att genomsnittet för månadslönen är 27 100 kr och medianlönen 24 000 kr.

¹¹ Av diagramtekniska skäl redovisas alla månadslöner över 74 999 kr i diagram 3.9 som värdet 75 000 kr.

Tabell 3.5 Lönespridningen år 2008

Percentil:	P10	P50	P90	Genomsnitt	Kvot P90/P10
	18 600	24 000	38 200	27 100	2,05

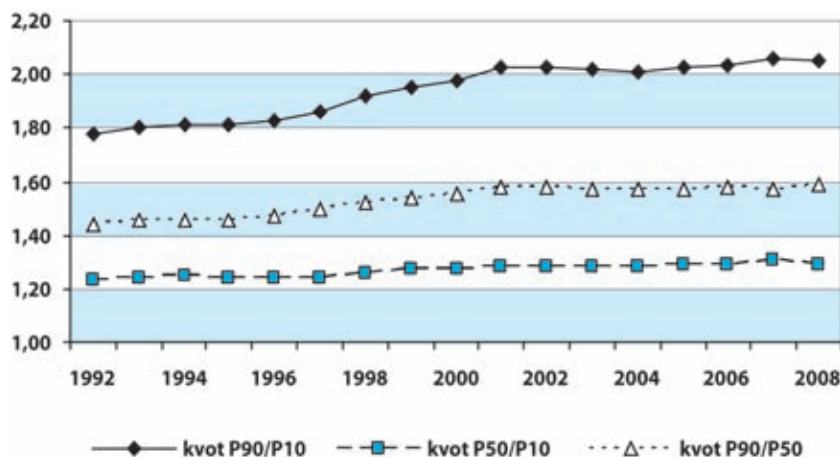
Anm. Den genomsnittliga månadslönen är summan av månadslönerna i den aktuella redovisningsgruppen dividerat med antalet personer i gruppen. Värdet (lönen) i den 10:e percentilen (P10) anger att 10 procent av löntagarna har en lägre lön, och 90 procent en högre. Motsvarande tolkning gäller för respektive percentil. Medianen är värdet för den 50:e percentilen (P50), d.v.s. lönen för den mittersta löntagaren vid rangordning efter lön.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Utvecklingen av lönespridningen

Ett vedertaget mått för att mäta lönespridning är att beräkna kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen (P90/P10). 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.

Diagram 3.10 Utvecklingen av lönespridningen för olika percentilkvoter



Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Diagram 3.10 visar utvecklingen över tiden för olika percentilkvoter. Sedan mitten av 1990-talet har löneskillnaderna ökat något. Kvoten mellan den 90:e och den 10:e percentilen ligger sedan år 2000 runt 2. Den observerade ökningen i lönespridning för 2007 förklaras sannolikt av avtalskonstruktionen med engångsbelopp i Kommunals avtal. Engångsbelopp ingår inte i lönestrukturstatistiken, vilket medför att en stor grupp av de anställda inom kommuner och landsting låg kvar på 2006 års lönenivå. Av diagrammet ovan framgår också att lönespridningen under 1990-talet har ökat mest inom den övre halvan av lönefördelningen.

Det är således främst skillnaderna mellan höginkomsttagare och medianinkomsttagaren (P90/P50) som har ökat, medan skillnaderna mellan medianinkomsttagaren och låginkomsttagare (P50/P10) inte har ändrats så mycket.

Lönespridningen inom och mellan olika sektorer

I detta avsnitt redovisas lönespridningen och dess utveckling inom och mellan olika sektorer på arbetsmarknaden. I **tabell 3.6** redovisas genomsnittslöner, nivåer på löner i tre percentiler (P10, P50, P90) samt kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen (P90/P10) för arbetsmarknadens olika sektorer år 2008.

Tabell 3.6 Lönespridning efter sektor år 2008

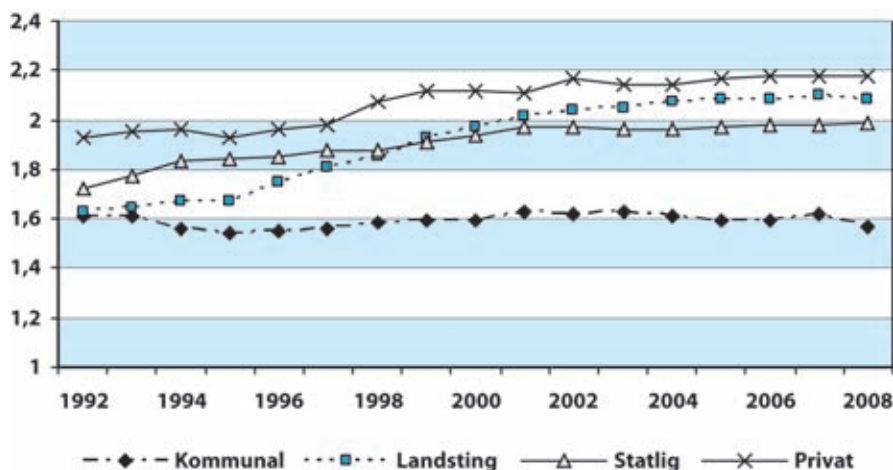
Sektor	P10	P50	P90	Genomsnitt	Kvot P90/P10
Statlig	20 500	26 700	40 700	29 100	1,99
Kommunal	18 300	22 300	28 700	23 200	1,57
Landsting	19 900	25 000	41 300	28 500	2,08
Privat	18 500	24 500	40 400	27 900	2,18
- Tjänstemän	20 000	28 300	48 900	32 600	2,45
- Arbetare	17 700	22 200	28 300	22 800	1,60

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Lönespridningen är störst inom den privata sektorn, följd av landstingen och lägst i kommunerna. En uppdelning av privat sektor i arbetare och tjänstemän visar att skillnaden i lönespridningen är stora mellan dessa grupper. Tjänstemän inom privat sektor har den högsta genomsnittslönen och även den största lönespridningen. Det omvända gäller för arbetare i privat sektor, d.v.s. de har den lägsta genomsnittslönen och den lägsta lönespridningen.

Diagram 3.11 visar utvecklingen av kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen för olika sektorer. Sedan början av 1990-talet har lönespridningen ökat i statlig och privat sektor samt inom landstingen. Inom kommunerna har lönespridningen däremot varit konstant under perioden. Lönespridningen ökade mest inom landstingen, där P90/P10 måttet steg från ca 1,63 1992 till 2,08 år 2008, d.v.s. en ökning med 27 procent. Det ska dock påpekas att måttet för lönespridning inte tar hänsyn till förändringar i sammansättningen av yrkesgrupper inom en sektor, vilket kan vara en viktig förklaring till utvecklingen. Exempelvis genom en minskning av lågavlönade yrken till förmån för högavlönade.

Diagram 3.11 Utveckling av lönespridning inom olika sektorer



Källa: Medlingsinstitutet och SCB

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 inflationstakt och konkurrenskraft. Om man däremot är intresserad av att mäta löneutveckling som direkt följd av löneförhandlingar för de anställda vill man rensa bort strukturella förändringar.

I detta avsnitt analyseras hur olika statistikkällor och olika beräkningssätt påverkar resultaten vid beräkningar av löneutveckling.

Den månatliga lönestatistiken bygger på företagsvisa uppgifter

Konjunkturlönestatistikens huvudsyfte (läs mer i avsnitt 3.2 om konjunkturlönestatistiken) är att månadsvis mäta löneförändringar med kort tidsintervall (två månader) mellan mättidpunkt och publicering.

Strukturella förändringar påverkar genomsnittslönen

En observerad löneförändring mätt med konjunkturlönestatistiken eller löne-strukturstatistiken 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 rekryteringarna 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 användas. 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 sammansättningen när det gäller yrke, ålder, näringsgren, region, och hel- eller deltidsanställda.

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.

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".

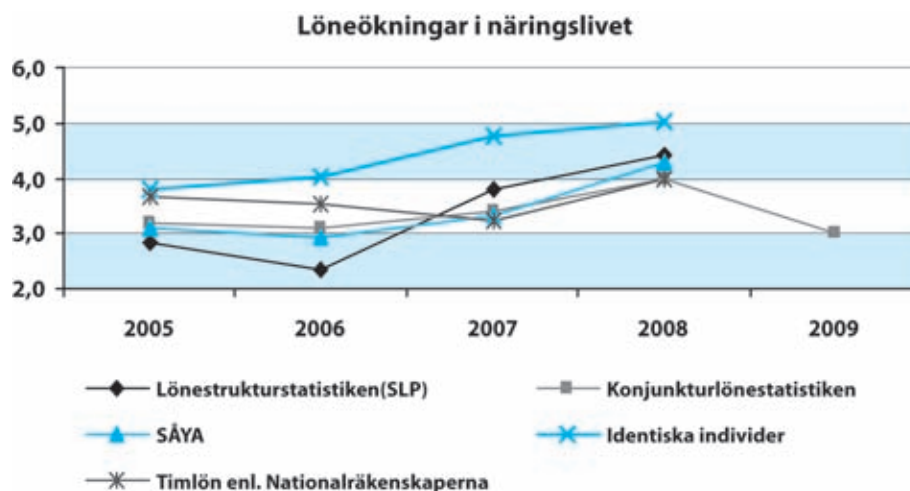
Genomsnittlig löneförändring för identiska individer

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 arbets tidsomfattning 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.

Alternativ statistikkälla: timlöneökning enligt Nationalräkenskaperna

Kontrolluppgiftsbaserad lönesummestatistik är en årlig totalräknad statistikprodukt som utgår från de kontrolluppgifter (KU), som lämnas av utbetalare av lön, arvode, andra ersättningar eller förmåner som utgör skattepliktig inkomst av tjänst. Utifrån lönesummeseirierna och uppgifter om antalet arbetade timmar kan ett mått på löneökning beräknas.

Diagram 3.12 Löneökningar i näringslivet



Källa: Medlingsinstitutet, SCB och Konjunkturinstitutet

Jämförelse av olika mått på löneökningar

I diagram 3.12 redovisas för perioden 2005–2009 löneökningar inom näringslivet beräknat på fem olika sätt. I beräkningarna med SÅYA-metoden, identiska individer samt den oviktade ökningen enligt lönestrukturstatistiken har månadslönebegreppet använts (för definition av lön se avsnitt 3.1). Vidare redovisas timlöneökning baserad på nationalräkenskaperna enligt Konjunkturinstitutet och SCB. Slutligen redovisas årsgenomsnittet av den månatliga

konjunkturlönestatistiken (för 2009 är beräkningen baserad på genomsnittvärde t.o.m. september).

Diagram 3.12 visar att den oviktade löneökningen varierar starkt över åren och skiljer sig vissa år avsevärt från konjunkturlönestatistiken. Årsgenomsnittet för den månatliga löneökningstakten enligt konjunkturlönestatistiken samt det SÅYA-rensade måttet visar betydligt mindre variation. Måttet för identiska individer visar den högsta ökningstakten under perioden. För lönestrukturstatistiken skiftar urvalet av företag mellan åren, främst för mindre företag. Detta innebär att måttet för identiska individer är snedvridet eftersom det i större utsträckning omfattar individer anställda i stora än i små företag. Om löneökningarna har varit högre i stora företag kan detta delvis förklara resultatet.

Även om trenden över tiden mellan de olika beräkningssätten överensstämmer relativt väl så visar diagram 3.12 att de olika måtten kan skilja sig betydande vissa år. Skillnaden mellan genomsnittsvärdet och beräkningar för identiska individer baserade på lönestrukturstatistiken för år 2006 visar t.ex. på en skillnad som är större än 1,5 procentenhet. Slutsatsen är att det är viktigt att välja mått beroende på vilken ökningstakt som ska analyseras.

3.6 Kontakter med statistikintressenter

Under 2009 har i likhet med tidigare år två samråd om den officiella lönestatistiken ägt rum med de viktigaste intressenterna av lönestatistik. Samråden är forum för diskussion och reflektion och därför viktiga i Medlingsinstitutets roll som ansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. Till samråden har ca 25 representanter från parterna på arbetsmarknaden och övriga statistikintressenter bjudits in.

Medlingsinstitutet har för avsikt att bredda samrådet, både innehållsmässigt och vad gäller antalet statistikintressenter. En förändring jämfört med tidigare år är att även externa personer har bjudits in att medverka i samråden och presentera resultat från forskning och utredningar. Under vårens möte deltog Lena Granqvist, Saco, som presenterade resultat från sin forskning kring löneskillnader mellan kvinnor och män när även hänsyn till skillnader i bonus beaktas.

Under höstens möte deltog under programpunkten ”diskussion om krisöverenskommelsernas påverkan på den insamlade lönestatistiken” Anders Rune, Teknikföretagen, Mimmi Bengtsson, IF Metall och Anna Lövgren, Unionen. De presenterade resultat av organisationernas egna undersökningar av krisavtalens omfattning.

Medlingsinstitutet har även kontinuerligt möten med huvudanvändarna av konjunkturlönestatistiken: Riksbanken, Konjunkturinstitutet och Finansdepartementet. Även vid andra tillfällen har intressenter och användare framfört synpunkter på statistiken, oftast genom direktkontakter med Medlingsinstitutet. Exempelvis har träffar anordnats med IF Metall, Unionen, Teknikarbetsgivarna och med de Opartiska Ordförandena inom Industriavtalet.

Medlingsinstitutet har även på olika seminarier diskuterat frågor kring löne- och arbetskraftskostnadsstatistik med parter och övriga statistikintressenter.

Frågor kring hur konjunkturlönestatistiken skulle presenteras blev aktuella 2009. Detta p.g.a. övergången till ny näringsgrensindelning (SNI 2007).

Även i avsnitt 3.7 redovisas användarkrav när de förändringar av statistiken som kraven gett upphov till beskrivs.

3.7 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 senare. Beslut väntas under 2010.

För Sveriges del är problemet det omvända. LCI bygger på konjunkturlönestatistiken 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 åren 2006–2008 finns även information om bonusens kvartalsfördelning. Underlag för beräkningarna finns därmed och under 2009 har uppgifter levererats 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 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 samlats 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 lönestrukturstatistiken för offentlig sektor att redovisas fördelad på näringsgren.

En utbyggnad av konjunkturlönestatistiken med engångsbelopp pågår. För den kommunala sektorn ingår engångsbelopp från och med 2008.

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 näringsgrensindeldad, 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, läggs uppgifterna i Statistikdatabasen.

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. Tjänstesektorns 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 beslöt Eurostat att den nya näringsgrensindelningen skulle 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 sänktes urvalet åter, till ca 5 650, och för 2010 uppgår det till 5 700.

Framtagande av modell/information för skattning av konjunkturlönestatistikens slutliga utfall

Krav på att modeller/information ska tas fram som möjliggör en skattning av det slutliga utfallet för en månad redan när den första preliminära utfallet från konjunkturlönestatistiken kommer har bl.a. framförts av MAL (Medlingsinstitutets Arbetsgrupp för Lönestatistik) 2004. Under 2007 intensifierades dessa krav och statistiker från Örebro universitet fick 2008 i

uppdrag att ta fram en sådan modell. Hösten 2008 lämnades en första redovisning för det arbete som bedrivits för en representantgrupp med deltagare från bl.a. Riksbanken och Konjunkturinstitutet. Slutrapport väntas under våren 2010.

Ett underlag för att bedöma det slutliga utfallet är information om tidpunkten för lokal/central lönerevision. En enkät rörande tidpunkten för retroaktiva löneutbetalningar 2007 genomfördes av Medlingsinstitutet under december 2007.

Från och med januari 2009 infördes en ny fråga till företagen rörande revisionstidpunkter i konjunkturlönestatistiken för privat sektor. Frågan har följande utformning:

Innehåller uppgifterna löneökningar till följd av 2009 års centrala/lokala avtal för majoriteten av anställda arbetare och tjänstemän?

I instruktionerna till undersökningen står angående begreppet löneökningar:

”Ange om det har skett löneökningar för största delen av antalet anställda arbetare/tjänstemän den aktuella redovisningsmånaden. Löneökningarna ska ha skett till följd av att de centrala eller lokala avtalen för innevarande år har gått igenom.”

Respondenten ska kryssa för ett ja eller nej för arbetare respektive tjänstemän. Detta kontrolleras när svaren granskas. Kontroll sker också av att företagen inte redan tidigare svarat ja på frågan om löneökningarna till följd av revision ingår.

En målsättning vid utformningen av frågan var att den skulle vara så enkel som möjligt utan att ge upphov till missförstånd.

I **diagram 3.13–3.15** nedan redovisas några första resultat av den nya frågan. Kurvorna anger den kumulerade andelen företag som angett att löneökningar till följd av centrala/lokala avtal ingår. Som framgår av diagram 3.13 hade fram till och med oktober, den senast publicerade månaden, ca 80 procent av företagen angett att den nya lönen ingick i den redovisade lönenivån för arbetare. Motsvarande andel för tjänstemän är 75 procent. För arbetare inom industrin är andelen lägre än för arbetare totalt och ännu något lägre är den för arbetare inom verkstadsindustrin. För tjänstemän däremot är det inte några större skillnader mellan dessa grupper. Man kan samtidigt konstatera att skillnaden mellan de olika kurvornas förlopp inte är alltför påfallande.

Med utgångspunkt från informationen om den andel av populationen för vilka lönerevision ingår i den redovisade lönenivån skulle på sikt en modell för skattning av det slutliga utfallet kunna skapas. Modellen kan sedan kalibreras när de slutliga utfallen kommer.

Man bör dock ett tag framöver vara försiktig vid tolkningen av de nya serierna. Det är möjligt att frågan kan behöva ses över. Ett observandum är bl.a. att ca tio procent av företagen redan i januari angav att lönerevision enligt 2009 års avtal skett och att andelen t.o.m. mars uppgick till ca 20 procent för näringslivet totalt.

Diagram 3.13 Näringslivet (privat sektor) 2009
Andel av företagen som anger att nya lönen ingår

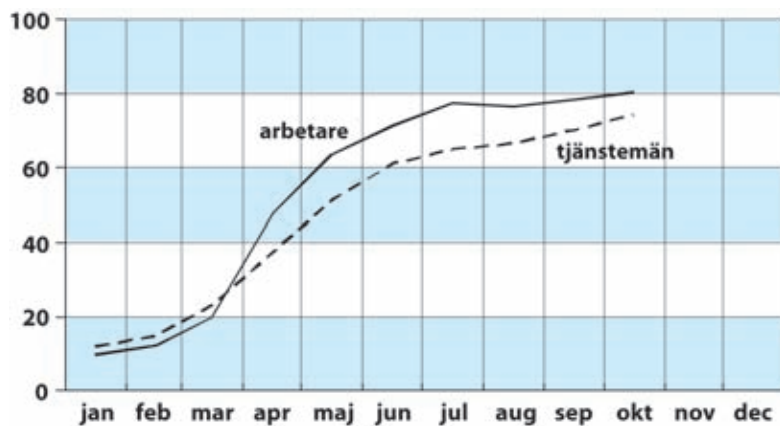


Diagram 3.14 Arbetare 2009
Andel av företagen som anger att nya lönen ingår

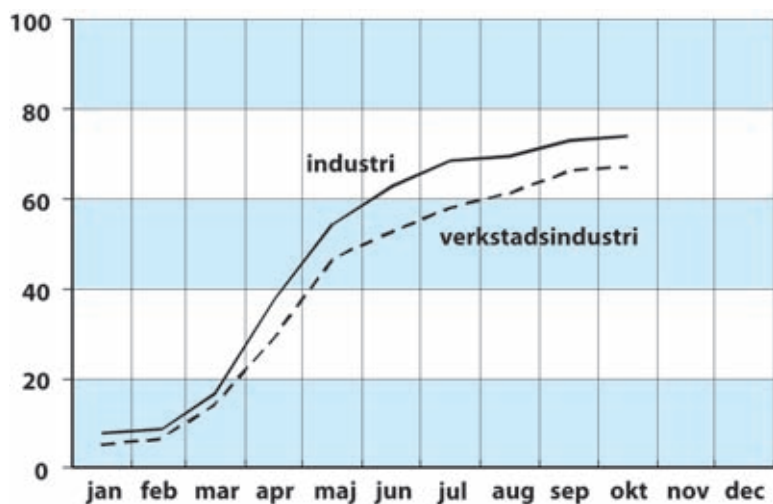
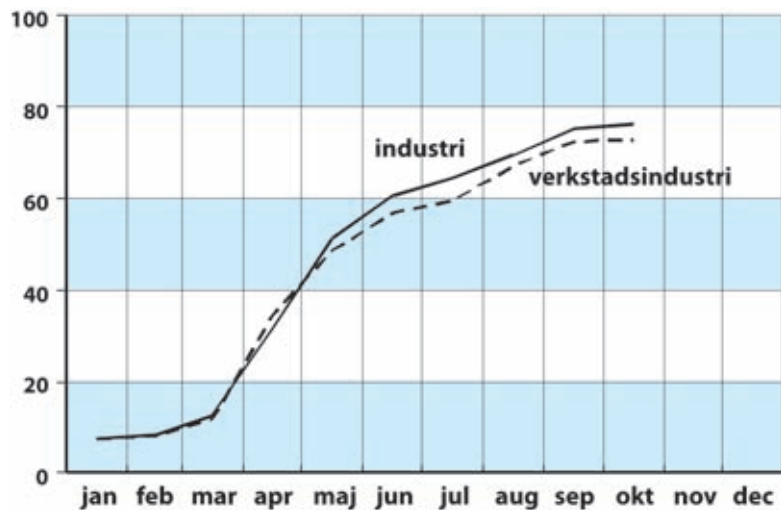


Diagram 3.15 Tjänstemän 2009
Andel av företagen som anger att nya lönen ingår



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 väl snäva och 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 de arbetstidskonton, som främst förekommer inom industrin.

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.

I ett nästa steg gjordes en kartläggning av hur dessa löneslag registreras och behandlas i olika lönesystem för att belysa möjligheten att samla in uppgifterna. Slutsatsen av utvärderingen blev att flertalet variabler går att samla in utan alltför stora justeringar i de undersökta lönesystemen. Ett undantag utgjorde dock arbetstidskontona. För dessa behövs mer kunskap om hur de i praktiken registreras och handhas i systemen hos de företag som har sådana.

Intervjuer med ett antal av dessa företag kommer att genomföras under 2010.

Fortsatt arbete i MAL:s efterföljare SALA

Arbetet i SALA (Samarbetsgruppen Avseende Löne- och Arbetskraftskostnadsstatistik) ska fortsätta. SALA arbetar med frågor kring såväl den officiella lönestatistiken som nationalräkenskaperna. Medlemmar i SALA är Medlingsinstitutet, SCB, Konjunkturinstitutet, Riksbanken och Finansdepartementet. Under 2010 ska SALA arbeta med frågor kring de totala arbetskraftskostnaderna och då främst med uttaget till sociala avgifter.

SIAK

Ansvar 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.

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.

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.

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*.

Ett slutligt förslag till en reviderad standard för indelning av arbetskraftskostnader, SIAK 08, presenterades för nämnden i maj 2009. Inga förslag till förändringar framkom. Vid mötet kom också SCB och Medlingsinstitutet överens om att ordförandeskapet för SIAK-nämnden skulle flyttas från SCB till Medlingsinstitutet. Motivet till detta var att Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för ämnesområdet. Ansvaret för det fortsatta arbetet med revideringen av standarden åvilar därmed Medlingsinstitutet.

Under hösten skickades en förfrågan om synpunkter på SIAK 08 ut till berörda intressenter. Svarstiden gick ut den 31 januari 2010.

4 Arbetsmarknadslagstiftning m.m.

EG-domstolens utslag i Lavaldomen visade att delar i den svenska lagstiftningen om rätten för svenska fackliga organisationer att vidta stridsåtgärder mot utländska företag inte stod i överensstämmelse med EG-rätten. I propositionen 2009/10:48 Åtgärder med anledning av Lavaldomen föreslås vissa ändringar så att lagstiftningen blir förenlig med EG-rätten. För att uppnå detta införs nya fredspliktsregler genom ändringar i utstationeringslagen och medbestämmandelagen.

Förhandlingarna mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK om ett nytt huvudavtal för den privata sektorn inleddes under hösten 2008 och avbröts i mars 2009. Att förhandlingarna sprack kan ha flera orsaker. Såvitt kan bedömas var de huvudsakliga stötestenarna konflikt-reglerna och turordningsbestämmelserna vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

4.1 Ny lagstiftning

Åtgärder med anledning av EG-domstolens dom i Lavalmålet

I slutet av år 2004 vidtogs en blockad och sympatiåtgärder mot det lettiska företaget Laval på en byggarbetsplats i Vaxholm, norr om 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 EG-domstolen klargjorde att det inte var förenligt med EG-rätten att vidta stridsåtgärder i den aktuella situationen. Stridsåtgärderna stred mot EG-fördragets förbud mot inskränkningar i den fria rörligheten för tjänster. Vidare underkändes den s.k. lex Britannia i medbestämmandelagen. (Den 2 december 2009 meddelade Arbetsdomstolen sin dom i Lavalmålet, se avsnitt 8.11.)

En särskild utredare tillkallades i april 2008 med uppdrag att lämna förslag till sådana förändringar i svensk lagstiftning som behöver vidtas till följd av EG-domstolens dom.

I Medlingsinstitutets förra årsrapport (Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008) redovisades Lavalutredningens betänkande Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen (SOU 2008:123). Utredningens förslag har i huvudsak legat till grund för regeringen proposition 2009/10:48 Åtgärder med anledning av Lavaldomen. Lagändringarna ska träda i kraft den 1 april 2010. Riksdagsbehandlingen är bestämd till den 18 februari 2010.

Det grundläggande syftet med lagändringarna är att det svenska systemet för fastställande av arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare ska vara förenligt med EG-rätten. Tanken är att detta ska åstadkommas med så små ingrepp som möjligt i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Målet är att – med beaktande av EG-rätten – vidmakthålla den grundläggande principen att

huvudansvaret för bestämmandet av framförallt lönevillkor överläts till parterna utan statlig inblandning.

För att uppnå detta införs nya fredspliktsregler genom ändringar i lagen om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen) och medbestämmandelagen.

Utstationeringslagen

I lagen införs en ny 5 a §. Där anges att en stridsåtgärd för att få till stånd ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare endast får vidtas mot arbetsgivaren under vissa förutsättningar. Villkoren i det kollektivavtal som den svenska fackliga organisationen kräver måste (1) motsvara villkoren i ett centralt branschavtal som tillämpas i Sverige på motsvarande arbetstagare, (2) bara avse minimilön eller andra minimivillkor på vissa närmare angivna områden och (3) vara förmånligare för arbetstagarna än det som följer av lag.

Den utstationerande arbetsgivaren har möjlighet att freda sig mot stridsåtgärder genom att visa att arbetstagarna redan har villkor som är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt, centralt branschavtal.

För att se till att det svenska systemet med kollektivavtal blir transparent och förutsebart för utländska företag införs en ny 9 a §. Där föreskrivs att en arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a §.

Arbetsmiljöverket behåller sin roll som förbindelsekontor, men får utvidgade uppgifter. Bland annat ska verket få en mer aktiv roll genom att det ska hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas av utstationerande företag eller som annars kan komma att bli tillämpliga.

Medbestämmandelagen

I en ny 41 c § slås fast att stridsåtgärder som vidtas i strid med 5 a § utstationeringslagen är olovlig. Vidare görs en del redaktionella ändringar och omflyttningar i 42 § och en del av lex Britannia hamnar i en ny 42 a §.

Ändringarna gäller för alla utstationerande företag

Lavalutredningens förslag innebar att olika regler skulle gälla för utstationerande företag inom EES och övriga företag. Så blir nu inte fallet. I propositionen framhålls vikten av att hålla fast vid principen om att ha en enhetlig reglering gentemot utländska företag oberoende av var det är etablerat. Inte heller finns det, enligt regeringen, på detta område några starka sakliga skäl för att särbehandla företag beroende på deras nationalitet.

Utstationerade arbetstagares rätt enligt kollektivavtal

Det är en grundläggande princip i svensk arbetsrätt att arbetstagare, som står utanför den avtalsslutande fackliga organisationen, inte kan hävda någon rätt enligt kollektivavtalet. Däremot är arbetsgivaren förpliktad gentemot den avtalsslutande arbetstagarorganisationen att tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar i facket.

Lavalutredningen föreslog att en utstationerad arbetstagare, som inte är medlem i den avtalsslutande svenska fackföreningen, skulle kunna åberopa bestämmelserna i kollektivavtal mellan fackföreningen och det utstationerande företaget för den tid utstationeringen pågår.

Regeringen konstaterade att utredningen anförde flera goda argument för sitt förslag. Trots detta ansåg regeringen att övervägande skäl talade emot förslaget. Som nyss nämnts är den utstationerande arbetsgivaren skyldig att tillämpa kollektivavtalets villkor även på arbetstagare som inte är medlemmar i den fackliga organisationen. Enligt regeringen saknades det anledning anta annat än att den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen bevakar att så sker. Inte heller bedömdes regeln nödvändig för att uppfylla EG-rättens krav. Ytterligare ett skäl för att inte införa regeln var att den är systemfrämmande och avviker från en grundläggande princip i svensk arbetsrätt.

En förenklad semesterlag

Den 25 november 2009 beslutade riksdagen om regeringens proposition 2009/10:4 En förenklad semesterlag. Lagändringarna träder i kraft den 1 april 2010.

Lagändringarna bygger i stor utsträckning på 2008 års semesterlagsutrednings betänkande Enklare semesterregler (SOU 2008:95). Utredningens uppdrag var att föreslå förändringar i syfte att förenkla semesterlagen. I direktiven till utredningen pekade regeringen på tre områden som särskilt angelägna att förenkla, nämligen beräkning av antalet betalda semesterdagar, beräkningen av semesterlön samt bestämmelserna om semesterlönegrundande frånvaro.

Förutom att lagen förenklas språkligt och redaktionellt innebär de nya reglerna i huvudsak följande.

En ny beräkningsregel för semesterlön, sammalöneregeln, införs som huvudregel för arbetstagare med fast lön. Under semesterledigheten ska arbetstagaren ha sin ordinarie lön plus ett semestertillägg för varje semesterdag. Tillägget är 0,43 procent av månadslönen. För arbetstagare som inte har fast lön eller har varierande sysselsättningsgrad behålls den nuvarande procentregeln med vissa förenklingar.

Semesterlönegrundande frånvaro begränsas i några avseenden. Oavbruten frånvaro på grund av sjukdom och arbetsskada upphör att vara semesterlönegrundande när frånvaron har pågått ett helt intjänandeår i stället för två hela intjänandeår. Tidigare gällde det endast hel frånvaro från arbetet. Nu kommer även deltidssjukskrivning att räknas in.

Det införs en uttrycklig regel om att betalda semesterdagar som inte har kunnat läggas ut under semesteråret ska ersättas med semesterlön vid semesterårets slut. Sådan semesterlön utges för de dagar som tillsammans med nya intjänade dagar överstiger tjugofem. Detta gör det möjligt för en arbetstagare att få fem veckors betald semesterledighet när arbetstagaren återgår i arbete efter en längre tids frånvaro.

Vidare ändras bland annat reglerna om semesterledighet för korttidsanställda och beräkning av semesterlönen för sparad semester. Det införs också en

möjlighet för arbetstagare att föra över semesterförmåner mellan anställningar hos samma arbetsgivare.

Nya EG-direktiv rörande arbetsmarknaden

Direktiv om bemanningsföretag

I december 2008 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Direktivet kan sägas ha två syften. Det ena är att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Det andra är att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare. Samtidigt slås fast att det finns behov av att fastställa en lämplig ram för anlitande av arbetskraft som hyrs ut.

Enligt direktivet ska medlemsstaterna tillförsäkra en likabehandlingsprincip. Det innebär att uthyrda arbetstagare i huvudsak ska ha arbets- och anställningsvillkor som om de vore direkt anställda i det inhyrande företaget. Direktivet medger att medlemsstaterna under vissa förutsättningar inför eller behåller alternativa lösningar för reglering av villkoren för bemanningsanställda i bl.a. kollektivavtal. Direktivet ska vara genomfört i medlemsstaterna senast den 5 december 2011.

Den svenska regeringen tillsatte i september 2009 en utredning som ska föreslå åtgärder för att genomföra direktivet i Sverige. Utgångspunkten för utredningens arbete är att genomförandet ska ske på ett sätt som beaktar den svenska arbetsmarknadsmodellen, där arbets- och anställningsvillkor i första hand regleras genom kollektivavtal. Utredningen ska vara klar senast den 29 oktober 2010.

Direktiv om europeiska företagsråd

Den 6 juni antogs ett nytt direktiv 2009/38/EG om europeiska företagsråd. Direktivet ersätter det nu gällande direktivet 94/45/EG om samma frågor. Det nya direktivet ska gälla från och med den 6 juni 2011.

Genom det nya direktivet förtydligas innebörden i begreppen information och samråd. Det klargörs vidare att företagsrådets uppgifter ska gälla gränsöverskridande frågor. Kopplingen mellan den gränsöverskridande och nationella nivån ska i fortsättningen utgå från nationella regler om information och samråd i lag och/eller praxis d.v.s. kollektivavtal.

4.2 Förhandlingarna om ett nytt huvudavtal sprack

Efter en del underhandskontakter och samtal enades Svenskt Näringsliv, LO och PTK i maj 2008 om att uppta regelrätta förhandlingar om ett gemensamt huvudavtal för den privata arbetsmarknaden. Förhandlingarna inleddes den 19 augusti 2008 med ambitionen att komma fram till ett nytt avtal till årsskiftet. Tidsplanen kom så småningom att revideras. Målsättningen blev att avtalet skulle vara klart under våren 2009. En närmare redovisning av bakgrunden till förhandlingarna och dess förlopp fram till årsskiftet 2008/2009 finns i Medlingsinstitutets årsrapport Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008.

I slutet av november 2008 förelåg två kompletta förslag till ett nytt huvudavtal, ett från Svenskt Näringsliv och ett från LO och PTK. Under december 2008

och januari 2009 fortsatte diskussionerna, i första hand mellan organisationernas förhandlingsledare. Den 18 februari 2009 överlämnade LO och PTK ett slutligt förslag till Svenskt Näringsliv, som i sin tur överlämnade sitt slutliga förslag till de fackliga organisationerna den 3 mars 2009. När förhandlingarna återupptogs den 11 mars 2009 hade LO och PTK utarbetat ett justerat förslag. Svenskt Näringsliv förklarade emellertid att LO:s och PTK:s reaktion på arbetsgivarnas förslag var sådan att det inte fanns några förutsättningar för fortsatta förhandlingar. Härmed sprack förhandlingarna om ett nytt huvudavtal.

Efteråt har det diskuterats varför parterna inte kunde komma fram till ett avtal och vilkens fel det var att förhandlingarna bröt samman. När det gäller det sistnämnda synes man vilja lägga skulden på motparten.

Det kan konstateras att förhandlingarna om ett nytt huvudavtal innefattade ett stort antal komplicerade frågor. Flera av dessa var helt nya och hade inte någon koppling till innehållet i 1938 års Saltsjöbadsavtal, vilket alltså skulle ersättas av det nya huvudavtalet. Såvitt kan bedömas var det på fyra punkter som svårigheter var som störst. De var begränsningar i stridsåtgärderna, uppmjukning av turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd, arbetsgivarens ansvar för rehabilitering och en reglering av villkoren för utstationerade utländska arbetstagare mot bakgrund av Lavaldomen i EG-domstolen.

Redan när förhandlingarna inleddes stod det klart att två frågor var särskilt prioriterade från Svenskt Näringslivs sida, nämligen konflikträtten och turordningsreglerna.

När det gäller *konflikträtten* var det främst i rätten till sympatiåtgärder som *Svenskt Näringsliv* föreslog mera betydande förändringar. Sympatiåtgärder skulle endast få vidtas på uttrycklig begäran av den part som vidtagit den primära stridsåtgärden. Dessutom måste en av parterna i den ursprungliga tvisten ha verkställt en stridsåtgärd som innebär total arbetsnedläggelse (strejk eller lockout) och som omfattade samtliga arbetstagare som det åsyftade kollektivavtalet ska tillämpas för. Först när den stridsåtgärden har pågått i 28 kalenderdagar skulle varsel om sympatiåtgärder vara tillåtet. Från *LO:s och PTK:s* sida accepterades att sympatiåtgärder endast fick vidtas efter begäran från part i primärkonflikten och att det gick viss tid mellan primäråtgärden och sympatiåtgärden. Däremot fanns i de fackliga organisationernas förslag inga regler om primäråtgärdens beskaffenhet. Vidare föreslogs att sympatiåtgärden skulle få påbörjas redan sju arbetsdagar från det att primäråtgärden trätt i kraft.

Beträffande *turordningen* vid uppsägning på grund av arbetsbrist var tanken från båda parter att reglerna skulle ingå som delar i ett större ”omställningspaket”.

Svenskt Näringslivs förslag gick i korthet ut på följande. När turordningen upprättas enligt lagen om anställningsskydd har arbetsgivaren rätt att från turordningen undanta fem arbetstagare vid varje driftsenhet oavsett antalet anställda. Vidare har arbetsgivaren rätt att hos den fackliga motparten begära avsteg från turordningen med utgångspunkt i arbetstagarnas kompetens och skicklighet för fortsatt arbete. Uppnås inte enighet i förhandlingar om avsteg så

bestämmer arbetsgivaren turordningen. En arbetstagare som sägs upp på grund av ett sådant beslut har rätt till dubbel uppsägningstid, dock högst åtta månader. Allt under förutsättning att arbetstagaren hade fått behålla sitt arbete om anställningsskyddslagen hade tillämpats.

LO:s och PTK:s förslag innebar ett medgivande av att parterna kan avtala om en annan turordning än den som följer av strikt anställningstid. I övrigt var skillnaden mellan parternas förslag stor. Någon möjlighet för arbetsgivaren att bestämma turordningen om inte parterna kunde enas om en avtalsturlista fanns exempelvis inte med i *LO:s* och *PTK:s* förslag. De fackliga organisationerna ansåg vidare att uppsägningstiden för en arbetstagare som sägs upp med stöd av en avtalsturlista skulle utgöras av avtalad eller lagstadgad uppsägningstid plus en förlängning därutöver med uppsägningstiden enligt anställningsskyddslagen. Den förlängda uppsägningstiden skulle vara arbetsfri och avräkning fick inte ske mot andra inkomster. Arbetsgivarens kostnad skulle ersättas från en föreslagen försäkring. På motsvarande sätt som i Svenskt Näringslivs förslag var förutsättningen för förlängd uppsägningstid att arbetstagaren hade fått behålla sin anställning om det inte träffats en avtalsturlista.

Efter en jämförelse mellan ståndpunkterna rörande konflikträtten och turordningen står det klart att det förelåg avsevärda meningsmotsättningar i förhandlingarnas nyckelfrågor. För en utomstående är det svårt att få en entydig bild av varför förhandlingarna sprack. Det är möjligt att parterna hade kommit vidare om Svenskt Näringsliv hade backat i en av frågorna. Detta var dock inget enkelt val då organisationens medlemsförbund, enligt vad som framkommit, hade olika prioriteringar. Det synes ha gått en skiljelinje mellan industrin och tjänstebranscherna. För de större industriföretagen var begränsningar i konflikträtten det viktigaste. Turordningsreglerna beredde inte några större problem. För tjänstebranscherna var situationen den motsatta. Det är tänkbart att Svenskt Näringsliv valde att avbryta förhandlingarna för att undvika intern splittring. Att förhandlingarna avbröts kanske också kan ses som ett tecken på att ett nytt huvudavtal efterhand som förhandlingarna fortskred inte längre var en så angelägen fråga för arbetsgivarförbunden.

5 Avtalsrörelsen 2009

Under 2009 förhandlades 30 av arbetsmarknadens ca 650 kollektivavtal.

Det gällde dels avtal som löpte ut den 31 december 2008, dels avtal som löpte ut under 2009. Till detta kommer Byggnadsavtalet och Anläggningsavtalet från 2007 mellan Sveriges Byggindustrier (BI) och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads), som omförhandlades eftersom Byggnads hade sagt upp det tredje avtalsåret. Svensk Teknik och Design valde att inte utnyttja en option på förlängning av avtalstiden till 31 mars 2010 och avtalet upphörde således 31 mars 2009.

Övriga förhandlande branscher var i huvudsak bank och försäkring vars avtal gick ut den 31 december 2008 samt avtal på Almegas och KFO:s områden som gick ut under 2009.

Totalt omfattades ca 175 000 arbetstagare av 2009 års avtalsrörelse varav 70 000 tillhörde Byggnads.

Vad som skett beträffande medling, varsel och stridsåtgärder beskrivs i kapitel 8.

5.1 Uppsagda avtal

Under 2008 fanns möjlighet att säga upp avtalen sista avtalsåret för drygt 30 procent av de anställda inom privat sektor. 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.

Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) sade upp avtalen med Sveriges Byggindustrier (BI) i september 2008 att upphöra 31 mars 2009. Byggnads ville förenkla och förbättra avtalen och det skulle, enligt Byggnads, inte medföra kostnadsökningar eller höjda löner.

I avtalet Svensk Teknik och Design mellan 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 arbetsgivaren att inte utnyttja avtalets optionsår och avtalet upphörde den sista mars 2009.

5.2 Centrala yrkanden

Lönerörelsen 2009 var i hög utsträckning en förlängning av 2007 års förhandlingar och utgångspunkten för yrkandena var den samordning som gällde under 2007 års förhandlingar.

Finansförbundets yrkanden i förhandlingarna med Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) var en löneökning på 7,5 procent eller mer under två år. Lönen per individ skulle öka med minst 1,4 procent, dock lägst 1 000 kr. BAO ville ha ett sifferlöst treårsavtal och kunna förlägga den ordinarie arbetstiden mellan 7.00 och 18.30 alla vardagar.

Inom försäkringsbranschen yrkade Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO) att uppsägningstiden vid arbetsbrist från arbetsgivarens sida skulle förkortas från 12 månader till 6 månader. Facket för försäkring och finans (FTF) yrkade att man skulle kvalitetssäkra lönesamtalsmodellen och införa ett omställningsstöd vid uppsägning.

Byggnads krävde att Byggnads- och Anläggningsavtalen skulle förenklas och Sveriges Byggindustrier (BI) ville modernisera lönebestämmelserna i riktning mot en ökad lokal anpassning.

På apoteksområdet önskade Almega ett helt nytt branschavtal där arbetstiden skulle öka från 37,5 tim/vecka till 40 tim/vecka och reglerna för obekvämt arbetstid skulle förändras. Sveriges Farmaceutförbund, Farmaciförbundet, Sveriges Ingenjörer och Unionen önskade behålla det nuvarande avtalet.

5.3 Förhandlingsresultat 2009

Här redovisas huvudresultaten för de avtal som slöts under 2009. Sammanställningen omfattar de avtal som gäller 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. Den beräkning av procenttal som gjorts för dessa branscher har skett utifrån utgående lön, vilket har fått till följd att procenttalen varierar trots att krontalsbeloppen är de samma. Uppgifterna har i möjligaste mån stämts av med parterna och medlarna.

Avtalen presenteras i alfabetisk ordning efter arbetsgivarparten.

1. Almega Tjänsteförbunden/Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Ingenjörer, Farmaciförbundet och Unionen – Apotek

Den 30 april 2009 träffade Sveriges Farmaceutförbund och Sveriges Ingenjörer avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 1 maj 2009–30 april 2011. Överenskommelsen omfattar 5 000 årsarbetare.

Den 19 maj 2009 träffade Farmaciförbundet avtal om löner för perioden 1 maj 2009–30 april 2010 och om allmänna anställningsvillkor för perioden 1 maj 2009–30 april 2011. Överenskommelsen omfattar 5 400 årsarbetare.

Efter medling av Jan Sjölin och Christina Rogestam träffades den 10 september 2009 överenskommelse med Unionen om löner för perioden 1 september 2009–30 april 2010 och allmänna anställningsvillkor för perioden 1 september 2009–30 april 2011. Överenskommelsen omfattar 200 anställda.

Löner för Sveriges Farmaceutförbund och Sveriges Ingenjörer

För avtalen med Sveriges Farmaceutförbund och Sveriges Ingenjörer gäller lokal lönebildning.

Löner för Farmaciförbundet och Unionen

För avtalen med Farmaciförbundet och Unionen gäller 2,9 procent från den 1 maj 2009 för individuell fördelning. Unionens medlemmar fick dock ingen retroaktiv löneutbetalning för perioden 1 maj 2009–10 september 2009.

Från och med den månad tjänsteman fyller 20 år ska månadslönen uppgå till lägst 14 500 kronor.

2. Almega Tjänsteförbunden/Sveriges Arkitekter, Sveriges Ingenjörer, Unionen – Svensk Teknik och Design

Den 10 september 2009 träffade Sveriges Arkitekter och Sveriges Ingenjörer avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 1 april 2009–31 mars 2011.

Den 11 september träffade Unionen avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 1 april 2009–31 mars 2010.

Avtalen omfattar 25 000 årsarbetare.

Löner för Sveriges Arkitekter och Sveriges Ingenjörer

För avtalen gäller lokal lönebildning med en garanti på 2,3 procent per den 1 april 2009.

Överenskommelse om lokal lönebildning träffas för 2010. Parterna förbehåller sig rätten att i avtalsrörelsen 2011 återgå till ett siffersatt avtal.

Unionen

För avtalet gäller lokal lönebildning med en garanti på 2,3 procent per den 1 april 2009.

Parterna har enats om att prova en ny modell för individgaranti som innebär en process i stället för fasta lägsta löneökningar. Parterna förbehåller sig rätten att i avtalsrörelsen 2010 återgå till en siffersatt individgaranti.

Efter lönerevisionen ska lönen för en medarbetare som fyllt 18 år uppgå till lägst 14 948 kronor. Lönen för en tjänsteman med ett års sammanhängande anställning ska uppgå till lägst 15 990 kr.

3. Almega Tjänsteföretagen/Unionen – Call/contactcenter och marknadsföringsföretag

Kollektivavtalet prolangeras från och med 1 maj 2009 till 31 oktober 2010.

Avtalet omfattar 6 000 årsarbetare.

Löner

Det totala utrymmet för individuella löneökningar beräknas till 3 procent med en individgaranti på 300 kronor den 1 maj 2009.

Om den anställda senast den 31 oktober 2010 fyllt 20 år ska lönen uppgå till lägst 14 500 kronor 2009 och om den anställda senast 31 oktober 2010 fyllt 24 år ska lönen uppgå till lägst 16 800 kronor under 2009.

4. Almega Vårdföretagarna/Kommunal – Läkarmottagningar

Efter medling av Olle Hammarström och Eva-Helena Kling träffades 17 april 2009 uppgörelse om löner och allmänna villkor för anställda inom bransch C, läkarmottagningar, för perioden 1 oktober 2008–30 juni 2010.

Avtalet omfattar 1 000 årsarbetare.

Löner

2008-10-01	710 kronor (3,3 procent)
2009-10-01	375 kronor (1,7 procent)
Totalt	1 085 kronor (5,0 procent)

Lön för arbetstagare som fyllt 19 år och har en sammanhängande arbetstid överstigande 3 månader ska uppgå till lägst 15 300 kronor från och med 1 april 2009. För arbetstagare i yrke där arbetsgivaren kräver yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års anställning i yrket ska lönen lägst uppgå till 17 000 kronor från och med 1 april 2009.

5. Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation/Finansförbundet – Anställda i bank

Efter medling av Benne Lantz, Anders Lindström och Gunilla Runnquist träffades den 19 maj 2009 överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 1 januari 2009–31 december 2010. Överenskommelsen omfattar 40 000 årsarbetare.

Löner

Garantin för avtalsperioden utgör 3,6 procent. I garantin ingår samtliga kostnader för åtgärder i denna överenskommelse.

Den 30 september 2010 sker en individuell avstämning. Tjänsteman som ej erhållit minst 1,2 procents löneökning ska den 1 oktober 2010 erhålla utfyllnad till 1,2 procent, dock lägst 400 kronor.

Minimilön ska från 1 januari 2009 vara 13 800 kr för den som fyllt 18 år och 17 100 för den som fyllt 21 år.

Övrigt

Ordinarie arbetstid börjar tidigast kl 07.00 och slutar senast kl 18.30 två dagar i veckan dock ej fredag och dag före bankfri dag då arbetstiden slutar senast kl 17.30 liksom övriga dagar.

6. Sveriges Byggindustrier/Svenska Byggnadsarbetareförbundet – Byggnads- och Anläggningsavtalen

Efter medling av Bengt K Å Johansson, Gunnar A Karlsson och Anders Sandgren träffades den 3 april 2009 överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 1 april 2009–31 mars 2010.

Överenskommelsen omfattar 70 000 årsarbetare.

Löner

Löner och ersättningar ska utgå i enlighet med de bestämmelser som framgår av överenskommelsen 24 april 2007 avseende perioden 1 april 2009–31 mars 2010.

Övrigt

Parterna enades om att tillsätta en gemensam arbetsgrupp med uppgift att undersöka förutsättningarna för att utarbeta ett förslag till ett nytt kollektivavtal som ska ersätta Byggnads- och Anläggningsavtalen – ”Byggavtalet”.

7. Flygarbetsgivarna/Unionen – Kabinpersonal Primera Air

Efter medling av Jan Sjölin och Gunilla Runnquist träffades den 26 november 2009 överenskommelse om löner och allmänna villkor för perioden 1 december 2009–30 november 2010.

Överenskommelsen omfattar 15 anställda.

Löner

Lönesystem med fast grundlön samt ett antal tillägg kopplade till produktion och erfarenhet. Då företaget inte tidigare varit bundet av kollektivavtal kan kostnadsberäkning inte göras.

8. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO)/ FTF – Facket för försäkring och finans – Tjänstemän i försäkringsbranschen

Den 24 mars träffades överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 1 januari 2009–31 december 2010.

Överenskommelsen omfattar 13 500 årsarbetare.

Löner

Den kollektiva lönegarantin för avtalsperioden är 3,9 procent.

Övrigt

Nytt omställningsstöd som ger individanpassad hjälp vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

9. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO)/ Jusek, Civilekonomernas Riksförbund och Sveriges Ingenjörer – Akademiker i försäkringsbranschen

Den 25 mars träffades överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 1 januari 2009–31 december 2010.

Överenskommelsen omfattar 2 500 årsarbetare.

Löner

Individuell lönesättning med löneavtal utan angivna löneökningssiffror utifrån lönesamtalsmodellen.

Övrigt

Nytt omställningsstöd som ger individanpassad hjälp vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

10. Arbetsgivareföreningen KFO (KFO)/ FTF – Facket för försäkring och finans – Folksam

Den 19 maj träffades överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 1 januari 2009–31 december 2010.

Överenskommelsen omfattar 3 500 årsarbetare.

Löner

Lönerevision sker genom lönesamtal.

5.4 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 i 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.

Då avtalsrörelsen 2009 omfattade få avtal och ett lågt antal sysselsatta är det inte meningsfullt att statistiskt beräkna ”avtal i rätt tid” för 2009, dock träffades över hälften av antalet avtal mer än tre veckor efter att det gamla avtalet upphört.

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

5.5 Avtalsperiodens längd

De flesta avtalen är 12–24 månader och löper ut under 2010. Endast ett avtal, mellan Almega Tjänsteföretagen och Transport för reklamutdelare, har en längre avtalstid, 36 månader.

5.6 Avtalsutfall

Eftersom avtalen 2009 omfattar mycket få individer och de största avtalen har mycket öppna lönebestämmelser är det inte meningsfullt att göra statistiska beräkningar enbart för avtal slutna under 2009.

Av de avtal som slöts 2007 var 99 procent på mellan 31 och 42 månader. Parterna hade alltså slutit avtal som gällde under 2009. Den avtalade löneökningen 2009 för arbetare i privat sektor var 3,2 procent plus pension 0,2 procent. För tjänstemännen i privat sektor var den avtalade löneökningen 2,9 procent och arbetstidsförkortningen mindre än 0,1 procent 2009.

5.7 Överenskommelser för att överbrygga den ekonomiska krisen

Nedgången i den svenska industrin som följde på den djupa finansiella krisen hösten 2008 blev både snabbare och kraftigare än vid någon annan tidpunkt under efterkrigstiden. Kring årsskiftet 2008/2009 var industriproduktionen 20 procent lägre än vid motsvarande period ett år tidigare. Inom t.ex. fordonsindustrin noterades mer än en halvering av produktionen. Samtidigt sköt antalet varsel om uppsägningar i höjden till nivåer som inte setts sedan början av 1990-talet. Mot denna bakgrund inleddes diskussioner mellan

arbetsmarknadens parter om hur man skulle anpassa företagens kostnader till den drastiskt försämrade efterfrågan, utan att behöva ta till massuppsägningar av arbetskraft.

Avtal med IF Metall

Teknikarbetsgivarna och IF Metall beslöt, att i samma anda som gällande överenskommelse om permitteringslön, underlätta för de lokala parterna att träffa överenskommelser för att säkerställa verksamheten och så långt möjligt undvika uppsägningar.

Samtliga uppgörelser som träffades har samma innebörd.

Den 2 mars 2009 enades Teknikarbetsgivarna och IF Metall om en överenskommelse för att överbrygga den ekonomiska krisen.

”Genom lokal överenskommelse kan arbetarnas utgående lön och andra ersättningar sänkas, dock inte mer än 20 procent. Under motsvarande andel av ordinarie arbetstid ska arbete inte utföras.”

Det blev alltså möjligt att träffa överenskommelse om arbetsbefrielse och eller utbildningsinsatser på mer än 20 procent men utgående lön och andra ersättningar fick inte sänkas mer än 20 procent.

Överenskommelsen löpte med tre månaders uppsägningstid dock längst till 31 mars 2010. Överenskommelsen förutsätter lokal överenskommelse mellan klubb/avdelning och arbetsgivare om ledighet och/eller utbildning. Fyra till tio månader är den vanligaste längden på träffade överenskommelser.

Industri- och Kemigruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Gruvornas Arbetsgivareförbund, Svemek och IF Metall tecknade den 2 mars 2009 en tillfällig permitteringslöneöverenskommelse som gav de lokala parterna möjlighet att träffa överenskommelse om permittering och permitteringslön. Den tillfälliga permitteringsöverenskommelsen är likalydande med Teknikarbetsgivarnas överenskommelse med IF Metall.

Den 10 mars 2009 tecknades en överenskommelse mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund och IF Metall.

Permittering fick ske i större omfattning än 20 procent men utgående förtjänst fick inte understiga 80 procent.

Avtal med Unionen och Sveriges Ingenjörer

På tjänstemannaområdet konstaterade parterna, efter det att Teknikarbetsgivarna, Industri- och Kemigruppen och Stål och Metall Arbetsgivareförbundet stämt Unionen till Arbetsdomstolen att förfarandet med sänkt arbetstid och sänkt lön var tillåten enligt det centrala avtalet.

Resultat

Cirka 400 avtal inom Teknikföretagen har tecknat krisavtal. I merparten av företagens avtal omfattas både arbetare och tjänstemän. De lokala krisöverenskommelserna i teknikföretagen innehåller i genomsnitt en arbetstidsminskning med 18 procent och en kostnadsminskning med 13 procent. Den genomsnittliga längden på i krisavtalen är drygt sex månader.

Man har träffat runt 20 lokala överenskommelser inom Stål- och Metall-företagen som omfattar 10 000–15 000 anställda (av 25 000). Nära hälften av bolagen inom fordonsindustrin har tecknat lokal krisöverenskommelse, inom maskin- och metallindustrin är lokala krisöverenskommelser förhållandevis vanliga medan de inom tele- och elektronikföretagen är mindre vanliga.

Samtliga parter uppger att det är svårt att få en överblick om vad avtalen fick för konsekvenser lokalt. Det finns exempel på, förutom sänkt arbetstid- och sänkt lön, att man förskjuter revisionstidpunkter och laborerar med arbetstidsbanken. De vanligaste överenskommelserna gällde förkortad arbetstid, framflyttad lönerevision och lönesänkning.

Enligt arbetsgivarna har avtalen medfört att mer än 10 000 arbetstagare har undgått uppsägning och arbetslöshet.

5.8 Inför avtalsrörelsen 2010 och 2011

Avtalsrörelsen 2010 beräknas omfatta ca 550 avtal och ca 3,3 miljoner anställda¹⁴. Enligt arbetskraftsundersökningen (AKU) fanns i november 2009, 4,5 miljoner sysselsatta varav knappt 4 miljoner anställda och resten företagare.

Kontakter med parterna

Medlingsinstitutet har under hösten 2009 haft omfattande kontakter med parterna. Samtal har förevarit med flertalet parter på arbetsmarknaden om den samhällsekonomiska utvecklingen bl.a. utifrån KI:s rapport om lönebildningen samt om vikten av den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. Parterna har också redovisat sina synpunkter och tidsplaner inför avtalsrörelsen för Medlingsinstitutet.

Under hösten 2009 har Medlingsinstitutet anordnat olika konferenser och seminarier för parterna, medlarna och journalister inför avtalsrörelsen 2010.

Den 31 mars går närmare 300 avtal ut för ungefär 2 miljoner anställda. På Industriavtalets område med ca 60 avtal ska merparten omförhandlas 31 mars, tillsammans omfattar de ungefär 540 000. Teknikavtalet med IF Metall är det största med 154 000. Teknikavtalet för tjänstemän omfattar 146 000.

Andra stora avtal på det privata området är Byggnads- och Anläggningsavtalen mellan Sveriges Byggindustrier och Byggnads/Seko med 80 000 samt Svensk Handels avtal med Handels (80 000).

På det offentliga området märks avtalet mellan SKL/Pacta och Kommunal med 530 000 och SKL/Pactas avtal med Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet och Skolledarna med sammanlagt 246 000 anställda. SKL/Pactas avtal Allmän kommunal verksamhet med främst SKTF och Akademikerförbundet SSR omfattar 135 000 anställda. Även Läkarförbundets avtal, som omfattar 28 000, går ut den 31 mars 2010.

¹⁴ Uppgifterna om anställda varierar mellan sektorerna. Den privata sektorn räknar antal årsarbetare och en årsarbetare kan betyda fler än en anställd. Sveriges Kommuner och Landsting och staten redovisar däremot antalet anställda personer. Inom Svenskt Näringsliv redovisas 1,1–1,2 miljoner årsanställda och sammanlagt 1,7 miljoner anställda.

Den 30 april går 120 avtal ut som omfattar sammanlagt 325 000. Störst är Tjänstemannaavtalet inom handeln som omfattar 70 000 och avtalet för Tjänstemän i tjänst- och medieföretag med 50 000. Avtalet för hotell- och restauranganställda med SHR omfattar 45 000.

Den 31 maj löper 55 avtal ut för 120 000 och den 30 juni går 27 avtal ut med 55 000 anställda. Det är främst mindre avtal inom Almega, KFO och Idea som berörs.

Den 30 juni löper 26 avtal ut som omfattar 55 000. Det största är Almegas avtal med Kommunal med namnet Vård- och omsorg samt övrig omsorg med 15 000.

Den 30 september går 27 avtal ut för 320 000. De största är de tre statliga avtalen för sammanlagt 240 000 anställda. Arbetsgivarverkets avtal med OFR omfattar 120 000 anställda, med Saco-S 90 000 anställda och med Seko 30 000 anställda. Almegas avtal Kommunikation (Posten) med Seko omfattar 35 000.

Den 31 oktober och 30 november går tre avtal ut med sammanlagt 5 500 anställda.

Den 31 december går 14 avtal ut för 109 000. Då ska Almegas avtal med Transport rörande Bevaknings- och säkerhetsföretag, 13 000 anställda, omförhandlas. De flesta avtalen inom Bank- och försäkringsbranscherna med sammanlagt 55 000 går ut sista december.

Under 2011 ska ca 40 avtal omförhandlas och 300 000 beräknas omfattas. Det är främst transportsektorn (80 000), kyrkorna (28 000) och Vårdförbundets avtal med kommuner och landsting/Pacta, (SKL/Pacta) (105 000).

5.9 Löneavtalskonstruktioner – fördelningsregler

Fördelningsreglerna och avtalskonstruktionerna finns utförligare beskrivna i Årsrapporten för 2007 sidan 124 och framåt.

En del förändringar i klassificeringen har skett under avtalsåret. I avtalet Svensk Teknik och Design mellan Almega och Sveriges Arkitekter och Sveriges Ingenjörer har man det andra avtalsåret gått från lokal lönebildning med garanti om utrymmets storlek till lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme.

Avtalen mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Pacta och OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, Vårdförbundets avtal och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråds avtal har omkodats och flyttats från grupp 4 Lönepott utan individgaranti till grupp 2 Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek. Likaså har avtalet mellan SKL/Pacta och Kommunal flyttats från grupp 5 Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti till grupp 3 Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti.

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.

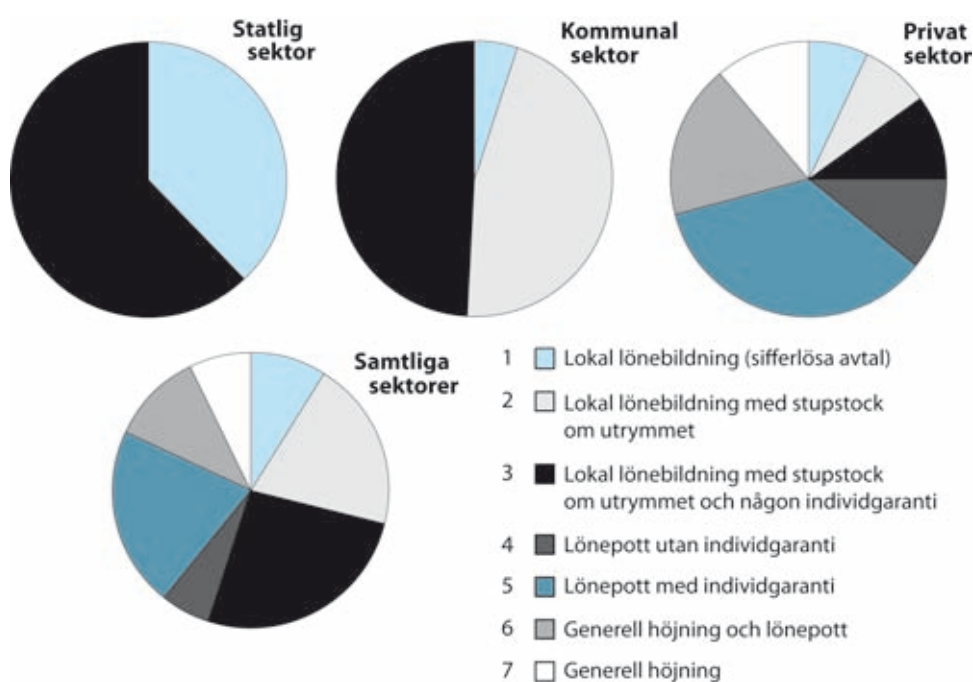
Inom några områden inom privat sektor och för flertalet avtal inom offentlig sektor gäller som stupstock att en lönenämnd/skiljenämnd med en av parterna utsedd opartisk ordförande avgör fördelningen av löneutrymmet.

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 Sacoförbundens 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	5		15	20
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	6	4	16	26
4. Lönepott utan individgaranti	6			6
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	21			21
6. Generell höjning och lönepott	11			11
7. Generell höjning	7			7

Diagram 5.1 Avtalskonstruktionernas fördelning



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		46	20
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	10	62	49	26
4. Lönepott utan individgaranti	11			6
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	35			21
6. Generell höjning och lönepott	18			11
7. Generell höjning	11			7

De sju avtalskonstruktionerna

1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme

För drygt 7 procent av de anställda inom privat sektor, 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 lönerrevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller efter 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 och 46 procent av kommun- och landstingsanställda 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.

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

Inom kommun- och landstingsområdet och Pacta återfinns avtalet bl.a. OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, Vårdförbundets avtal och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråds avtal.

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

För cirka 10 procent av de anställda inom privat sektor, 49 procent inom kommun- och landstingssektorn 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 på kommun- och landstingssektorn och Pacta i avtalet med Kommunal där individgarantin är 175 kronor per månad från och med den 1 april 2009.

4. Lönepott utan individgaranti

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

Bland större avtalsområden inom arbetarområdet kan nämnas IF Metalls avtal inom Metallgruppen. KFS har ett flertal avtal med Kommunal som har den här konstruktionen. På tjänstemannaområdet är det främst inom Sveriges Ingenjörers område som denna avtalskonstruktion förekommer.

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 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 Unionen och IF Metall.

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 i tabell 5.2). 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.

6 Träffade avtal i kronologisk ordning

De träffade avtal som här redovisas är de som inkommit till Medlingsinstitutet. Därutöver kan finnas mindre avtal som inte insänts före den 31 december 2009. Observera att tjänstemannaavtalen ofta har fler parter som kan skilja sig åt beträffande nivåer, lögstlöner och individgarantier. Ledarna har sifferlösa avtal. När avtalen har olika utlöppningstider på löner och allmänna villkor har utlöppningstiden för löneavtalet angivits.

Träffade avtal 2009

Avtalsområde	Avtals-datum	Avtalsstart	Avtalsslut	Antal års-arbetare
Almega – Tjänsteföretagen/Transport - Reklamutdelare	2009-01-14	2008-03-01	2011-02-28	500
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna/Unionen - Thomas Cook, Scandinavia	2009-02-13	2008-04-01	2010-05-31	100
FAO – Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation/FTF - Tjänstemän	2009-03-24	2009-01-01	2010-12-31	13 500
FAO – Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation/Jusek, Civilekonomernas Riksförbund, Sveriges Ingenjörer - Akademiker i försäkringsbranschen	2009-03-25	2009-01-01	2010-12-31	2 500
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna/ Svensk Pilotförening - Nova Airlines AB	2009-03-31	2009-04-01	2010-03-31	60
Almega – Vårdföretagarna/Kommunal - Läkarmottagningar	2009-04-03	2008-10-01	2010-06-30	1 000
Sveriges Byggindustrier/Byggnads - Byggnadsavtalet, Anläggningsavtalet	2009-04-04	2009-04-01	2010-03-31	70 000
Almega – Bemanningsföretagen/ Sveriges Läkarförbund - Bemanningsavtalet för läkare	2009-04-17	2009-06-01	Tills vidare	250
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna/ Svensk Pilotförening - Norwegian Air Shuttle Sweden AB	2009-04-17	2009-01-01	2010-03-31	100
Almega – Tjänsteförbunden/Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Ingenjörer - Apotek	2009-04-30	2009-05-01	2011-04-30	5 000
Almega – Tjänsteförbunden/Ledarna - Hemservice	2009-05-05	2009-05-05	Tills vidare	100
Almega – Tjänsteföretagen/Unionen - Call/contactcenters	2009-05-15	2009-05-01	2010-10-31	6 000
KFO – Kooperationens Förhandlingsorganisation/ Försäkringstjänstemannaförbundet - Tjänstemän i Folksamgruppen	2009-05-19	2009-01-01	2010-12-31	3 500
BAO – Bankinstitutens Arbets- givareorganisation/Finansförbundet - För anställda i bank	2009-05-19	2009-01-01	2010-12-31	40 000

Avtalsområde	Avtals-datum	Avtalsstart	Avtalsslut	Antal års-arbetare
Almega – Tjänsteförbunden/ Farmaciförbundet - Apotek	2009-05-19	2009-05-01	2010-04-30	5 400
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna/ Svensk Pilotförening - Braathens Training AB	2009-05-29	2009-06-01	2010-03-31	10
Almega – MIA, Medie- och Informationsarbetsgivarna/ Teaterförbundet - Film, TV och videoinspelningsavtal	2009-06-22	2009-01-01	2010-12-31	2 000
Almega –Tjänsteförbunden/ Sveriges Fartygsbefälsförening -Turism och sjöfart	2009-06-24	2009-07-01	2010-06-30	100
KFO –Kooperationens Förhandlingsorganisation/Handels -Tjänstemän i Folksamgruppen	2009-08-14	2009-01-01	2010-12-31	40
Almega – Tjänsteförbunden/ Sveriges Arkitekter, Sveriges Ingenjörer - Svensk Teknik och Design (STD)	2009-09-10	2009-04-01	2011-03-31	11 000
Almega – Tjänsteförbunden/Unionen - Apotek	2009-09-10	2009-05-01	2010-04-30	200
Almega – Tjänsteförbunden/Unionen - Svensk Teknik och Design (STD)	2009-09-11	2009-04-01	2010-03-31	11 000
Transportgruppen – Flygarbetsgivarna/ Unionen - Primera Air	2009-11-27	2009-12-01	2010-11-30	15

7 Jämställdhet

Medlingsinstitutet har alltsedan den första årsrapporten för 2001 redovisat vilka slutsatser som kan dras från den officiella statistiken när det gäller löneskillnader mellan kvinnor och män. De beräkningar som redovisas i denna rapport baseras på lönestrukturstatistiken fram till och med 2008.

En jämförelse av kvinnors och mäns genomsnittliga löner för hela arbetsmarknaden visar att kvinnor hade 84,2 procent av mäns lön 2008. Löneskillnaden var alltså 15,8 procent. Löneskillnaden för arbetsmarknaden som helhet har varit relativt konstant under perioden 1992–2008.

Om man med hjälp av standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, ålder, utbildning och arbetstid blir löneskillnaden 6,6 procent. Använder man i stället metoden regressionsanalys, och tar hänsyn till samma faktorer, blir löneskillnaden 5,6 procent. Val av metod, samt vilka faktorer man väljer att ta hänsyn till, påverkar storleken på löneskillnaden.

Att män och kvinnor arbetar inom olika yrken är en viktig förklaring till löneskillnaden. Ju större andel kvinnor ett yrke har, desto lägre är genomsnittslönen. Bland manligt dominerade yrken finns både lågt och högt betalda yrken, bland kvinnligt dominerade yrken finns nästan bara lågt betalda yrken.

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

När kvinnors och mäns löner diskuteras i den offentliga debatten nämns ofta att kvinnornas löner är 16 procent lägre än männens (se tabell 7.1). Uppgiften avser den genomsnittliga löneskillnaden för hela arbetsmarknaden utan att hänsyn har tagits till att män och kvinnor fördelar sig olika vad gäller t.ex. yrke och sektor. Den genomsnittliga löneskillnaden för hela arbetsmarknaden har varit relativt konstant under perioden 1992–2008, medan enskilda sektorer uppvisat både minskade och ökade löneskillnader.

Medlingsinstitutet ska enligt sin instruktion analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv och har gjort så årligen sedan den första årsrapporten utkom 2002.¹⁵ Löneskillnaden mellan kvinnor och män i Sverige analyseras med hjälp av den officiella lönestrukturstatistiken.¹⁶ Lönestrukturstatistiken redovisas årligen och baseras på individuppgifter. Den innehåller bland annat information om ålder, kön, utbildningsnivå, examensår och yrke.

Det lönemått som används är månadslön. Måttet månadslön innehåller flera olika lönekomponenter där samtliga löner är uppräknade till heltid. Förutom

¹⁵ 4§ första stycket i Förordningen (2007:912) med instruktionen för Medlingsinstitutet.

¹⁶ En mer detaljerad beskrivning av lönestrukturstatistiken finns i kapitel 3.1.

fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg.¹⁷ Årsvisa belöningsystem som t.ex. bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier/optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken.

Standardvägning

Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer. Som exempel kan nämnas yrke, arbetslivserfarenhet, utbildning och inom vilken del av arbetsmarknaden som arbetet utförs. Om kvinnor och män fördelar sig olika mellan dessa faktorer kan det vara svårt att avgöra om löneskillnaden beror på kön eller andra faktorer.

För att ta hänsyn till att män och kvinnor kan fördela sig olika mellan lönepåverkande faktorer kan olika statistiska metoder utnyttjas. Medlingsinstitutet använder metoden standardvägning. I den fördjupade analysen används även metoden regressionsanalys.¹⁸

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 standardvägning som används av Medlingsinstitutet innebär att lönesummor för de olika grupperna beräknas genom att antalet anställda (män och kvinnor) multipliceras med genomsnittslönen för män respektive kvinnor. Grupperna bildas av kombinationer av fyra åldersgrupper, två utbildningskategorier¹⁹, två arbetstidsgrupper²⁰, två sektorsgrupper och inom varje yrke²¹. De olika lönesummorna för kvinnor adderas sedan, liksom de för män. Genom att sedan dividera dessa två lönesummor får man den standardvägda lönerelationen.

Vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken

Lönestrukturstatistiken innehåller en mängd information om individen och om dennes arbetsplats. Men självklart finns fler faktorer än de som återfinns i lönestrukturstatistiken som kan tänkas påverka en individs lön.

Befattning och chefskap är exempel på sådana möjliga lönepåverkande faktorer. Lönestrukturstatistikens yrkeskoder är uppbyggda enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). I SSYK är det endast yrkesområde ett (ledningsarbete) som anger om personen har arbetsledande befattning.²² Arbetsledare, gruppchefer och liknande förs därför ofta till samma yrkesgrupp som sina underställda och det saknas uppgift i statistiken om deras chefskap. Om denna typ av chefskap är en lönepåverkande faktor och fördelningen av chefsjobben inte är jämn mellan könen, kan bristfällig information om

¹⁷ Chefslönetillägg är ett exempel på ett fast lönetillägg. Rörliga tillägg är ofta beroende av arbetstidens förläggning (t.ex. OB-tillägg och skifttillägg). Andra rörliga tillägg är exempelvis tillägg för risk, smuts och värme.

¹⁸ Beskrivning av metoden regressionsanalys finns t.ex. i Studenmund, A.H. (2005) Using Econometrics: A Practical Guide.

¹⁹ Utbildningsnivån noteras enligt SUN (Svensk Utbildningsnomenklatur) som är en standard för klassificering av enskilda utbildningar. Grundläggande är utbildningens inriktning och längd. SUN används bland annat av Statistiska centralbyrån, företag och organisationer för klassificering av individers utbildning.

²⁰ 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.

²¹ Yrket noteras enligt SSYK (Standard för svensk yrkesklassificering) på 4-siffernivån som består av 355 yrken. SSYK bygger på den internationella yrkesstandarden ISCO-88, som utarbetats och publicerats av den internationella arbetsorganisationen ILO.

²² SSYK är under revidering och de nya definitionerna från ILO är ännu inte klara.

chefskap påverka resultatet vid analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Det finns också en obalans inom SSYK vad gäller klassificeringen av yrken. SSYK har en mer detaljerad indelning med mer specifika yrkestitlar för manligt dominerade yrken än för kvinnligt dominerade. Ett exempel på denna obalans är att det inom yrkesområde åtta finns 27 olika koder för maskinoperatörer, att jämföra med en kod för yrket undersköterska inom yrkesområde fem.²³

Det finns även andra lönepåverkande faktorer som inte kan beaktas på grund av att de inte ingår i den officiella statistiken (t.ex. arbetets svårighetsgrad) och/eller för att de är svåra att mäta (t.ex. sociala färdigheter).

Oförklarad löneskillnad

Det är viktigt att notera att den beräknade löneskillnaden bör tolkas med försiktighet och inte kan användas som ett mått på diskriminering. Den löneskillnad som blir kvar efter standardvägning eller regressionsanalys brukar kallas för den *oförklarade löneskillnaden*. Den oförklarade löneskillnaden är den löneskillnad som inte kan förklaras med att män och kvinnor har olika värden på tillgängliga förklaringsfaktorer. Löneskillnadens storlek beror bland annat på vilka variabler man tar hänsyn till. Därför kan avsaknaden av information om vissa lönepåverkande faktorer eller bristen på detaljerad information om kvinnodominerade yrken påverka den beräknade löneskillnaden. Man bör också komma ihåg att den oförklarade löneskillnaden är oförklarad i *statistiskt* hänseende, vilket inte är samma sak som att det saknas tänkbara förklaringar till löneskillnaden.²⁴

7.2 Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män 2008?

Tabell 7.1 visar genomsnittslöner²⁵ för män och kvinnor och kvinnors lön i procent av mäns lön före och efter standardvägning.

Tabellen visar att den högsta genomsnittslönen för män 2008 återfinns hos dem som arbetar inom landstingen, medan arbetare inom privat sektor har den lägsta genomsnittslönen. Även för kvinnor är det arbetare i privat sektor som har lägst genomsnittlig lön, medan den högsta genomsnittslönen för kvinnor återfinns hos tjänstemän inom privat sektor.

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 84,2 procent av mäns lön 2008, d.v.s. löneskillnaden mellan män och kvinnor var 15,8 procent (100-84,2). Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst löneskillnad finns inom landstingen, där löneskillnaden är 27,3 procent. Löneskillnaden är lägst inom kommunerna där den uppgår till 7,7 procent.

²³ Det finns även kvinnodominerade yrken som är uppdelade på flera olika koder. Ett exempel är sjuksköterskor. För sjuksköterskor finns separata koder för bland annat akut-, barn-, distrikts-, operations-, geriatrik- och röntgensjuksköterskor. Dessutom kan man notera att det endast finns en yrkeskod för samtliga läkare, oavsett nivå eller specialisering.

²⁴ En längre diskussion om diskriminering och förklaringar till löneskillnaden finns i kapitel 7.8.

²⁵ Genomsnittslönen (eller medellönen) är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen.

Tabell 7.1 Genomsnittslöner och kvinnors lön i procent av mäns lön 2008

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning*
Samtliga sektorer	29 400	24 700	27 100	84,2	93,4
Privat sektor	29 500	25 400	27 900	85,9	92,1
Arbetare	23 600	21 000	22 800	89,1	95,4
Tjänstemän	36 100	28 200	32 600	78,1	90,0
Offentlig sektor	28 600	24 100	25 200	84,1	96,6
Landsting	36 500	26 500	28 500	72,7	94,6
Kommun	24 700	22 800	23 200	92,3	99,2
Stat	31 000	27 200	29 100	87,6	93,7

* Standardvägningen tar hänsyn till ålder, utbildning, sektor, arbetstid och yrke.

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Löneskillnaden efter standardvägning

Yrkessegregeringen i Sverige är stor vilket innebär att män och kvinnor i stor utsträckning arbetar inom olika yrken och sektorer. En annan skillnad är att kvinnor i dag i genomsnitt har högre utbildning än män. Dessutom är kvinnorna något äldre och det är vanligare att kvinnor arbetar deltid.²⁶ För att få en mer nyanserad bild av relationerna mellan kvinnors och mäns lön måste man ta hänsyn till dessa skillnader.

Ett sätt att göra detta är genom standardvägning. Den standardvägning som använts i tabell 7.1 tar hänsyn till att män och kvinnor arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika hög utbildning, olika tjänstgöringsomfattning och olika ålder.

Efter standardvägning blir löneskillnaden lägre. Den löneskillnad som blir kvar (d.v.s. den löneskillnad som inte kan förklaras med hjälp av yrke, sektor, utbildning, tjänstgöringsomfattning och ålder), är 6,6 procent för hela arbetsmarknaden 2008.

Landstingen, som var den sektor som hade den största löneskillnaden före standardvägning, har en löneskillnad på 5,4 procent efter standardvägning. De stora löneskillnaderna mellan kvinnor och män i landstingen som redovisades före standardvägningen kan alltså till stor del förklaras med att män och kvinnor fördelar sig olika över de faktorer som standardvägningen tar hänsyn till. Framför allt handlar det om att landstingsanställda kvinnor och män arbetar inom olika yrken som är förknippade med olika lönenivåer. Exempelvis är ungefär 92 procent av undersköterskorna inom landstingen kvinnor. Motsvarande siffra för läkarna är 45 procent. När man tar hänsyn till detta blir löneskillnaden betydligt lägre.

Den största löneskillnaden efter standardvägning, 10 procent, har i stället tjänstemän i privat sektor. Den minsta löneskillnaden, 0,8 procent, finns i kommunerna. För arbetare inom privat sektor var den standardvägda löneskillnaden 4,6 procent. Inom staten var den 6,3 procent.

²⁶ Se t.ex. Medlingsinstitutet (2009), "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2008?". Finns att ladda ner på www.mi.se.

7.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män 1992–2008

Som framgår av **tabell 7.2** har den genomsnittliga skillnaden mellan kvinnors och mäns lön för hela arbetsmarknaden varit i det närmaste konstant under de senaste sjutton åren.²⁷ Vad som dock kan iakttas 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. Inom landstingen däremot minskade kvinnors lön i procent av mäns lön under början av perioden, för att sedan öka något under de senaste åren.

Men förändringarna av lönerelationerna *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. Detta gäller för samtliga sektorer.

Tabell 7.2 Kvinnors genomsnittslön i procent av mäns genomsnittslön efter sektor 1992–2008, före (ej stv) och efter standardvägning** (stv)

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	93	85	..*	85	91	84	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
2008	92	99	73	93	88	93	86	91	84	92

* Statlig sektor ingår inte år 2004 till följd av byte av yrkesklassificering. Detta påverkar även beräkningar för lönerelationen inom samtliga sektorer detta år.

** Standardvägningen tar hänsyn till ålder, utbildning, sektor, arbetstid och yrkesgrupp.

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Det är dock viktigt att komma ihåg att jämförelser av hur löneskillnaden förändrats över tiden måste göras med försiktighet. Förutom effekter av till exempel förändringar i det statistiska urvalet av företag/individer och revideringar av kontrollvariabler kan den beräknade löneskillnaden påverkas av utformningen av kollektivavtal och om löneökningar, t.ex. till följd av revisionstidpunkter, har hunnit betalas ut vid mättillfället.

²⁷ Observera att de standardvägda löneskillnaderna i tabell 7.2 inte är jämförbara med de i tabell 7.1. 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 ("tresifternivå"). År 2004 kompletterades SSYK med mer detaljerad information, där information om 355 olika yrken inkluderades ("fysifternivå"). För att få jämförbarhet över hela perioden används endast information om yrkesgrupper. Detta medför att siffrorna i 7.1 och 7.2 inte blir identiska eftersom tabell 7.1 bygger på uppgifter om yrke och 7.2 bygger på uppgifter om yrkesgrupp.

7.4 Lönespridning och kön

Lönespridningen för kvinnor och män inom de olika sektorerna år 2008 framgår av **tabell 7.3**.

Ett sätt att mäta lönespridning är att beräkna relationen mellan olika percentiler (begreppet percentil förklaras under tabell 7.3). I tabell 7.3 redovisas kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen. 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.

Tabell 7.3 Lönespridning efter sektor och kön 2008

Sektor		Percentil					Löne-spridning P90/P10	Genomsnittlig månadslön
		10	25	50	75	90		
Samtliga sektorer	Kvinnor	18 200	20 100	22 800	26 700	32 800	1,80	24 700
	Män	19 300	21 900	25 500	31 900	43 200	2,24	29 400
	Totalt	18 600	20 900	24 000	29 000	38 200	2,05	27 100
	% Kv lön	95	92	89	84	76		84
Kommuner	Kvinnor	18 300	20 100	22 100	24 800	27 900	1,53	22 800
	Män	18 500	20 700	23 600	27 200	31 500	1,70	24 700
	Totalt	18 300	20 200	22 300	25 200	28 700	1,56	23 200
	% Kv lön	99	97	94	91	89		92
Landsting	Kvinnor	19 800	21 400	24 500	28 000	34 100	1,72	26 500
	Män	20 500	23 400	28 500	46 600	63 500	3,10	36 500
	Totalt	19 900	21 600	25 000	29 300	41 300	2,07	28 500
	% Kv lön	97	92	86	60	54		73
Staten	Kvinnor	20 000	22 000	25 000	30 100	36 900	1,85	27 200
	Män	21 200	24 000	28 800	35 200	44 000	2,08	31 000
	Totalt	20 500	22 700	26 700	32 800	40 700	1,99	29 100
	% Kv lön	94	92	87	86	84		88
Privat sektor	Kvinnor	17 800	19 800	22 800	27 700	35 400	1,99	25 400
	Män	19 200	21 900	25 500	32 000	43 600	2,27	29 500
	Totalt	18 500	20 900	24 500	30 200	40 400	2,19	27 900
	% Kv lön	92	91	89	87	81		86

Källor: Medlingsinstitutet och 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.

Lönespridningen är i samtliga sektorer större för män än för kvinnor. Den största lönespridningen för kvinnor finns inom privat sektor och den minsta finns inom kommunerna. Även för män är lönespridningen minst inom kommunerna medan den största lönespridningen finns inom landstingen.

Av tabellen framgår också att löneskillnaden mellan män och kvinnor är minst för den 10:e percentilen. Löneskillnaden ökar sedan över inkomstfördelningen och är som störst för den 90:e percentilen. Detta gäller för samtliga sektorer.

Observera även den stora skillnaden mellan genomsnittslönen (medellönen) och medianlönen (percentil 50).²⁸ För samtliga sektorer är genomsnittslönen högre än medianen. Förklaringen till det är att det finns en grupp individer med väldigt höga löner. Dessa individer drar upp genomsnittslönen, men påverkar inte medianen. För män inom landstingen är detta extra tydligt, och det återspeglas också i det höga lönespridningsmåttet.

7.5 Löneutveckling och lönerelationer

Om man studerar hur genomsnittslönerna har utvecklats för kvinnor och män under åren 1992–2008 kan flera iakttagelser göras (se **tabell 7.4**). För hela arbetsmarknaden sammantaget har lönerna procentuellt sett ökat ungefär lika mycket för kvinnor som för män, 84,3 respektive 83,8 procent.²⁹ Utvecklingen av kvinnors och mäns genomsnittslöner inom arbetsmarknadens olika sektorer uppvisar i vissa fall avsevärt större skillnader. Särskilt noterbara är utvecklingen för kommuner och landsting.

I *kommunerna* har kvinnornas genomsnittslön ökat betydligt mer än männens. Men både mäns och kvinnors löneökning i kommunerna är lägre än den genomsnittliga höjningen för alla sektorer. Under perioden 1992–2008 har de kommunanställda kvinnornas genomsnittliga månadslön ökat med 71,4 procent medan ökningen för männen i samma sektor är 59,4 procent. I nominella tal har kvinnornas genomsnittslön ökat med 9 500 kr mot männens 9 200 kr.

För *landstingen* är situationen den motsatta. Här redovisas den största löneökningen under perioden för männen, vars genomsnittslön har höjts med 93,1 procent mot kvinnornas 87,9 procent. Översatt till nominella tal har männens genomsnittslön ökat med 17 600 kr i månaden och kvinnornas med 12 400 kr.

Inom både *staten* och den *privata sektorn* har ökningen av genomsnittslönen varit till kvinnornas förmån. På statens område har kvinnornas genomsnittslön ökat med 98,5 procent mot männens 90,1 procent. Inom den privata sektorn är motsvarande siffror 91,0 respektive 85,5 procent. Även om kvinnornas genomsnittslön har ökat mer än männens i procent, blev männens löneökningar högre räknat i krontal eftersom de har haft högre lön.

En annan iakttagelse som kan göras är att lönerelationerna mellan arbetsmarknadens sektorer inte har förändrats nämnvärt under åren 1992–2008. De landstingsanställda männen har hela tiden haft den högsta genomsnittliga lönen och de kommunanställda kvinnorna den lägsta. Den förändring som har skett är att genomsnittslönerna för kvinnorna i staten och landstingen har passerat genomsnittslönen för de kommunanställda männen, som 2008 har den näst lägsta genomsnittslönen.

²⁸ Median är ett mått för mittenvärdet i en datamängd. Om man sorterar alla lönerna i storleksordning från det minsta till det största värdet är medianen den lön som är i mitten. Man kan säga att hälften av individerna har högre lön än medianen och hälften har lägre lön än medianen.

²⁹ Beräknat som $(24\,700 - 13\,400) / 13\,400$ respektive $(29\,400 - 16\,000) / 16\,000$, se tabell 7.4, kolumnerna "samtliga sektorer, kv" och "samtliga sektorer, män".

Tabell 7.4 Genomsnittlig månadslön efter sektor 1992–2008

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
2008	22 800	24 700	23 200	26 500	36 500	28 500	27 200	31 000	29 100

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
2008	25 400	29 500	27 900	24 700	29 400	27 100

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Löneökningarnas storlek är inte den enda förklaringen till de statistiska skillnaderna. Under den redovisade perioden har det skett strukturella förändringar av olika slag. Verksamheter har 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 också 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 lönerrevision 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 lönerrevision under perioden januari–september 2006.

Resultatet påverkas alltså i hög grad av när mätningen sker och hur den sammanfaller med de lokala lönerrevisionerna. Detta kan leda till att resultatet behöver korrigeras. I det längre perspektivet ger dock lönestrukturstatistiken en tillförlitlig bild av de genomsnittliga månadslönerna på arbetsmarknaden.

7.6 Fördjupad analys om löneskillnaden mellan kvinnor och män

I detta avsnitt undersöks hur storleken på löneskillnaden förändras när man tar hänsyn till hur män och kvinnor fördelas över olika lönepåverkande faktorer och kombinationer av faktorer, t.ex. yrken och utbildningsnivåer.

Medlingsinstitutet har tidigare studerat detta med hjälp av stegvisa analyser baserade på *standardvägning*.³⁰ Dock möjliggör standardvägning inte någon djupare stegvis analys eftersom metoden t.ex. medför att antalet individer som analyseras i de olika stegen skiljer sig åt. För att kunna göra en mer detaljerad analys av hur mycket olika faktorer påverkar löneskillnaden mellan män och kvinnor används i detta avsnitt en metod som kallas *regressionsanalys*.

Regressionsanalys av enkät- och registerdata är den vanligaste empiriska metoden inom arbetsmarknadsforskning för att undersöka skillnader i utfall mellan individer eller grupper. Med hjälp av regressionsanalys kan man undersöka sambandet mellan en faktor (t.ex. kön) och en utfallsvariabel (t.ex. lön) och samtidigt ta hänsyn till andra faktorer (t.ex. yrke, sektor, utbildning). Datamaterial kan analyseras på ett effektivare och mer ingående sätt med regressionsanalys än med standardvägning. Ett större antal observationer kan inkluderas och man kan försäkra sig om att det är samma individer som analyseras i de olika stegen.³¹

Vad påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män?

I **tabell 7.5** presenteras resultaten från regressionsanalysen för hela arbetsmarknaden. Analysen är uppbyggd i olika steg, information om arbetstagarens egenskaper och arbete tillförs successivt. På så sätt tydliggörs betydelsen av de olika individuella och arbetsrelaterade egenskaperna.

³⁰ Se Medlingsinstitutets årsrapporter 2007 och 2008 samt "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden?" som ingår i antologin Nio perspektiv på jämställdhet (Medlingsinstitutet, 2009).

³¹ En utförligare beskrivning av regressionsanalysen samt av de variabler som används återfinns i Medlingsinstitutets rapport "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2008?". Finns att ladda ner på www.mi.se.

Tabell 7.5 Skillnad mellan kvinnors och mäns löner, hela arbetsmarknaden 2008
Resultaten är framtagna med regressionsanalys

	Hänsyn tas till:	Löneskillnad mellan kvinnor och män i procent ³²	Kvinnors lön i procent av mäns lön ³³
(1)	Kön	-13,1	86,9
(2)	(1) + ålder, ålder ² , utbildningsnivå	-15,0	85,0
(3)	(2) + sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning	-10,1	89,9
(4)	(3) + yrke	-5,8	94,2
(5)	Kön, ålder, utbildningsnivå, yrke, tjänstgöringsomfattning, sektor	-5,6	94,4
	Antal observationer:	2 369 931	

Källa: Medlingsinstitutet

I **rad 1** redovisas resultat från en modell där man utgår från att kön är det enda som påverkar lönen. Löneskillnaden blir då 13,1 procent. Med detta basvärde kan man jämföra resultatet av att inkludera ytterligare faktorer som kan påverka löneskillnaden.

I **rad 2** redovisas löneskillnaden mellan kvinnor och män när hänsyn har tagits till individens ålder och utbildningsnivå. Då ökar löneskillnaden till 15,0 procent. Detta beror bland annat på att kvinnor i genomsnitt har högre utbildning och är äldre än män. Om man inte tar hänsyn till detta underskattar man alltså storleken på löneskillnaden.

I **rad 3** redovisas löneskillnaden när hänsyn har tagits till ålder, utbildningsnivå, och arbetsrelaterade faktorer som sektor, näringsgren, företagsstorlek och tjänstgöringsomfattning (heltid resp. kort eller lång deltid). Den beräknade löneskillnaden blir då 10,1 procent. En anledning till att löneskillnaden minskar jämfört med rad 1 är att män i större utsträckning än kvinnor arbetar inom sektorer och näringsgrenar som har högre genomsnittliga löner. När man tar hänsyn till detta faktum blir den oförklarade löneskillnaden mindre.

I **rad 4** redovisas löneskillnaden när man lägger till yrke till samtliga ovanstående faktorer. Yrke förklarar en stor del av löneskillnaden mellan män och kvinnor. Den löneskillnad som återstår när man även inkluderar yrke i analysen är 5,8 procent. Att löneskillnaden minskar jämfört med föregående rad indikerar att kvinnor är överrepresenterade i låglöneyrken medan män är överrepresenterade i yrken som har höga löner.

För att kunna jämföra resultatet med standardvägningen redovisas även löneskillnaden när hänsyn har tagits till ålder, utbildning, yrke, tjänstgöringsomfattning och sektor, d.v.s. denna beräkning tar hänsyn till samma faktorer som den standardvägda beräkningen i tabell 7.1. Resultatet återfinns på **rad 5** i tabell 7.5.

När man tar hänsyn till dessa faktorer blir den oförklarade löneskillnaden 5,6 procent. Det motsvarande resultatet efter standardvägning var 6,6 procent. Regressionsanalysen ger alltså en något lägre siffra än standardvägningen.

³² Motsvarar $(\exp(\beta_1)-1)*100$.

³³ Motsvarar $\exp(\beta_1)*100$.

Skillnaden i resultat beror bl.a. på att man i regressionsanalysen kan ta hänsyn till mer information än i standardvägningen. Man använder t.ex. endast fyra ålderskategorier i standardvägningen, medan regressionsanalysen behandlar ålder som en kontinuerlig variabel, d.v.s. man kan ta hänsyn exakt till hur gammal personen är.

Några slutsatser

Utifrån analysen i kapitel 7.6 kan några viktiga slutsatser dras. Val av metod och vilka lönepåverkande faktorer man väljer att ta hänsyn till påverkar hur stor den beräknade löneskillnaden mellan män och kvinnor blir. Dessutom åskådliggörs det faktum att bara för att hänsyn tas till fler faktorer, behöver det inte betyda att löneskillnaden *minskar*. Hur löneskillnaden påverkas beror på vilka värden män och kvinnor har på faktorn. Om kvinnor har ”bättre” värden på en faktor som påverkar lönen positivt (t.ex. utbildningsnivå) *ökar* löneskillnaden när hänsyn tas till den faktorn (se rad 2, tabell 7.5).

Av de olika faktorer som har beaktats är det yrke som ger det enskilt största bidraget till att förklara löneskillnaden mellan män och kvinnor. Detta framgår till exempel när man tittar på hur stor andel av den genomsnittliga löneskillnaden på 13,1 procent som de olika faktorerna förklarar. Skillnader i ålder, utbildning, sektor, branschtillhörighet, företagsstorlek samt tjänstgöringsomfattning förklarar tillsammans endast 22,9 procent av den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen.³⁴ När beräkningen dessutom tar hänsyn till yrkestillhörighet ser vi däremot att löneskillnaden minskar betydligt. Tillsammans med övriga egenskaper förklarar yrket mer än hälften av löneskillnaden mellan män och kvinnor (55,7 procent).³⁵

Andelen av löneskillnaden som förklaras ökar alltså med nästan 33 procentenheter när yrke läggs till. Att män och kvinnor jobbar i olika yrken och att dessa yrken är förknippade med olika lönenivåer är således en viktig förklaring till att mäns och kvinnors löner skiljer sig åt.

7.7 Sambandet mellan andel kvinnor i yrket och lön

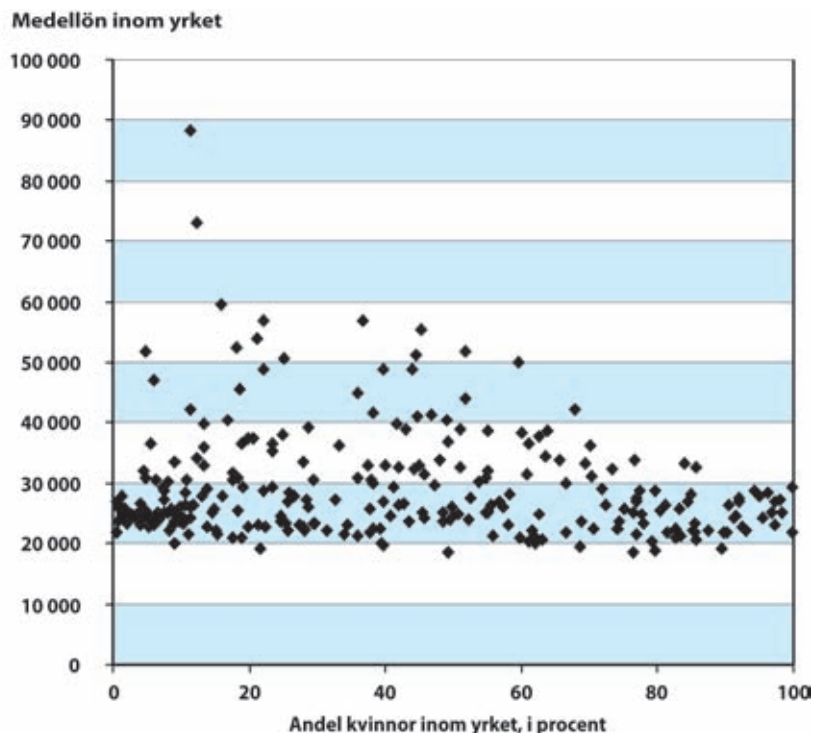
Sambandet mellan kön, yrke och lön tydliggörs ytterligare i **diagram 7.1**. Diagrammet visar förhållandet mellan andel kvinnor i yrket och genomsnittslön, baserat på den mest detaljerade yrkesklassificeringen i SSYK (4-siffernivå). Varje punkt i diagrammet motsvarar ett yrke. Urvalet är begränsat till yrken som består av minst 500 personer, vilket innebär att 271 av de 352 yrken som ingår i lönestrukturstatistiken för 2008 finns representerade i diagrammet. De yrkesbenämningar som används när diagrammet kommenteras följer SSYK.

Kvinnodominerade yrken definieras som yrken där andelen kvinnor är över 60 procent. ”Könsbalanserade” yrken är yrken där andelen kvinnor är 40–60 procent. Mansdominerade yrken är yrken där andelen kvinnor är under 40 procent.

³⁴ Beräknat som $1 - (10,1/13,1)$. Se tabell 7.5.

³⁵ Beräknat som $1 - (5,8/13,1)$. Se tabell 7.5.

Diagram 7.1 Andelen kvinnor och genomsnittslön för respektive yrke, samtliga sektorer



Beräkningen baseras på den 4-siffriga yrkesklassificeringen. Yrken med minst 500 utövare är inkluderade. Varje punkt i diagrammet motsvarar ett yrke.
Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 7.1 visar att ju större andel kvinnor ett yrke har, desto lägre är genomsnittslönen. Dessutom är spridningen av genomsnittslönen per yrke större bland manligt dominerade yrken än bland kvinnligt dominerade. Bland manligt dominerade yrken finns alltså både lågt och högt betalda yrken men bland kvinnligt dominerade yrken finns nästan bara lågt betalda yrken. Exempelvis har bara ett kvinnodominerat yrke en genomsnittlig månadslön på över 40 000 kronor (farmakologer m.fl.). Som jämförelse har hela 18 manligt dominerade yrken en genomsnittslön över 40 000 kronor.

Diagram 7.1 visar också att det finns en ansamling lågt betalda manliga yrken vilket är ett tecken på många snäva yrkeskategorier i SSYK för i synnerhet relativt lågbetalda manliga yrken.

Andel kvinnor i yrket och lön uppdelat på olika sektorer

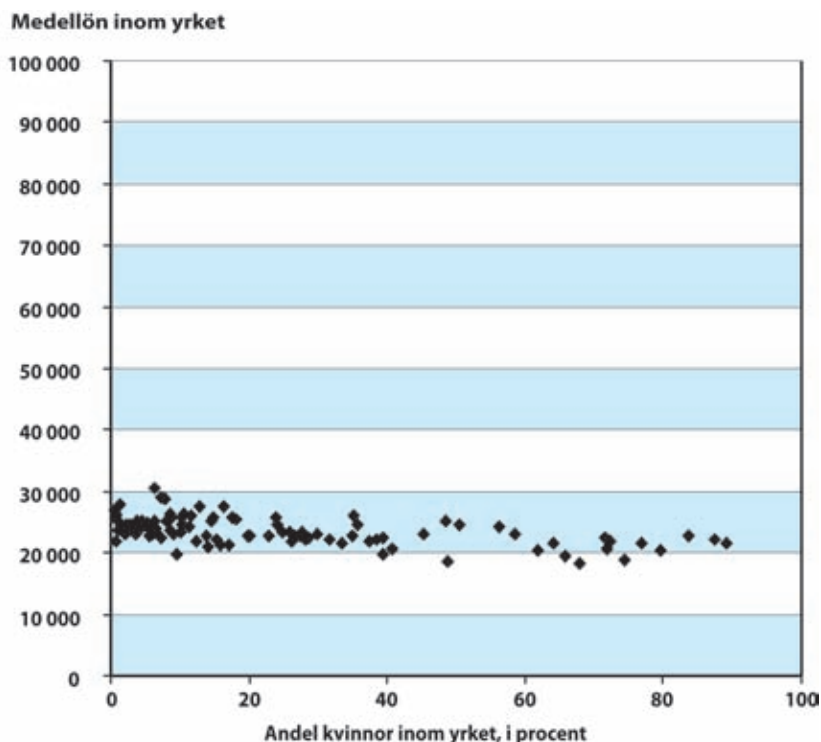
För att få ytterligare förståelse för hur andelen kvinnor i yrket förhåller sig till genomsnittslönen delas diagram 7.1 upp sektorvis. Tillvägagångssättet är detsamma som för diagram 7.1, urvalet består av yrken med minst 500 utövare inom sektorn och varje punkt i diagrammet motsvarar ett yrke. Andelen kvinnor och genomsnittslönen är beräknad separat för varje sektor.

Diagram 7.2–7.6 visar att olika sektorer har olika mönster för sambandet mellan andel kvinnor inom yrket och genomsnittslön. Dock kan man notera att samtliga sektorer har ett negativt samband mellan andelen kvinnor i yrket och yrkets genomsnittslön, d.v.s. ju större andel kvinnor, ju lägre genomsnittslön.

Arbetare, privat sektor

Diagram 7.2 visar andelen kvinnor inom yrket och genomsnittslönen för arbetare i privat sektor.³⁶ Här saknas de högavlönade mansdominerade yrkena och lönespridningen är överlag lägre än för arbetsmarknaden som helhet. I stället finns ett stort antal manligt dominerade yrken med relativt låga löner, exempelvis bil- och taxiförare, vaktmästare m.fl., trädgårdsanläggare m.fl., möbelsnickare m.fl. och fastighetsskötare.

Diagram 7.2 Andelen kvinnor och genomsnittslön för respektive yrke, arbetare, privat sektor



Beräkningen baseras på den 4-siffriga yrkesklassificeringen. Yrken med minst 500 utövare är inkluderade. Varje punkt i diagrammet motsvarar ett yrke.
Källa: Medlingsinstitutet

Några av de kvinndominerade yrkena som har låg lön i denna sektor är köks- och restaurangbiträden, hotell- och kontorsstädare m.fl., maskinoperatörer, blekning, färgning och tvättning, receptionister m.fl. och vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.

Det finns endast ett könsbalanserat yrke med en genomsnittslön över 24 500 kr (maskinoperatörer, ammunitions- och sprängämnesindustri), övriga yrken med genomsnittslön över 24 500 kr är mansdominerade.

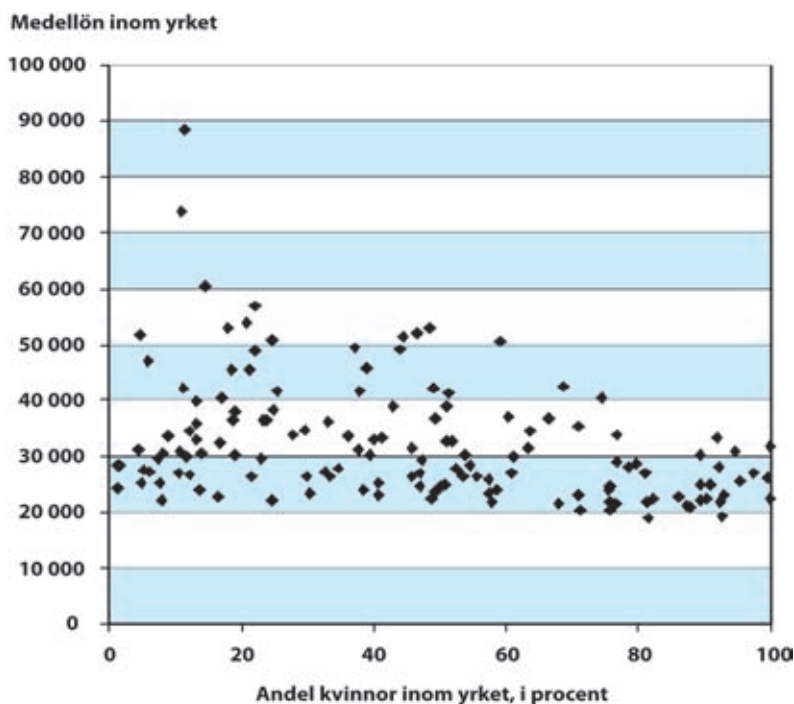
Högst genomsnittlig lön i denna sektor har gruv- och bergarbetare (30 400 kr). Lägst genomsnittslön har det kvinndominerade yrket köks- och restaurangbiträden (18 200 kr), följt av det könsbalanserade yrket medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske (18 500 kr).

³⁶ Inom privat sektor, arbetare, finns 222 yrken representerade i lönestrukturstatistiken för 2008. Av dessa har 101 minst 500 utövare.

Tjänstemän, privat sektor

Sambandet mellan andel kvinnor inom yrket och genomsnittslön för tjänstemän i privat sektor redovisas i **diagram 7.3**. Tjänstemännen uppvisar en stor lönespridning och många yrken finns representerade.³⁷ Här finns en mängd mansdominerade yrken med höga genomsnittslöner, men även många yrken med balanserad könsfördelning och höga löner.

Diagram 7.3 Andelen kvinnor och genomsnittslön för respektive yrke, tjänstemän, privat sektor



Beräkningen baseras på den 4-siffriga yrkesklassificeringen. Yrken med minst 500 utövare är inkluderade. Varje punkt i diagrammet motsvarar ett yrke.
Källa: Medlingsinstitutet

Högst genomsnittslön bland tjänstemännen i privat sektor har de mansdominerade yrkena värdepappersmäklare (88 700 kr) och verkställande direktörer, verkschefer m.fl. (73 900 kr) där andelen kvinnor är ca 11 procent.

Det finns ett antal könsbalanserade yrken med höga genomsnittslöner, t.ex. reklam- och pr-chefer, företags-, förvaltnings- och organisationsjurister, flygledare och personalchefer.

Några exempel på kvinnodominerade yrken med låga genomsnittslöner är telefonister, övrig vård- och omsorgspersonal, receptionister m.fl. och bank- och postkassörer.³⁸

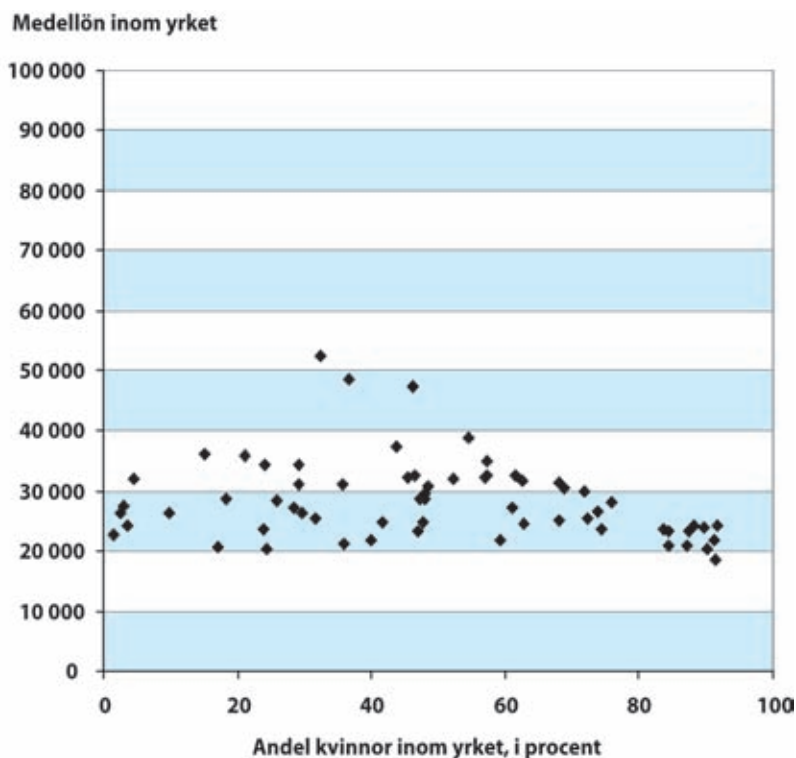
³⁷ För tjänstemän, privat sektor, finns 343 yrken representerade i lönestrukturstatistiken för 2008. Av dessa har 145 yrken minst 500 utövare.

³⁸ Många av de lägst betalda yrkena inom privat sektor, tjänstemän, är även vanligt förekommande inom privat sektor, arbetare. Klassificeringen av arbetstagare som tjänstemän eller arbetare i den officiella lönestrukturstatistiken baseras på arbetsgivarens uppgift om arbetstagaren går under kollektivavtal med Landsorganisationen, LO (eller skulle ha tillhört sådant avtal om han/hon varit fackligt ansluten). Uppdelningen mellan tjänstemän och arbetare baseras alltså inte på yrkeskoden i SSYK och många yrken finns därför inom båda sektorerna.

Staten

Diagram 7.4 visar sambandet för staten. Relativt få yrken finns representerade inom staten. Inom staten finns 64 yrken med minst 500 utövare 2008.³⁹

Diagram 7.4 Andelen kvinnor och genomsnittslön för respektive yrke, staten



Beräkningen baseras på den 4-siffriga yrkesklassificeringen. Yrken med minst 500 utövare är inkluderade. Varje punkt i diagrammet motsvarar ett yrke.
Källa: Medlingsinstitutet

De yrken som har högst genomsnittslön inom staten har ungefär en tredjedel kvinnliga utövare eller mer. Diagrammet visar också att det finns en grupp kvinnodominerade yrken med låga genomsnittslöner.

De högsta genomsnittslönerna inom staten har verksamhetschefer inom utbildning (52 300 kr) och verksamhetschefer inom offentlig förvaltning m.m. (48 500 kr). Dessa yrken har 32 respektive 37 procent kvinnor. Sedan kommer advokater och åklagare (47 200 kr), ett yrke som har balanserad könsfördelning.

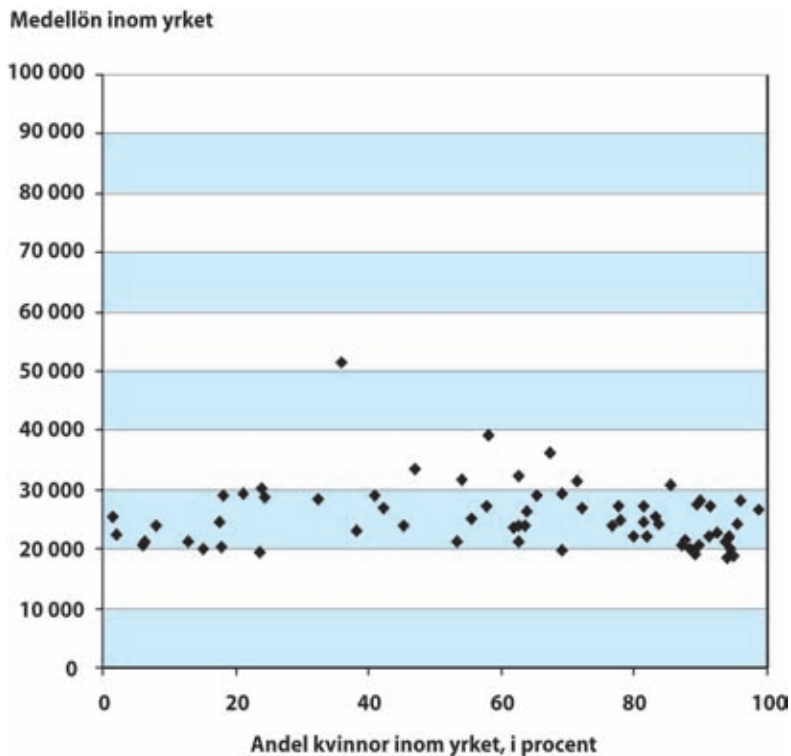
De lägsta genomsnittslönerna inom staten har hotell- och kontorsstädare m.fl. (18 600 kr), ett yrke som har 91 procent kvinnor, och telefonister (20 300), med 90 procent kvinnor. De följs av handpaketerare och andra fabriksarbetare (20 300 kr) och vaktmästare m.fl. (20 500 kr), två mansdominerade yrken med 24 respektive 17 procent kvinnor.

³⁹ För staten finns 203 yrken representerade i lönestrukturstatistiken för 2008. Av dessa har 64 minst 500 utövare.

Kommuner

Inom kommunerna är lönespridningen relativt låg och det finns få yrken med höga genomsnittslöner, se **diagram 7.5**.⁴⁰

Diagram 7.5 Andelen kvinnor och genomsnittslön för respektive yrke, kommuner



Beräkningen baseras på den 4-siffriga yrkesklassificeringen. Yrken med minst 500 utövare är inkluderade. Varje punkt i diagrammet motsvarar ett yrke.
Källa: Medlingsinstitutet

Bland de lågavlönade yrkena finns både manligt och kvinnligt dominerade, men det finns fler kvinnodominerade yrken med låga genomsnittslöner. Exempel på kvinnodominerade yrken som har låga genomsnittslöner inom kommunerna är hotell- och kontorsstädare m.fl., köks- och restaurangbiträden, receptionister m.fl., biblioteksassistenter och barnskötare m.fl.

Bland de mansdominerade yrkena har vaktmästare m.fl., övriga byggnads- och anläggningsarbetare, fastighetsskötare och trädgårdsanläggare m.fl. lägst genomsnittslöner. Högst genomsnittslön inom kommunerna (51 400 kr) har högre ämbetsmän och politiker, ett yrke där andelen kvinnor är ungefär 35 procent.

Landsting

Jämfört med de andra sektorerna är färre yrken representerade inom landstingen där 48 yrken hade minst 500 utövare 2008, se **diagram 7.6**.⁴¹

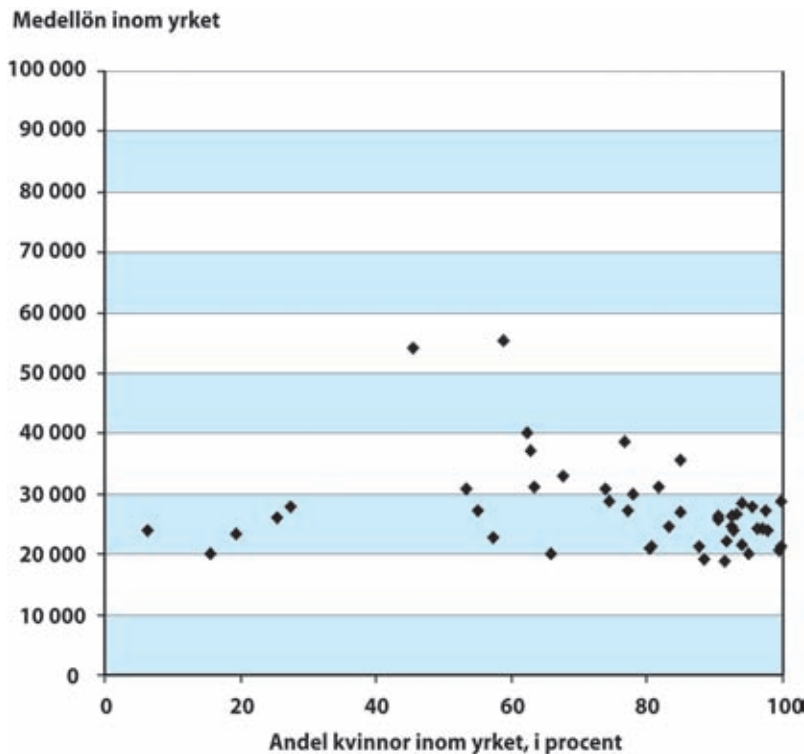
De två yrken som har högst genomsnittslön är övriga drifts- och verksamhetschefer (55 400 kr) och läkare (54 100 kr). Båda yrkena har en

⁴⁰ I lönestrukturstatistiken för kommunal sektor 2008 är 178 yrken representerade, Av dessa har 67 minst 500 utövare. 60 yrken har mindre än 10 utövare.

⁴¹ I lönestrukturstatistiken för landstingssektorn 2008 är 116 yrken representerade. Av dessa har 48 minst 500 utövare. 34 yrken har mindre än 50 utövare.

balanserad könsfördelning (av drifts- och verksamhetscheferna är 59 procent kvinnor, av de landstingsanställda läkarna är 45 procent kvinnor).

Diagram 7.6 Andelen kvinnor och genomsnittslön för respektive yrke, landsting



Beräkningen baseras på den 4-siffriga yrkesklassificeringen. Yrken med minst 500 utövare är inkluderade. Varje punkt i diagrammet motsvarar ett yrke.

Källa: Medlingsinstitutet

Det finns en stor grupp kvinnodominerade yrken med låga genomsnittslöner inom landstingen, t.ex. hotell- och kontorsstädare m.fl., köks- och restaurangbiträden, receptionister m.fl., kontorssekreterare, läkarsekreterare m.fl., tandsköterskor och vårdbiträden, personliga assistenter m.fl. Men det finns även ett antal manligt dominerade yrken med låga genomsnittslöner, t.ex. yrket fastighetsskötare som har en genomsnittslön på 20 000 kr och består av 85 procent män.

Sammanfattning

- Kvinnor hade i genomsnitt 84,2 procent av mäns lön 2008. Skillnaden i lön mellan män och kvinnor är alltså 15,8 procent. Den standardvägda löneskillnaden som tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid uppgick till 6,6 procent 2008.
- Om man med hjälp av metoden regressionsanalys tar hänsyn till samma faktorer som i standardvägningen blir löneskillnaden 5,6 procent.
- Val av metod, samt vilka faktorer man väljer att ta hänsyn till, påverkar storleken på löneskillnaden
- Den genomsnittliga löneskillnaden för hela arbetsmarknaden har varit relativt konstant under perioden 1992–2008.
- Yrkesval förklarar en stor del av löneskillnaden mellan män och kvinnor.
- Ju större andel kvinnor ett yrke har, ju lägre är genomsnittslönen.

7.8 Lönediskriminering

Det finns en ganska spridd uppfattning om att den officiella lönestatistiken kan ge svar på frågan om det förekommer lönediskriminering på arbetsmarknaden och hur omfattande den i så fall är.

Vad är diskriminering enligt diskrimineringslagen?

Sedan den 1 januari 2009 gäller diskrimineringslagen, vilken ersatte jämställdhetslagen och sex andra lagar på diskrimineringsområdet. Lagens ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etniskt tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringslagen innehåller förbud mot diskriminering på flera samhällsområden. I arbetslivet riktar sig förbudet uttryckligen till arbetsgivaren, som inte får diskriminera den som är arbetstagare hos arbetsgivaren. Diskriminering föreligger om någon missgynnas och missgynnandet har samband med kön. Ett typfall i arbetslivet är att arbetsgivaren betalar olika lön till en man och en kvinna som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Enligt lagstiftningens definition kan diskriminering endast förekomma genom åtgärder från en och samma arbetsgivare. Det är sålunda inte diskriminering i lagens mening om två arbetsgivare på samma ort och inom samma bransch och med samma kollektivavtal har olika lönenivåer och att kvinnorna hos den ena arbetsgivaren har lägre lön än männen hos den andra arbetsgivaren trots att båda grupperna utför lika eller likvärdigt arbete.

Sett ur lagens synvinkel är det fel att tala om diskriminering när exempelvis löneskillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade branscher eller sektorer diskuteras. Diskriminering är ett värdeladdat ord och det kan vara ett sätt att få större uppmärksamhet i den allmänna debatten att beteckna olika skillnader som diskriminering. Samtidigt finns en risk om varje skillnad beskrivs som en diskriminering oberoende av på vilken nivå jämförelsen har gjorts. Det ger en antydning om att saken går att beivra på rättslig väg, vilket alltså inte är fallet om vi rör oss utanför diskrimineringslagens tillämpningsområde.

Vad kan lönestatistiken säga om diskriminering?

Den officiella lönestatistiken kan aldrig svara på frågan om och i så fall i vilken utsträckning det förekommer lönediskriminering i diskrimineringslagens mening. Lagen tar sikte på förhållandena hos den enskilde arbetsgivaren.

I lönestrukturstatistiken finns visserligen uppgifter om mäns och kvinnors löner hos varje arbetsgivare som ingår i undersökningsurvalet, men dessa uppgifter kan inte användas för att mäta förekomsten av osakliga löneskillnader eller diskriminering hos de olika arbetsgivarna.

Statistiken kan redovisa lönerna per yrke för kvinnor och män. Det är så långt statistiken kan komma för att identifiera vad som betecknas som *lika arbete* i diskrimineringslagens mening. Utifrån detta kan man emellertid inte dra någon säker slutsats om eventuella löneskillnader hos en viss arbetsgivare är

diskriminerande. Det stora flertalet kollektivavtal på arbetsmarknaden utgår ifrån att lönen ska vara individuell och differentierad. Syftet är att åstadkomma en ökad lönespridning. Avtalen anger ofta detaljerat efter vilka kriterier som lönesättningen ska ske. I en del avtal nämns marknadskrafterna som ett sådant kriterium. Så även om flera personer i och för sig tillhör samma yrke inom SSYK kan det vara sakligt motiverat och i enlighet med det tillämpliga kollektivavtalet att de har olika lön. Detta sagt under förutsättning att avtalens lönekriterier är könsneutrala och korrekt tillämpade. SSYK:s yrkesindelning är dessutom bred för vissa yrken, exempelvis läkare och undersköterskor. Samma yrkeskod kan sålunda omfatta arbeten med vitt skilda arbetsuppgifter, kvalifikationskrav och ansvarsgrad vilket också kan motivera olika löner.

Det kan aldrig utläsas ur lönestatistiken vilka arbeten som är att betrakta som *likvärdiga*. För att avgöra om ett arbete är likvärdigt ett annat arbete ska det ske en sammantagen bedömning av de krav arbetena ställer och dess natur. Bedömningen av kraven ska, enligt diskrimineringslagen, göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas. Vad som nu har beskrivits är alltså bedömningar utifrån vissa angivna kriterier som kräver kunskap om förhållandena på arbetsplatsen. Denna typ av information finns inte i den officiella statistiken.

Förklaringar till löneskillnader mellan kvinnor och män

Det finns ingen entydig och allmänt accepterad förklaring till varför män tjänar mer än kvinnor inom samtliga arbetsmarknadens sektorer. De löneskillnader vi ser idag är resultatet av en mängd samverkande faktorer; historiska, sociala, politiska och ekonomiska. I det följande behandlas kortfattat förutsättningarna för lönebildningen, vilka har skilt sig och alltjämt skiljer sig åt mellan arbetsmarknadens sektorer. I sammanhanget diskuteras även några ofta framförda förklaringar till löneskillnader mellan kvinnor och män.

Något om lönebildningen

Av statistiken framgår att genomsnittslönen är högre i privat sektor än i offentlig sektor. En privatanställd arbetstagares genomsnittliga lön var 27 900 kr år 2008 att jämföra med 25 200 kr för en offentliganställd. Eftersom kvinnor dominerar inom offentlig sektor, framförallt inom kommuner och landsting, får det genomsnittet i statistiken när kvinnors och mäns löner redovisas på nationell nivå. Därför kan det finnas skäl att uppmärksamma att betingelserna för lönebildningen varit och är olika, vilket kan förklara det högre löneläget i privat sektor. Däremot är det som sägs i det följande ingen förklaring till lönespridningen mellan olika grupper inom samma sektor. Inte heller förklaras varför kvinnor tjänar mindre än män i alla sektorer och att den standardvägda skillnaden är störst inom privat sektor.

På privat sektor har fackförbunden alltsedan början på förra seklet förhandlat och träffat rikstäckande kollektivavtal. Stridsåtgärder har varit tillåtna. Drygt 50 år senare fick de offentliganställda tjänstemännen strejkrätt genom 1965 års lagstiftning. Visserligen hade de fackliga organisationerna redan tidigare haft förhandlingsrätt, men några effektiva påtryckningsmedel fanns inte över hela den offentliga sektorn. Lönerna bestämdes genom politiska beslut.

En grundläggande skillnad är att verksamhet inom privat och offentlig sektor drivs från helt olika utgångspunkter. För det privata näringslivet är målet enkelt uttryckt att gå med vinst och utrymmet för lönehöjningar ökar om verksamheten går bra. Huvuddelen av den offentliga sektorn tillhandahåller utan vinstintresse vad som brukar beskrivas som välfärdstjänster. Som regel ligger politiska beslut till grund för verksamhetens dimensionering och inriktning. Skatteunderlaget påverkar löneutrymmet. Till skillnad från exempelvis tillverkningsindustrin är möjligheterna till rationaliseringar begränsade. Särskilt tydligt blir det beträffande personalkrävande offentliga verksamheter som vård och omsorg.

En viktig del av det svenska förhandlingssystemet är rätten för parterna att vidta stridsåtgärder för att driva igenom sina krav. Numera gäller i princip samma lagstiftning för privat och offentlig sektor. Däremot är skillnaderna påtagliga mellan hur fackliga stridsåtgärder påverkar offentliga och privata arbetsgivare. En strejk inom privat sektor slår direkt mot arbetsgivarnas ekonomi medan samma åtgärd inom offentlig sektor i första hand drabbar tredje man. Generellt sett innebär det att konfliktkänsligheten hos arbetsgivarna är större inom privat sektor. För vissa branscher leder redan ett varsel om stridsåtgärder till betydande avbräck. Kombinationen av konfliktkänslighet och starka fackliga organisationer har sannolikt bidragit till att lönenivåerna över tid är högre inom privat sektor där dessutom vissa branscher tidvis har varit särskilt lönsamma och därmed haft ökad betalningsförmåga.

”Värdediskriminering” och ”fördelningsdiskriminering”

I den allmänna debatten nämns ”värdediskriminering” som en förklaring till löneskillnader mellan kvinnor och män. Det handlar om att arbete som utförs av kvinnor värderas lägre än arbete som utförs av män. Denna typ av undervärdering är främst riktad mot yrken, inte mot enskilda arbetstagare. Ett av syftena med skärpningen av jämställdhetslagen år 2001 var att finna verktyg för att ”ändra de strukturer som vidmakthåller att kvinnor och ’kvinnligt arbete’ nedvärderas eller osynliggörs” (prop. 1999/2000:143). Vad som avsågs var lagens krav på lönejämförelser mellan mansdominerade och kvinnodominerade grupper som utför likvärdigt arbete hos samma arbetsgivare. Att förklara löneskillnader med ”värdediskriminering” är relevant på företags- eller verksamhetsnivå om arbetsgivaren, kanske tillsammans med de lokala fackliga organisationerna, undervärderat kvinnodominerade grupper i lokala löneförhandlingar. Resonemanget torde kunna utsträckas till branschavtalsnivå för det fall förbundsparterna i lönehänseende gjort skillnad mellan manligt och kvinnligt arbete. När vi rör oss över den nivån och exempelvis jämför mäns löner i privat sektor med kvinnors löner i offentlig sektor är det tveksamt i vilken utsträckning ”värdediskriminering” kan tjäna som en förklaring till löneskillnaderna. Förklaringen torde snarare ligga i det som tidigare nämnts om de skilda förutsättningarna för lönebildningen mellan arbetsmarknadens olika sektorer.

”Fördelningsdiskriminering” eller ”befattningsdiskriminering” är två beteckningar på en annan förklaring som nämns. Med uttrycken avses att kvinnor, trots att de har liknande kvalifikationer som män, inte har samma tillgång till högre positioner eller har samma möjligheter att arbeta inom vissa

yrken. Detta leder till en segregerad arbetsmarknad såväl vertikalt (olika befattningar) som horisontellt (olika yrken). Det är väl känt att män dominerar i högre chefsbefattningar inom privat sektor. Eftersom sådana befattningar ger högre lön får det utslag i lönestatistiken i form av ökade löneskillnader. Det är också väl känt att den svenska arbetsmarknaden är könsuppdelad på en mansdominerad privat sektor och en kvinnodominerad offentlig sektor. Det kan diskuteras hur stor del av den könsuppdelningen som beror på ”fördelningsdiskriminering” och hur stor del som kan tillskrivas mäns och kvinnors medvetna val av yrke.

8 Medling, varsel och stridsåtgärder

2009 års avtalsrörelse har varit av högst begränsad omfattning. Särskilda medlare har utsetts i sex avtalsförhandlingar mellan förbundsparter. I fyra av de sex tvisterna utfärdades varsel om stridsåtgärder, varav ett verkställdes. Stridsåtgärderna i det fallet var blockad av övertidsarbete och vissa tjänsteresor. Inga arbetsnedläggelser har under året ägt rum i tvister mellan förbundsparter.

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 2008 kunde noteras en dramatisk minskning av sådana tvister. Även om en viss ökning har skett under 2009 ligger alltså antalet avtalstvister (18) på en historiskt låg nivå och betydligt under genomsnittet för 2000-talet. Trots att varsel om stridsåtgärder är regel i de lokala tvisterna om tecknande av kollektivavtal, har 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.

Ett internationellt mått för att mäta arbetsmarknadskonflikters omfattning är antalet förlorade arbetsdagar till följd av konflikt. 2008 förlorades i Sverige närmare 107 000 dagar, nästan alla hänförliga till arbetsnedläggelser i samband med förbundsförhandlingar. De förlorade arbetsdagarna 2009 uppgick till 1 560. En tredjedel av dessa var resultatet av två olovliga (vilda) strejker. De resterande dagarna härrör från en långvarig avtalstvist i Göteborgs hamn.

Huvuddelen av de registrerade lokala ärendena kan tillskrivas Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisterna. SAC svarade under 2009 för drygt 65 procent av samtliga varsel. Inte någon av dessa tvister handlade om tecknande av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. En stor del av varslen gällde indrivningsblockader, men varsel och stridsåtgärder utnyttjades även som påtryckningsmedel i andra tvister. SAC:s 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 allmänhet gäller tvisterna krav från de fackliga organisationerna om att arbetsgivaren ska teckna kollektivavtal. Under år 2009 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. I första hand rör det sig om rikstäckande kollektivavtal (förbundsavtal). Till sitt förfogande för uppdrag som särskilda medlare har Medlingsinstitutet ett trettiotal personer, ofta med bakgrund som företrädare för arbetsmarknadens parter. Normalt förordnas två personer att medla i varje tvist om nytt förbundsavtal.

Tvångsmedling och frivillig medling

Den 1 juli 2000 ändrades medbestämmandelagen (MBL). Nya regler om medling infördes och Medlingsinstitutet inrättades. Medlingsinstitutet har i 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 förbunds-förhandlingar under Medlingsinstitutets första år. Numera samtycker parterna som regel till medling, s.k. frivillig medling. Förklaringen till detta torde vara kunskapen hos förbundsparterna om att Medlingsinstitutet bedömer att det föreligger risk för stridsåtgärder när part har varslat om sådana. Därmed är förutsättningen för tvångsmedling sålunda uppfylld. Att i det läget varsla om stridsåtgärder och samtidigt motsätta sig medling skulle framstå som en meningslös gest.

Den vanliga situationen är att en facklig organisation varslar om stridsåtgärder, varvid Medlingsinstitutet kontaktar parterna för att efterhöra hur de ställer sig till medling. Som nämnts samtycker parterna normalt till att medlare utses. Det händer också att parterna själva tar initiativ till medling när förhandlingarna har kört fast och man önskar undvika varsel om stridsåtgärder. I något fall har parterna skrivit in i förbundsavtalet att de ska begära att Medlingsinstitutet utser medlare om inte ett nytt avtal har träffats när det återstår viss tid av avtalsperioden.

Det bör i sammanhanget 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

Lagregler

Medlingsinstitutets rätt att förordna om tvångsmedling är försedd med ett undantag. Av 47 b § MBL framgår att parter 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 parternas 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.

Avtal om förhandlingsordning – förändringar under åren 2000–2009

De allra flesta avtalen om förhandlingsordning träffades tidsmässigt i nära anslutning till att lagändringen trädde i kraft. Vid utgången av år 2001 hade Medlingsinstitutet registrerat 16 sådana avtal. De omfattade bl.a. staten, kommuner och landsting, tillverkningsindustrin (Industriavtalet) och andra delar av den privata sektorn såsom avtalen för tjänstemän inom transportnärings- och handeln. Bland de 16 avtalen återfanns även 6 avtal mellan Ledarna och olika arbetsgivarförbund inom privat sektor. När de registrerade avtalen summeras vid utgången av år 2009 uppgår de till 15. Som mest har 19 avtal varit registrerade samtidigt.

Under perioden 2001–2007 slogs några avtal samman, några nya tillkom och några upphörde. Bland de nya avtalen kan nämnas avtalet för IT-branschen från december 2003. Det senaste avtalet om förhandlingsordning träffades i januari 2007 mellan Bemanningsföretagen och Tjänstemannaförbundet HTF (numera Unionen) samt ett antal akademikerförbund.

Om åren 2000 och 2001 präglades av stor aktivitet hos parterna med att sluta förhandlingsavtal har utvecklingen snarast varit den motsatta under de senaste åren. Sveriges Ingenjörer och HTF (numera Unionen) sade i december 2006 upp det gällande förhandlingsavtalet för transportnärings- och avtalet upphörde under 2007. Efter gemensam begäran från Svensk Handel, Unionen och tio Sacoförbund avregistrerades i november 2009 det sedan år 2000 gällande förhandlingsavtalet för tjänstemän inom handeln.

Det har även skett förändringar av partsställningen inom befintliga avtal. I mars 2006 sade Svenska Kommunalarbetareförbundet upp sin del av kommunala avtalet om förhandlingsordning. Avtalet upphörde att gälla den sista augusti 2006 och något nytt avtal har inte ersatt det uppsagda. Även Sveriges läkarförbund har sagt upp det kommunala avtalet om förhandlingsordning. Det skedde i november 2006. Avtalet upphörde att gälla i maj 2007 och inte heller här har parterna enats om ett nytt avtal. SEKO sade i september 2009 upp sin del i förhandlingsavtalet för IT-branschen till upphörande i mars 2010.

I och med de ovan nämnda åtgärderna har det skett förskjutningar när det gäller hur många arbetstagare som omfattas av avtal om förhandlingsordning. Tidigare var förhållandet att lönen för ungefär hälften av landets arbetstagares förhandlades fram inom ramen för ett förhandlingsavtal. Under 2007 års avtalsrörelse omfattades cirka 35 procent av de anställda av avtal om förhandlingsordning. Genom de beskrivna förändringar som har skett sedan dess kommer siffran att vara ännu lägre i avtalsrörelsen 2010.

Att ett visst antal arbetstagare omfattas av förhandlingsavtal betyder emellertid inte att motsvarande andel av kollektivavtalen på förbunds nivå förhandlas fram inom ramen för ett förhandlingsavtal. Det finns närmare 650 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 Medlingsinstitutets medlingsverksamhet.

Registrerade förhandlingsavtal den 31 december 2009

Nedan följer en förenklad uppställning över de gällande förhandlingsavtalen i kronologisk ordning. Sedan avtalen registrerats har flera av parterna bytt namn bl.a. till följd av sammanslagningar. I uppställningen anges de aktuella namnen på arbetsgivarorganisationerna och fackförbunden även om namnen inte är desamma som i det registrerade avtalet.

1. Industriavtalet (2000)
Parter: Industri- och KemiGruppen, Byggnadsämnesförbundet, Skogsindustrierna, Gruvornas Arbetsgivareförbund, Livsmedelsföretagen, Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, Trä- och Möbelindustriförbundet, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Teknikarbetsgivarna, SVEMEK och TEKÖ – Sveriges Ingenjörer, Unionen, IF Metall, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet och GS (Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch)
2. Teknikarbetsgivarna – Ledarna (2000)
3. Kommunalt Avtal om Förhandlingsordning (2000)
Parter: Sveriges Kommuner och Landsting och Svenska kyrkans Församlingsförbund – OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer, OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt Akademikeralliansen och dess anslutna riksorganisationer
4. Avtalet om förhandlingsordning för det statliga avtalsområdet (2000)
Parter: Arbetsgivarverket – OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S och till Saco-S hörande förbund sammantagna samt SEKO (Facket för Service och Kommunikation)
5. TEKÖ – Ledarna (2001)
6. Trä- och Möbelindustriförbundet – Ledarna (2001)
7. Skogsindustrierna – Ledarna (2001)
8. Industri- och KemiGruppen, Byggnadsämnesförbundet och Livsmedelsföretagen – Ledarna (2001)
9. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation – Jusek (2001)
10. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation – FTF-Facket för försäkring och finans (2001)

11. Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet – Ledarna (2001)
12. Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet – Svenska Kommunalarbetsgivarförbundet, Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet, Agrifack, Sveriges Veterinärförbund, Unionen och Sveriges Ingenjörer (2001)
13. IT & Telekomföretagen – Civilekonomerna, Sveriges Ingenjörer, Jusek och Unionen (2004)
14. Almega Tjänsteföretagen och Medieföretagen – Unionen och 10 Sacoförbund (2006)
15. Bemanningsföretagen – Unionen och 10 Sacoförbund (2007)

Nytt samarbetsavtal för tjänstesektorn

Den 1 oktober 2009 slöts *Samarbetsavtal om strategisk utveckling, tillväxt och lönebildning i Tjänstesektorn*. Samtidigt träffade parterna överenskommelse om *Tjänstesektorns förhandlingsavtal*.

Parter på arbetsgivarsidan är sex förbund inom Förbundsgruppen Almega, nämligen Almega Tjänsteförbunden, Almega Tjänsteföretagen, Bemanningsföretagen, Medieföretagen, IT & Telekomföretagen och Almega Samhallförbundet. De fackliga organisationerna är Unionen inom TCO och Sacoförbunden Sveriges Ingenjörer, Jusek och Civilekonomerna, vilka också företrädde 17 andra Sacoförbund. Samarbetsavtalet omfattar cirka 330 000 arbetstagare inom tjänstesektorn.

Samarbetsavtalet

Avtalet innehåller vissa allmänna utgångspunkter. Parterna konstaterar att det föreligger ett behov av att skapa ett övergripande avtal för samarbete inom tjänstesektorn. Samarbetet ska utgå från en framtidsytande dialog som grundas på ett antal gemensamt fastslagna utgångspunkter. Vidare framhålls att tjänstesektorn lever i en allt mer globaliserad verksamhetsmiljö med såväl nationellt som internationellt konkurrenstryck. Parterna uttalar att det är en förutsättning för väl fungerande kollektivavtalsmodeller att representativiteten är hög för de avtalsslutande parterna och att man ser positivt på organisering av medlemmar på ömse sidor.

Inom ramen för samarbetsavtalet skapas en gemensam utvecklingsverksamhet. Som en samlande kraft för denna bildas Tjänstesektorns Utvecklingsråd som består av tjugo ledande företrädare för berörda parter. Inom rådet tillsätts ett arbetsutskott om fyra personer. För det löpande utvecklingsarbetet inrättas fyra permanenta utvecklingsgrupper. De arbetar på uppdrag av Utvecklingsrådet och rapporterar till rådets möten. Grupperna är:

1. Lag- och avtalsgruppen
2. Lönebildningsgruppen
3. Tjänstesektorns framtidsgrupp
4. Ekonomi- och näringspolitiska gruppen

Förhandlingsavtalet

Förhandlingsavtalet blir inte automatiskt bindande för parterna i samarbetsavtalet. För att förhandlingsavtalet ska gälla krävs att det träffas en särskild

överenskommelse om vilka förbundsavtal och/eller branschavtal som ska förhandlas i den ordning som förhandlingsavtalet föreskriver. Det innebär att de tre förhandlingsavtal där förbund inom Almega är parter och som är registrerade hos Medlingsinstitutet gäller till dess de ersätts av det nya förhandlingsavtalet. De aktuella avtalen har numren 13, 14 och 15 i den ovanstående sammanställningen.

Avtalets syfte anges vara att ge parterna förutsättningar att utan stridsåtgärder genomföra konstruktiva kollektivavtalsförhandlingar med balanserade resultat. Genom avtalet förbinder sig parterna att bedriva förhandlingsarbetet och ta ansvar för ingångna avtal enligt god sed på arbetsmarknaden. Vidare åtar sig parterna att inte utforma stridsåtgärder i strid mot vad som är att anse som god sed på arbetsmarknaden.

Avtalet innehåller tidsplaner för förhandlingarna med målsättningen att nya kollektivavtal ska kunna träffas innan de föregående löpt ut. Det föreskrivs också att representanter i avtalsdelegationer på respektive avtalsområde ska vara väl förankrade i berörd bransch.

Tjänstesektorns Utvecklingsråd utser Tjänstesektorns Förhandlingsutskott som består av fyra personer, två från arbetsgivarparten och två från arbetstagarparten. Om parterna inte kan enas i förhandlingarna om ett nytt förbunds- eller branschavtal kan de föra ärendet till förhandlingsutskottet. Utskottets uppgift blir då att be parterna att utreda och/eller precisera enskilda förhandlingsfrågor samt verka för att parterna söker förhandlingslösningar i uppkomna skiljaktigheter. Skulle detta inte lyckas har utskottet att tillsätta opartiska förhandlingsledare med vissa befogenheter. Bland annat har de rätt att skjuta upp en varslad stridsåtgärd, dock längst fjorton dagar.

Det bör noteras att parter som har antagit förhandlingsavtalet kan välja om de ska hänskjuta tvistefrågorna till förhandlingsutskottet. Om en part inte går med på att hänskjuta ärendet till förhandlingsutskottet utan i stället varslar om stridsåtgärder kommer tvisten inte att hanteras av förhandlingsutskottet och förhandlingsledare kan följaktligen inte utses. I så fall gäller bestämmelserna om medling i MBL, vilket innebär att Medlingsinstitutet utser medlare. Konsekvensen blir alltså att Medlingsinstitutet i en sådan situation kan förordna om s.k. tvångsmedling trots att parterna har träffat ett avtal om förhandlingsordning och som dessutom har registrerats hos Medlingsinstitutet.

8.2 Medling och 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 Förlikningsmannas 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 förhandlingsordning.

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.

Sedan avtalsrörelsen år 2007 kan iakttas att debatten om vilka verksamheter och branscher som ska räknas som internationellt konkurrensutsatt har intensifierats. Det har ifrågasatts om det enbart är industrin som är utsatt för en sådan konkurrens. Delar av tjänstesektorn har pekats ut som minst lika utsatta för internationell konkurrens som industrin. Samtidigt har uppmärksamats att antalet sysselsatta inom industrin minskar och att nyanställningarna ökar på andra områden. I resonemangen ligger ett ifrågasättande av om industrin numera har samma betydelse för svensk ekonomi som tidigare.

I rapporten ”Inför 2010 års avtalsrörelse” redovisar Industrins Ekonomiska Råd hur den svenska ekonomin är starkt integrerad i vår omvärld, såväl i ett europeiskt som ett globalt perspektiv. Sverige har under de senaste tio åren blivit klart mer beroende av utrikeshandel. Exporten av varor och tjänster motsvarar nu mer än 50 procent av BNP. Den strukturomvandling som har skett i det svenska näringslivet är till stor del en effekt av globaliseringen som har medfört en allt intensivare konkurrens, inte bara för industriföretag utan också för en rad tjänsteföretag. Av rapporten framgår vidare att industrisektorn trots den ekonomiska krisen fortfarande svarar för nästan en femtedel av BNP, att större delen av industrin är starkt beroende av utrikeshandel, att industrin jämfört med andra näringsgrenar är i särklass mest exportberoende och att industrin samverkar allt mer med andra branscher och företagstjänster. Samverkan med företagstjänster har skett efter två linjer. Den ena är att industriföretagens verksamheter ”tjänstefieras” i högre utsträckning i form av olika kringtjänster i samband med att en produkt säljs. Den andra är att industriföretagens mer traditionella tjänsteverksamheter som marknadsföring,

forskning, utveckling, finansiering och liknande har lagts ut på andra företag eller placerats i särskilda dotterbolag. I rapporten konstateras att exportföretagen inom industrin är bland de viktigaste köparna av ett brett spektrum av tjänster och att många tjänsteföretag därför är nästan helt beroende av exportföretagens efterfrågan. Den slutsats som rapporten leder till är att industrins betydelse inte har minskat utan den är alltfjämt motorn i Sveriges ekonomiska utveckling.

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. I det kommunala avtalet 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 den konkurrensutsatta näringslivets strävanden mot en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld”.

Om man knyter an till diskussionen om industrins betydelse kan det antas att dess normerande roll i lönebildning också har ifrågasatts. Så verkar emellertid inte vara fallet. Det torde snarare förhålla sig så att internationellt konkurrensutsatta branscher utanför industrin vill kunna påverka resultatet av industrins förhandlingar, men knappast vara beredda att överta industrins lönenormerande roll. Visserligen har ekonomer utifrån teoretiska modeller debatterat lönenormering, men den debatten tycks inte ha satt några djupare spår hos arbetsmarknadens parter. I november 2008 anordnade Medlingsinstitutet en konferens om lönenormering med deltagande av ett stort antal ledande partsföreträdare inom privat och offentlig sektor. Diskussionen har rapporterats i Medlingsinstitutets skrift ”Vem ska bestämma takten?”. Av rapporten att döma finns en bred uppslutning kring att industrins parter ska träffa avtal först och att dessa avtal blir normerande för löneökningstakten på andra områden.

Att parter på ett avtalsområde kan störa förhandlingarna på andra områden uppmärksammades också i den nämnda propositionen ”Lönebildning för full sysselsättning”. Där 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 under 2009

Antal medlingar

Som redan har framgått var 2009 i likhet med 2008 ett mellanår i avtals-sammanhang. Det stora avtalsåret var 2007. Då slöts treåriga avtal över praktiskt taget hela arbetsmarknaden. Under 2009 omförhandlades ett jämförelsevis högst begränsat antal förbundsavtal, cirka 30 av arbetsmarknadens närmare 650 kollektivavtal. Det var frågan om dels avtal som löpte ut den 31 december 2008, dels avtal som löpte ut under 2009. Till detta kommer 2007 års avtal mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads), vilka omförhandlades då Byggnads sade upp det tredje avtalsåret. Totalt omfattades cirka 175 000 arbetstagare av 2009 års avtalsrörelse, varav omkring 70 000 inom byggbranschen.

Medlingsinstitutet har under 2009 utsett särskilda medlare i sex förhandlingar om nya förbundsavtal. Jämförbara mellanår vad gäller avtalsrörelsens omfattning är 2003 och 2006. Då utsågs medlare i sex respektive sju förhandlingar.

Berörda organisationer

Arbetstagarsidan

Fackförbund från de tre huvudorganisationerna har varit parter i medlingsförhandlingar liksom Ledarna som står utanför dessa organisationer. LO-förbunden är Byggnads och Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal). TCO-förbunden är Finansförbundet och Unionen. Det sistnämnda förekom i två medlingar. Saco-förbundet Sveriges Fartygsbefälsförening och Ledarna genom Sjöbefälsförbundet var parter på arbetstagarsidan i samma medling, som dock påbörjades efter årsskiftet 2009/2010 och redovisas av förklarliga skäl inte närmare i denna rapport.

Arbetsgiversidan

På arbetsgiversidan var fem av Svenskt Näringslivs förbund parter i medlingsförhandlingar. De var Sveriges Byggindustrier (BI), Vårdföretagarna, Almega Tjänsteförbunden, Flygarbetsgivarna och Sjöfartens Arbetsgivareförbund (SARF). Den sjätte organisationen var Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) som inte ingår i Svenskt Näringsliv.

Parterna samtycker till medling

De sex medlingarna under 2009 kom till stånd efter samtycke från parterna, s.k. frivillig medling till skillnad från tvångsmedling. I tre fall (BI ./ Byggnads, Vårdföretagarna ./ Kommunal samt BAO ./ Finansförbundet) utsågs medlare efter gemensam begäran från parterna utan att det vid den tidpunkten förelåg varsel om stridsåtgärder. I tvisten mellan Almega Tjänsteförbunden och Unionen föreslog Unionen att parterna gemensamt skulle begära medling, något som arbetsgiversidan emellertid motsatte sig. Det resulterade i att Unionen varslade om stridsåtgärder, varvid medlare tillsattes med parternas samtycke. Det förelåg även samtycke i tvisten mellan Flygarbetsgivarna och Unionen där medlare utsågs sedan Unionen varslat om stridsåtgärder. Situationen var densamma i tvisten mellan Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Sveriges Fartygsbefälsförening/Sjöbefälsförbundet.

Tabell 8.1 Sammanställning över centrala medlingsärenden
– förhandlingar om förbundsavtal

Parter	Medlare	Förbundsavtal
1. Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation./. Finansförbundet	Benne Lantz Anders Lindström Gunilla Runnquist	Kollektivavtalet för anställda i bank
2. Sveriges Byggindustrier ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet	Bengt KÅ Johansson Gunnar A Karlsson Anders Sandgren	Byggnads- och Anläggningsavtalen
3. Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet	Olle Hammarström Eva-Helena Kling	Kollektivavtalet för bransch C Läkarmottagningar
4. Almega Tjänsteförbunden ./ Unionen	Jan Sjölin Christina Rogestam	Kollektivavtalet för branschen Apotek
5. Flygarbetsgivarna ./ Unionen	Jan Sjölin Gunilla Runnquist	Kollektivavtalet för Primera Air EHF
6. Sjöfartens Arbetsgivarförbund ./. Sveriges Fartygsbefälsförening och Sjöbefälsförbundet	Jöran Tjernell Gösta Larsson	Pensionsavtalet för fartygs- och sjöbefäl

8.4 Tvistefrågor

I likhet med avtalsrörelserna 2007 och 2008 var inte heller denna gång löneökningarnas storlek den dominerande tvistefrågan i medlingsärendena. Tvisten mellan *Vårdföretagarna* och *Kommunal* utgör undantaget. Där var det lönenivån som parterna i första hand var oeniga om. I de övriga ärendena var det andra frågor som stod i förgrunden när medlingen inleddes. I den långdragna tvisten mellan *BAO* och *Finansförbundet* var det främst frågor rörande arbetstidens förläggning och förhållandet mellan lokal och central lönebildning som föranledde parterna att begära medling. Mellan *BI* och *Byggnads* hade förhandlingar förts under en längre tid om att lägga samman Byggnadsavtalet och Anläggningsavtalet till ett gemensamt avtal. När parterna inte lyckades komma fram till en lösning begärdes medling. Tvisten mellan *Almega Tjänsteförbunden* och *Unionen* gällde nytt kollektivavtal för branschen Apotek. Här var de huvudsakliga tvistefrågorna om avtalet skulle innehålla garanterade lönehöjningar för varje individ och om det skulle vara möjligt att göra lokala avvikelser i vissa avseenden från det centrala avtalet.

Medlingen på flygets område mellan *Flygarbetsgivarna* och *Unionen* handlade i första hand om att träffa ett företagsavtal för en ny tillkommen medlem hos Flygarbetsgivarna. Företaget hade inte tidigare varit bundet av kollektivavtal.

Tvisten mellan *SARF* och *Sveriges Fartygsbefälsförening/Sjöbefälsförbundet* hade sin upprinnelse i att SARF i september 2009 sade upp pensionsavtalet för fartygs- och sjöbefäl till upphörande den 31 mars 2010. Medlingen som påbörjades efter årsskiftet 2009/2010 gällde ett nytt pensionsavtal.

8.5 Varsel om stridsåtgärder

I fyra av de sex tvisterna utfärdades varsel om stridsåtgärder.

Som redan nämnts försökte *Unionen* inledningsvis komma överens med *Almega Tjänsteförbunden* om att parterna gemensamt skulle begära medling. När arbetsgivarna motsatte sig detta, varslade Unionen den 18 juni 2009 om stridsåtgärder för att på så vis få medlare utsedda då Medlingsinstitutet som

regel utser medlare när det föreligger ett varsel. De varslade stridsåtgärderna utgjordes av övertidsblockad och förbud mot att utföra tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid. Omkring 80 arbetstagare vid Apotekets kundcentrum i Kalmar omfattades av varslet.

I tvisten mellan *Byggnads* och *BI* utsågs medlare i mitten på februari 2009 efter gemensam begäran från parterna. Sedan *Byggnads* förkastat medlarnas slutliga förslag till överenskommelse från den 22 mars 2009 såg inte medlarna några möjligheter att komma vidare i medlingen. De förklarade att parterna borde fortsätta förhandlingarna på egen hand. Kontakter och överläggningar ägde därefter rum mellan parterna utan att ett avtal kunde träffas. Den 1 april 2009 varslade *Byggnads* om stridsåtgärder att träda i kraft den 15 april 2009. Stridsåtgärderna utgjordes av strejk och blockad vid 200 arbetsplatser. Totalt omfattades närmare 3 400 byggnadsarbetare av varslet. Stridsåtgärderna kom aldrig att verkställas då medlingen återupptogs och parterna den 4 april 2009 accepterade medlarnas reviderade förslag till överenskommelse.

Unionen hade under en längre tid förhandlat om tecknande av kollektivavtal med ett flygföretag som etablerat sig i Sverige. Sedan företaget blivit medlem hos *Flygarbetsgivarna* kom förhandlingarna om avtal för kabinpersonalen att ske mellan organisationerna. Den 18 november 2009 varslade *Unionen* om stridsåtgärder mot företaget att inledas den 27 november 2009. Stridsåtgärderna var arbetsnedläggelse, blockad av allt tjänstemannarbete och nyanställningsblockad. Samtidigt varslade *Unionen* om sympatiåtgärder i form av blockad mot markservice åt företaget. Två dagar senare varslade *Svenska Transportarbetareförbundet* om blockad mot tankning av företagets flygplan att träda i kraft den 1 december 2009. Ingen av de varslade stridsåtgärderna kom att träda i kraft då parterna den 26 november 2009 accepterade medlarnas förslag till lösning av tvisten.

I tvisten om ett nytt pensionsavtal för fartygs- och sjöbefäl utfärdade *Sveriges Fartygsbefälsförening* och *Sjöbefälsförbundet* den 17 december 2009 likalydande varsel mot åtta av *SARF:s* medlemsföretag (rederier) att träda i kraft den 1 april 2010. Stridsåtgärderna riktades mot 30 fartyg och innebar arbetsnedläggelse och blockad.

Tabell 8.2 Sammanställning varslade stridsåtgärder – varslande part står först

Parter	Åtgärder	Omfattning
1. Byggnads ./. BI	Strejk och blockad	3360 arbetstagare vid 200 arbetsplatser
2. Unionen ./. Almega Tjänsteförbunden (bransch Apotek)	Övertidsblockad och förbud mot tjänsteresa utanför ordinarie arbetstid	80 arbetstagare vid Apotekets kundcentrum i Kalmar
3. Unionen ./. Flygarbetsgivarna *	Strejk och förbud mot nyanställning	20 arbetstagare vid ett flygbolag
4. Fartygsbefälsförening och Sjöbefälsförbundet ./. SARF	Strejk och blockad mot befattningstillträde	700 arbetstagare vid 8 rederier (30 fartyg)

Anmärkning: * I tvisten förelåg även varsel om sympatiåtgärder från *Unionen* och *Transport*.

8.6 Verkställda stridsåtgärder

I en av tvisterna verkställdes de varslade stridsåtgärderna. Det ska i sammanhanget noteras att varslen inom sjöfarten är satta att träda i kraft under 2010.

Unionens varsel i tvisten med *Almega Tjänsteförbunden* rörande Apoteket trädde i kraft den 1 juli 2009. Dessförinnan hade medlarna försökt få till stånd en uppgörelse mellan parterna, men tvingats konstatera att det inte fanns förutsättningar för att föreslå ett avtal som kunde accepteras av båda parter. Medlingsförhandlingarna avbröts och medlarna förklarade att de fortsättningsvis stod till parternas förfogande.

Unionen har ett högst begränsat antal medlemmar anställda hos Apoteket och arbetsgivarna hade redan träffat avtal med de två stora fackliga organisationerna i branschen, Sveriges Farmaceutförbund (Saco) och Farmaciförbundet (TCO). Från Almegas sida var man ovillig att göra avvikelser för Unionen, som å sin sida inte kunde acceptera ett avtal utan garanterade individuella löneökningar, något som avtalen med de andra två fackförbunden saknade.

Stridsåtgärderna pågick under sommaren 2009. I början av september kontaktades medlarna av parterna och medlingsförhandlingarna återupptogs. Den 10 september accepterade parterna medlarnas slutbud och konflikten, som pågått i två månader och tio dagar, kunde blåsas av.

Internationell sympatiåtgärd

Sedan avtalsförhandlingarna inom finansområdet i Finland strandat varslade det finländska fackförbundet Suora om stridsåtgärder. Det var frågan om dels övertidsblockad som inleddes den 30 november 2009, dels strejk under tiden 14–16 december 2009.

Det svenska *Finansförbundet* varslade den 3 december 2009 om stridsåtgärder för att stödja arbetstagarna i den finländska konflikten. Sympatiåtgärderna utformades som en blockad och ett förbud för medlemmar och oorganiserade att utföra arbetsuppgifter som normalt utförs av finländska finansanställda. Åtgärderna var riktade mot Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) medlemmar som är bundna av kollektivavtalet för anställda i bank mellan BAO och Finansförbundet och som har verksamhet i Finland.

Stridsåtgärderna trädde i kraft den 14 december 2009 och pågick fram till den 18 december 2009 då konflikten i Finland upphörde.

8.7 Utvärdering av varsel och stridsåtgärder

Som framgått har varsel förekommit i fyra tvister och i en av dessa verkställdes stridsåtgärder under 2009.

Om man ser till löneökningarnas storlek torde inte varslen och de sedermera genomförda stridsåtgärderna ha påverkat nivån.

Tvisten mellan Byggnads och BI handlade inte om lön. Byggnads deklarerade tidigt att man inte avsåg att åstadkomma en ändring i lönebestämmelserna för det tredje avtalsåret i 2007 års Byggnads- och Anläggningsavtal.

Inte heller tvisten mellan Unionen och Almega Tjänsteförbunden rörande Apoteket gällde lönenivåerna. I den delen accepterade Unionen nivåerna i de redan träffade branschavtalen mellan Almega Tjänsteförbunden och Sveriges Farmaceutförbund respektive Farmaciförbundet. Till detta bör fogas att Unionens stridsåtgärder var av begränsad omfattning och synes inte ha varit särskilt verkningsfulla som påtryckningsmedel.

Slutligen kan nämnas att Unionens varsel mot flygföretaget syftade till att få till stånd ett kollektivavtal på sedvanliga branschvillkor med en tidigare icke avtalsbunden arbetsgivare.

8.8 Den regionala medlingsverksamheten

Av förordningen om medling i arbetstvister framgår att medlare kan förordnas av Medlingsinstitutet på ett fast medlingsuppdrag eller för medling i en viss uppkommen arbetstvist, särskilda medlare. Det sistnämnda tillämpas när det gäller medlare i förhandlingar mellan förbundsparter om rikstäckande kollektivavtal. De fasta medlingsuppdragen avser lokala tvister mellan enskilda oorganiserade arbetsgivare och fackliga organisationer. Under år 2009 var fem fasta medlare förordnade. De förordnas på ett år i taget och är spridda över landet med varsitt geografiskt bestämt verksamhetsområde. Medlarna står under tillsyn av Medlingsinstitutet, som meddelar närmare föreskrifter om deras verksamhet.

Under 2009 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

Antalet nya ärenden under 2009 uppgick till 68. Det är samma antal som föregående år då siffran också var 68. Sett över hela 2000-talet har det skett en successiv minskning i ärendetillströmningen. Undantaget är år 2006 då 138 ärenden registrerades för de fasta medlarna.

Begränsat antal traditionella tvister

Tidigare dominerade tvister om tecknade av kollektivavtal. Den typiska tvisten handlade om ett LO-förbund som krävde hängavtal med en oorganiserad arbetsgivare. När denne vägrade skriva på avtalet varslade förbundet om stridsåtgärder och en fast medlare kom in i bilden. De tre senaste åren har antalet avtalstvister reducerats dramatiskt, från toppnoteringen 2006 med 102 tvister till 44 år 2007 och till 13 och 18 för 2008 respektive 2009. Samtidigt har

det skett en markant ökning av andra typer av tvister och med andra aktörer än de etablerade fackförbunden hos arbetsmarknadens huvudorganisationer.

Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisters aktivitet fortsatt hög

Att det totala antalet registrerade ärenden under de senaste två åren nästan är i paritet med genomsnittet under 2000-talet förklaras av en ökande aktivitet från Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisternas sida. I början av 2000-talet utfärdade SAC varsel i något enstaka fall. Sedan 2002 har det med början 2006 skett en kraftig ökning av varsel från SAC, se nedanstående tabell 8.3. En förklaring till ökningen är att varsel om indrivningsblockad används i större omfattning än tidigare. Ofta handlar det om löner till s.k. papperslösa arbetare. En annan förklaring torde vara ett politiskt ställningstagande från organisationens sida att utnyttja varsel om stridsåtgärder i rättstvister och andra tvister för att tvinga fram eftergifter från arbetsgivarsidan. I sammanhanget bör påpekas att den ökade aktiviteten i högsta grad är lokalt betonad. Det alldeles övervägande antalet varsel kommer från SAC:s organisationer i Stockholm.

SAC:s varsel registreras som ärenden, men föranleder ytterst sällan medlingsinsatser. Av de totalt 68 ärendena under 2009 svarade SAC för 45. Under 2007 och 2008 uppgick SAC:s ärenden till 37 respektive 55.

Av SAC:s 45 varsel under 2009 var ett tjugotal varsel om indrivningsblockad. Ingen av SAC:s återstående tvister 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.

Tabell 8.3 Ärenden med varsel från SAC åren 2002–2009

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
8	5	7	15	36	37	55	45

Avtalstvisterna

2008 och 2009 har antalet avtalstvister legat på historiskt låga siffror, vilket framgår av nedanstående tabell.

Tabell 8.4 Avtalstvister

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Tvister	80	53	69	55	102	44	13	18
varav fartyg	12	6	4	7	12	5	1	4
varav utländska företag	5	5	12	4	11	1	1	0

Under 2009 har LO-förbund varit part i 16 tvister med följande fördelning: Svenska Målareförbundet (5), Svenska Transportarbetareförbundet (4), Handelsanställdas Förbund (3), Svenska Elektrikerförbundet (1), SEKO (1), Svenska Livsmedelsarbetareförbundet (1) och IF Metall (1). SEKO:s varsel och tre av Transportarbetareförbundets varsel var riktade mot

bekvämlighetsflaggade fartyg. Samtliga tvister har handlagts av de fasta medlarna.

I de två återstående tvisterna var det Svenska Hamnarbetarförbundets avdelningar i Göteborg och Halmstad som krävde avtal med Göteborgs Hamn AB respektive Halmstads Hamn och Stuveri AB. Hamnarbetarförbundet står utanför LO och för hamnarbete gäller kollektivavtal mellan Svenska Transportarbetareförbundet inom LO och Sveriges Hamnar. Hamnarbetarförbundet organiserar drygt hälften av landets stuveriarbetare och är helt dominerande i vissa hamnar, bl.a. i Göteborg där drygt 80 procent av arbetsstyrkan är medlemmar. Förbundet är dock inte part i kollektivavtal med Sveriges Hamnar. I de båda tvisterna krävde avdelningarna kollektivavtal. Utgångspunkten för kraven synes vara att avdelningarna önskade åstadkomma den representativitet på arbetsplatsen som ett kollektivavtal medför enligt MBL. Dessa tvister har inte föranlett några insatser från de fasta medlarnas sida då de berörda hamnarna understödda av Sveriges Hamnar motsatt sig medling, med motiveringen att man inte avsåg att sluta kollektivavtal med ytterligare en facklig organisation. I det läget förelåg inga förutsättningar för medling.

Sammanställning

I tabellen redovisas förändringarna under de senaste fem åren med en uppdelning mellan avtalstvister, SAC:s tvister och övriga ärenden.

Tabell 8.5 Ärendefördelning åren 2005–2009

	2005	2006	2007	2008	2009
Avtalstvister	55	102	44	13	18
varav LO-förbund	51	98	43	12	16
TCO-förbund	2	--	--	--	--
Saco-förbund	1	1	--	--	--
Övriga*	1	3	1	1	2
SAC	15	36	37	55	45
Övriga ärenden**	--	--	2	--	5
TOTALT	70	138	83	68	68

Anmärkning: * I huvudsak Svenska Hamnarbetarförbundets avdelningar

** Varsel från organisationer utanför etablerade fackförbund i tvister som inte kan betecknas som arbetstvister

Varsel och stridsåtgärder

I samtliga registrerade ärenden under 2009 förelåg varsel om stridsåtgärder. SAC:s varsel behandlas nedan under en särskild rubrik.

Varsel i avtalstvister

LO-förbundens varsel

I 16 av de 18 avtalstvisterna var LO-förbund part. I samtliga fall utfärdades varsel om stridsåtgärder.

Av **tabell 8.4** framgår att fyra tvister gällde tecknande av avtal med bekvämlighetsflaggade fartyg. I tre av tvisterna varslade Transportarbetareförbundet om vägran att befatta med sig med arbete som hade med de aktuella fartygen att göra när de kom till hamn. Vad som avsågs var lastning

och lossning av fartyget. I en av dessa tvister varslade Handelsanställdas Förbund om sympatiåtgärder vilka också avsåg förbud mot lastning och lossning av fartyget. I den fjärde tvisten varslade SEKO om nyanställningsblockad, vilken understöddes med sympatiåtgärder från Transportarbetareförbundet i form av förbud mot lastning och lossning.

Varslen i de övriga 12 av LO-förbundens avtalstvister avsåg strejk och blockad i åtta fall. I de återstående fyra tvisterna gällde varslen nyanställningsblockad, i ett fall kombinerat med blockad mot övertidsarbete och inhyrning av arbetskraft.

Svenska Hamnarbetarförbundets varsel

Som redan nämnts var avdelningar i Svenska Hamnarbetarförbundet part i två avtalstvister. En av dessa var av större omfattning.

Göteborg

Svenska Hamnarbetarförbundets avdelning 4 varslade den 6 april 2009 om stridsåtgärder mot Göteborgs Hamn AB under tiden 20–24 april 2009.

Åtgärderna bestod i nyanställnings- och övertidsblockad samt strejker omfattande i genomsnitt drygt 100 arbetstagare varje dag.

Avdelningen utfärdade ett nytt varsel den 28 april att träda i kraft den 11 maj 2009. Stridsåtgärden var strejk under två timmar av samtliga medlemmar verksamma i hamnen, cirka 530 arbetstagare. Orsaken till åtgärden angavs vara att hamnen under den föregående strejken tagit in strejkbrytare.

Den 4 maj 2009 varslade avdelning 4 på nytt. Även denna gång var det frågan om strejk för samtliga medlemmar. Den 19 och 20 maj skulle arbetet läggas ner under två timmar. Den 26 och 30 maj omfattade arbetsnedläggelsen tre timmar.

För att understödja hamnarbetarna i Göteborg varslade Svenska Hamnarbetarförbundets avdelning 6 i Helsingborg den 19 maj 2009 om strejk under fyra timmar den 29 maj 2009 för samtliga organisationens medlemmar verksamma i Helsingborgs Hamn AB.

Den 27 maj 2009 utfärdades också varsel om sympatiåtgärder från Svenska Hamnarbetarförbundet centralt. Åtgärderna skulle träda i kraft den 10 juni 2009 och pågå till dess annat meddelas. Sympatiåtgärderna omfattade blockad av allt gods som kan identifierats som omdirigerat från Göteborgs hamn på grund av där genomförda, pågående eller varslade stridsåtgärder.

Avdelning 4 varslade ånyo den 3 juni 2009. Nu var det frågan om övertids- och nyanställningsblockad under tiden 15–28 juni 2009.

Efter ett uppehåll under juli månad återkom avdelning 4 med ett nytt varsel den 3 augusti 2009. Även denna gång var det frågan om en tidsbegränsad strejk. Den 17 augusti 2009 skulle allt arbete läggas ner. Samtidigt varslade avdelningen om övertids- och nyanställningsblockad att pågå under tiden 18–23 augusti 2009.

Syftet med de hittills nämnda varslen var påtryckningar för att få till stånd ett kollektivavtal. Den 3 augusti 2009 utfärdade avdelningen även ett varsel om

blockad med början den 14 augusti 2009 och tills vidare. Åtgärden innebar att aktuellt arbetsområde efter meddelande från avdelningen skulle försättas i blockad under sex timmar om arbetsgivaren – utan överenskommelse med avdelningen – utnyttjade extern personal för hamnarbete. Enligt varslet ville organisationen med åtgärden värna om sina medlemmars arbetstillfällen och arbetsmiljön i Göteborgs hamn.

Med hänvisning till avdelningens varsel om arbetsnedläggelse den 17 augusti 2009 och den därpå följande övertids- och nyanställningsblockaden, skickade Svenska Hamnarbetarförbundet centralt den 5 augusti 2009 ett varsel till Sveriges Hamnar om sympatiåtgärder i form av blockad av alla fartyg och allt gods som omdirigerats från Göteborg på grund av avdelningens stridsåtgärder. Blockaden skulle träda i kraft den 17 augusti 2009 och pågå till dess annat meddelas.

Förbundet varslade den 11 augusti 2009 Sveriges Hamnar och dess medlemsföretag om ytterligare sympatiåtgärder. En landsomfattande övertids- och nyanställningsblockad skulle genomföras den 21 augusti 2009.

De senaste varslade åtgärderna kom aldrig att verkställas. I ett meddelande daterat den 15 augusti 2009 förklarade förbundet att avdelning 4:s varslade konfliktåtgärder och förbundets varslade sympatiåtgärder har frysts till dess annat meddelas. Som skäl för åtgärden angavs att Sveriges Hamnar erbjudit förbundet ett hängavtal på Riksavtalet för hamn- och stuveribranschen och att det officiella erbjudandet nog måste utredas och utvärderas.

I slutet av november 2009 utfärdade emellertid avdelningen ett nytt varsel om övertidsblockad under december månad. Varslet återkallades dock innan det hann träda i kraft.

Halmstad

Svenska Hamnarbetarförbundets avdelning 21 i Halmstad varslade den 9 augusti 2009 Halmstads Hamn och Stuveri AB om övertids- och nyanställningsblockad med början den 21 augusti 2009. Som orsak till konflikten angavs att avdelningen ville få till stånd ett kollektivavtal som reglerar förhållandet mellan avdelningen och bolaget ”vad gäller förhandlingar, information, utlovade svar och andra relationsmässiga förhållanden”.

Någon dag innan konflikten skulle verkställas meddelade avdelningen att den beslutat frysa den varslade övertidsblockaden med hänvisning till det ovannämnda erbjudandet från Sveriges Hamnar till Hamnarbetarförbundet om ett hängavtal.

Verkställda stridsåtgärder

LO-förbunden

I LO-förbundens avtalstvister verkställdes under 2009 inga stridsåtgärder med undantag för två av tvisterna med bekvämlighetsflaggade fartyg. I båda dessa träffades avtal efter några dagars konflikt. De övriga tvisterna löstes genom att arbetsgivaren antingen tecknade ett hängavtal eller blev medlem av en arbetsgivarorganisation. I något fall återkallades varslen mot löfte från arbetsgivaren att uppta förhandlingar direkt med den fackliga organisationen.

Svenska Hamnarbetarförbundet

Som beskrivits utfärdade Svenska Hamnarbetarförbundets avdelning 4 i Göteborg omfattande varsel mot Göteborgs Hamn AB. Alla stridsåtgärder fram till den 15 augusti 2009 har trätt i kraft. De ekonomiska konsekvenserna och antalet förlorade arbetsdagar till följd av stridsåtgärderna redovisas längre fram under rubriken Konfliktstatistik.

Twist är undantag vid tecknande av kollektivavtal

Som redan har framgått har sexton avtalstvister handlagts av de fasta medlarna. Varsel om stridsåtgärder förelåg i samtliga ärenden. Med undantag för de två tvisterna rörande bekvämlighetsflaggade fartyg har inget av de övriga varslen från LO-förbund satts i kraft. 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 arbetsgivarorganisationer. 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 riksavtalet för den aktuella branschen. Det ska för tydlighetens skull påpekas att många arbetsgivare naturligtvis ansluter sig till en arbetsgivarorganisation utan att det behöver föregås av krav på kollektivavtal från en facklig organisation.

Några siffror

För att få en uppfattning om hur arbetsmarknaden fungerar bör antalet medlingsärenden ställas i relation till det totala antalet nya 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 inom LO rapporterar in hängavtalen och de undertecknade försäkringsavtalen till FORA Försäkringscentral, som ägs av LO och Svenskt Näringsliv. Enligt nu tillgängliga uppgifter från FORA har 3 397 nya hängavtal registrerats under 2009. Dessa avtal omfattar drygt 2 600 arbetsgivare, vilket betyder att samma arbetsgivare kan vara bunden av fler avtal än ett. Det registrerade antalet är betydligt färre än under 2008 då LO-förbunden tecknade 5 159 nya hängavtal. Uppgifter för 2007 saknas. Antalet tecknade hängavtal synes dock 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.

Uppgifterna från FORA ger ingen upplysning om hur avtalen fördelar sig mellan de olika fackförbunden. Den följande redovisningen av hängavtal och avtalsbundenhet grundas på uppgifter som inhämtats från de berörda fackförbunden.

Om man ser till de fackförbund som tidigare år har svarat för en stor del av de fasta medlarnas ärenden, exempelvis Hotell och Restaurang Facket, Byggnads, Transport och Handelsanställdas Förbund (Handels), har de två förstnämnda inte varit inblandade i något medlingsärende alls under 2009. Transport och Handels har varit parter i fyra respektive tre ärenden. Tre av Transports varsel gällde dock bekvämlighetsflaggade fartyg.

Att antalet ärenden för de fasta medlarna har varit lågt betyder emellertid inte att de nyss nämnda förbundens aktiviteter i syfte att få till stånd kollektivavtal med avtalslösa arbetsgivare har avstannat under 2009. Sålunda har Hotell och Restaurang Facket tecknat 555 nya hängavtal, Byggnads 1 243 (varav 29 med utländska företag), Handels 854 och Transport 231. Med undantag för de två tvisterna med bekvämlighetsflaggade fartyg slöts samtliga nu nämnda avtal utan konflikt. Bland de LO-förbund som brukar vara part i ett fåtal medlingsärenden varje år kan nämnas IF Metall. Under 2009 tecknade förbundet 357 hängavtal. Ett av dessa tillkom efter varsel om stridsåtgärder som emellertid aldrig verkställdes.

Det största TCO-förbundet inom privat sektor är Unionen med 400 000 medlemmar på arbetsmarknaden. 2009 slöt förbundet 471 hängavtal. Det är ytterst sällsynt att Unionen behöver tillgripa varsel för att få till stånd ett avtal. TCO-förbundens hängavtal rapporteras inte till FORA och ingår sålunda inte i den ovannämnda siffran om 3 397 hängavtal.

Det som nu har redovisats är alltså antalet tecknade hängavtal. I många fall resulterar fackliga krav om kollektivavtal i att arbetsgivarna i stället ansluter sig till en arbetsgivarorganisation och härigenom blir bunden av riksavtalet för branschen. Givetvis ansluter sig arbetsgivare också utan att det behöver föregås av avtalskrav från fackligt håll. Som exempel kan nämnas att under 2009 blev 2 648 företag bundna av kollektivavtal med Handels genom att gå in i en arbetsgivarorganisation. Motsvarande siffror var för Byggnads 456, IF Metall 528 och Hotell och Restaurang Facket 483.

I sammanhanget kan noteras att avtalstvisterna med *utländska företag* har minskat. Som har framgått av **tabellen 8.4** har inget medlingsärende under 2009 gällt utländska entreprenadföretag. De två föregående åren handlades endast ett medlingsärende per år. I huvudsak var det Byggnads som tidigare var part i tvister med utländska företag. Från Byggnads har uppgivits att förbundet under 2009 slöt hängavtal med 29 utländska företag. Inte heller något av dessa avtal föregicks av varsel om stridsåtgärder.

Mot bakgrund av vad som nu har redovisats kan *sammanfattningsvis* följande konstateras. Det kan uppskattas att cirka åttatusen nya arbetsgivare blev bundna av kollektivavtal under 2009, ungefär hälften genom att skriva på ett hängavtal. Varsel om stridsåtgärder utfärdades i 18 fall och verkställdes i tre tvister. Två av tvisterna gällde bekvämlighetsflaggade fartyg och den tredje tvisten var mellan Hamnarbeträfförbundet och Göteborgs Hamn. Stridsåtgärder för att åstadkomma bundenhet av kollektivavtal är alltså undantag. I likhet med tidigare år kan den svenska arbetsmarknaden även under 2009 betecknas som i det närmaste konfliktfri i detta avseende.

SAC:s varsel och stridsåtgärder

Eftersom SAC inte är part i kollektivavtal är organisationen inte heller bunden av den fredsplikt 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 att 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 som besluten om stridsåtgärder har fattats.

Det som hittills har redovisats som avtalstvister har gällt sådana där en facklig organisation har krävt ett sedvanligt kollektivavtal med en arbetsgivare. SAC:s 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 egen 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 kränkningar av medlemmars rättigheter, 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 trakasserier från arbetsledningen av en medlem utfärdade SAC varsel om blockad av arbetsuppgifterna ”handledledning med företagshälsovården” och ”genomgång med rektor”. Att en medlem tvingats arbeta ”under ovärdiga och svåruthärdliga förhållanden” resulterade i varsel om ett antal blockadåtgärder liksom ett företags ”antifackliga och korporativistiska företagskultur och dess upprepade kränkningar av syndikatets medlemmar”.

Arbetsmiljöskalet har anförts som orsak till att blockera visst lastningsarbete vid en av Postens paketterminaler. Flyttning av ett stadsbibliotek till nya lokaler ansågs medföra ett antal arbetsmiljöproblem. För att få dessa åtgärdade varslades om blockad av bokinkastet. Missnöje med Systembolagets riskbedömningar i samband med övergång från diskbetjäning till självbetjäning i några butiker ledde till varsel om blockad av den för säljarna nya arbetsuppgiften att aktivt förhindra snattare.

För att komma till rätta med vad som beskrevs som en ”uppenbar manöver för att kringgå arbetsrätten” utfärdades varsel om ett antal stridsåtgärder mot de berörda städföretagen och dess kunder, bl.a. Coop och ICA.

Att SJ AB beslutat att låta timanställda betala sin uniform och genomgå utbildning på obetald arbetstid föranledde järnvägssektionerna i Hallsberg och Malmö att varsla om en veckolång blockad av arbetsuppgiften att följa uniformsreglementet. Under blockaden skulle ett alternativt plagg bäras. Samtidigt varslades också om ”obligatorisk informationsplikt” om konflikten till passagerare, media och kollegor, vilket bl.a. skulle ske genom utrop i passagerartåg.

SAC:s stridsåtgärder är många gånger av annat slag än de som brukar tillgripas av fackförbunden inom arbetsmarknadens huvudorganisationer, även om det också har varslats om och genomförts stridsåtgärder av mera traditionellt slag såsom arbetsnedläggelse, nyanställningsblockad och blockad mot övertidsarbete. De senaste åren har nya konfliktåtgärder sett dagens ljus. Det är åtgärder som i varslen betecknats som *aktiv bojkott*, *offensiv blockad*, *blockadsvärm*, *outsourcing*, *uthängning* och *varumärkesbränning*. Ofta varslas om flera av dessa åtgärder samtidigt.

Den *offensiva blockaden* innebär demonstrationer utanför arbetsgivarens lokaler och förhindrande av personal och övriga att ta sig in i lokalerna. *Blockadsvärm* innebär att ”blockaden utökas till landsomfattande blockader mot berörd arbetsköpares lokaler och kan även omfatta affärspartner till berörd arbetsköpare”. *Outsourcing* betyder 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 i det andra varslas kunderna om stridsåtgärder. *Uthängning* har funnits med i antal varsel. Åtgärden går ut på att uppgifter om hur företagets ledning behandlar sina anställda sprids genom hemsidor, e-post till kunder och affärspartner, flygblad, affischering och liknande åtgärder. *Varumärkesbränning* sker på samma sätt som uthängning. Skillnaden är att åtgärden tar sikte på företaget eller dess produkter i stället för enskilda personer.

Ofta förkommande i varslen är uppgifter om att konflikten ska ges uppmärksamhet genom information till massmedia och allmänheten. Tanken synes vara att stridsåtgärderna som sådana ska dra till sig allmänhetens och massmedias uppmärksamhet 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.

8.9 Konfliktstatistik

Ett internationellt mått för att mäta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är antalet förlorade arbetsdagar. Det är ett objektiva 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.

Om exempelvis en övertidsblockad har lett till att arbete inte blir utfört, återspeglas detta i allmänhet inte i statistiken. Undantagsvis kan antalet förlorade arbetsdagar beräknas om det gäller ett enskilt företag och övertiden på förhand har schemalagts eller på annat sätt har planerats. På branschnivå är det inte möjligt att göra sådana beräkningar av en övertidsblockads effekter. 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.

Det bör i sammanhanget framhållas 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 SAC:s stridsåtgärder. Medlingsinstitutets kännedom om vilda konflikter grundas i första hand på vad som kan ha skrivits i lokalpressen. Det är också högst vanskligt att uppskatta antalet förlorade arbetsdagar till följd av landsomfattande politiska stridsåtgärder där den enskilde arbetstagaren själv avgör om hon eller han ska delta i arbetsnedläggelsen.

Lovliga konflikter

Under avtalsrörelsen 2009 har arbetsnedläggelse i tvister om nytt förbundsavtal inte ägt rum i något fall. Det har inte hänt tidigare under Medlingsinstitutets verksamhet.

Twisten mellan Svenska Hamnarbetarförbundets avdelning 4 och Göteborgs Hamn gällde krav på ett lokalt kollektivavtal. Huvuddelen av antalet förlorade arbetsdagar är hänförliga till konflikten i Göteborg. Eftersom drygt 80 procent av de cirka 650 arbetstagarna är medlemmar i Hamnarbetarförbundet innebär dess strejker att verksamheten i hamnen mer eller mindre lamslås i dess helhet. Övriga hamnarbetare kan under strejkerna inte bedriva mer än sporadiskt arbete. De verkställda arbetsnedläggelserna beräknas ha lett till 820 förlorade arbetsdagar. Till detta kommer att övertidsblockaden midsommarafton och midsommardagen innebar att inget arbete kom att utföras då allt arbete dessa dagar är övertidsarbete. Antalet förlorade arbetsdagar under midsommarhelgen uppskattas till 200. Totalt gick 1 020 arbetsdagar förlorade i hamnkonflikten i Göteborg.

Stridsåtgärderna har inneburit ekonomiska konsekvenser för Göteborgs Hamn och dess kunder. Hamnens kostnader har beräknats till 3,3 miljoner kr och kundernas kostnader till 9,1 miljoner kr.

Olovliga konflikter

Två vilda strejker har noterats under året.

I båda fallen väckte arbetsgiversidan talan i Arbetsdomstolen och yrkade bl.a. att domstolen skulle ålägga de strejkande arbetstagarna att omedelbart återuppta arbetet. I det ena fallet avbröts strejken innan domstolen hann meddela något beslut och i det andra fallet i direkt anslutning till att domstolen beslutade ålägga arbetstagarna att omedelbart avbryta stridsåtgärden och återgå i arbete.

Sopstrejken i Stockholm

Liselotte Löf AB (LLAB) vann upphandlingen för tre av Stockholms sophämningsdistrikt. Personalen hos de företag som tidigare hade skött distriktet erbjöds anställning hos LLAB på andra lönevillkor samtidigt som LLAB förhandlade med Svenska Transportarbetareförbundet om ändring av villkoren för den redan befintliga personalen. När förhandlingarna sprack sade LLAB upp de berörda arbetstagarna på grund av arbetsbrist.

I missnöje över uppsägningarna och kraven på ändrade lönevillkor lade 130 arbetstagare ner arbetet fredagen den 6 februari 2009. Strejken fortsatte måndagen den 9 februari 2009 och hade utökats till 150 arbetstagare. Förutom anställda vid LLAB deltog också arbetstagare vid två andra företag. På morgonen den 10 februari 2009 återupptogs arbetet. Totalt förlorades 280 arbetsdagar.

Systembolagets centrallager i Jordbro

Lagena Distribution AB är ett helägt dotterbolag till Systembolaget och sköter lagring och distribution av Systembolagets varor. Under våren 2009 hölls förhandlingar mellan Lagena och Handelsanställdas Förbund om driftsinskränkningar. Den 15 maj 2009 lämnade Lagena ett varsel till Arbetsförmedlingen om en planerad uppsägning av 33 arbetstagare. I stället för anställd personal skulle bemanningsföretag anlitas för att bemästra svängningarna i ordervolymen. I protest mot de tilltänkta åtgärderna lade

lagerarbetarna ner arbetet den 15 juni 2009. Strejken pågick fram till förmiddagen den 18 juni 2009.

Enligt Lagenas stämningsansökan till Arbetsdomstolen deltog 76 arbetstagare i den olovliga konflikten, vilken alltså pågick under tre och en halv dag. Antalet förlorade arbetsdagar beräknas till 260.

Totalt förlorade arbetsdagar

Totalt förlorades 1 560 arbetsdagar under år 2009 på grund av konflikter på arbetsmarknaden. Det kan noteras att de olovliga konflikterna svarar för ungefär en tredjedel av de förlorade dagarna och att inga arbetsnedläggelser ägde rum i samband med förhandlingar om förbundsavtal. De återstående dagarna är hänförliga till den lovliga konflikten i Göteborgs hamn.

Antalet förlorade arbetsdagar till följd av arbetsmarknadskonflikter under perioden 1997–2009 redovisas i nedanstående tabell. Såväl lovliga som olovliga konflikter ingår.

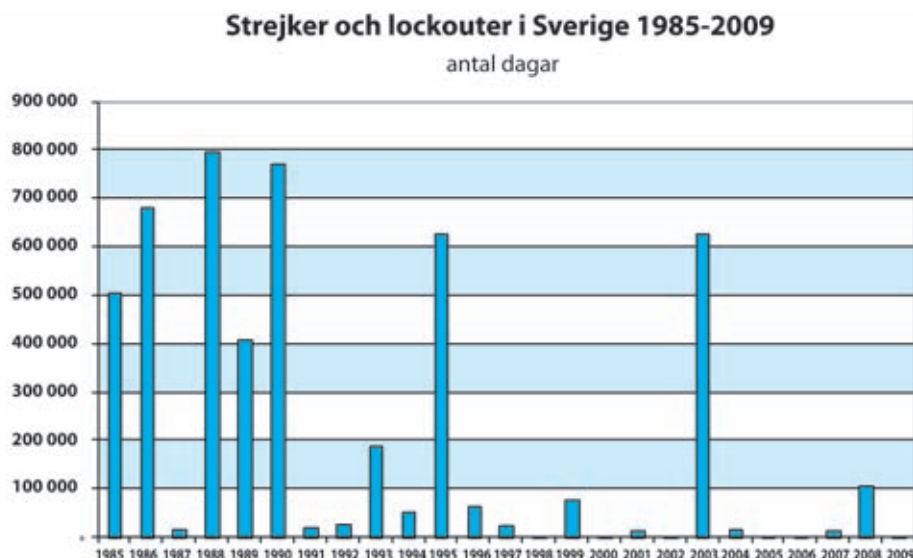
Tabell 8.6 Förlorade arbetsdagar p.g.a. konflikt

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
2009	1 560

Det bör anmärkas att det stora antalet förlorade dagar under 2000-talet är hänförliga till strejker inom den offentliga sektorn. 600 000 av de förlorade dagarna år 2003 är hänförliga till Svenska Kommunalarbetsförbundets stridsåtgärder i den omfattande konflikten på det kommunala sektorn. 95 000 av dagarna år 2008 är resultatet av Vårdförbundets arbetsnedläggelser i vårdkonflikten.

Omfattningen av antalet förlorade arbetsdagar under åren 1985–2009 redovisas i nedanstående diagram.

Diagram 8.1 Strejker och lockouter i Sverige 1985–2009 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. För 2008 har använts data från ILO. 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 konfliktbenägenheten i ett antal europeiska länder. För jämförelsen skall redovisas i tabellen förlorade arbetsdagar per 1 000 arbetstagare.

Tabell 8.7 Förlorade arbetsdagar per 1 000 arbetstagare 1998–2008

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Belgien	26,7	8,0	7,5	41,2	17,6	69,0	47,6	189,2	24,7	34,8	*
Cypern	34,1	109,4	4,7	19,2	30,0	29,0	37,0	66,0	110,0	*	*
Danmark	1250,2	35,8	48,3	22,9	74,5	21,4	29,6	19,7	32,6	34,3	*
Estland	0,0	0,0	0,0	0,0	*	20,9	*	0,00	*	*	*
Finland	60,5	9,5	110,0	25,6	31,0	28,0	18,0	280,3	29,9	43,0	6,5
Frankrike	54,5	55,7	102,2	74,3	43,6	192,8	151,0	77,0	116,0	*	*
Grekland	19,5	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Irland	30,5	164,5	70,3	80,1	14,6	25,1	13,5	16,4	4,3	3,4	*
Island	582,6	0,0	386,5	1651,8	0,0	0,0	1096,6	0,0	*	*	*
Italien	35,6	54,9	52,4	59,3	274,4	109,2	38,7	49,4	29,5	47,3	*
Lettland	0,0	37,2	0,0	0,0	4,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,2
Litauen	*	*	10,2	2,2	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	8,0	
Luxemburg	0,0	0,0	5,1	0,0	0,0	*	*	*	*	*	*
Malta	14,0	9,0	32,0	19,0	5,0	22,0	12,0	9,1	19,0	5,0	11,0
Nederländerna	5,0	11,0	1,0	6,0	35,0	2,0	9,0	6,0	2,0	4,0	15,0
Norge	136,8	3,4	232,8	0,3	70,3	0,4	66,4	5,1	64,9	1,7	*
Polen	4,0	11,0	8,0	0,4	0,0	1,0	1,0	0,0	3,2	18,7	*
Portugal	43,6	31,0	18,7	17,5	43,9	21,7	18,1	10,5	16,0	*	
Rumänien	67,2	294,6	122,3	0,2	7,5	2,6	4,5	4,9	3,8	75,3	
Slovakien	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Spanien	92,1	102,4	233,3	119,1	297,4	45,8	248,9	50,2	47,0	58,0	74,5
Storbritannien	11,0	10,0	20,0	20,0	51,0	19,0	34,0	6,0	28,0	38,0	28,0
Schweiz	6,4	0,7	1,2	4,8	5,1	1,5	9,3	0,3	1,8	2,0	3,1
Sverige	0,4	20,0	0,1	2,7	0,2	151,8	3,7	0,1	0,5	3,2	26,8
Turkiet	104,4	85,3	121,4	74,9	23,8	65,1	43,1	69,5	41,7	502,0	60,0
Tyskland	0,5	2,3	0,3	0,8	8,9	4,8	1,3	0,5	11,0	12,0	3,7
Ungern	0,10	89,9	55,1	2,8	0,5	0,8	6,8	0,3	2,3	10,0	*
Österrike	0,0	0,0	0,9	0,0	2,9	395,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0

* uppgift saknas,

Källor: Eurostat, ILO, Medlingsinstitutet

8.11 Domar om stridsåtgärder från Arbetsdomstolen

Under år 2009 meddelade Arbetsdomstolen två domar som berörde stridsåtgärder. Den ena, AD 2009 nr 39, gällde giltigheten av vissa klausuler i ett kollektivavtal, vilket kommit till stånd efter stridsåtgärder. I den andra domen, AD 2009 nr 89, avgjordes slutligen det s.k. Lavalmålet.

AD 2009 nr 39

Efter att stridsåtgärder vidtagits i Sverige tecknades två kollektivavtal avseende ett Panamaregistrerat fartyg. I kollektivavtalen fanns intaget s.k. lagvalsklausuler, vilka angav att tvister angående avtalen ska prövas enligt svensk rätt. Frågan i målet gällde om lagvalsklausulerna var giltiga enligt svensk rätt. Som grund för att de skulle vara ogiltiga åberopades bl.a. att stridsåtgärderna som föregick avtalstecknandet var otillåtna enligt medbestämmandelagen. Endast den del av domen som behandlar den frågan redovisas här.

Bakgrund

Målet handlade om två kollektivavtal som svenska fackförbund tecknat med det norska bolaget Fonnship A/S avseende fartyget Sava Star, vilket var registrerat i Panamas skeppsregister, s.k. bekvämlighetsflaggat fartyg. Det ena avtalet slöts mellan bolaget och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) i oktober 2001 och gällde till mitten på december 2002. Det andra avtalet ingicks mellan bolaget och SEKO i februari 2003. Kollektivavtalen kom till stånd efter stridsåtgärder från Transports och SEKO:s sida. Åtgärderna bestod i båda fallen av vägran att utföra lastning och lossning av fartyget samt vägran att utföra båtsmansarbete (trosshantering).

Fartygets besättning bestod av sex personer, fyra polska besättningsmän och två ryska befäl. Ingen var medlem i SEKO eller Transport.

Var stridsåtgärderna otillåtna enligt medbestämmandelagen?

Bolaget gjorde gällande att det vid tidpunkterna för de vidtagna stridsåtgärderna var bundet av ett kollektivavtal med en rysk facklig organisation, att Transports och SEKO:s stridsåtgärder syftade till att undantränga detta kollektivavtal och att stridsåtgärderna därmed varit olovliga enligt den s.k. Britanniaprincipen i medbestämmandelagen.

Parterna var överens om att medbestämmandelagen inte var direkt tillämplig på arbetsförhållandena ombord på fartyget. AD konstaterade att vid sådant förhållande är inte det förbud mot stridsåtgärder som följer av 42 § andra stycket första och andra meningen tillämpligt. Det förbud som följer av den s.k. Britanniaprincipen (AD 1989 nr 120) gäller alltså inte. Det framgår av 42 § tredje stycket medbestämmandelagen (lex Britannia som är ett undantag från Britanniaprincipen).

Mot det sistnämnda invände bolaget att lex Britannia strider mot EG-rätten och EES-avtalet och därför inte är tillämplig vid bedömningen av tillåtligheten av stridsåtgärderna.

AD gjorde följande bedömning. Fartyget var vid tidpunkten för stridsåtgärderna registrerat i Panama och förde panamansk flagg. Det är ostridigt att det är flaggans lag som gäller för arbetsförhållandena ombord på fartyget. Fartyget får därför anses ha varit av panamansk nationalitet vid de aktuella tidpunkterna. Vid sådant förhållande kan inte vad som följer av EG-rätten, genom EES-avtalet, om lex Britannia vara tillämpligt. Det faktum att fartygets ägare är och även vid tidpunkten för stridsåtgärderna var ett bolag med säte i Norge förändrar inte den bedömningen.

Stridsåtgärderna var alltså tillåtna enligt medbestämmandelagen.

AD 2009 nr 89 (2009-12-08)

Lavalmålet. EG-domstolen fann i sitt förhandsavgörande den 18 december 2007 att stridsåtgärder som tre svenska fackliga organisationer vidtog mot det lettiska bolaget Laval un Partneri Ltd stred mot EG-rätten.

Arbetsdomstolens dom gällde frågan om de fackliga organisationerna var skyldiga att betala skadestånd till Laval.

Bakgrund

Laval hyrde under hösten 2004 ut lettiska arbetstagare till bolaget L&P Baltic Bygg AB (Baltic) som bl.a. bedrev en entreprenad avseende Söderfjärdsskolan i Vaxholm. I mars 2005 gick Baltic i konkurs.

Laval tecknade kollektivavtal med det lettiska byggnadsarbetareförbundet i september och oktober 2004. Laval var inte bundet av kollektivavtal med Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads), dess avdelning 1 (Byggettan) eller Svenska Elektrikerförbundet. Ingen av dessa organisationer hade någon medlem som var anställd av Laval.

Sedan förhandlingar mellan Byggettan och Laval om att Laval skulle ansluta sig till kollektivavtal (Byggnadsavtalet) strandat varslade Byggettan i oktober 2004 om stridsåtgärder, bl.a. blockad mot allt bygg- och anläggningsarbete på Lavals arbetsplatser. Stridsåtgärderna trädde i kraft den 2 november 2004.

Elektrikerförbundet varslade i slutet av november 2004 om sympatiåtgärder med början den 3 december 2004.

Laval väckte den 7 december 2004 talan i Arbetsdomstolen mot Byggnads, Byggettan och Elektrikerförbundet med bl.a. yrkande om att domstolen genom interimistiskt beslut skulle förklara att stridsåtgärderna var olovliga och skulle hävas. Arbetsdomstolen beslutade den 22 december 2004 (AD 2004 nr 111) att avslå Lavals yrkande om interimistiskt förordnande.

Huvudförhandling hölls i Arbetsdomstolen i mars 2005 och domstolen beslutade den 29 april (AD 2005 nr 49) att inhämta förhandsavgörande från EG-domstolen.

EG-domstolen

EG-domstolens meddelade sin dom den 18 december 2007. Avgörandet gick i korthet ut på att EG-fördragets artikel 49 om fri rörlighet för tjänster och artikel 3 i utstationeringsdirektivet utgjorde hinder för de aktuella stridsåtgärderna. Stor vikt lades härvidlag på innehållet i Byggnadsavtalet. Enligt domstolen

gick det längre än vad som ansågs nödvändigt för att skydda de utstationerade arbetstagarna. Att med stöd av stridsåtgärder driva igenom ett sådant kollektivavtal var inte förenligt med EG-rätten. Vidare fann domstolen att artikel 49 och artikel 50 (diskrimineringsförbud) i fördraget utgjorde hinder mot *lex Britannia* i medbestämmandelagen.

Arbetsdomstolen

Laval yrkade att de fackliga organisationerna skulle förpliktas utge ekonomiskt och allmänt skadestånd.

Till grund för arbetsdomstolens prövning låg att EG-domstolen funnit att stridsåtgärderna var otillåtna. Den första av Lavals grunder för sin skadeståndstalan hänförde sig till avtalskravens innehåll. Arbetsdomstolen fann att de fackliga organisationerna kan göras ansvariga för den aktuella överträdelsen av artikel 49 EG eftersom artikeln får anses ha horisontell direkt effekt mellan de fackliga organisationerna och Laval. Domstolen fann vidare att följden av fördragsbrottet ska vara skadestånd och att reglerna i medbestämmandelagens om allmänt och ekonomiskt skadestånd ska tillämpas analogt. Den andra av Lavals grunder gick ut på att den regel i medbestämmandelagen (*lex Britannia*), som medförde att stridsåtgärderna var tillåtna enligt svensk rätt, hade underkänts som diskriminerande av EG-domstolen och ska inte tillämpas. Stridsåtgärderna ska därför bedömas utifrån den s.k. Brittaniapincipens (AD 1989 nr 120) förbud mot stridsåtgärder i syfte att tränga undan ett annat kollektivavtal som arbetsgivaren redan är bunden av. Arbetsdomstolen kom fram till att stridsåtgärderna vidtagits i strid med medbestämmandelagen och att skadeståndsskyldighet för de fackliga organisationerna kan grundas direkt på skadestandsreglerna i den lagen.

När det gäller det *ekonomiska skadeståndet* yrkade Laval 1 420 000 kr. Beloppet avsåg den förlust som bolaget åsamkats genom att det förhindrades att fullfölja utstationeringen av arbetskraft. Arbetsdomstolen fann att Laval inte kunde visa att man drabbats av skada som uppgick till det angivna beloppet. Inte heller ansåg domstolen att Laval presenterat en tillräcklig utredning för att uppskatta skadan med stöd av bevislätnadsregeln i 35 kap 5 § rättegångsbalken, vilket fick till följd att Lavals yrkande om ekonomiskt skadestånd avslogs.

Laval yrkade i *allmänt skadestånd* att var och en av Byggnads och Byggettan skulle förpliktas utge 500 000 kr och Elektrikerförbundet 350 000 kr. Arbetsdomstolen fann att de fackliga organisationerna var skyldiga att utge allmänt skadestånd till Laval för överträdelse av såväl artikel 49 EG som Brittaniapincipen i medbestämmandelagen. Skadeståndet bestämdes till 200 000 kr för vardera Byggnads och Byggettan och till 150 000 kr för Elektrikerförbundet. Domstolen var inte enig. Två ledamöter ville avslå yrkandena om allmänt skadestånd. En ledamot ansåg att det skulle sättas ned med en tredjedel. Härtill kom att fackförbunden tillsammans förpliktades att ersätta Laval för rättegångskostnader med drygt 2 miljoner kr.

Det kan tilläggas att Laval även yrkade att Arbetsdomstolen skulle förklara att Byggnads och Byggettans stridsåtgärder mot Laval var olovliga och skulle

hävas. Yrkandet avvisades av domstolen som dock uttalade följande om hur en konflikt bör avslutas.

”Det är givetvis viktigt med hänsyn till en stridsåtgärds verkningar för den angripne och tredje man att en inledd stridsåtgärd avslutas på ett tydligt sätt, t.ex. genom ett uttryckligt meddelande till den som fått varsel om stridsåtgärden, men några lagregler om detta finns inte. En stridsåtgärd kan avslutas formlöst.”