

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010

Medlingsinstitutets årsrapport

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010

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 tionde 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

Grafisk bearbetning: Forma Viva, Linköping
Tryck: Danagård Litho, Ödeshög

Förord

Medlingsinstitutet ska upprätta en årlig rapport om löneutveckling, avtalsförhandlingar och arbetsmarknadslagstiftning i Sverige och i omvärlden. Rapporten, den tionde utgåvan och också den mest omfattande, kan laddas ner från www.mi.se.

Syftet med årsrapporten 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 2010.

2010 var ett stort avtalsår – ungefär 550 kollektivavtal för 3,3 miljoner arbetstagare löpte ut under året.

Det fanns åtskilliga oklarheter och farhågor inför de stundande förhandlingarna. Mängden kollektivavtal och att många löpte ut vid samma tidpunkt, den ekonomiska krisens olika konsekvenser för branscher och företag och parternas skilda bedömningar om ”löneutrymmets” storlek och fördelning var några av de problem som diskuterades inför avtalsrörelsen. Skulle Industriavtalets parter vara klara i tid med sina avtal, hur skulle det nybildade stora facket Unionen agera?

Även om det fortfarande återstår en del av 2010 års förhandlingar kan vi nu summera avtalsåret 2010 genom att konstatera att flertalet problem som vi anade före avtalsförhandlingarna visade sig vara möjliga att hantera på ett hyggligt sätt.

Till det mer spektakulära hörde vad som hände inom Industriavtalet. Unionen och Sveriges Ingenjörer var först att teckna avtal, tre av fyra LO-förbund varslade om sammanlagt sex olika konflikter, varav strejken inom massa- och pappersindustrin trädde i kraft. Dessutom sade Teknikarbetsgivarna upp Industriavtalet. Vad dessa händelser kan få för framtida konsekvenser inom och utanför industrin återstår att se.

Medlingsinstitutet ska verka för en väl fungerande lönebildning. Den ska, enligt propositionen 1999/2000:32, ”Lönebildning för full sysselsättning”, 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. Sedan 1996 har de stigit med i genomsnitt drygt 2,5 procent per år. Med 1995 som basår har reallönerna därmed stigit med cirka 45 procent.

Antalet **sysselsatta** i svensk ekonomi har ökat med i snitt knappt 1 procent per år under perioden 1997–2010. Det är något mer än genomsnittet för EU under samma period. Efter nedgången i samband med finanskrisen steg åter sysselsättningen i Sverige 2010 och ökade med omkring 1 procent, medan den fortsatte att falla i EU.

Antalet varslade **konflikter** var 24 inklusive åtta inom områden med förhandlingsordningsavtal. Åtta varsel trädde i kraft varav fyra inom transportområdet. Fyra var inom avtalsområden med god eller hög genomsnittlig lön. Antalet förlorade arbetsdagar till följd av de fyra strejkerna var närmare 29 000, därav 26 450 inom massa- och pappersindustrin.

Medlingsinstitutet har utsett medlare i 27 ärenden. Sammanlagt 32 personer har under året haft uppdrag som särskilda medlare varav 13 var debutanter som medlare hos Medlingsinstitutet.

Av lönestrukturstatistiken framgår att **löneskillnaden mellan kvinnor och män** har minskat 2009 jämfört med 2005. Lönespridningen har ökat sedan början av 1990-talet men under den senaste 10-årsperioden har den varit relativt konstant.

Den internationellt konkurrensutsatta sektorn förutsätts ha en **löne-normerande roll**. I årets avtalsrörelse har denna princip varit svårare att upprätthålla än tidigare vilket bl.a. visat sig i tvister där medlare medverkat. En kompletterande norm för löneökningar inom avtalsområden med lägre genomsnittslöner har etablerats. För dessa avtalsområden har en större löneökning i procent lett till olika besparingar.

De svenska arbetskraftskostnaderna har ökat något mer än i omvärlden de senaste åren samtidigt som produktiviteten varit svag. Sett över en längre tidsperiod framstår dock den svenska **konkurrenskraften** som fortsatt god.

Medlingsinstitutets främsta medel för att medverka till en väl fungerande lönebildning är information och samråd. Inför och under avtalsrörelsen har institutet haft överläggningar med flertalet parter för att uppmärksamma parterna på de samhällsekonomiska förutsättningarna. Medlingsinstitutet har under samma tid arrangerat 20 konferenser och seminarier för arbetsmarknadens parter, medlare och massmedia. Därutöver har Medlingsinstitutet medverkat i ett stort antal konferenser och seminarier arrangerade av bl.a. arbetsmarknadens parter. Ett 10-tal utländska delegationer har besökt institutet för att bli informerade om den svenska arbetsmarknadsmodellen.

De som har uppdrag som fast eller regional medlare har haft ett lugnt år. Sammanlagt har de fem medlarna haft 17 ärenden att handlägga.

Ansvariga för arbetet med årsrapporten är Bo Enegren och Tiina Virtanen. Övriga medverkande är Kerstin Blomqvist, Mickael Bäckman, John Ekberg, Kurt Eriksson, Christina Eurén, Linda Holmlund och Roland Olofsson. Olle Djerf och Anders Kjellberg har båda bidragit med text till det första kapitlet.

Stockholm den 13 januari 2011

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	24
1.4 Fackföreningarnas och arbetsgivarnas organisationsgrad	31
1.5 Om kollektivavtalen	35
2 Konkurrenskraften	37
2.1 Viktiga faktorer för konkurrenskraften	38
2.2 Arbetskraftskostnadernas andel i olika sektorer	43
2.3 Näringsliv	44
2.4 Industrin	57
2.5 Konsumentpriser, marknadsandelar, bytesförhållande och växelkurser ..	64
2.6 Lönebildningen i några västeuropeiska länder	71
2.7 Minimilöner i några europeiska länder samt USA.....	84
3 Lönestatistik	87
3.1 Den officiella lönestatistiken	88
3.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2010.....	92
3.3 Nominell lön och reallön	98
3.4 Arbetskraftskostnader	100
3.5 Lönestrukturstatistiken för 2009.....	102
3.6 Att beräkna förändring i lönenivåer med olika metoder	104
3.7 Löneförändring 2004–2010 enligt konjunkturlönestatistiken och nationalräkenskaperna.....	110
3.8 Kontakter med användare av statistiken.....	117
3.9 Förändringar i statistiken och pågående projekt.....	118
4 Arbetsmarknadslagstiftning.....	123
4.1 Åtgärder i anledning av EG-domstolens dom i Laval-målet.....	123
4.2 En förenklad semesterlag	125
5 Inför förhandlingarna	127
5.1 Några förutsättningar inför förhandlingarna	127
5.2 Avtalsrörelsens omfattning 2010	127
5.3 Samordning inför och under avtalsrörelsen	128
5.4 Ett urval av de centrala parternas yrkanden	130
6 Förhandlingsresultat.....	135
6.1 Några övergripande iakttagelser.....	135
6.2 "Märket"	141
6.3 Avtalsperiodens längd	141
6.4 Överenskommelser för att överbrygga den ekonomiska krisen.....	142
6.5 Betalning av pensioner	142
6.6 Löneöversyn	143

6.7	Löneavtalskonstruktioner – fördelningsregler	143
6.8	Avtal i rätt tid	148
6.9	Låglöne- och kvinnolönesatsningar	149
6.10	Lägstlöner/minimilöner	150
6.11	Individgarantier	153
6.12	Föräldralön/föräldrapenningtillägg	153
6.13	Arbetsgrupper	154
6.14	Bemanningsfrågan	156
6.15	Revisionstidpunkter	163
6.16	Nya avtal och avtal som upphört	163
6.17	Inför avtalsrörelserna 2011 och 2012	164
7	Jämställdhet	165
7.1	Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män?	166
7.2	Hur stor var löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?	168
7.3	Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2009	169
7.4	Lönespridning och kön	171
7.5	Löneutveckling och lönerelationer	172
7.6	Fördjupad analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män	174
7.7	Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män i ledningsarbete i privat sektor?	178
7.8	Fördjupad analys om löneskillnaden mellan kvinnor och män i ledningsarbete i privat sektor	180
7.9	Lönediskriminering	182
7.10	Kraven i avtalsrörelsen	185
7.11	Medlingsinstitutets uppdrag	186
7.12	Diskrimineringslagen	188
7.13	Kollektivavtalen	190
7.14	Avtalens utformning – privat sektor	192
	Diskrimineringsförbud	192
	Likabehandlingsprincip	193
	Likalöneprincip	194
	Föräldralediga	195
7.15	Samordning mellan lönekartläggning/analys och lönerevision	196
7.16	Kompetensutveckling	199
7.17	Partssammansatta grupper och andra gemensamma projekt	200
7.18	Övriga frågor på jämställdhetsområdet	202
7.19	Offentlig sektor	203
	Kommuner och landsting inklusive Arbetsgivarförbundet Pacta	203
	Staten	205

8 Medling, varsel och stridsåtgärder.....	207
8.1 Allmänt om medling	208
Tvångsmedling och frivillig medling	208
Rätt att skjuta upp varslad stridsåtgärd	209
Avtal om förhandlingsordning.....	209
8.2 Medling och väl fungerande lönebildning	212
8.3 Medling i förbundsförhandlingar under 2010	215
8.4 Tvistefrågor	220
8.5 Varsel om stridsåtgärder.....	223
Primärkonflikt	223
8.6 Verkställda stridsåtgärder	229
8.7 Utvärdering av varsel och stridsåtgärder	232
8.8 Den regionala medlingsverksamheten	236
Nya ärenden.....	236
Avtalstvister.....	237
Varsel och stridsåtgärder	238
Verkställda stridsåtgärder i avtalstvister.....	238
Tvist är undantag vid tecknande av kollektivavtal	239
SAC:s varsel och stridsåtgärder.....	242
8.9 Konfliktstatistik	244
Lovliga konflikter	245
Olovliga konflikter.....	246
Totalt förlorade arbetsdagar	246
8.10 Internationell jämförelse.....	247
8.11 Beslut från Högsta domstolen angående Arbetsdomstolens dom i Lavalmålet.....	249
 BILAGA 1 Träffade avtal 2010 i kronologisk ordning	 251
BILAGA 2 Analys av avtalen	269

Delar av avsnitt 7.1–7.8 publicerades i september 2010 i rapporten "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?". Rapporten finns att ladda ner på www.mi.se.

Faktarutor m.m.

Kollektivavtalens täckningsgrad	31
Nya signaler från europeisk lönebildning	49
Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder	52
Fakta om konjunkturlönestatistiken	88
Fakta om lönestrukturstatistiken för privat sektor	91
Registrerade förhandlingsavtal	211
Sammanfattning av centrala medlingsärenden 2010, förbundsavtal	218
Förlorade arbetsdagar p.g.a. konflikt i Sverige 1997–2010	246
Internationell konfliktstatistik	247

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

Sammanfattning

Samhällsekonomi och arbetsmarknad

Återhämtningen i svensk ekonomi 2010 blev kraftig och BNP beräknas ha ökat med cirka 5,5 procent – mer än i något annat EU-land. Flera faktorer bidrog till den starka utvecklingen. Exporten ökade kraftigt i takt med den globala konjunkturuppgången, samtidigt som den inhemska efterfrågan med stimulans av låga räntor utvecklades starkt. Sysselsättningen vände upp tidigare än väntat, även i de branscher som drabbades hårdast under finanskrisen. Till en början ökade framför allt de tidsbegränsade anställningarna, men efter hand vände också de fasta jobben upp. Förbättringen på arbetsmarknaden medförde en tydlig nedgång i arbetslösheten i flertalet arbetslöshetskassor. Nivåerna ligger dock alltså betydligt högre än före finanskrisen. KPI-inflationen blev i genomsnitt drygt 1 procent under 2010, men steg till drygt 2 procent i slutet av året, främst på grund av Riksbankens räntehöjningar.

Trenden med färre antal LO-medlemmar höll i sig under såväl 2009 som 2010, medan medlemmarna i TCO och Saco blev fler. Kollektivavtalens täckningsgrad uppgick till cirka 90 procent 2009, vilket är en minskning med 3–4 procentenheter jämfört med 2005. Den fackliga organisationsgraden ändrades inte nämnvärt mellan åren 2008 och 2010 utan låg kvar på 71 procent. Sedan mitten av 1990-talet har dock organisationsgraden sjunkit tydligt. På arbetsgiversidan har organisationsgraden däremot varit påfallande stabil.

Konkurrenskraften

Arbetskraftskostnaderna i Sverige ökade mer än i omvärlden under 2008 och 2009. Samtidigt försvagades produktiviteten mer än i konkurrentländerna vilket sammantaget gjorde att kostnaden per producerad enhet ökade snabbare i Sverige än i omvärlden. Den kraftiga försvagningen av kronan under 2009 innebar dock att konkurrenskraften ändå stärktes något detta år. Utvecklingen under 2010 var delvis den omvända mot 2009. En snabbare ökning av produktiviteten i Sverige än i konkurrentländerna motverkades av kronans återhämtning vilket sammantaget innebar att konkurrenskraften åter försvagades under 2010. Sett över en längre tidsperiod framstår emellertid den svenska konkurrenskraften som fortsatt god.

Även om arbetskraftskostnaderna i Sverige ökat något mer än i EU och euroområdet har skillnaden trendmässigt minskat över tiden. I spåren av finanskrisen ökade dock skillnaden återigen när arbetskostnaderna bromsade in kraftigt i omvärlden, medan anpassningen i löner gick långsammare i Sverige som en följd av att de förhållandevis höga avtalen från 2007 års avtalsrörelse fortfarande gällde under 2009 och en bit in i 2010.

Det bör också påpekas att tolkningen av den internationella lönestatistiken såväl 2009 som 2010 försvårats av de omfattande arbetstidsförkortningar som genomförts runtom i Europa som en följd av den ekonomiska krisen. Förkortningar av arbetstiden utan motsvarande minskning av utbetald lön har delvis hanterats olika i statistiken i olika länder.

Under 2009 blev inflationen i Sverige, mätt med det EU-harmoniserade måttet, där räntekostnader inte ingår, för första gången på många år väsentligt högre än

i EU och euroområdet. Orsaken var bl.a. den kraftiga försvagningen av kronan, vilket fördröjde importen, samt de senaste årens fallande produktivitet. I takt med att kronan stärktes och produktiviteten återhämtade sig föll också inflationen tillbaka i Sverige och hamnade åter lägre än i EU 2010.

Efter kronans kraftiga försvagning under finanskrisen skedde en successiv återhämtning under senare delen av 2009 och under 2010. Därmed stärktes kronan i genomsnitt nästan lika mycket 2010 som den försvagades 2009, d.v.s. med knappt 10 procent. Skulle kronan ligga kvar på de nivåer som uppnåddes kring årsskiftet 2010/2011 under resten av 2011 innebär det att den kommer att förstärkas ytterligare med cirka 5 procent i genomsnitt jämfört med 2010. Den starka kronan kan därmed komma att utgöra en press på konkurrenskraften även under 2011.

Lönestatistik

Löneökningstakten enligt den månatliga konjunkturlönestatistiken fortsatte att dämpas under loppet av 2010, när nya och lägre avtal började gälla för större delen av arbetsmarknaden. Den hittills uppmätta löneökningstakten för 2010 (januari–oktober) uppgår till historiskt låga 2,4 procent såväl för hela ekonomin som för näringslivet. Tillkommande retroaktiva löner kommer i första hand att höja utfallen i kommunerna. I näringslivet har cirka 70 procent av de anställda fått ut löner enligt de nya avtalen och där bedöms de preliminära utfallen komma att höjas i mindre utsträckning.

Under det senaste året har löneutvecklingen enligt konjunkturlönestatistiken och den som beräknats utifrån *nationalräkenskaperna (NR)* skiljts sig åt kraftigt. Löneutvecklingen enligt NR är väsentligt lägre än enligt konjunkturlönestatistiken 2010. Skillnaden beror i första hand på förändringar i arbetstiden som i hög grad är relaterade till den ekonomiska krisen. Det gäller t.ex. semesteruttag och arbetstidens förläggning som får olika genomslag i de bägge måtten. Skillnaden är särskilt stor för industrin där också effekterna av krisavtalen bidrar till differensen mellan de två statistikällorna.

Reallönerna bedöms ha stigit med drygt 1 procent 2010, vilket var väsentligt lägre än 2009. Orsaken var såväl lägre nominella löneökningar som högre inflation. Över en längre period, 1996–2010, har reallönerna stigit med i genomsnitt cirka 2,5 procent per år. Räknat med 1995 som basår har reallönerna därmed ökat med cirka 45 procent.

I en särskild analys jämförs löneökningstakten mellan *olika sektorer* med några olika mått. Analysen visar att skillnader i löneökningstakt mellan sektorerna minskar om statistiken korrigeras för strukturella effekter, som t.ex. en ändrad sammansättning av arbetskraften. Detta har gjorts dels genom en s.k. SÅYA-rensning, dels genom att beräkna löneförändringar för identiska individer. Dessa bägge mått är de bäst lämpade när man vill jämföra löneökningstakten mellan sektorer som direkt följd av löneförhandlingar.

Arbetsmarknadslagstiftning m.m.

Under 2010 trädde ändringar i lagstiftningen i kraft på två områden. Det gällde dels ändringar med anledning av EG-domstolens beslut i Laval-målet, dels ändringar i semesterlagen.

EG-domstolen utslag i Laval-målet 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 syfte att harmonisera det svenska regelverket med EG-rätten har nya fredspliktsregler införts genom ändringar i lagen om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen) och medbestämmandelagen. Ändringarna trädde i kraft den 15 april 2010.

Som ett led i regeringens arbete med att minska företagens administrativa börda ändrades semesterlagen på flera punkter. Ändringarna trädde i kraft den 1 april 2010.

Förhandlingar

Under 2010 skulle cirka 3,3 miljoner anställda få nya löner när ungefär 550 avtal löpte ut. Upptakten till avtalsrörelsen påverkades i hög grad av den ekonomiska krisen. Det osäkra ekonomiska läget och de skilda förutsättningarna mellan olika branscher och avtalsområden innebar också att det fanns olika meningar om t.ex. avtalsperiodens längd. Arbetsgivarsidan yrkade på nollavtal på central nivå med hänvisning till den allvarliga krisen i industrin och låga avtal i omvärlden. LO:s rekommendation om gemensamma krav innehöll löneökningar med minst 620 kronor per månad och heltidsanställd med ett lägsta utrymme på 2,6 procent räknat på avtalsområdets genomsnittsförtjänst. LO:s yrkanden innefattade även en låglönesatsning och en reglering av rätten till inhyrning av personal från bemanningsföretag när uppsagda arbetstagare har företrädesrätt till anställning.

Förhandlingarna inom *industrin* gick relativt trögt inledningsvis, bl.a. som en följd av blockeringar i bemanningsfrågan. Den 20 mars slöts dock det första avtalet på industrins område. Parter på arbetsgivarsidan var Teknikarbetsgivarna och Industri- och KemiGruppen och på arbetstagersidan Unionen och Sveriges Ingenjörer. Avtalet gav 2,6 procents löneökning på 18 månader, d.v.s. motsvarande cirka 1,75 procent räknat över en 12-månadersperiod, och hade en tydlig ”baktung” profil. Knappt en vecka senare slöt Industrifacket Metall sina första avtal som gav 3,2 procent på 22 månader, d.v.s. kostnadsmässigt i linje med de första tjänstemannaavtalen. Därmed hade också normen för resten av arbetsmarknaden satts.

Ytterligare några veckor senare blev en uppgörelse inom *detaljhandeln* klar, vilken kom att få stor betydelse för andra kvinnodominerade låglöneområden. Löneökningarna i det tvååriga avtalet uppgick till 4,7 procent, men olika kostnadsreducerande åtgärder, som mindre höjning av lägstlöner, medförde att avtalet kostnadsberäknades till 3,85 procent. Motsvarande ”byteshandel” gjordes senare på många andra områden där löneökningarna översteg industrinormen. Avtalen inom *offentlig sektor* följde i stort sett den etablerade normen men hade inte en ”baktung” profil till skillnad från många av avtalen inom den privata sektorn. Sammantaget blev resultatet av avtalsförhandlingarna en tydlig nedväxling i löneökningstakten jämfört med föregående avtalsperiod.

Lösningar av bemanningsfrågan varierade. En förstärkt kollektivavtalad rätt till återanställning med kompletterande regler om inhyrning var ett sätt att lösa frågan på. Förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd som avgör om

ett förfarande strider mot återanställningsrätten var en annan variant. På en del områden konstaterade parterna att det inte fanns något behov av att skriva in regler i avtalen, varför sådana kom att saknas helt. På andra områden reglerades frågan, men samtidigt uttalades att inhyrning av arbetskraft inte var något problem.

Löneavtalskonstruktioner

Resultatet av 2010 års förhandlingar innebar en förskjutning mot ett större inslag av lokal lönebildning. Det rörde sig främst om ett frångående av individgarantier i de centrala avtalen liksom en ökad grad av dispositivitet, framför allt i lönefrågor men även i viss mån rörande arbetstid. På statens område är nu avtalen helt utan individgarantier och i kommuner och landsting är det, med smärre undantag, enbart Svenska Kommunalarbetsförbundets avtal som innehåller individgarantier (100 kr/år).

Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent sektorvis			
	Privat	Staten	Kommuner och landsting	Samtliga sektorer
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	6	38	5	8
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	9	62	40	25
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	1			1
4. Lönepott utan individgaranti	12		54	7
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	43			43
6. Generell utläggning och lönepott	18			10
7. Generell utläggning	11		1	6

Inom den privata sektorn har de lokala parterna möjlighet att påverka löneutrymmet och/eller dess fördelning för 89 procent av de anställda. (Avtalskonstruktionerna 1–6 ovan). Andelen är högre för tjänstemän än för arbetare. 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 frihet att fördela löneutrymmet vid lönerevisionstillfället. För resterande 11 procent inom privat sektor har de lokala parterna ingen möjlighet att påverka fördelningen av löneutrymmet, d.v.s. hela ökningen bestäms i det centrala avtalet.

Inom offentlig sektor har de lokala parterna möjlighet att påverka löneutrymmet och dess fördelning för nästan samtliga anställda.

Avtal i rätt tid

En uttalad målsättning i Industriavtalet och andra avtal om förhandlingsordning är att avtal ska träffas innan föregående avtal löper ut. Jämfört med tidigare avtalsrörelser blev färre avtal klara i tid under 2010 års avtalsrörelse. Detta kan delvis förklaras med att industrins förhandlingar drog ut på tiden och att det

dröjde innan det fanns någon norm för övriga parter. En bidragande orsak var att bemanningsfrågan delvis blockerade förhandlingarna. Den gällde främst LO-förbundens krav på regler om anlitande av bemanningsföretag under tid när uppsagda arbetstagare har företrädesrätt vid återanställning. Dessutom löpte ovanligt många avtal ut samtidigt, nämligen den sista mars.

Avtalsperiodens längd

Avtalsperiodens längd varierar avsevärt. Den vanligaste perioden är två år, men industrins avtal är kortare – 18 eller 22 månader och Byggavtalet slöts på 35 månader men där ska lönerna för det tredje avtalsåret ytterligare hanteras i centrala förhandlingar. Inom kommuner och landsting gäller de flesta avtalen för 25 månader. För t.ex. Ledarnas löneavtal liksom för överenskommelsen mellan Arbetsgivarverket och Saco-S gäller tillsvidareavtal.

De första tjänstemannaavtalen i industrin löper ut redan den sista september 2011 och merparten av övriga avtal inom industrin går ut den sista januari 2012. En rad stora överenskommelser som t.ex. detaljhandelsavtalet går ut den sista mars 2012 och en månad senare löper avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL och Arbetsgivarförbundet Pacta med bl.a. Svenska Kommunalarbetareförbundet ut.

Jämställdhet

Medlingsinstitutet har i uppdrag att analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv. Löneskillnaden mellan män och kvinnor 2009 var 14,8 procent, d.v.s. kvinnor hade 85,2 procent av mäns lön. Om man tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, utbildning och arbetstid blir löneskillnaden cirka 5,5–6 procent beroende på vilken statistiskmetod som används. Under perioden 2005–2009 minskade löneskillnaderna mellan män och kvinnor såväl i privat som offentlig sektor.

Avtalsrörelserna 2004 och 2007 resulterade överlag i att avtalen i olika avseenden tillfördes skrivningar som syftar till att åstadkomma en lönesättning som är sakligt motiverad och fri från diskriminering. När 2010 års avtalsrörelse summeras kan konstateras att avtalen ändrats i mycket liten utsträckning i de delar som handlar om jämställda löner. Däremot har det inrättats nya arbetsgrupper och påbörjats partsgemensamma projekt. Gemensamt för dessa är en ambition att främja jämställdhet i arbetslivet. Samma ambition finns också för en programgrupp inom industrin och för den nämnd som ska inrättas inom den kommunala sektorn.

Medling m.m.

2010 års avtalsrörelse har varit den mest omfattande under 2000-talet. Förbundsavtalen på hela den offentliga sektorn har – med något undantag – omförhandlats liksom de flesta avtalen inom den privata sektorn. Medlingsinstitutet har utsett särskilda medlare i 27 avtalsförhandlingar mellan förbundsparter, vilket är något färre än i 2007 års avtalsrörelse. I 16 av de 27 tvisterna utfärdades varsel om stridsåtgärder, varav 7 verkställdes. Dessutom förkom varsel inom områden med förhandlingsordningsavtal i 8 fall och där ett ledde till konflikt, nämligen strejken inom massa- och pappersindustrin. Av de sammanlagt 8 varsel som trädde i kraft svarade transportområdet för hälften. Fyra var inom avtalsområden med god eller hög genomsnittlig lön.

2010 förlorade Sverige närmare 29 000 arbetsdagar till följd av arbetsnedläggelser i samband med förbundsförhandlingar. Av dessa är 26 450 hänförliga till strejken inom massa- och pappersindustrin. Utanför Industriavtalet var det färre än 2 500, vilket är det lägsta antalet under de senaste stora avtalsrörelserna. Några s.k. vilda strejker har inte förekommit. Vid en internationell jämförelse har Sverige mycket få förlorade arbetsdagar till följd av konflikter.

Medlingsinstitutet kan skjuta upp en varslad stridsåtgärd under högst 14 dagar. Denna möjlighet har använts mycket sparsamt under åren. I årets avtalsrörelse uppsköt Medlingsinstitutet en av Svensk Pilotförening varslad sympatiåtgärd.

Lokala medlingsärenden

För medling i lokala tvister har Medlingsinstitutet till sitt förfogande fem fasta medlare med varsitt geografiskt verksamhetsområde. 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 mindre ökning har skett under 2009 och 2010 ligger alltså antalet *avtalstvister* (17 under 2010) 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 försvinnande liten del efter varsel och medling.

Huvuddelen av de registrerade lokala ärendena kan tillskrivas Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisterna. SAC svarade under 2010 för drygt 70 procent av *samtliga varsel* (45 av totalt av 62 under 2010). 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.

1 Samhällsekonomi och arbetsmarknad

Flera faktorer bidrog till den mycket starka återhämtningen i svensk ekonomi under 2010. Exporten ökade kraftigt i takt med den globala konjunkturuppgången samtidigt som den inhemska efterfrågan med stimulans av låga räntor utvecklades starkt. BNP ökade med cirka 5,5 procent 2010, mer än i något annat EU-land. Sysselsättningen vände uppåt tidigare än väntat, även i de branscher som drabbats hårdast. Till en början ökade framför allt de tidsbegränsade anställningarna, men efter hand vände också de fasta jobben upp. Förbättringen på arbetsmarknaden medförde en tydlig i nedgång i arbetslösheten i flertalet arbetslöshetskassor. KPI-inflationen blev i genomsnitt 1,3 procent 2010, men steg till drygt 2 procent i slutet av året främst på grund av Riksbankens räntehöjningar.

Den fortgående trenden med färre antal LO-medlemmar fortsatte under såväl 2009 som 2010, medan medlemmarna i TCO och Saco blev fler. Kollektivavtalens täckningsgrad uppgick till cirka 90 procent 2009, vilket är en minskning med 3–4 procentenheter jämfört med 2005. Den fackliga organisationsgraden ändrades inte nämnvärt mellan åren 2008 och 2010 utan låg kvar på 71 procent. Jämfört med mitten av 1990-talet har dock organisationsgraden sjunkit tydligt. På arbetsgivarsidan har organisationsgraden däremot varit påfallande stabil.

1.1 Samhällsekonomisk översikt

Efter den djupa nedgången i världsekonomin i samband med finanskrisen har det skett en snabb återhämtning under 2010. Finanskrisens effekter blev relativt små i utvecklingsländerna och vändningen uppåt inleddes redan under andra kvartalet 2009 i Kina och andra asiatiska länder. Sedan slutet av 2009 skedde också en bredare återhämtning även i OECD-området till följd av att finansmarknaderna fungerade bättre igen och genom de kraftiga ekonomisk-politiska stimulanserna. Konjunkturuppgången under 2010 blev klart starkare än väntat och världshandeln steg med 11–12 procent. BNP i världen bedöms enligt IMF ha ökat med knappt 5 procent under 2010.

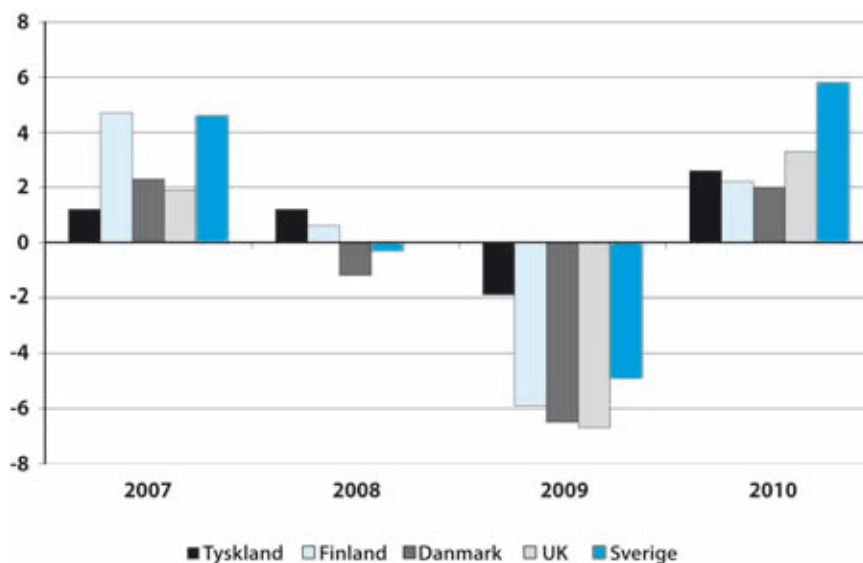
Den exportberoende svenska ekonomin fick därmed stark draghjälp ut ur krisen via ökad exportefterfrågan samtidigt som den inhemska efterfrågan utvecklades positivt. BNP-tillväxten i Sverige kom att bli betydligt starkare under 2010 än i flertalet av våra viktigaste konkurrentländer i OECD-området. Tillväxttakten var uppe i nästan 7 procent det tredje kvartalet 2010 jämfört med motsvarande kvartal ett år tidigare. Det var betydligt mer än vad bedömare väntat sig och BNP-prognoserna reviderades upp successivt under året. För helåret 2010 väntas BNP öka med cirka 5,5 procent, den högsta tillväxten i EU.

Det finns flera förklaringar till den starka svenska utvecklingen 2010. Den kraftiga återhämtningen av industriproduktion och export är delvis ett resultat av den svenska exportens branschammansättning. Den globala nedgången var

som störst på viktiga svenska exportområden som motorfordon, insats- och investeringsvaror. Under 2010 har rekylén uppåt också varit starkast på dessa områden. Även ländersammansättningen har varit gynnsam. Viktiga svenska exportmarknader som Tyskland och de nordiska grannländerna utvecklades bra medan exportandelen på de krisdrabbade sydeuropeiska länderna är liten. Under början av konjunkturuppgången fick svensk export också draghjälp av den svaga svenska kronan. Visserligen har kronan förstärkts under loppet av 2010 men konsekvenserna av detta kommer med en viss eftersläpning först under 2011 och 2012.

Starkare inhemsk efterfrågan i form av konsumtion, lagerförändring och investeringar utgör emellertid en minst lika viktig förklaring till att tillväxten i Sverige blev högre än i andra EU-länder. Svackan i den inhemska efterfrågan blev mindre och kortvarigare än i flertalet länder och vändningen uppåt blev starkare. Under 2010 ökade den inhemska efterfrågan i Sverige med närmare 6 procent – klart högre än i t.ex. Tyskland, Finland, Danmark och Storbritannien.

Diagram 1.1 Utvecklingen av den inhemska efterfrågan i olika länder¹
Procentuell volymförändring



Källor: EU:s höstprognos samt Konjunkturinstitutet, Konjunkturläget, december 2010

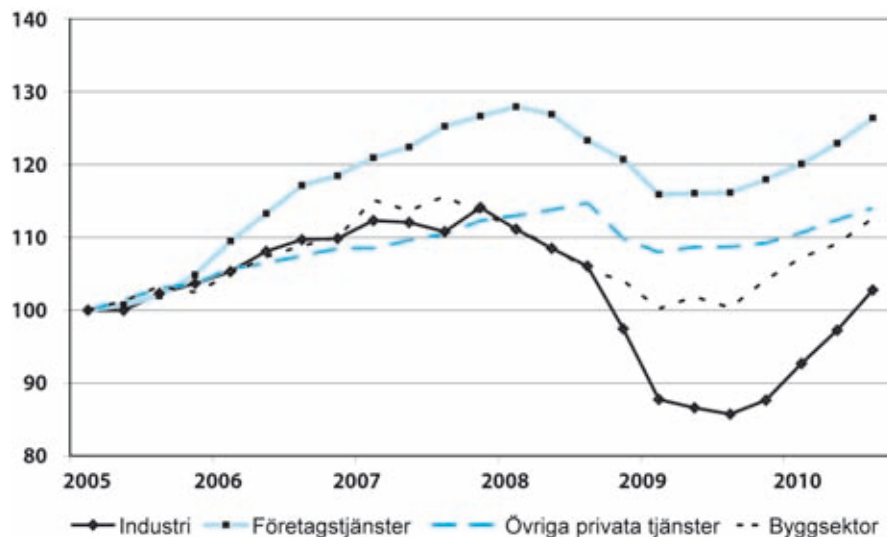
Ett högt hushållssparande i utgångsläget bidrog till att stärka de svenska hushållens motståndskraft mot finanskrisen, samtidigt som goda statsfinanser möjliggjorde en expansiv finanspolitik som gav stigande realinkomster efter skatt. Hushållens disponibla realinkomster steg kontinuerligt under såväl finanskrisens nedgångsfas som under återhämtningen. Låga räntor och stark efterfrågan på bostadsmarknaden medförde att Sverige inte heller drabbades av fallande bostadspriser, så som skett i många andra länder. Huspriserna har fortsatt att stiga vilket innebär att de har fördubblats de tio senaste åren. Detta i kombination med återhämtningen på börsen har medfört att de svenska hushållens förmögenhetsställning bevarats och därmed stimulerat konsumtionen samtidigt som nedgången i byggsektorn blivit mild.

¹ Inklusiv lagerförändring

Totalt sett steg de fasta bruttoinvesteringarna påtagligt genom högt bostadsbyggande, infrastrukturinvesteringar och maskininvesteringar i näringslivet. Dessutom bidrog lagerinvesteringarna påtagligt till BNP-ökningen 2010 i och med den rekyl som inträffade efter de stora lagerneddragningarna under krisåret 2009. För den svenska ekonomin har lagerinvesteringarna därmed gett ett klart kraftigare bidrag än i flera av våra viktigare konkurrentländer.

Sammantaget har den svenska ekonomin utvecklats mycket starkt under 2010 i och med den breda uppgången i konsumtion, export, fasta investeringar och lagerinvesteringar. Industrin har hämtat igen större delen av det produktionsfall som skedde 2008 och 2009. Den höga tillväxten de senaste kvartalen innebär att BNP nu redan är tillbaka på i stort sett samma nivå som före finanskrisen, ungefär ett år tidigare än vad bedömare räknade med i slutet av 2009.

Diagram 1.2 Produktionsutvecklingen i olika näringsgrenar
Säsongrensad index, 2005=100



Källa: Statistiska centralbyrån (SCB), nationalräkenskaperna

Den expansiva ekonomiska politiken i spåren av finanskrisen innebar främst en stimulans av efterfrågan till hemmamarknadsinriktade branscher. Produktionen i tjänstenäringsarna minskade därför endast måttligt 2009 samtidigt som byggsektorn gynnades av ROT-avdragen och låga räntor. De tjänstebranscher som påverkades mest negativt under nedgångsfasen var bilhandel, transporter och industrinära företagstjänster. Företagstjänster och andra tjänster vände uppåt igen från andra kvartalet 2009 och har fortsatt att öka under 2010 i accelererande takt. Hushållstjänsterna, där vård och utbildning ingår, påverkades inte alls av exportsektorns nedgång utan har ökat kontinuerligt under hela krisperioden 2008–2010.

Jämfört med många andra länder har finanskrisen gett överraskande små negativa effekter på den svenska arbetsmarknaden. Vändningen uppåt har också kommit tidigare än väntat, även inom de mest drabbade branscherna. Under nedgångsfasen skedde en del av anpassningen genom minskad medelarbetstid men antalet sysselsatta föll ändå 2009 med 2 procent på hela den svenska arbetsmarknaden. Inom industrin minskade sysselsättningen

betydligt mer, men ändå inte i proportion till produktionsnedgången. Många företag tycks medvetet ha avstått från att reducera arbetsstyrkan i proportion till efterfrågefaller därför att man räknat med svårigheter att nyrekrytera när konjunkturen vänder uppåt igen.² I nedgångsfasen 2008–2009 minskade sysselsättningen inom industrin med drygt 70 000 personer. Antalet sysselsatta minskade samtidigt också inom t.ex. handel och samfärdsel.

I återhämtningsfasen har efterfrågan på den svenska arbetsmarknaden utvecklats förvånansvärt starkt under 2010. Antalet arbetade timmar ökade på bred front i näringslivet, främst inom privata tjänstesektorer och byggnadsverksamhet. Däremot noterades en viss nedgång i den sysselsättningstunga kommunala sektorn. På hela arbetsmarknaden beräknas antalet arbetade timmar ha stigit med drygt 2 procent under 2010. Antalet sysselsatta ökade drygt 1 procent, motsvarande cirka 50 000 personer.

Tabell 1.1 Nyckeltal för den samhällsekonomiska utvecklingen

	2006	2007	2008	2009	2010**
BNP	4,3	3,3	-0,6	-5,3	5,6
Hushållens konsumtionsutgifter	2,7	3,7	0,0	-0,4	3,6
Offentliga konsumtionsutgifter	1,7	0,7	1,0	1,7	2,0
Fasta investeringar	9,2	8,9	1,4	-16,3	4,7
Export, varor och tjänster	8,9	5,8	1,8	-12,5	11,1
Import, varor och tjänster	9,0	9,0	3,5	-13,7	12,5
Antal arbetade timmar	1,3	3,5	0,8	-2,9	2,0
Antal sysselsatta	1,7	2,3	0,9	-2,0	1,1
Arbetslöshet	7,1	6,2	6,1	8,4	8,5
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	3,0	1,9	1,8	2,7	3,9
Timlön (KL)	3,1	3,3	4,3	3,4	2,6
Inflation, KPI	1,4	2,2	3,4	-0,3	1,3
Inflation, KPIF*	1,4	1,5	2,7	1,9	2,1
Hushållens disponibla inkomster	3,8	5,4	3,2	1,6	1,4
Hushållens sparkvot	6,6	8,8	11,2	12,9	10,9
SEK/EUR	9,0	9,4	10,7	10,4	9,0
SEK/USD	6,8	6,5	8,0	7,2	6,8
Reporänta, dec	3,00	4,00	2,00	0,25	1,25

* KPI med fast ränta.

** Konjunkturinstitutets prognoser i december 2010 utom för KPI och KPIF (utfall).

Källor: Konjunkturinstitutet, SCB, Riksbanken

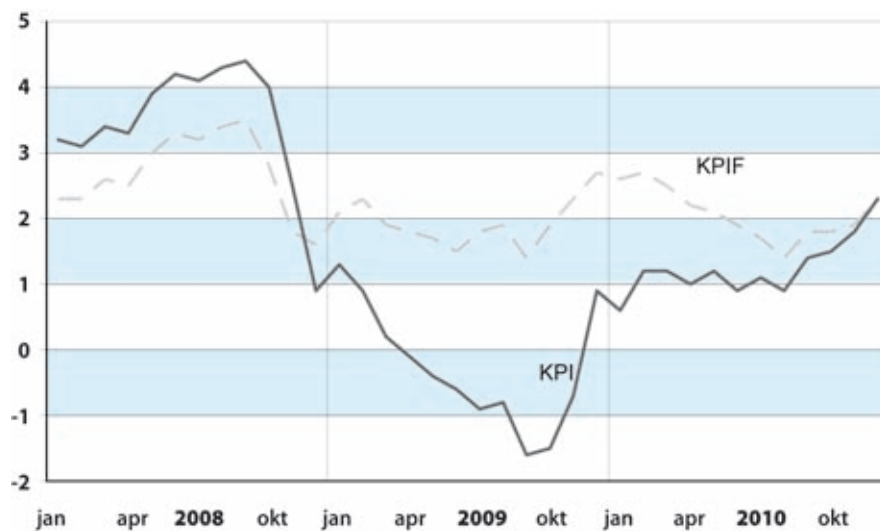
Trots den starka utvecklingen av efterfrågan på arbetskraft under 2010 ligger arbetslösheten kvar på samma nivå som under 2009. Utbudet av arbetskraft ökade nämligen i ungefär samma takt som sysselsättningen. Några stora flaskhalsproblem syns ännu inte på arbetsmarknaden även om bristen på arbetskraft enligt Konjunkturinstitutets barometerundersökningar har stigit för handel, bygg- och tjänstesektorer. För industrins del är bristtalen vad gäller yrkesarbetare fortfarande relativt små.

Då resursutnyttjande på arbetsmarknaden fortfarande är lägre än normalt och löneökningstakten dämpats påtagligt är det underliggande inflationstrycket lågt

² S.k. labour hoarding

vid ingången av 2011. Den underliggande inflationen, mätt med KPIF (KPI exklusive räntekostnader för bolån) föll tillbaka under loppet av året och i genomsnitt steg KPIF med drygt 2 procent. KPI-inflationen, som också påverkades starkt av de sjunkande räntorna under 2009, steg också till något över 2 procent. I genomsnitt under året har inflationstakten enligt KPI uppgått till drygt 1 procent. Om Riksbanken fortsätter att höja reporäntan i den takt man har aviserat bedöms KPI-inflationen att stiga till i genomsnitt drygt 2 procent 2011.

Diagram 1.3 Inflationstakten enligt KPI och KPIF (KPI med fast ränta)
12-månadersförändring i procent

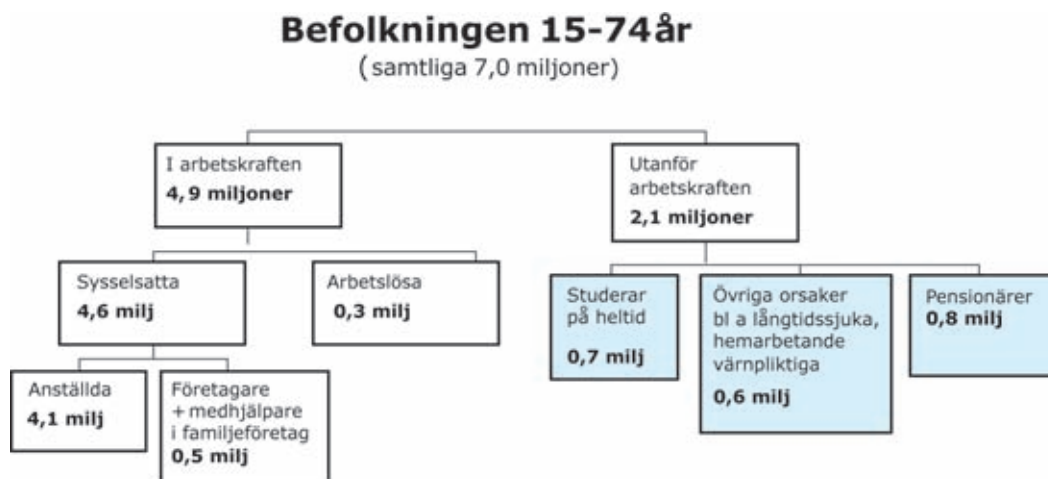


Källa: SCB

1.2 Arbetsmarknaden

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. Dessutom utgör den kortperiodiska sysselsättningsstatistiken från Statistiska centralbyrån (SCB) en betydelsefull informationskälla liksom Konjunkturinstitutets barometerundersökningar.

AKU är en urvalsundersökning omfattande 29 500 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. I den nedanstående bilden – som avser november 2010 – redovisas befolkningen i arbetsför ålder efter status på arbetsmarknaden.



Källa: AKU, november 2010

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 en timme under mätveckan, och som frånvarande om man varit frånvarande under hela mätveckan.

Tabell 1.2 belyser fördelningen av de sysselsatta inom privat sektor, staten och kommuner och landsting. Mellan 1995 och 2010 har antalet sysselsatta inom privat sektor stigit med 17 procent medan antalet sysselsatta sjunkit med 9 procent inom staten och med knappt 5 procent inom kommuner och landsting. För hela ekonomin ökade sysselsättningen med knappt 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, 1995–2010

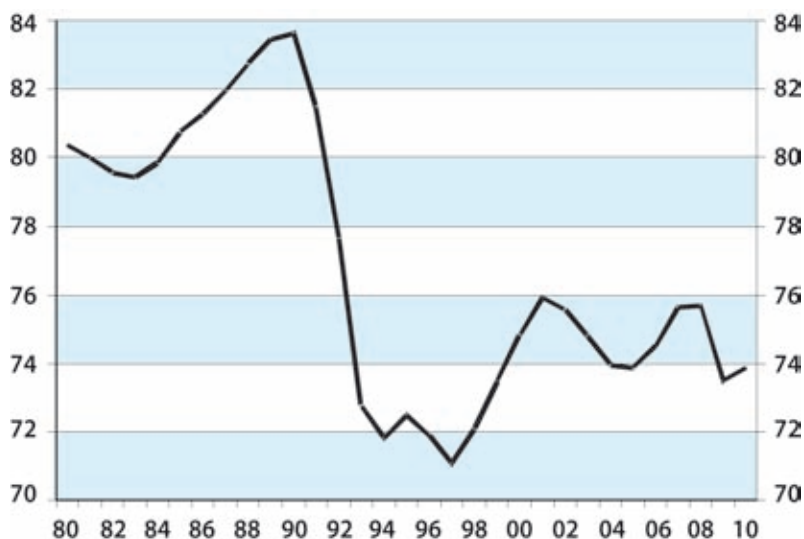
	Privat sektor	Andel av total	Staten	Andel av total	Kommuner och landsting	Andel av total	Totalt
1995	2 780	67,3	252	6,1	1 096	26,6	4 129
1996	2 770	67,6	248	6,1	1 078	26,3	4 096
1997	2 739	67,7	244	6,0	1 060	26,2	4 043
1998	2 810	68,4	240	5,8	1 061	25,8	4 111
1999	2 879	68,6	237	5,6	1 082	25,8	4 198
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	3 034	69,5	245	5,6	1 089	24,9	4 368
2004	2 997	69,1	243	5,6	1 097	25,3	4 337
2005	3 014	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	3 177	70,2	236	5,2	1 112	24,6	4 525
2008	3 244	71,1	229	5,0	1 092	23,9	4 565
2009	3 181	71,1	227	5,1	1 065	23,8	4 473
2010	3 247	71,8	230	5,1	1 045	23,1	4 522

Källor: Konjunkturinstitutet och SCB, nationalräkenskaperna

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 1.4**).

Under 2009 minskade sysselsättningen med cirka 100 000 personer, vilket är den största minskningen sedan 1993. Med tanke på att produktionsfallet blev av samma dignitet som under krisen i början av 1990-talet och att över en halv miljon jobb försvann då, blev nedgången i sysselsättning ändå väsentligt mindre än befarat. Så sent som i september 2009 bedömde t.ex. Riksbanken att sysselsättningen skulle minska med nära 300 000 personer och inte vända upp förrän 2012. Arbetslösheten förväntades enligt samma prognos uppgå till närmare 11 procent i genomsnitt både 2010 och 2011. Utfallet blev i stället en arbetslöshet på 8,5 procent 2010 och Riksbankens senaste prognos från i december 2010 pekar på en nedgång till 7,5 procent 2011.

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



Källor: SCB AKU, Konjunkturinstitutet

Ett viktigt skäl till att tidigare prognoser inte blev verklighet var att nedgången på arbetsmarknaden fick förhållandevis liten spridning utanför industrin. Ungefär tre fjärdedelar av nedgången i antalet sysselsatta 2009 inträffade i industrin där minskningen i sysselsättningen uppgick till cirka 10 procent. I kommunerna föll sysselsättningen med drygt 2 procent och ytterligare lite mindre i staten och byggsektorn. I den privata tjänstesektorn ökade sysselsättningen t.o.m. något 2009. Den stora skillnaden mellan sektorer framgår också av spridningen i arbetslöshet inom olika arbetslöshetskassor (se **tabell 1.3**). Ökningen i arbetslöshet var betydligt större bland arbetare än bland tjänstemän. Den 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

Arbetslöshetskassa	November 2007	November 2008	November 2009	November 2010
IF Metall	3,2 (5,3)	4,4 (7,0)	9,6 (15,7)	4,5 (11,1)
Pappersindustriarbetarna	2,9 (4,3)	3,2 (5,1)	5,0 (8,1)	2,9 (6,9)
GS (grafiker, träfacket)	4,0 (6,5)	5,0 (8,0)	8,1 (13,6)	5,2 (11,2)
Byggnadsarbetarna	3,1 (4,3)	4,9 (6,3)	7,8 (11,0)	4,6 (8,0)
Transportarbetarna	3,2 (4,9)	4,0 (5,9)	6,5 (10,0)	4,7 (9,0)
Unionen	2,7 (4,0)	2,6 (4,2)	4,3 (6,7)	3,3 (6,1)
Handelsanställda	4,1 (6,4)	4,4 (7,2)	6,0 (10,6)	4,7 (10,2)
Akademikerna	1,2 (1,6)	1,2 (1,7)	1,9 (2,7)	1,5 (2,4)
Kommunalarbetarna	2,9 (4,6)	3,0 (5,3)	3,9 (7,3)	3,4 (7,8)
SKTF	1,9 (3,1)	1,8 (3,4)	2,1 (4,2)	1,8 (4,3)

Källa: Arbetsförmedlingen

() Inkluderar också personer i program med aktivitetsstöd.

Den oväntat snabba återhämtningen på arbetsmarknaden gjorde dock att arbetslösheten sjönk under loppet av 2010. T.ex. mer än halverades antalet arbetslösa medlemmar i IF Metalls a-kassa mellan november 2009 och november 2010. Arbetslösheten låg dock fortfarande klart över nivån i november 2007 bland såväl IF Metalls medlemmar som i flertalet övriga kassor. Inte minst låg antalet personer i program med aktivitetsstöd kvar på en hög nivå. Noteras kan också att de kommunala kassorna uppvisar en mycket måttlig nedgång i arbetslösheten 2010. Räknar man in personer med aktivitetsstöd har arbetslösheten t.o.m. ökat något det senaste året både för Kommunals och SKTF:s kassor.

Sysselsättningsuppgången under 2010 bestod inledningsvis av en ökning av antalet tidsbegränsade anställningar, medan de fasta anställningarna inte vände uppåt förrän under hösten 2010. Nedanstående **tabell 1.4** illustrerar antalet anställda efter bransch och anställningsform enligt SCB:s företagsbaserade sysselsättningsstatistik. Som framgår av tabellen ökade antalet visstidsanställda kraftigt inom flertalet branscher, inte minst inom industrin där ökningen uppgick till nästan 45 procent tredje kvartalet 2010. I industrin var samtidigt antalet fast anställda tredje kvartalet 2010 fortfarande lägre än under motsvarande kvartal 2009.

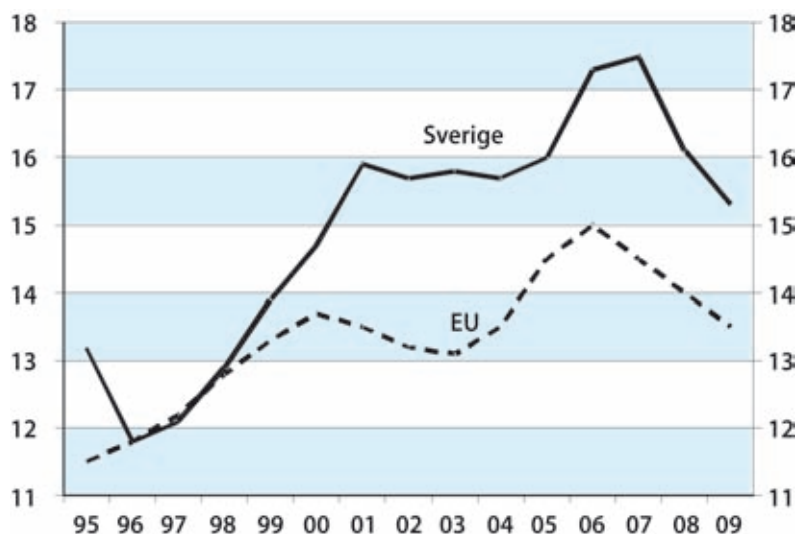
Tabell 1.4 Anställda i privat sektor, 3:e kvartalet 2010 jämfört med 3:e kvartalet 2009, procentuell förändring

	Tillsvidareanställda	Visstidsanställda	Totalt
Tillverkningsindustri	-2,9	44,8	0,0
Byggnadsindustri	3,2	-9,1	2,3
Handel	-0,8	10,5	0,8
Transport	-2,6	7,9	-1,1
Information, kommunikation	0,0	-6,4	-0,5
Finans, försäkring	-1,1	10,4	-0,3
Fastighetsverksamhet	-1,5	20,9	0,6
Juridik, ekonomi, teknik	-0,5	14,2	0,7
Uthyrning, stödtjänster	3,3	2,6	3,1
Summa privat sektor	0,3	11,0	1,8

Källa: SCB, kortperiodisk sysselsättningsstatistik

Att det är främst är visstidsanställningarna som ökar under inledningen av en återhämtningsfas är helt i linje med det historiska mönstret. Det är naturligt att företagen, inom framför allt cykliska branscher som industrin, är försiktiga med att tillsvidareanställa innan man känner sig säker på att en förbättring av efterfrågan är av mer bestående karaktär. I stället förlitar man sig på tidsbegränsade anställningar och/eller inhyrning av personal från bemanningsföretag. Enligt Bemanningsföretagens egen statistik ökade t.ex. branschens omsättning från personaluthyrning med över 40 procent i årstakt det tredje kvartalet 2010. Omsättningsökningen var särskilt stor, eller närmare 80 procent, i Västsverige som drabbades hårdast av industrins nedgång under 2009.

Diagram 1.5 Visstidsanställda som procentuell andel av samtliga anställda



Källor: SCB, Eurostat

Även om fördelningen mellan fasta anställningar och tidsbegränsade anställningar i hög grad är betingade av konjunkturläget kan man också se en mer trendmässig förändring där andelen visstidsanställningar ökat över tiden. Detta är också en allmän trend inom EU. Som framgår av **diagram 1.5** har uppgången i andelen visstidsanställningar varit större i Sverige än i EU. Nivån på andelen visstidsanställningar är dessutom något högre i Sverige än i EU. Den största andelen tidsbegränsade anställningar finns i Spanien, Portugal och Polen medan andelen i länder som Storbritannien och Danmark ligger klart under genomsnittet i EU.

1.3 Arbetsmarknadens organisationer och avtal

Förhandlingar om centrala kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor sker främst mellan förbunden men också i vissa frågor genom samverkansorgan. Det finns över 110 centrala parter, 50 arbetsgivarorganisationer och drygt 60 fackförbund, som tillsammans tecknar totalt över 650 kollektivavtal.

Först en kort genomgång av organisationerna.

Arbetsgivarsidans organisationer

Svenskt Näringsliv företräder 50 bransch- och arbetsgivarförbund (se **tabell 1.5**) inom privat sektor som tillsammans har närmare 60 000 företag som medlemmar. Dessa företag har knappt 1,7 miljoner anställda. Drygt 98 procent av företagen har färre än 250 anställda.

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

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

Det finns också flera mindre arbetsgivarorganisationer:

Arbetsgivaralliansen är arbetsgivarorganisation för ideella och idéburna organisationer med ca 25 000 anställda.

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) förhandlar om löner och allmänna anställningsvillkor för bl.a. bankanställda. BAO har 150 delägare med ca 45 000 helårsarbetare.

Fastigo, Fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation organiserar 1 300 medlemsföretag inom bostads- och fastighetsbranschen med drygt 20 000 anställda.

Glasbranschföreningen är en bransch- och arbetsgivarorganisation med 550 företag som medlemmar med totalt ca 2 500 anställda.

Idea – Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer. Organisationen har drygt 1 000 medlemmar med totalt 10 000 anställda.

Arbetsgivarföreningen KFO är arbetsgivarorganisation för i första hand kooperativa företag, ideella organisationer och folkrörelser. KFO har 3 600 medlemsföretag med ca 92 000 anställda.

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

Målaremästarnas Riksförening är en bransch- och arbetsgivarorganisation för måleriföretagen som omfattar 860 företag med ca 10 000 anställda.

Arbetsgivarförbundet Pacta är arbetsgivarorganisation för kommunal-förbund och företag som – oavsett ägarform – tillämpar kommunala avtal. Pacta har 500 medlemsföretag med ca 43 000 anställda.

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation är arbetsgivarorganisation för Svenska kyrkans församlingar, stift och samfälligheter med sammanlagt ca 25 000 anställda.

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

Exempel på andra mindre organisationer som förhandlar om centrala kollektivavtal om löner och allmänna villkor är Sveriges Frisörföretagare, Folkbildningsförbundet och Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund.

Tabell 1.5 Arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv

Arbetsgivarförbund	Förbundsgrupp motsv
Almega Samhallförbundet	Almega
Almega Tjänsteförbunden inkl. Serviceentreprenörerna, Fastighetsarbetsgivarna och Svenska Teknik & Designföretagen	Almega
Almega Tjänsteföretagen	Almega
Bemanningsföretagen	Almega
Biltrafikens Arbetsgivareförbund (BA)	TransportGruppen
Bussarbetsgivarna	TransportGruppen
Byggnadsämnesförbundet	
Elektriska Installatörsorganisationen, EIO	
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA)	
Flygarbetsgivarna	TransportGruppen
Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO)	
Grafiska Företagens Förbund (GFF)	
Industri- och KemiGruppen	Industriarbetsgivarna
IT- & Telekomföretagen	Almega
Livsmedelsföretagen (Li)	
Maskinentreprenörerna	
Medieföretagen	Almega
Motorbranschens Arbetsgivareförbund	TransportGruppen
Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund	TransportGruppen
Plåtslageriernas Riksförbund	
Sjöfartens Arbetsgivareförbund	TransportGruppen
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet	
Föreningen Sveriges Skogsindustrier (Skogsindustrierna)	
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet	Industriarbetsgivarna
SVEMEK	Industriarbetsgivarna
Gruvornas Arbetsgivareförbund (GAF)	Industriarbetsgivarna
Svensk Handel	
Sveriges Byggindustrier	
Sveriges Hamnar	TransportGruppen
Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR	
Teknikarbetsgivarna	
Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening (TGA)	
TEKO Sveriges Textil och Modeföretag	
Trä- och Möbelindustriförbundet (TMF)	
VVS Företagen	
Föreningen Vårdföretagarna	Almega

Den fackliga sidans organisationer

Förbunden ingår i de allra flesta fall i någon av de tre centralorganisationerna LO, TCO eller Saco. Fackliga organisationer som inte är med i någon centralorganisation är Ledarna (80 000 medlemmar), Sjöbefälsförbundet, Svensk Pilotförening (1 900 medlemmar), Pilotförbundet, Svensk Lokförarförening, Brandmännens Riksförbund (9 000 medlemmar), Svenska Hamnarbetarförbundet och Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisterna.

Centralorganisationer

LO – Landsorganisationen i Sverige, är centralorganisation för 14 fackförbund för arbetare med drygt 1,5 miljoner medlemmar. LO bildades 1898.

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

Saco – Sveriges akademikers centralorganisation, består av 23 fackförbund och yrkesförbund. Tillsammans organiserar de över 600 000 medlemmar. Saco bildades 1947.

I de ovan angivna medlemstalen är yrkesverksamma, tjänstlediga, arbetslösa, egenföretagare och passiva medlemmar inräknade. I uppgifterna för TCO och Saco är även studerandemedlemmar inkluderade.

I **tabellerna 1.6–1.8** redovisas uppgifter om antal *yrkesverksamma* medlemmar. LO och TCO inkluderar arbetslösa i uppgifterna för yrkesverksamma. I uppgifterna för Saco ingår inte arbetslösa.

Som framgår av tabellerna ökade antalet medlemmar i TCO- och Saco-förbunden totalt sett medan antalet medlemmar i LO-förbunden minskade mellan 2008 och 2009.

Det verkar vara en fortgående trend att medlemsantalet i TCO- och Saco-förbunden ökar medan medlemsantalet minskar i LO-förbunden. Mellan 2005 och 2007 minskade antalet medlemmar i såväl TCO- och Saco-förbunden som LO-förbunden, sedan skedde ett trendbrott under 2008. Det framgår av **diagram 1.6** som visar fackligt anslutna anställda efter huvudorganisation enligt AKU 3:e kvartalet 2005 – 3:e kvartalet 2010 (se avsnitt 1.2 om arbetsmarknaden).

Medlemsutvecklingen inom fackföreningsrörelsen

Tabell 1.6 LO-förbundens medlemsutveckling 2008–2009

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2009*	Förändring från 31 dec 2008	Ingår i samverkansorgan motsv
Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets)	31 731	-829	6F Fackförbund i samverkan
GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	52 845	-3 550	Facken inom industrin
Handelsanställdas förbund (Handels)	123 267	-838	
Hotell och Restaurang Facket (HRF)	33 505	-2 773	
Industrifacket Metall (IF Metall)	286 487	-18 017	Facken inom industrin
Livsmedelsarbetareförbundet (Livs)	29 353	-991	Facken inom industrin
SEKO Facket för Service och Kommunikation	88 741	-2 929	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads)	82 266	-1 481	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Elektrikerförbundet	21 769	-486	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)	506 271	-5 437	
Svenska Musikerförbundet	2 556	-54	
Svenska Målareförbundet	12 636	-160	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers)	18 749	-1 231	Facken inom industrin
Svenska Transportarbetareförbundet (Transport)	56 580	653	6F Fackförbund i samverkan
Samtliga	1 346 756	-38 123	

* Inkl. arbetslösa, Källa: LO

Tabell 1.7 TCO-förbundens medlemsutveckling 2008–2009

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2009*	Förändring från 31 dec 2008	Ingår i samverkansorgan motsv.
Fackförbundet SKTF	122 094	-1 007	OFR
Fackförbundet ST	65 445	-1 362	OFR
Farmaciförbundet	4 763	-191	PTK
Finansförbundet	30 603	-22	
FTF – Facket för försäkring och finans	12 620	176	
Försvarsförbundet	3 325	31	OFR
Journalistförbundet	13 696	-197	PTK
Läraryrket	175 622	393	OFR, PTK
Polisförbundet	18 128	391	OFR
SFHL (Svenska Folkhögskolans läraryrket)	1 766	-41	OFR, PTK
Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet (SLF)	858	14	
Symf (Sveriges Yrkesmusikerförbundet)	1 444	-35	PTK
Teaterförbundet – Fackförbundet för scen och media	6 492	-166	OFR, PTK
TULL-KUST	2 133	-64	OFR
Unionen	410 185	6 562	Facken inom industrin, PTK
Vårdförbundet	92 476	-765	OFR, PTK
Samtliga	961 650	3 717	

* Inkl. arbetslösa, Källa: TCO

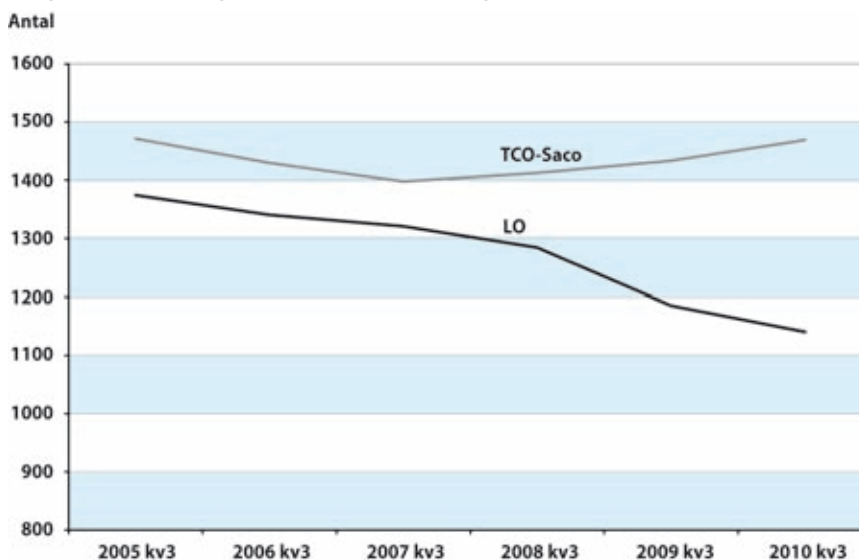
Tabell 1.8 Sacoförbundens medlemsutveckling 2008–2009

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2009*	Förändring från 31 dec 2008	Ingår i samverkansorgan motsv.
Akademikerförbundet SSR	40 733	2 277	OFR, PTK, Saco-S
Civilekonomerna	25 002	1 069	AkademikerAlliansen, PTK, Saco-S
DIK	17 083	430	AkademikerAlliansen, PTK, Saco-S
Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, FSA	7 832	21	AkademikerAlliansen, PTK, Saco-S
Jusek	55 280	1 325	AkademikerAlliansen, PTK, Saco-S
Kyrkans Akademikerförbund	4 164	9	AkademikerAlliansen, PTK, Saco-S
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, LSR	9 311	120	OFR, PTK, Saco-S
Lärarnas Riksförbund	56 350	430	OFR, PTK, Saco-S
Naturvetarna	25 574	1 539	AkademikerAlliansen, PTK, Saco-S
Officersförbundet	9 178	611	OFR
Reservofficerarna	2 313	267	Saco-S
Saco-förbundet Trafik och Järnväg, TJ	3 642	117	AkademikerAlliansen, Saco-S
SRAT	10 811	324	AkademikerAlliansen, Saco-S
Sveriges Arkitekter	7 128	360	AkademikerAlliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Farmaceutförbund	5 385	-49	AkademikerAlliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Fartygsbefälsförening, SFBF	1 767	32	AkademikerAlliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Ingenjörer*	101 850	6 005	AkademikerAlliansen, Facken inom industrin, PTK, Saco-S
Sveriges läkarförbund	30 394	983	OFR, PTK, Saco-S
Sveriges Psykologförbund	6 592	240	AkademikerAlliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Skolledarförbund	5 579	-119	AkademikerAlliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Tandläkarförbund inkl. Tjänstetandläkarna	6 781	-134	AkademikerAlliansen, Saco-S
Sveriges Universitetslärarförbund, SULF	17 364	29	AkademikerAlliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Veterinärförbund	2 138	78	AkademikerAlliansen, PTK, Saco-S
Samtliga	452 251	15 964	

* Exklusive arbetslösa

Källa: Saco

Diagram 1.6 Fackligt anslutna anställda enligt AKU, 3:e kv 2005 – 3:e kv 2010



Källa: SCB, AKU

Samarbetsorgan och förhandlingskarteller på den fackliga sidan

AkademikerAlliansen är en organisation för förhandlingssamverkan mellan 17 Sacoanslutna förbund med 60 000 medlemmar, som har Sveriges Kommuner och Landsting, SKL och Arbetsgivarförbundet Pacta som motparter.

Facken inom industrin är ett samarbete mellan de fackförbund som tecknat Industriavtalet. De sex förbunden är: GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Industrifacket Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Unionen och Sveriges Ingenjörer.

6F Fackförbund i samverkan, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Svenska Målareförbundet, SEKO Facket för Service och Kommunikation och Svenska Transportarbetareförbundet har tecknat ett avtal om samarbete.

Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund samverkar i förhandlingar. Samverkansrådet förhandlar för drygt 200 000 medlemmar.

OFR, Offentliganställdas förhandlingsråd är ett samverkansorgan för 15 fackförbund från TCO och Saco samt fackförbundet Ledarna som har motparter inom den offentliga sektorn. De 15 förbunden har sammanlagt ca 550 000 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 allmän kommunal verksamhet, hälso- och sjukvård, lärare och läkare.

PTK, Förhandlings- och samverkansråd som består av 27 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 förhandlingsorganisation för 22 Sacoförbund och företrädare ca 80 000 statligt anställda medlemmar.

1.4 Fackföreningarnas och arbetsgivarnas organisationsgrad³

De svenska kollektivavtalens starka ställning

Kollektivavtalen har en central roll i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Omkring nittio procent av löntagarna i Sverige omfattas av kollektivavtal trots frånvaron av lagstiftning om allmängiltigförklaring av kollektivavtal. 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. Sedan 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 uteblivit trots den under 2009 och 2010 höga arbetslösheten. 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 de fackliga organisationerna har arbetsgivarorganisationerna inte tappat någon nämnvärd mark de senaste tio-femton åren om man som mått använder andelen löntagare i företag som är anslutna till en arbetsgivarorganisation. Antalet medlemsföretag i Svenskt Näringsliv ökade från 59 000 till 60 000 under 2010.

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

Kollektivavtalens täckningsgrad

En preliminär beräkning avseende 2009 visar att 90 procent av löntagarna omfattades av kollektivavtal (inklusive hängavtal) detta år (**tabell 1.9**). Det innebär en minskning sedan 2005 då kollektivavtalen täckte ca 93–94 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 även om en viss nedgång kan urskiljas mot periodens slut. Nedgången är sedan 2005 koncentrerad till privat sektor där kollektivavtalen 2009 omfattade ca 85 procent av de anställda jämfört med 89–90 procent fyra år tidigare. Detta sagt med reservation för 2009 eftersom det ännu

³ Avsnittet baseras på text och tabeller från Anders Kjellberg, professor i sociologi vid Lunds universitet. Det har tillkommit i anslutning till forskningsprojektet "Facklig anslutning ur ett globalt perspektiv" (FAS).

saknas tillförlitlig statistik över hängavtalens omfattning under detta år. Inom offentlig sektor täcks samtliga anställda av kollektivavtal.

Tabell 1.9 Andel löntagare, i procent, som täcks av kollektivavtal

Sektor	Kollektivavtalens täckningsgrad					
	1995*	2005:1	2005:2*	2007:1	2007:2*	2009*
Privat	90	90	89	87	86	85
Offentlig	100	100	100	100	100	100
Alla	94	94	93	91	91	90

*Kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor 1995, 2005:2, 2007:2 och 2009 har beräknats genom att utgå från antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar och sedan lägga till antalet anställda som omfattas av hängavtal. Det senare talet har erhållits utifrån statistik från Fora (som ägs gemensamt av Svenskt Näringsliv och LO) över den totala lönesumman under hängavtal dividerat med genomsnittlig årslön inom privat sektor enligt SCB. För 2009 förelåg vid tidpunkten för årsrapportens sammanställning ingen statistik från Fora till följd av övergången till ett nytt datasystem. En fördel med det nya systemet är att det kommer att ge mer precisa uppgifter än det gamla, som endast tillät mycket approximativa beräkningar av antalet anställda under hängavtal. Det kan inte uteslutas att detta antal har överskattats till följd av svårigheterna att beräkna hängavtalens omfattning hos företag anslutna till arbetsgivarorganisationer. Inom Svenskt Näringsliv är det vanligt att företag tillhör flera förbund och följaktligen tillämpar motsvarande kollektivavtal, men det förekommer också att företag som är medlemmar av Svenskt Näringsliv har hängavtal för en del av sina anställda. Å andra sidan faller huvuddelen av tjänstemännens hängavtal utanför Foras statistik och därmed underlaget för tabellen.

Källor: Anders Kjellberg, Det fackliga medlemsraset i Sverige under 2007 och 2008 i Arbetsmarknad & Arbetsliv nr 2 2009 och Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2010; uppdaterad 2011).

Facklig organisationsgrad och arbetsgivarnas organisationsgrad

Den fackliga organisationsgraden har gått ned sedan 1990-talets mitt (**tabell 1.10**). 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.

Tabell 1.10 Andel löntagare i procent som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive tillhör fackföreningar⁴

Sektor	Facklig organisationsgrad						
	1993	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Privat	78	74	72	71	68	65	65
Offentlig	94	92	89	88	86	84	84
Alla	85	81	78	77	73	71	71
Sektor	Arbetsgivarnas organisationsgrad						
	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Privat	77	75*	78	77	77*	75*	75
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100
Alla	86	83	85	84	83*	82*	82

* Sedan Medlingsinstitutets årsrapport för 2009 reviderade tal. Källa: se föregående tabell

⁴ Anmärkning: 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 ca 15 arbetsgivarorganisationer inom privat sektor (se avsnitt 1.3).

Till skillnad från den fackliga anslutningen har arbetsgivarnas organisationsgrad varit relativt stabil de senaste tio-femton åren, om man som mått använder andelen löntagare i företag och verksamheter som är anslutna till en arbetsgivarorganisation (**tabell 1.10**). En konsekvens är att arbetsgivarnas organisationsgrad i både privat sektor och totalt sett numera är avsevärt högre än den fackliga organisationsgraden. År 2009 arbetade 75 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. År 2000 låg den fackliga organisationsgraden bland privatanställda på ungefär samma nivå som arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor.

Andelen fackligt anslutna löntagare har sjunkit sedan mitten av 1990-talet och allra mest bland de unga (**tabell 1.11**).

Tabell 1.11 Facklig organisationsgrad 2006–2010

Ålder	2006	2007	2008	2009	Kv 1–3 2009	Kv 1–3 2010	2006–09	2009–10
16–24 år	46	40	36	35	35	34	-11	-1
25–29 år	68	64	61	59	60	59	-9	*
Summa 16–29 år	58	53	49	48	48	48	-10	0
30–44 år	77	74	72	72	72	73	-5	+1
45–64 år	85	82	81	80	80	80	-5	0
Summa 16–64 år	77	73	71	71	71	71	-6	0

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2009 avviker från årsgenomsnittet 2009.

Anmärkning: Anställda årsgenomsnitt 2006, 2007, 2008 och 2009 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2009 och 2010 (AKU, SCB). Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade.

Ca åttio procent av de anställda i åldern 16–24 år har i dag ett arbetaryrke. Många av dem finns i de privata tjänstenäringarna där den fackliga organisationsgraden är lägre än i industrin och den offentliga sektorn (**tabell 1.12**). 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 fortsatte under 2009 den kraftiga nedgången bland en del arbetargrupper i de privata tjänstenäringarna men avstannade under 2010. Den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare (arbetare och tjänstemän) var oförändrat 71 procent under 2010⁵.

I privat sektor totalt sjönk arbetarnas organisationsgrad med en procentenhet mellan kvartal 1–3 2009 och samma period 2010, medan den steg med en enhet bland tjänstemännen (**tabell 1.12**). Bland privatanställda löntagare totalt var organisationsgraden 2010 oförändrat 65 procent. Däremot skedde en uppgång med en enhet bland både arbetare och tjänstemän inom offentlig sektor (till 83 respektive 86 procent).

⁵ Det gäller vid en jämförelse av de tre första kvartalen 2010 och motsvarande kvartal 2009. Även årsgenomsnittet 2009 var 71 procent. För 2010 föreligger vid tidpunkten för denna sammanställning (januari 2011) inga uppgifter om årsgenomsnittet för fackligt anslutna. För att ändå få en bild av utvecklingen har den genomsnittliga organisationsgraden för de tre första kvartalen 2009 respektive 2010 tagits fram (tabellerna 1.11 och 1.12).

Tabell 1.12 Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän per bransch och sektor 2006–2010

	2006	2007	2008	2009	Kv 1–3 2009	Kv 1–3 2010	2006– 2009	2009– 2010
A. Arbetare								
Industri m.m.	84	81	81	81	81	79	-3	-2
Byggverksamhet	81	77	73	73	73	72	-8	-1
Parti- och detaljhandel	64	61	57	56	56	57	-8	+1
Övrig privat service	67*	62	58*	56	57	56	-10	**
därav hotel & rest.	52	47	40	36	35	36	-16	**
Summa privat service	66*	62*	58*	56	56	56	-10	0
Summa privat sektor	74	70	67	66	66	65	-8	-1
Offentlig sektor	87	85	83	82	82	83	-5	+1
Samtliga arbetare	77	74	71	70	70	69	-7	-1
B. Tjänstemän***								
Industri m.m.	80	76	75	76	76	78	-4	+2
Parti- och detaljhandel	62	59	56	58	58	61	-4	+3
Övrig privat service	66	63	61	63	63	63	-3	0
Summa privat service	65	62	60	62	62	63	-3	+1
Summa privat sektor	69	65	63	65	65	66	-4	+1
Offentlig sektor	89	86	85	85	85	86	-4	+1
Samtliga tjänstemän	77	73	72	72	72	73	-5	+1
C. Löntagare totalt								
Industri m.m.	82	79	79	79	79	78	-3	-1
Byggverksamhet	79	75	71	71	71	70	-8	-1
Parti- och detaljhandel	63	60	57	57	57	59	-6	+2
Övrig privat service	67*	63	60	61	60	61	-6	**
därav hotel & rest.	52	49	41	36	36	38	-16	+2
Summa privat service	66*	62	59	60	60	60	-6	0
Summa privat sektor	71	68	65	65	65	65	-6	0
Offentlig sektor	88	86	84	84	84	85	-4	+1
Samtliga löntagare	77	73	71	71	71	71	-6	0
Män	74	71	68	68	68	68	-6	0
Kvinnor	80	76	74	74	74	75	-6	+1

Anmärkning: Anställda 16–64 år årsgenomsnitt 2006, 2007, 2008 och 2009 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2009 och 2010. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade. Industri m.m., byggverksamhet samt parti- och detaljhandel avser privat sektor. Industri m.m. inkluderar jord- och skogsbruk, mineralutvinning, elproduktion m.m. Näringsgrensindelning åren 2006–2008 enligt SNI 2002, åren 2009–2010 enligt SNI 2007.

* Sedan Medlingsinstitutets förra årsrapport reviderade tal.

** Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2009 avviker från årsgenomsnittet 2009.

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

Vid en nedbrytning på olika branscher och socioekonomiska grupper framträder (**tabell 1.12**) en mer splittrad bild med fallande facklig organisationsgrad hos vissa grupper och stigande hos andra. Allra störst är skillnaden inom industrin inom vilken andelen fackligt anslutna arbetare mellan 2009 och 2010 *sjönk* med två (2,0) procentenheter samtidigt som tjänstemännens fackanslutning *steg* med två (1,9) enheter. Därmed kom industritjänstemännens organisationsgrad upp på nästan samma nivå som industriarbetarnas: 78 respektive 79 procent. Så sent som 2009 var differensen dem emellan fem procentenheter.

Till skillnad från under åren 2007, 2008 och 2009 faller inte längre organisationsgraden bland arbetare i de privata tjänstenäringarna. I stället stannade den genomsnittliga andelen fackligt anslutna här på oförändrat 56 procent. Däremot steg den med en (1,0) procentenhet bland tjänstemännen inom dessa näringar, allra mest inom handeln.

Till den negativa utvecklingen av arbetarnas organisationsgrad under 2010 medverkade, förutom tappet inom industrin, också nedgången bland byggnadsarbetarna. Sedan 2006 har andelen fackligt anslutna byggnadsarbetare minskat med nio procentenheter, närmare bestämt från 81 till 72 procent. Om de preliminära siffrorna för 2010 står sig när årsgenomsnittet föreligger betyder det att tjänstemännens genomsnittliga organisationsgrad numera är fyra procentenheter högre än arbetarnas eller 73 respektive 69 procent.

1.5 Om kollektivavtalen

Antalet anställda som kan omfattas av kollektivavtal är knappt 4,1 miljoner. Siffran omfattar antalet sysselsatta exklusive egenföretagare (se avsnitt 1.2 om arbetsmarknaden).

Antalet anställda som omfattades av ett nytt kollektivavtal 2010 var 2 880 945 enligt **tabell 1.13**. Därtill kommer anställda som omfattas av avtal som går ut 2011 samt av de avtal som ännu inte inrapporterats för 2010. Totala antalet kollektivavtal kan uppskattas till 650 och de omfattar ca 3,5 miljoner anställda. Därutöver tillkommer anställda på minst 37 000 företag som har hängavtal.

Tabell 1.13 Antal kollektivavtal och antal anställda med nya avtal 2010

	Arbetaravtal		Tjänstemannaavtal		Totalt	
	Antal avtal	Antal anställda	Antal avtal	Antal anställda	Antal avtal	Antal anställda
Privat sektor	157	929 165	258	698 930	415	1 628 095
Kommuner och landsting	4	551 650	8	461 200	12	1 012 850
Staten	-	-	3	240 000	3	240 000
TOTALT	161	1 480 815	269	1 400 130	430	2 880 945

Hängavtal

Enligt Fora⁶ fanns i januari 2011 totalt 36 703 arbetsgivare med hängavtal. Av dessa är 4 035 nytecknade under 2010. Det finns ytterligare ca 20 000 företag som har två eller flera avtal registrerade. Det är oklart hur många av dessa som är hängavtal. Exempelvis finns det byggföretag som sluter avtal med en arbetstagarorganisation för den huvudsakliga verksamheten men som också har hängavtal för någon mindre del av verksamheten. En översyn av registerdata pågår inom Fora efter byte av affärssystem och några exakta uppgifter är inte tillgängliga. Det kan dock på goda grunder antas att cirka hälften av de 20 000 företagen också är bundna av hängavtal.

⁶ Fora ägs av Svenskt Näringsliv och LO och administrerar penningflödet av försäkringspremier och kollektivavtalade avgifter.

Hur Medlingsinstitutet beräknar antalet kollektivavtal

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

Hängavtal tecknas vanligen 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 ofta tillsvidareavtal och dessa omförhandlas då 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 Metall Arbetsgivareförbundet och Industrifacket Metall.

En gemensam överenskommelse mellan ett arbetsgivareförbund och flera fackliga organisationer räknas som flera kollektivavtal. Till exempel har IT- & Telekomföretagens 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, SKL avtal på riksavtalsnivå med ca 30 fackliga organisationer – Svenska Kommunalarbetareförbundet, fyra förbundsområden inom OFR, AkademikerAlliansen med 17 Sacoförbund som medlemmar och Brandmännens Riksförbund. Ett förbundsområde inom OFR kan representera flera fackliga organisationer och nytt för i år är att Fackförbundet SKTF, Akademikerförbundet SSR, Ledarna, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund och Sveriges läkarförbund – liksom i privat sektor – var för sig är bärare av det aktuella avtalet och har räknats som ett eget avtal. Kollektivavtal slutna med AkademikerAlliansen har däremot räknats som ett avtal. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL tecknar också kollektivavtal för Räddningstjänst i Beredskap – RiB och avtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN. Dessa avtal redovisas fr.o.m. i år som egna avtal för varje avtalsslutande arbetstagarpart.

Inom den **statliga sektorn** träffar Arbetsgivarverket tre överenskommelser, med SEKO Facket för Service och Kommunikation, Saco-S samt med OFR:s tre förbundsområden S, P, O (statstjänstemän, poliser och officerare). Saco-S och OFR:s förbundsområden S, P, O representerar alltså flera fackliga organisationer.

2 Konkurrenskraften

Arbetskraftskostnaderna i Sverige ökade mer än i omvärlden under 2008 och 2009. Samtidigt försvagades produktiviteten mer än i konkurrentländerna vilket sammantaget gjorde att kostnaden per producerad enhet ökade snabbare i Sverige än i omvärlden. Den kraftiga försvagningen av kronan under 2009 innebar dock att konkurrenskraften ändå stärktes något detta år. Utvecklingen under 2010 var delvis den omvända mot 2009. En snabbare ökning av produktiviteten i Sverige än i konkurrentländerna motverkades av kronans återhämtning vilket sammantaget innebar att konkurrenskraften åter försvagades under 2010. Sett över en längre tidsperiod framstår emellertid den svenska konkurrenskraften som fortsatt god.

Även om arbetskraftskostnaderna i Sverige ökat något mer än i EU och euroområdet har skillnaden trendmässigt minskat över tiden. I spåren av finanskrisen ökade dock skillnaden återigen när arbetskraftskostnaderna bromsade in kraftigt i omvärlden, medan anpassningen i löner gick långsammare i Sverige som en följd av att de förhållandevis höga avtalen från 2007 års avtalsrörelse fortfarande gällde under 2009 och en bit in i 2010.

Det bör också påpekas att tolkningen av den internationella lönestatistiken såväl 2009 som 2010 försvårats av de omfattande arbetstidsförkortningar som genomförts runtom i Europa som en följd av den ekonomiska krisen. Förkortningar av arbetstiden utan motsvarande minskning av utbetald lön har delvis hanterats olika i statistiken i olika länder.

Under 2009 blev inflationen i Sverige, mätt med det EU-harmoniserade måttet, där räntekostnader inte ingår, för första gången på många år väsentligt högre än i EU och euroområdet. Orsaken var bl.a. den kraftiga försvagningen av kronan, vilket fördyrade importen, samt de senaste årens fallande produktivitet. I takt med att kronan stärktes och produktiviteten återhämtade sig föll också inflationen tillbaka i Sverige och hamnade åter lägre än i EU 2010.

Efter kronans kraftiga försvagning under finanskrisen skedde en successiv återhämtning under senare delen av 2009 och under 2010. Därmed stärktes kronan i genomsnitt nästan lika mycket 2010 som den försvagades 2009, d.v.s. med knappt 10 procent. Skulle kronan ligga kvar på de nivåer som uppnåddes kring årsskiftet 2010/2011 under resten av 2011 innebär det att den kommer att förstärkas ytterligare med cirka 5 procent i genomsnitt jämfört med 2010. Den starka kronan kan därmed komma att utgöra en press på konkurrenskraften även under 2011.

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. Försök att ta fram breda mått på konkurrenskraften görs t.ex. av institut som Global Economic Forum. Genom att väga ihop ett stort antal kriterier på konkurrenskraft skapar man sedan internationella rankinglistor. Sverige liksom övriga nordiska länder brukar ofta hamna högt i denna typ av jämförelser.

I den senaste rankingen från Global Economic Forum hamnar Sverige på andra plats av världens länder efter förstarankade Schweiz. Sverige får genomgående höga betyg när det gäller transparens och effektivitet hos såväl offentliga som privata institutioner. Effektiva varumarknader, starkt fokus på utbildning, och ett gynnsamt innovationsklimat är andra områden där Sverige hamnar högt, medan betyget blir svagare vad gäller flexibilitet på arbetsmarknaden, samt områdena hälsa och lägre utbildning. I EU:s egen ranking av Unionens mest konkurrenskraftiga ekonomier, med utgångspunkt i Lissabonstrategins kriterier, hamnar Sverige i topp följt av övriga nordiska länder. I Världsbankens "Ease of doing business ranking" placerar sig Sverige på en mer blygsam 16:e plats men här är kriterierna mer strikt inriktade på villkoren för företagande i landet.

Viktsystem

För att väga samman de olika länderna till landaggregat, som t.ex. euro-området 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 avser 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.

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. Sveriges bytesförhållande med omvärlden, d.v.s. förhållandet mellan vad vi betalar för det vi importerar och vad vi får betalt för det vi exporterar, är i detta sammanhang av stor betydelse och spelar roll för storleken på lönetrymnet. Utvecklingen av marknadsandelar för svensk export är en annan indikator för svensk konkurrenskraft.

Jämförelserna av produktivitet och arbetskraftskostnader 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 varu-producerande sektorn – i synnerhet industrin – i särskilt hög grad utsatt för internationell konkurrens. Av denna anledning behandlas industrin särskilt utförligt.

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 2010. De fem största **export-marknaderna** var i nämnd ordning Tyskland, Norge, Storbritannien USA och Danmark. Tillsammans var dessa fem länder mottagare av drygt 40 procent av den svenska exporten. Motsvarande andel för euroområdet var knappt 40 procent och för EU närmare 60 procent. De fem viktigaste **importländerna** var Tyskland, Norge, Danmark, Nederländerna och Storbritannien.

Tabell 2.1 Vikter i utrikeshandeln med varor. Procentuella andelar

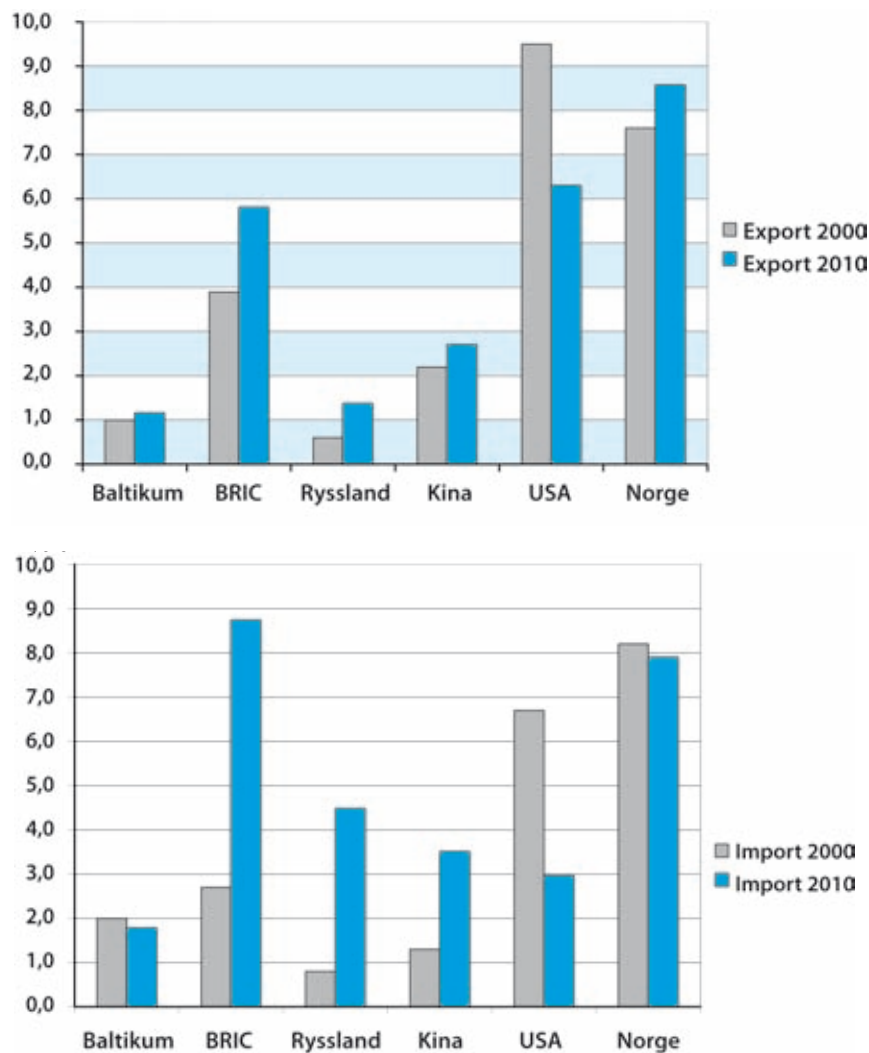
	Alla länder		OECD-länder, BRIC
	Exportvikter	Importvikter	KIX-vikter
Tyskland	10,1	18,1	17,2
Frankrike	4,9	4,7	6,1
Italien	2,9	2,9	4,6
Belgien	3,9	3,9	5,0
Finland	6,2	5,2	4,7
Nederländerna	4,8	6,5	5,8
Spanien	2,2	1,2	2,5
Euroländer	37,7	46,4	49,6
Danmark	6,6	8,3	4,4
Storbritannien	7,6	5,7	6,2
Polen	2,5	2,9	2,9
Övriga EU-länder	3,2	4,0	2,2
EU, totalt	57,6	67,3	65,3
Övriga Europa	14,8	14,4	10,8
Därav: Norge	10,1	8,7	5,4
Ryssland	1,7	5,2	2,9
Norden	23,1	22,2	14,6
Nordamerika	8,4	3,5	9,1
Därav: USA	7,3	3,3	8,1
Central-och Sydamerika	2,4	1,4	2,9
Asien	11,7	11,1	10,4
Därav: Japan	1,2	1,4	2,5
Kina	3,1	4,1	5,4
BRIC	6,7	10,1	10,4
Övriga länder	5,1	2,3	1,5
Totalt	100,0	100,0	100,0

Källor: Statistiska centralbyrån (SCB), Riksbanken, Konjunkturinstitutet

Exempel på länder som ökat i betydelse som mottagare av svensk export under det senaste decenniet är Ryssland och Kina men också de nordiska länderna har blivit viktigare som exportmarknader (se **diagram 2.1**). Norge är t.ex. vår näst viktigaste handelspartner både vad gäller export och import, efter Tyskland. Norge var också ett av de länder som drabbades lindrigast av finanskrisen, vilket ledde till att den svenska exporten dit 2009 sjönk betydligt mindre än exporten till andra länder. Ännu så länge är det dock tidigt att dra

några generella slutsatser om strukturella effekter av krisen på Sveriges utrikeshandel vad gäller länderfördelningen. Länder som USA, Storbritannien och Japan har t.ex. under en längre period successivt minskat i betydelse för svensk export.

Diagram 2.1 Procentuell andel av Sveriges export till och import från vissa länder och länderområden



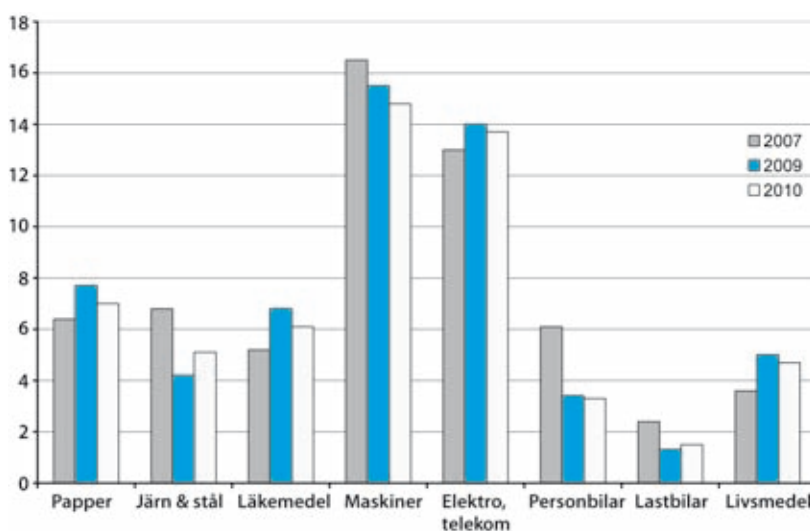
Källa: Statistiska centralbyrån (SCB)

Trots den starka ekonomiska utvecklingen i Asien har denna regions andel som mottagare av svensk export inte ändrats nämnvärt det senaste decenniet, utan ligger kvar på knappt 12 procent, d.v.s. inte så mycket mer än exporten till Norge. Detta kan synas märkligt med tanke på det stora beroende av t.ex. Kina som redovisas av många stora svenska exportbolag i företagsrapporter. Statistiken över svenska direktinvesteringar i Asien ger inte heller stöd för någon betydande svensk närvaro i regionen. Samtidigt rapporterar t.ex. Teknikföretagen om en kraftig ökning av antalet anställda i Kina av svenska exportföretag. Det är också mycket möjligt att den kraftiga ökningen av tjänsteexporten under senare år till en del kan hänföras till Asien, men eftersom tjänsteexporten inte är länderfördelad har vi ingen information om detta. Den svenska varuexporten till Kina som andel av den totala varuexporten avviker

inte påtagligt från andra EU-länder. Liksom Sverige redovisar också nästan samtliga EU-länder stora underskott i handeln med Kina.

Tyskland är den i särklass viktigaste exportören till Sverige och står för nästan en femtedel av den svenska importen. En allt större del av den svenska importen härrör från de s.k. BRIC-länderna, d.v.s. Brasilien, Ryssland, Indien och Kina. Såväl Ryssland som Kina hör numera till de tio viktigaste importländerna. Importökningen har varit särskilt spektakulär från Ryssland som 2010 svarade för mer än 5 procent av den svenska importen mot mindre än 1 procent 2000. En mycket låg utgångsnivå i spåren av den allvarliga krisen i slutet av 1990-talet samt den kraftiga uppgången i energipriserna bidrog till denna utveckling.

Diagram 2.2 Andelar av varuexporten för utvalda varor i procent



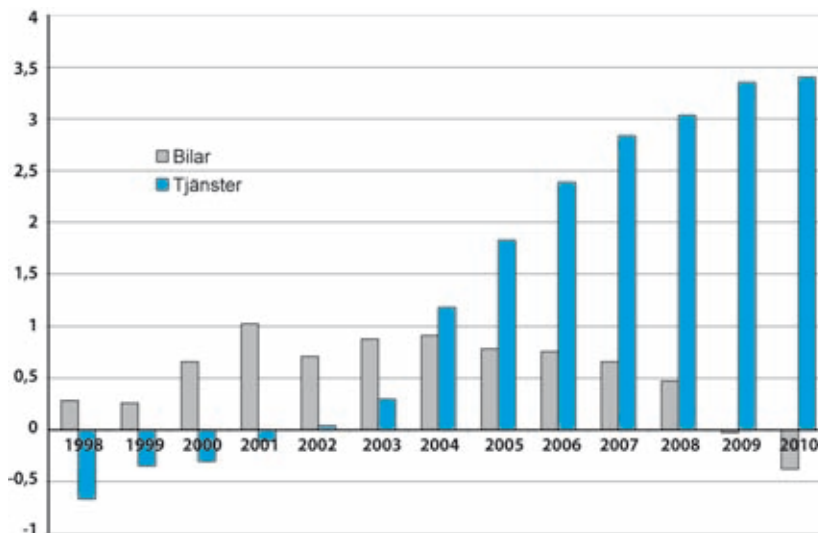
Källa: Statistiska centralbyrån (SCB)

Finanskrisen satte tydliga spår i varusammansättningen av exporten där typiskt cykliska branscher som bilar och järn och stål tappade runt 40 procent i värde mellan 2008 och 2009. Nedgången för exporten av lastbilar var ännu större och uppgick till närmare 60 procent. Varugrupper som papper och trävaror klarade sig betydligt bättre med endast marginella nedgångar, medan exporten av konjunkturokänsliga varor som läkemedel och livsmedel till och med ökade, med 14 respektive 4 procent, i värde 2009.

Utvecklingen under de tre första kvartalen 2010 var i hög grad en omvänd bild av 2009, d.v.s. för varugrupper som redovisade stora tapp under 2009 noterades i stället stora ökningstal. Det gäller t.ex. exporten av lastbilar som ökade med 35 procent i värde, men också för många råvaror där ökningen både var en effekt av stora prishöjningar och volymökningar. Den starka återhämtningen för den cykliska delen av svensk export skulle tala för att sammansättningen av svensk export i stort sett återgår till läget före finanskrisen, vilket delvis också redan skett (se **diagram 2.2**). Krisen skulle därmed i detta avseende få relativt små varaktiga effekter. Det finns dock undantag. Återhämtningen när det gäller exporten av personbilar var betydligt svagare än för många andra cykliska varugrupper, vilket skulle kunna tyda på mer varaktiga

effekter för bilindustrin. Samtidigt som exportökningen var relativt blygsam i fjol, ökade importen av bilar kraftigt vilket innebar att värdet av bilimporten översteg värdet av exporten med drygt 7 miljarder under de tre första kvartalen 2010.

Diagram 2.3 Nettoexport som andel av BNP i procent



Källa: Statistiska centralbyrån (SCB)

Det kan jämföras med ett genomsnittligt överskott kring 20 miljarder kronor per år under 2000-talet fram till finanskrisen. Som mest uppgick överskottet i utrikeshandeln med bilar till drygt 1 procent av BNP, eller närmare 15 procent av hela överskottet i handelsbalansen (se **diagram 2.3**). Huruvida dagens underskott kan förklaras av tillfälliga faktorer som t.ex. turbulensen kring Saab och/eller ett glapp i lanserandet av nya modeller är en öppen fråga. Det ska dock till en relativt kraftig vändning i handelsströmmarna om tidigare års överskott ska komma tillbaka.

Nettoexporten av tjänster har visat upp ett motsatt mönster. Handeln av tjänster gav under en lång följd av år ett underskott gentemot omvärlden. Från och med början av 2000-talet vändes dock underskotten till överskott, vilka uppgått till drygt 3 procent av BNP under senare år. Överskottet i tjänstebalansen är numera större än överskottet i handelsbalansen. Det kraftiga efterfrågebortfallet 2009 drabbade tjänsteexporten i mindre utsträckning än varuexporten. För resevalutainkomsterna noterades till och med en kraftig ökning i spåren av kronans kraftiga försvagning. Delvis speglar utvecklingen ett ökat tjänsteinnehåll i industrins produktion. Till exempel har s.k. merchanting varit en av de mer expansiva delarna av tjänsteexporten. Denna post är en beräknad handelsmarginal för varor som produceras i svenska företag i andra länder och sedan exporteras därifrån. Utvecklingen med en allt viktigare roll för tjänsteexporten bör inte i första hand ses som en indikation på att industrin minskat i betydelse. Snarare håller industrin på att "tjänstifieras" i den meningen att industrin både köper och producerar mer tjänster än tidigare, men också att den säljer och exporterar alltmer tjänster.⁷

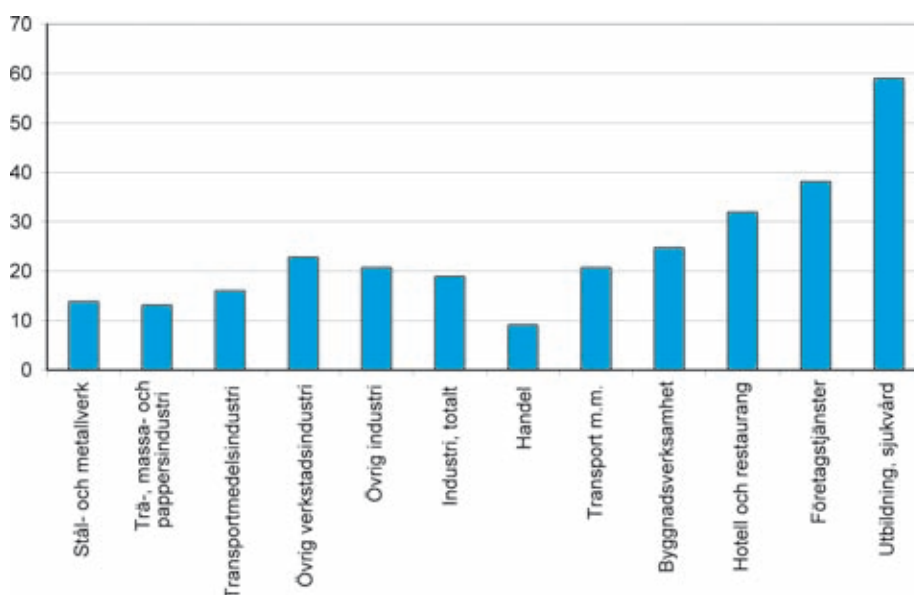
⁷ Se t.ex. "Servicification of Swedish Manufacturing", Kommerskollegium 2010 och "En input-output-analys av svensk ekonomi" av Daniel Lind i Ekonomisk Debatt nr 8 2010.

2.2 Arbetskraftskostnadernas andel i olika sektorer

Hur förändrade löner och andra arbetskraftskostnader påverkar företagens vinster och konkurrenskraft beror bland annat på hur stor andel av de totala kostnaderna som arbetskraftskostnaderna utgör. Andelen varierar betydligt mellan olika sektorer. I många råvarubranscher med hög kapitalintensitet spelar t.ex. arbetskraftskostnaderna en relativt sett mindre roll än i andra branscher. Eftersom råvarupriserna normalt sätts på världsmarknaden och inte kan påverkas av det enskilda företaget påverkar löneutvecklingen i Sverige endast vinstnivån och inte konkurrenskraften i de råvaruproducerande företagen. Det är dock inte enbart löneandelens storlek som bestämmer olika branschers känslighet för förändringar i arbetskostnader. Även produktionstekniken och möjligheterna att ersätta arbetskraft med andra produktionsfaktorer har betydelse.

Diagram 2.4 belyser förhållandena inom industrin, byggnadsverksamheten och inom några branscher inom tjänstesektorn (exklusive finansiella företag). Arbetskraftskostnadernas andel är lägst inom typiskt kapitalintensiva branscher som ofta återfinns inom basindustrin. Det gäller t.ex. järn- och stålindustrin samt skogsindustrin. 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 2008



Källa: SCB Företagens ekonomi för industri-, bygg- och tjänsteföretag
Anmärkning: 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. Inom denna sektor är också möjligheterna att ersätta arbetskraft via ny teknik och ny organisation väsentligt större än inom många andra delar

av tjänstesektorn, vilket också visat sig i en betydligt bättre produktivitetstillväxt än i resten av tjänstesektorn. 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 (löneökningar, kollektiva avgifter och bonusutbetalningar) med 1,9 procent under de tre första kvartalen 2010, vilket var väsentligt lägre än under 2009 (se **tabell 2.2**). De rena löneökningarna uppgick till 2,2 procent, d.v.s. två tiondelar lägre än den löneökningstakt som redovisas enligt konjunkturlönestatistiken (se avsnitt 3.2). Skillnaden kan delvis förklaras med lägre bonusutbetalningar vilka ingår i LCI men inte i konjunkturlönestatistiken.

Tabell 2.2 Arbetskraftskostnader per timme inom näringslivet
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 2000–2004	Genomsnitt 2005–2009	2005	2006	2007	2008	2009	2010 ¹
Tyskland	2,5	1,6	0,6	1,4	0,9	2,7	2,3	0,6
Frankrike	3,6	2,7	3,4	3,3	3,2	2,7	0,8	3,3
Italien	3,0	3,3	3,4	1,9	2,3	4,1	4,8	2,8
Belgien	3,1	3,3	2,6	2,6	3,7	3,4	4,3	0,1
Nederländerna	4,5	2,8	1,5	3,0	3,3	4,3	2,0	0,7
Spanien	4,9	4,2	3,3	3,3	4,5	5,1	5,0	0,7
Finland	4,1	3,7	5,3	2,1	2,5	4,2	4,2	0,4
Euroområdet²	3,4	2,8	2,3	2,3	2,5	3,5	3,2	1,4
Danmark	3,9	3,2	3,1	2,9	3,4	3,7	2,8	3,1
Storbritannien	5,1	3,4	4,0	4,3	4,8	4,6	-0,5	2,3
Polen	6,2	7,4	5,5	5,8	10,5	10,1	5,1	1,6
Tjeckien	8,7	6,0	3,5	6,3	8,3	6,3	5,5	1,0
Ungern	11,8	7,1	7,1	8,9	9,7	7,8	2,1	-1,0
EU-länder³	3,9	3,3	2,8	2,7	4,3	4,1	2,7	1,3
USA	4,0	2,7	3,1	2,9	3,1	2,9	1,5	1,8
Norge	5,0	5,0	4,2	4,9	6,2	5,9	3,7	2,9
Sverige	4,2	2,9	3,2	1,7	3,4	2,4	3,7	1,9

1. Baserat på de tre första kvartalen 2010.

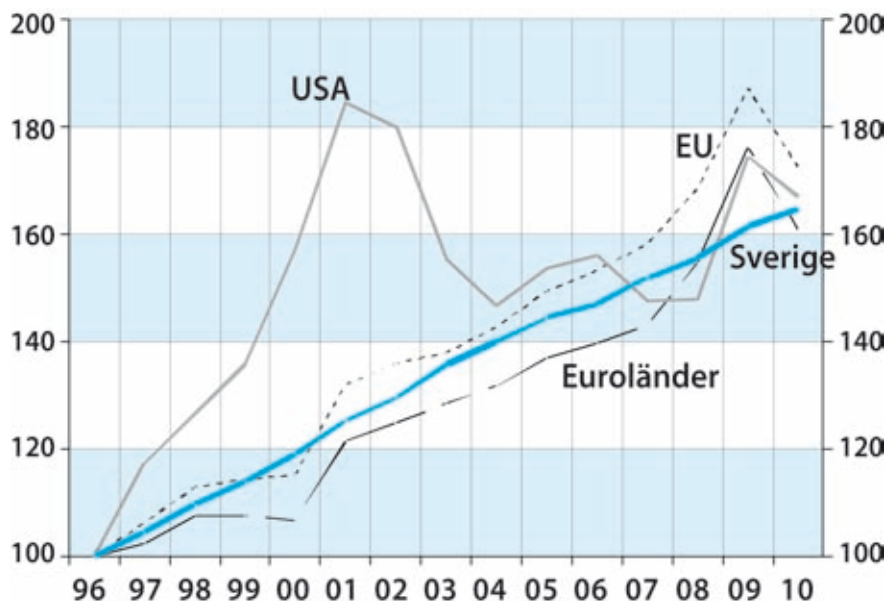
2. Avser samtliga euroländer exklusive Cypern, Luxemburg, Malta och Slovenien. Vägt med KIX-vikter.

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

Arbetskostnaderna har ökat med i snitt 3,4 procent per år under perioden 2000–2010 i Sverige, vilket är i linje med utvecklingen i EU. Jämfört med euroområdet ökade de svenska arbetskostnaderna knappt en halv procentenhet mer under motsvarande period, men skillnaden har successivt minskat. Jämför man den svenska utvecklingen med enskilda länder kan konstateras att arbetskostnaderna i Tyskland ökat väsentligt långsammare än i Sverige. Även jämfört med USA och Frankrike har de svenska arbetskostnaderna ökat något snabbare. Däremot har arbetskostnaderna ökat mer i länder som Norge, Finland och Storbritannien.

Diagram 2.5 Arbetskostnader i svenska kronor Index 1996=100



Källor: Eurostat, Riksbanken, Medlingsinstitutet

Jämfört med euroområdet har de svenska arbetskraftskostnaderna totalt sett ökat cirka 10 procent mer under perioden 1996 till 2010 i nationell valuta. Om man tar i beaktande att kronan försvagats med cirka 8 procent under perioden inskränker sig dock skillnaden i gemensam valuta till 2 procent (se **diagram 2.5**). Även i förhållande till EU ökade de svenska arbetskraftskostnaderna något mer i nationell valuta men skillnaden där var bara knappt 3 procent. Räknar man dessutom in kronans försvagning mot dessa länder blir resultatet att de svenska arbetskostnaderna ökat 5 procent mindre än i EU under perioden 1996–2010.

Även i förhållande till USA har de svenska arbetskraftskostnaderna ökat mer räknat i nationell valuta. Skillnaden uppgår till 6 procent. Skillnaden räknat i gemensam valuta har dock varierat kraftigt på grund av de kraftiga kasten i växelkursen mellan kronor och dollar. Sett över hela perioden försvagades kronan mot dollarn med cirka 7 procent. Detta innebär att kronans försvagning mot dollarn och de högre arbetskostnadsökningarna nästan tog ut varandra under perioden. I gemensam valuta ökade således de svenska arbetskraftskostnaderna 1 procent mindre än de amerikanska.

Stor påverkan från finanskrisen

Som en effekt av finanskrisen bromsade löneökningstakten i Europa in tydligt under loppet av 2009. Anpassningen av arbetskraftskostnaderna till den fallande produktionen under 2009 skedde dock i varierande takt och på olika sätt i olika länder. Snabbheten i anpassningsprocessen har delvis att göra med längden på löneavtalen. I länder som Storbritannien och flera östländer med kortare avtalstider och/eller hög grad av decentraliserad lönebildning dämpades löneökningarna snabbt. I Storbritannien föll till och med arbetskraftskostnaderna redan 2009. En bidragande orsak till detta var kraftigt fallande bonusutbetalningar i den för den brittiska ekonomin så viktiga finanssektorn.

För länder med längre löneavtal gick anpassningen långsammare (i euroområdet ligger avtalens längd på cirka 1,5 år i genomsnitt).

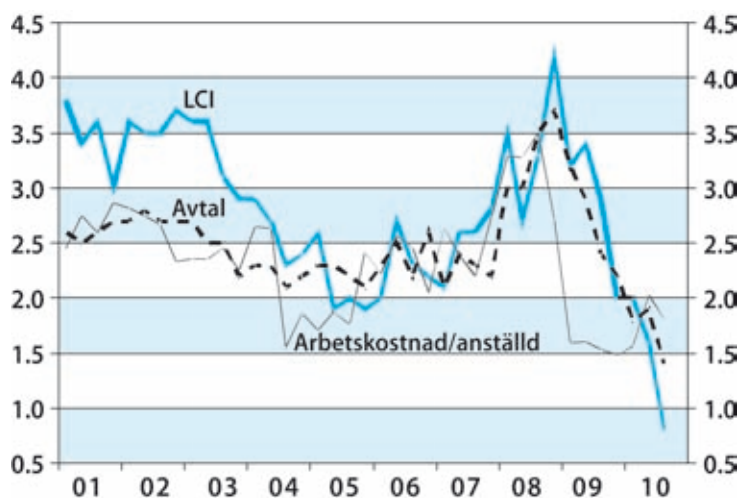
Lönesänkningar ovanliga

Trots den djupa krisen och en inflation nära nollstrecket tycks rena lönesänkningar ha använts i liten utsträckning. Enkätmaterial som publicerats av den Europeiska Centralbanken (ECB) och som omfattar företag i Belgien, Spanien, Frankrike, Italien, Nederländerna och Österrike visar att rena lönesänkningar endast genomfördes i några procent av företagen. Däremot utnyttjades lönefrysningar flitigt. Före krisen uppgav mindre än 8 procent av företagen att de utnyttjat lönefrysningar, medan motsvarande andel sommaren 2009 uppgick till 37 procent.

En anpassning till den fallande produktionen under krisen gick också genom en minskad insats av arbetskraft. För att undvika de kostnader som är förenade med att säga upp arbetskraft och eventuellt senare återanställa valde många företag att behålla anställda och i stället dra ned på arbetstiden utan att i motsvarande mån minska lönen. Dessa neddragningar i antalet arbetade timmar per anställd skedde inom ramen för gällande kollektivavtal, via neddragningar i individuella arbetstidsbanker, men också genom olika, ofta statligt subventionerade, program för att behålla arbetskraft och minska arbetstiden.

Även om det är den sistnämnda faktorn som rönt mest uppmärksamhet, svarade t.ex. *Kurzarbeit*, det offentligt finansierade systemet för att minska arbetstiden i Tyskland, bara för cirka en fjärdedel av den minskade arbetstiden i Tyskland enligt vissa beräkningar. Detta trots att cirka 1,5 miljon arbetstagare som mest var berörda våren/försommaren 2009. I flera länder förlängdes den maximala tiden för vilken man kunde söka stöd, t.ex. från 3 till 24 månader i Österrike och från 6 till 18 månader i Tyskland. I länder som t.ex. Italien och Portugal kan stöd betalas ut för betydligt längre tid än så, vilket reser frågetecken i vilken grad stöden hindrar nödvändiga strukturförändringar och bidrar till att hålla tillbaka produktivitetstillväxten även på längre sikt.

Diagram 2.6 Arbetskraftskostnader i euroområdet, årlig procentuell förändring



Källor: Eurostat, Europeiska Centralbanken

Att åtgärderna bidragit till att driva upp timlönkostnaden (genom att reduktionen i arbetade timmar varit större än minskningen av den utbetalda lönen) illustreras tydligt i **diagram 2.6** som visar hur arbetskostnadsökningen per timme enligt LCI låg kvar på en hög nivå långt in i 2009, medan arbetskraftskostnaden per anställd föll kraftigt redan i början av 2009. Det bör dock påpekas att de olika programmen för arbetstidsförkortningar kan hanteras olika i den officiella statistiken i olika länder. För Sveriges del ska timlönkostnaden enligt konjunkturlönestatistiken t.ex. inte påverkas av de krisavtal som slöts i den svenska industrin.

I de preliminära utfallen var skillnaden mellan lön per sysselsatt och lön per timme betydligt större än enligt nu tillgängliga utfall. Framför allt är det Tyskland som reviderat ned arbetskostnaden per timme relativt kraftigt för 2009. Detta hänger samman med att Tyskland bytt statistikkälla och numera använder företagsbaserade data. Enligt den nu redovisade statistiken blev nedgången i antalet arbetade timmar mindre än i de tidigare beräkningarna, vilket i sin tur inneburit att timlöneökningarna blivit lägre än vad som ursprungligen redovisades. I stället för en arbetskostnadsökning per timme på 4,2 procent som ursprungligen redovisades för Tyskland 2009 anges nu ökningstal på 2,3 procent. För euroområdet totalt sett har arbetskostnadsutvecklingen per timme för 2009 korrigerats ned med cirka en halv procentenhet.

Löneökningstakten ner 2010

De löneavtal som slöts under 2009 och större delen av 2010 i t.ex. Tyskland hamnade på väsentligt lägre nivåer än närmast föregående år. Ökningstakten för arbetskostnaderna i euroområdet enligt LCI har också halverats under de tre första kvartalen 2010 jämfört med 2009 och ligger dessutom under motsvarande ökningstal i Sverige. Tredje kvartalet 2010 hade ökningstakten fallit till under 1 procent i euroområdet. Värt att notera är också den kraftiga inbromsning som skett i många östländer som gått från årliga arbetskostnadsökningar på närmare 10 procent för några år sedan till stagnerande eller till och med fallande arbetskraftskostnader under 2010. Den statsfinansiella krisen och konkurrenskraftsproblemen i Sydeuropa sätter också avtryck i en tydlig dämpning av arbetskostnaderna i länder som Grekland och Spanien. Åtgärder för att komma till rätta med de stora underskotten där innefattar bland annat lönesänkningar för offentliganställda.

Ökningstakten för arbetskostnaden per anställd föll tillbaka redan under slutet av 2008 men tycks nu ha planat ut och till och med vänt uppåt något, medan ökningstakten för LCI har fortsatt att falla till nya bottennivåer under 2010. I takt med den ekonomiska återhämtningen har också antalet arbetade timmar per sysselsatt börjat stiga vilket medfört att arbetskostnaden per anställd tenderat att stiga. Avtal som slutits under senare tid i t.ex. Tyskland och Österrike har också hamnat på högre nivåer än tidigare. Detta avspeglas också i prognoserna från EU-kommissionen och OECD som indikerar att ökningstakten för arbetskraftskostnaden per anställd bottnade 2009 och att en måttlig återhämtning är att vänta 2010 och 2011 (se **tabell 2.3**).

Tabell 2.3 Prognos för arbetskraftskostnad per anställd
Procentuell förändring från föregående år

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

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.

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

Källor: OECD, Economic Outlook, december 2010, EU-kommissionens höstprognos 2010

Det bör i detta sammanhang påpekas att Medlingsinstitutet väger ihop de länder som ingår i EU och euroområdet med hänsyn till vilken roll länderna spelar som handelspartners för Sverige. Eftersom arbetskostnaderna i länder som är särskilt viktiga för Sverige, som t.ex. Tyskland och de nordiska länderna, väntas öka mer än genomsnittet för EU och euroområdet kommer dessa aggregat att uppvisa en snabbare ökningstakt än om man använder de aggregat som redovisas av EU-kommissionen och som vägs ihop utifrån deras relativa betydelse inom EU respektive euroområdet.

Kommissionen bedömer att arbetskraftskostnaderna i Europa vänder upp från en ökningstakt på cirka 1,5 procent 2009 till drygt 2–2,5 procent 2010–2011. Trots den förutsedda uppväxlingen i löneökningstakt är det ändå historiskt sett relativt låga arbetskostnadsökningar. Jämfört med den föregående bedömningen våren 2010 har prognosen för arbetskostnaderna reviderats upp med en halv procentenhet för 2010 och något mindre för 2011. I första hand är det prognoserna för Tyskland och Storbritannien som reviderats upp. Det svaga ekonomiska läget i Sydeuropa väntas leda till fortsatt måttliga ökningar i arbetskraftskostnaderna där, medan ökningstalen i de nordiska länderna, Storbritannien och Tyskland väntas bli högre än genomsnittet för EU. För Sveriges del förutses en ökning som är ett par tiondelar högre än i EU och en halv procentenhet högre än i euroområdet.

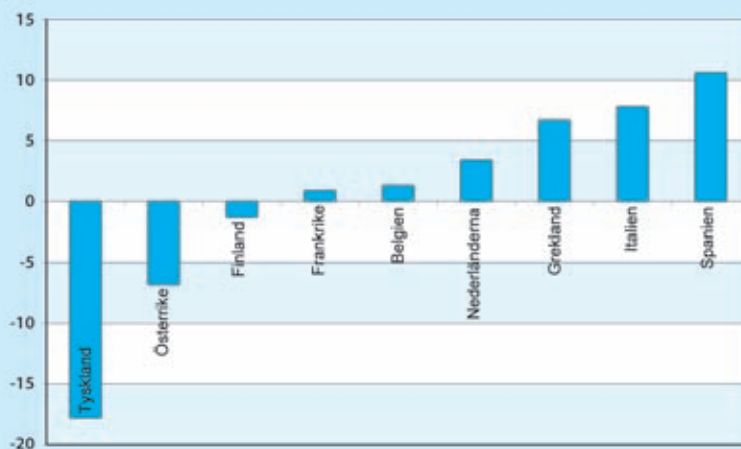
Prognoserna från OECD och EU skiljer sig åt både beroende på olika bedömningar men också på att de i OECD:s fall görs för näringslivet, medan EU-kommissionens prognoser även inkluderar offentlig sektor. Annars är bedömningarna relativt likartade och innebär en successiv återhämtning i arbetskostnadernas ökningstakt. Noteras kan också att skillnaden är relativt stor vad gäller bedömningen för Sverige 2010, vilket troligen kan förklaras med att

man tolkat det oväntat svaga utfallet enligt de svenska nationalräkenskaperna något olika (se fördjupning i kapitel 3 om skillnader i löneökningstakten mellan konjunkturlönestatistiken och nationalräkenskaperna), samt att utvecklingen skiljer sig åt för näringslivet och offentlig sektor.

Nya signaler från europeisk lönebildning

I prognoserna från EU och OECD räknar man med en något högre öknings-takt av arbetskostnaderna i Tyskland än i många andra EU-länder 2011. Mönstret under den senaste tioårsperioden har annars varit det omvända med väsentligt högre kostnadsökningar i Unionens periferi (Öst- och Sydeuropa) än i kärnländer som framför allt Tyskland. De tidigare låga löneökningarna i Tyskland det senaste decenniet ska ses mot bakgrund av de tilltagande strukturella problem som landet hade under 1990-talet. Kring millennieskiftet brottades Tyskland med ett högt kostnadsläge i spåren av återföreningen och en, enligt många bedömare, för stark anslutningskurs av D-marken vid inträdet i EMU. Därefter följde åtskilliga år av löne- och prisökningar som låg väsentligt under övriga länder i euroområdet och EU med en successiv förstärkning av den tyska konkurrenskraften som följd, medan framför allt länderna i Sydeuropa tappade i konkurrenskraft (se nedanstående diagram).

Konkurrenskraft baserat på enhetsarbetskostnader, hela ekonomin
Procentuell förändring 2:a kvartalet 2010 jämfört med 4:e kvartalet 1998



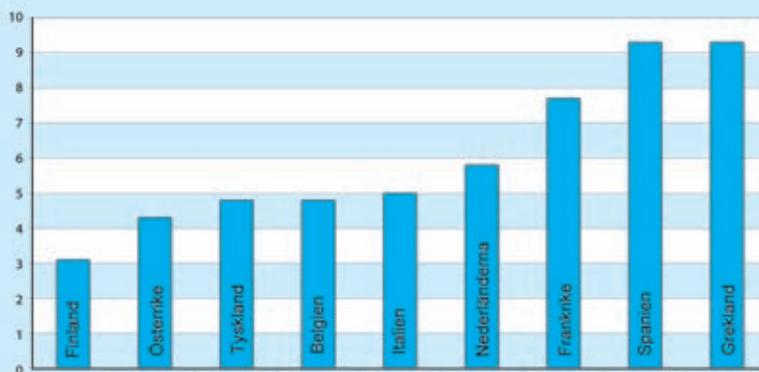
Källa: Europeiska Centralbanken (ECB)

Detta skedde parallellt med att den tyska arbetsmarknadens struktur förändrades i flera viktiga avseenden. Tyskland är ett av få mogna industri-länder som lyckats bibehålla, eller till och med stärka, sin exports marknads-andelar under senare år. Den tyska industrin har också återhämtat sig förvånansvärt snabbt efter den djupa nedgången under finanskrisen.

Samtidigt har finanskrisen synliggjort, och bidragit till en fördjupning av, stora underliggande problem i länder som Spanien, Grekland och Italien, men också i flera länder i öst. Där ökade lönerna tidigare väsentligt snabbare än i omvärlden utan en motsvarande snabbare ökning av produktiviteten. För dessa länder väntar nu en mödosam process för att återställa konkurrens-kraften. Det gäller både de länder som deltar i eurosamarbetet och de länder, i t.ex. Baltikum, som har sina valutor fast knutna till euron (Estland blev medlem i eurosamarbetet i januari 2011). Denna process har redan kommit en

bra bit på väg i de baltiska länderna där lönerna nu faller tydligt. För de sydeuropeiska länderna har denna anpassningsprocess bara börjat. Tuffa besparingsbeting för att komma tillrätta med de stora offentliga underskotten (se nedanstående diagram) har också satt press på lönekostnaderna i offentlig sektor i många EU-länder. Detta har t.ex. skett genom lönefrysningar och/eller genom personalneddragningar. I Spanien sänktes t.o.m. lönerna för offentliganställda med 5 procent 2010 och en frysning är beslutad för 2011. Mycket talar också för att svaga löneökningar i offentlig sektor kommer att smitta av sig på löneökningstakten i näringslivet.

Offentliga underskott i procent av BNP 2010



Källa: EU-kommissionens höstprognos

Förutom att Tyskland stärkt sin konkurrenskraft under en följd av år har den tyska ekonomin återhämtat sig snabbare och mer kraftfullt än de flesta länder i EU. Återhämtningen gynnas för tysk del också av att den Europeiska Centralbanken i hög grad tvingas anpassa sin penningpolitik efter förhållandena i krisländerna, vilket för Tyskland innebär en svag euro som gynnar exporten och en ränta som är låg i förhållande till det ekonomiska läget i Tyskland. Detta avspeglas också tydligt i de, i och för sig relativt få, löneförhandlingar som ägt rum under hösten 2010, där fokus har skiftat från krisåtgärder och jobbgarantier till brist på arbetskraft och höjda lönekrav. Avtalet inom stålindustrin, som kan sägas vara det första viktiga industriavtalet som slöts efter krisen, och som gav löneökningar på 3,6 procent på 14 månader samt ett engångsbelopp på 150 euro, är en indikation på att löneökningstakten är på väg uppåt i Tyskland. Även om detta avtal endast omfattar cirka 85 000 arbetare kan det få betydelse som riktmärke för de större avtalsområden som förhandlar tidigt under 2011 som byggsektorn, detaljhandeln och den kemiska industrin.

I många tyska företag har dessutom lönerevisionerna för 2011 tidigarelagts från april till februari, samtidigt som man annonserat betydande bonusutbetalningar. Högre löneökningar får också stöd, på såväl politiskt håll som bland vissa ekonomer i Tyskland, som ett sätt att få i gång den inhemska efterfrågan och göra landet mindre sårbart för förnyade nedgångar i utrikeshandeln. Löneökningar på "minst 3 procent" har nämnts i sammanhanget. (Avtalet i stålindustrin hamnade på klart över 3 procent i årstakt). En försiktig uppväxling av löneökningstakten i Tyskland skulle också underlätta en anpassning av löner och priser för länder som t.ex. Spanien, Grekland, Irland och Italien där mycket talar för mycket svaga löneökningar framöver.

En konsekvens av ovanstående är att det som varit regel under ett decennium, d.v.s. att löneökningarna i Tyskland signalerade var golvet för de europeiska löneökningarna kunde väntas ligga, nu kan vara på väg att ändras. Därmed skulle också de tyska löneökningarnas roll som norm för svensk industris löneavtal kunna komma att förändras. Samtidigt kommer vägledningen från viktiga europeiska avtal under 2011 att bli relativt begränsad, eftersom många avtal, som t.ex. IG Metalls avtal för den tyska verkstadsindustrin löper ut en bit in i 2012, medan de första svenska industriavtalen löper ut i september 2011.

Tabell 2.4 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 2010	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Estland	21,8	30,5	10,7	16,7	19,9	13,9	-1,8	-4,1
Lettland	13,4	24,1	15,2	23,7	30,3	22,4	0,5	-6,5
Litauen	15,8	21,6	11,5	18,6	21,7	17,7	-6,5	-8,9
Slovakien	20,9	23,9	9,1	7,6	7,0	5,4	2,8	-0,5
Slovenien	51,9	58,7	5,1	5,6	5,4	9,4	2,5	2,3
Bulgarien	7,8	12,9	6,0	6,0	17,1	20,1	13,2	9,5
Rumänien	9,2	18,1	13,6	19,1	21,2	20,6	10,8	6,2

Källor: Eurostat, Labour Cost Index, Labour Cost Survey

I **tabell 2.4** visas arbetskraftskostnaderna i ytterligare några 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 2010 är en framskrivning av 2004 års nivå med utvecklingstalen från LCI. (En undersökning av lönenivåerna för 2008 enligt Labour Cost Survey är på gång men var inte tillgängliga när detta skrevs). Tabellen visar på en snabbare ökning av arbetskraftskostnaderna än i de gamla EU-länderna, vilket långsiktigt skett parallellt med en tydlig höjning av produktiviteten.

I de baltiska länderna började emellertid löner och priser från mitten av 2000-talet öka väsentligt snabbare än vad som var förenligt med den underliggande produktivitetstillväxten. Överhettningstendenserna blev allt tydligare och när finanskrisen slog till på allvar 2008 blev nedgången för ekonomierna mycket kraftig. Eftersom länderna hade sina valutor fast knutna till euron återstod en smärtsam anpassning av löner och priser. Efter löneökningar på 15–20 procent per år genomfördes nu lönesänkningar på bred front. Även i andra östländer bromsade löneökningstakten in i samband med krisen. Östeuropa drabbades generellt hårt av finanskrisen eftersom regionen i hög grad var beroende av finansiella inflöden från väst. Därmed bröts åtminstone tillfälligt trenden mot ökad konvergens av priser och löner. Trots detta har lönenivåerna i östländerna närmast sig EU-snittet med mellan 3 och 10 procentenheter under perioden 2004 till 2010.

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, LCI. 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 för samtliga länder.

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 2011.

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 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 16 konkurrentländer samt för Sverige. I denna årsrapport har uppgifterna från BLS för industrin kompletterats med data för 5 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.

Arbetskraftskostnad per producerad enhet inom näringslivets tjänstesektorer

Även om industrin är den sektor av ekonomin som är mest utsatt för internationell konkurrens, är också delar av tjänstesektorn konkurrensutsatt. Det kan handla antingen om verksamheter som till exempel transporttjänster som är direkt konkurrensutsatta eller tjänster som genom sin starka koppling till industrin indirekt är utsatta för internationell konkurrens. Om kostnaderna för att producera tjänster ökar mer än i omvärlden kan också detta påverka industrins konkurrenskraft negativt om industrins kostnader för inköpta tjänster

ökar mer än i konkurrentländerna. Tjänsternas andel av utrikeshandeln har också ökat stadigt över tiden vilket skulle kunna indikera ett stigande konkurrenstryck. Det kan också finnas ett värde i sig att jämföra kostnadsutvecklingen i den svenska tjänstesektorn med utlandet oavsett i vilken grad som sektorn är utsatt för internationell konkurrens.

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. I än högre grad än för industrin gäller att det är förenat med betydande svårigheter att mäta produktionsvolym och produktivitet i tjänstesektorena.

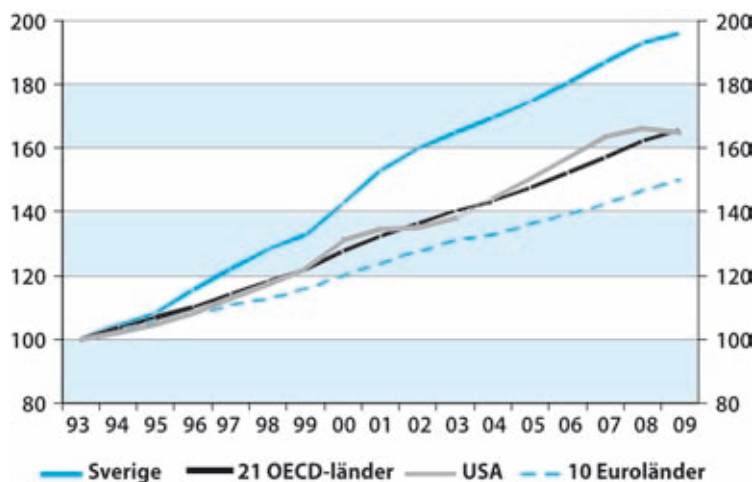
Inom OECD har under ett par år pågått ett utvecklingsarbete för att redovisa arbetskraftskostnader per producerad enhet inom olika sektorer av ekonomin. Data över lönesummor, sociala avgifter, produktionsutveckling och antal arbetade timmar hämtas från de olika ländernas nationalräkenskaper. Därmed kan 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.

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.

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. Enhetsarbetskostnaden kan delas upp i kostnad per arbetad timme och produktivitet, d.v.s. produktion per arbetad timme. Slutligen påverkas konkurrenskraften av hur valutakurserna rör sig mot varandra. Om kronan försvagas innebär detta en konkurrensmässig fördel för svenska företag när man ska exportera till utlandet eller konkurrera med importerade varor eller tjänster på hemmamarknaden. Därför redovisas också enhetsarbetskostnaden omräknat till svenska kronor.

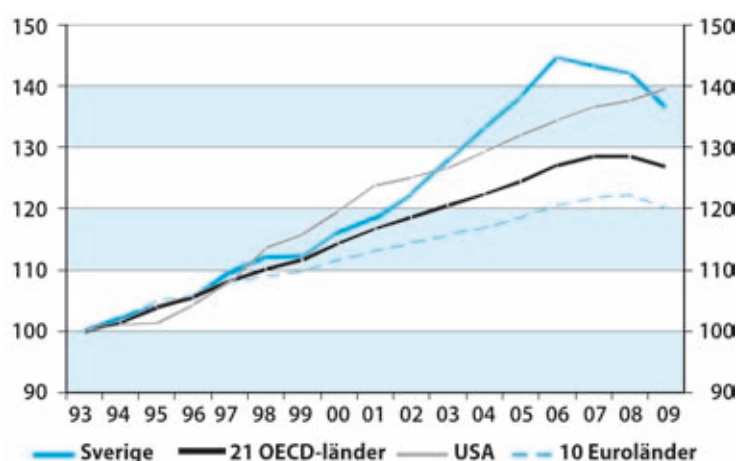
Diagram 2.7 Arbetskraftskostnader per timme i tjänstesektorn, index 1993=100



Källor: OECD, SCB, Medlingsinstitutet

Sett över perioden 1993 till 2009 ökade arbetskraftskostnaderna inom den svenska tjänstesektorn väsentligt snabbare än i omvärlden (se **diagram 2.7**). Av de viktigaste konkurrentländerna är det bara Norge och Storbritannien som haft en större ökning av arbetskraftskostnaderna. Jämfört med OECD var ökningen i Sverige drygt 1 procentenhet högre per år under perioden. Skillnaden har dock minskat successivt och sedan 2003 har de svenska arbetskraftskostnaderna utvecklats i linje med OECD. Jämfört med euroområdet fortsatte dock den svenska ökningstakten att ligga högre.

Diagram 2.8 Produktivitet i tjänstesektorn, index 1993=100



Källor: OECD, SCB, Medlingsinstitutet

Produktiviteten i den svenska tjänstesektorn utvecklades starkare än i flertalet länder, med bl.a. USA som viktigt undantag, under perioden 1994–2009 (se **diagram 2.8**). Framför allt var det i sektorerna handel, transport och kommunikation som den svenska utvecklingen var betydligt starkare än i omvärlden. Noteras kan att även Norge hade en snabb produktivitetstillväxt inom dessa sektorer. Utvecklingen i Sverige och Norge var särskilt gynnsam

om man jämför med tillväxten i euroområdet. En tänkbar förklaring kan vara de avregleringar som genomfördes i större utsträckning i de båg nordiska länderna jämfört med euroländerna. Ökat konkurrenstryck i kombination med hög prisnivå drev t.ex. på rationaliseringar i detaljhandeln. Fram till millennieskiftet hölls emellertid produktivitetstillväxten tillbaka av en svag utveckling för företagstjänster och finansiella tjänster. När produktiviteten växade upp även i dessa sektorer i Sverige följde några år när den svenska produktiviteten växte väsentligt snabbare än i omvärlden.

Tabell 2.5 Utveckling av arbetskraftskostnad per producerad enhet i näringslivets tjänstesektorer

Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994– 1998	1999– 2003	2004– 2009	2005	2006	2007	2008	2009
Tyskland	0,2	0,9	0,5	-0,4	-1,9	0,0	0,6	4,6
Frankrike	-0,1	2,2	1,8	1,9	1,9	0,9	2,8	1,7
Italien	1,4	2,4	2,6	3,5	1,6	2,7	3,1	3,1
Belgien	0,9	1,9	2,6	1,2	2,6	2,5	3,8	5,3
Nederländerna	0,7	2,8	1,3	-1,2	0,3	2,2	2,0	4,5
Spanien	3,5	3,7	2,8	2,6	3,2	2,9	5,3	0,8
Finland	0,2	2,6	3,8	3,0	3,0	0,4	7,3	10,0
10 euroländer¹	0,7	1,9	1,7	1,1	0,7	1,2	2,7	4,3
Danmark	1,7	1,9	3,6	3,0	2,3	4,2	7,6	4,2
Storbritannien	3,8	2,6	1,9	0,4	0,4	2,8	1,0	6,1
Polen	24,2	3,4	2,6	-2,3	-0,6	3,2	4,4	7,0
15 EU-länder ²	1,8	2,1	2,0	1,1	0,9	1,8	3,3	4,4
Norge	1,5	2,3	3,4	1,3	0,4	6,0	7,9	4,7
USA	0,7	1,1	1,3	2,0	2,5	2,5	1,0	-2,4
Japan	-1,9	-3,8	0,0	-3,1	-3,9	-2,1	1,6	-0,3
21 OECD-länder³	1,5	1,7	2,3	1,1	1,1	2,1	3,4	3,6
Sverige⁴	2,7	2,5	1,8	-0,9	-1,2	4,6	5,6	4,2

1. Beräkningarna inkluderar även Irland, Portugal och Österrike.

2. Beräkningarna inkluderar även Tjeckien och Ungern.

3. Beräkningarna inkluderar även Kanada, Australien och Sydkorea.

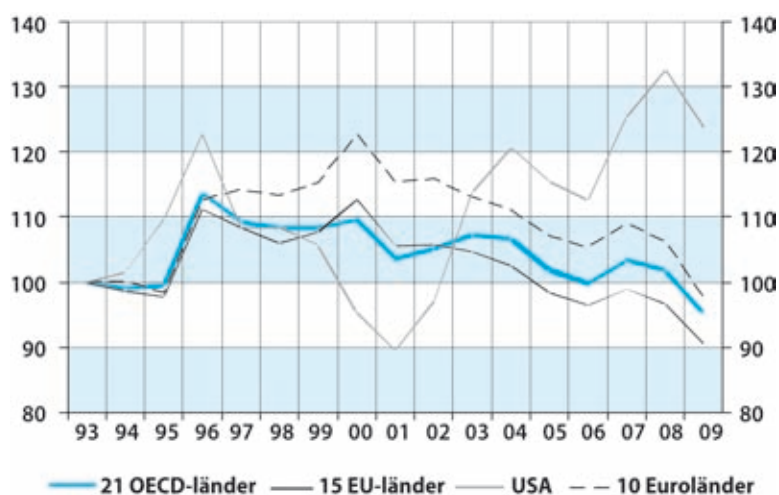
4. Enligt SCB, december 2010.

Källor: OECD, SCB, Medlingsinstitutet

Efter 2006 följde sedan ett kraftigt omslag och tre år med fallande produktivitet. Även i många konkurrentländer föll produktiviteten i absoluta tal. Nedgången i Danmark och Finland var t.ex. nästan lika stor som i Sverige. Icke desto mindre blev nedgången i Sverige större än i de allra flesta länder. Nedgången kom också tidigare i Sverige än i flertalet länder, när produktionen fortfarande ökade i god takt. Det är möjligt att en kritisk punkt uppnåddes när produktionen inte gick att öka mer utan att nyanställa personal, samtidigt som många av de nyanställda var unga och oerfarna vilket drog ned den genomsnittliga produktiviteten. Man kan också tänka sig att en del av det tidigare produktivitetslyftet delvis kan ha varit av engångskaraktär t.ex. i kölvattnet av olika avregleringar. När produktionen vände nedåt 2008 valde många företag att bibehålla en arbetsstyrka utöver vad som var nödvändigt för att upprätthålla produktionen. Detta beteende kan ha förstärkts av den betydande brist på arbetskraft som fanns före konjunkturedgången och med hänsyn till framtida rekryteringsbehov i spåren av kommande stora pensionsavgångar.

Den svaga utvecklingen av produktiviteten de senaste tre åren innebar att de svenska **enhetsarbetskostnaderna** ökade med drygt 4½ procent per år mot 3 procent i OECD-området. Ännu större var skillnaden gentemot t.ex. USA där enhetsarbetskostnaden bara steg marginellt under perioden och där företagen var snabbare med att minska personalstyrkan när produktionen bromsade in än i Europa där man i betydligt högre utsträckning behöll personal. I förhållande till övriga nordiska länder ökade dock de svenska enhetsarbetskostnaderna något långsammare de senaste tre åren. Produktiviteten i övriga nordiska länder utvecklades nästan lika svagt som i Sverige och dessutom ökade arbetskraftskostnaderna betydligt snabbare.

Diagram 2.9 Sveriges arbetskraftskostnader per producerad enhet i näringslivets, tjänstesektorer, i förhållande till handelspartners
Omräknat till svenska kronor, index 1993=100



Källor: OECD, SCB, Medlingsinstitutet

Tar man hänsyn till utvecklingen av växelkurser blir bilden av den svenska konkurrenskraften delvis en annan (se **diagram 2.9**). Försämringen gentemot USA kvarstår även om kronans försvagning under 2009 innebar en förbättring under detta år. Gentemot euroområdet innebar kronans försvagning under 2009 att enhetsarbetskostnaden sjönk tillbaka till strax under nivån som gällde 1994. Detsamma gäller om man jämför med OECD-området.

Under 2010 medförde uppgången i produktionen också en återhämtning i produktiviteten i Sverige. Samtidigt visade nationalräkenskaperna på en mycket svag ökning i arbetskraftskostnaden per timme, vilket medförde att enhetsarbetskostnaderna sjönk under de första tre kvartalen av 2010. Motsvarande uppgifter för konkurrentländerna är ännu så länge mycket ofullständiga, men möjligen utvecklades enhetsarbetskostnaden i den svenska tjänstesektorn under 2010 något långsammare än i omvärlden. Räknar man in förstärkningen av kronkursen under året försämrades emellertid konkurrenskraften tydligt gentemot konkurrentländerna.

2.4 Industrin

Arbetskraftskostnadens utveckling

Arbetskraftskostnaderna i den svenska tillverkningsindustrin steg de tre första kvartalen 2010 med 2,1 procent enligt Eurostats Labour Cost Index (LCI) jämfört med motsvarande period 2009 (se **tabell 2.6**). Därmed ökade den svenska industrins arbetskraftskostnader mer än i EU och euroområdet för fjärde året i rad. Även i förhållande till USA har ökningstakten varit högre i Sverige de senaste åren. Jämförs utvecklingen för hela perioden 2000–2010 har Sverige haft en något högre kostnadsutveckling än EU och klart högre än i euroområdet, inte minst Tyskland. Däremot har skillnaden varit relativt liten gentemot länder som t.ex. Danmark, Finland och Nederländerna. I förhållande till Storbritannien har de svenska arbetskraftskostnaderna ökat klart långsammare.

Finanskrisens effekter

Arbetskraftskostnadsutvecklingen under 2009 och 2010 präglades i hög grad av hur olika länder anpassade sig till finanskrisen. I länder som USA och Storbritannien med lokal lönebildning och korta löneavtal slog krisen igenom snabbt på löneökningstakten. I USA ökade också arbetslösheten väsentligt mer än i Europa, där en stor del av anpassningen till den fallande produktionen gick genom färre arbetade timmar per sysselsatt snarare än genom minskning av antalet anställda. Antalet arbetade timmar per sysselsatt varierar normalt mycket över konjunkturykeln men effekterna i samband med finanskrisen har varit betydligt större jämfört med tidigare konjunkturedgångar.

I redovisningen av utvecklingen i olika länder har det statistiska utfallet 2009 och 2010 kraftigt präglats av hur de stora effekterna på antalet arbetade timmar per sysselsatt hanterats i statistiken. Detta slår inte igenom i den svenska konjunkturlönestatistiken, och därmed inte heller i LCI för Sverige. I andra länder där beräkningen av LCI är starkt kopplad till nationalräkenskaperna får däremot variationer i arbetstiden ett helt annat genomslag på löneökningstakten per timme. I flera länder som t.ex. Italien, Österrike och Finland, registrerades den minskade arbetstiden per sysselsatt som en tilltagande ökningstakt i arbetskraftskostnaden per timme (antalet arbetade timmar minskade mer än den utbetalda lönen). Efter att antalet arbetade timmar per sysselsatt ökade igen under 2010 har dessa länder på motsvarande sätt i stället registrerat fallande ökningstakt i arbetskraftskostnaderna per timme. För Finland noterades t.o.m. minskade arbetskraftskostnader 2010.

I länder som Sverige avspeglar den lägre löneökningstakten 2010 främst att nya lägre avtal kommit till stånd under året. Även Tyskland redovisade i sina preliminära utfall i LCI kraftigt stigande arbetskraftskostnader per timme under 2009. Efter att Tyskland bytt statistikkälla och frångått data från nationalräkenskaperna i sina beräkningar av LCI har emellertid ökningstakten för 2009 reviderats ned kraftigt, från cirka 7 procent enligt det första utfallet till 2,3 procent enligt det senaste utfallet.

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

	Genomsnitt 2000–2004	Genomsnitt 2005–2009	2005	2006	2007	2008	2009	2010 ¹
Tyskland	2,8	1,9	0,5	3,2	0,5	3,0	2,3	0,1
Frankrike	3,2	3,4	3,4	3,2	3,2	3,1	0,3	3,8
Italien	2,8	4,2	3,1	2,1	3,4	5,0	7,3	1,5
Belgien	3,1	3,6	3,2	2,7	4,4	3,0	4,8	1,5
Nederländerna	4,7	2,8	1,2	3,0	2,8	4,3	2,7	1,5
Spanien	4,4	4,7	4,7	4,1	4,1	4,9	5,9	0,5
Finland	4,2	3,9	5,8	2,7	2,0	2,6	6,2	-2,1
Euroområdet²	3,5	3,0	2,4	3,0	2,5	3,6	3,6	0,8
Danmark	4,1	3,2	2,0	3,2	3,9	4,0	2,7	2,4
Storbritannien	5,1	3,3	3,1	4,4	3,1	4,2	1,6	2,2
Polen	5,6	7,6	5,9	6,5	10,8	10,4	4,5	0,9
Tjeckien	8,5	6,1	2,8	6,8	7,7	6,9	6,3	0,5
Ungern	11,3	6,9	6,8	7,9	10,0	6,7	3,2	-0,7
EU-länder³	3,9	3,2	2,6	3,3	3,0	3,8	3,3	1,0
USA	4,1	2,2	3,5	1,8	1,9	2,3	1,3	2,3
Sverige	4,1	3,6	3,2	0,7	5,2	4,1	4,9	2,1

1. Baserat på de tre första kvartalen 2010.

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

Sammantaget dämpades tillväxten i arbetskraftskostnader kraftigt i de allra flesta europeiska länder under 2010, vilket också förklaras med att nya avtal slutits på historiskt låga nivåer (för ytterligare information om slutna avtal se avsnitt 2.6). För EU och euroområdet beräknas arbetskraftskostnaderna bara ha ökat med cirka 1 procent 2010.

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 Irland, Portugal, Österrike, Polen och Ungern har uppgifterna hämtats från OECD-statistiken.

Uppgifterna om arbetskraftskostnadernas utveckling kan skilja sig avsevärt från dem i LCI i tabell 2.6, både för Sveriges och andra länders del, bl.a. till följd av den varierande statistiska hanteringen i LCI enligt beskrivningen tidigare. Detta gäller i särskilt hög grad för 2009 då variationerna i antalet arbetade timmar per sysselsatt var mycket stora. För 2010 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 Arbetskraftskostnad per timme i tillverkningsindustrin enligt BLS
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994– 1998	1999– 2003	2004– 2009	2005	2006	2007	2008	2009
Tyskland	3,6	3,0	2,4	1,3	4,1	1,0	2,6	5,1
Frankrike	2,4	3,9	3,0	3,6	3,9	2,6	2,7	1,7
Italien	3,9	3,0	3,4	3,2	2,2	2,8	3,4	5,3
Belgien	2,1	2,5	3,4	1,8	3,2	4,0	3,3	6,5
Nederländerna	3,2	4,4	3,2	1,5	2,8	3,1	3,8	3,6
Spanien	2,7	2,6	4,4	4,8	4,4	6,3	5,4	2,0
Finland	4,2	3,9	3,9	4,4	3,5	2,8	4,5	4,2
10 euroländer¹	3,4	3,4	3,1	2,6	3,6	2,5	3,3	4,3
Danmark	3,2	4,1	4,0	5,7	3,7	5,5	2,3	2,8
Storbritannien	3,2	5,5	4,0	5,8	5,5	3,5	2,0	2,7
15 EU-länder²	3,9	3,9	3,3	3,2	3,8	3,1	3,5	3,3
Norge	4,4	5,5	5,0	4,7	6,1	4,6	5,7	5,5
USA	2,9	5,9	3,1	3,3	2,0	3,3	4,0	5,2
Japan	2,4	-0,2	0,0	0,8	-1,1	-1,5	1,9	-1,0
21 OECD-länder³	3,9	4,1	3,4	3,5	3,7	3,2	3,5	3,5
Sverige⁴	5,0	4,4	3,6	3,4	3,0	5,3	3,4	4,0

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 2010.

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

Under åren 1994–1998 ökade arbetskraftskostnaderna i den svenska industrin klart snabbare än i omvärlden. Gentemot euroområdet var skillnaden cirka 1,5 procent och i förhållande till EU och OECD 1 procent. Därefter har dock skillnaden minskat successivt. Under perioden 1999–2003 hade differensen minskat till 1 procent gentemot euroområdet och en halv procent i förhållande till EU.

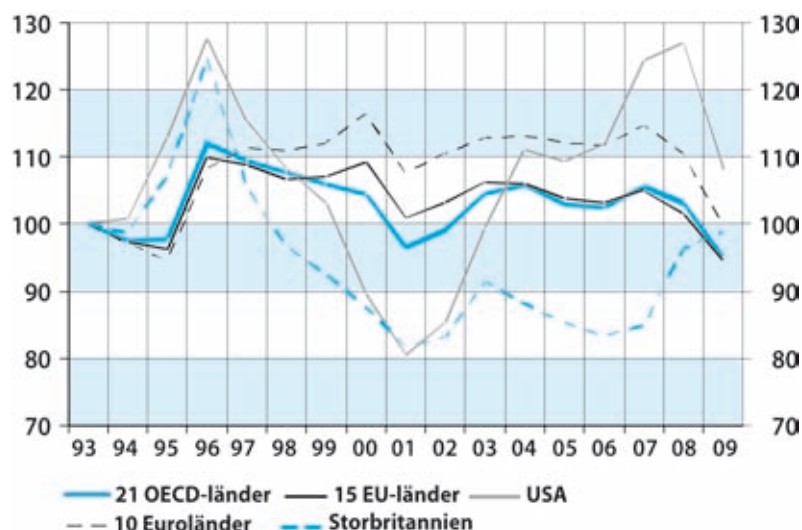
Åren 2004–2009 steg de svenska arbetskraftskostnaderna bara obetydligt mer än i OECD. I förhållande till euroområdet kvarstod emellertid en skillnad på en halv procent, vilket i hög grad förklaras av de måttliga ökningstalen i Tyskland. I jämförelse med övriga nordiska länder och Storbritannien ökade de svenska arbetskraftskostnaderna något långsammare. Utvecklingen under 2009 påverkades i hög grad av olika åtgärder för att minska arbetstiden, utan motsvarande minskning av utbetald lön, vilket tenderat att driva upp timlöneökningarna. Dessa åtgärder var särskilt omfattande i euroområdet och illustreras av de kraftigt stigande arbetskraftsökningarna i länder som Tyskland, Belgien och Italien under 2009.

Effekter av kronkursen

Sett över hela perioden 1993–2009 ökade de svenska arbetskraftskostnaderna cirka 8 procent mer än i de 21 OECD-länder som är våra främsta handelspartners. Omräknat till svenska kronor steg dock de svenska arbetskraftskostnaderna 5 procent *mindre* än i OECD, till följd av kronans försvagning under perioden (se **diagram 2.10**). Inte minst bidrog den kraftiga kronförsvagningen under 2009 till detta. Utvecklingen i gemensam valuta gentemot EU har i hög grad följt mönstret i förhållande till OECD. I förhållande till euroområdet har arbetskraftskostnaderna i Sverige sammanlagt ökat mer än 15 procent under

perioden 1993–2009. Beaktar man också här kronans försvagning under perioden så försvinner emellertid hela denna skillnad.

Diagram 2.10 Sveriges arbetskraftskostnader i tillverkningsindustrin i förhållande till handelspartnerns, omräknat till svenska kronor Index 1993=100



Källor: Se tabell 2.7

Utvecklingen i förhållande till USA varierar relativt kraftigt under perioden till följd av de stora 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. Under finanskrisen försvagades kronan kraftigt mot dollarn, vilket innebar att de svenska arbetskraftskostnaderna, uttryckt i svenska kronor, föll tillbaka igen.

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 senaste åren bröts denna trend då tillväxten i de brittiska arbetskostnaderna bromsade in och pundet försvagades.

Någon samlad bild av arbetskraftskostnadernas utveckling i omvärlden 2010 är ännu så länge inte tillgänglig. För svensk del tyder preliminära beräkningar från nationalräkenskaperna på att arbetskraftskostnaderna per timme föll med cirka 2 procent 2010.

Produktivitetsutvecklingen inom industrin

En snabbare ökning av arbetskraftskostnaderna än i omvärlden behöver inte nödvändigtvis innebära en försämring av den internationella konkurrenskraften om även produktivitetsutvecklingen är snabbare än i konkurrentländerna. Valutakursförändringar påverkar också utvecklingen av de relativa arbetskraftskostnaderna.

Produktivitetstillväxten i den svenska industrin var starkare än i de allra flesta konkurrentländerna sett över hela perioden 1994–2009 (se **tabell 2.8**).

Inledningsvis under perioden gynnades den svenska produktiviteten av en kraftig återhämtning av exporten efter 90-talskrisen med stöd av den stora kronförsvagningen. En betydande utslagning av lågproduktiv verksamhet i samband med krisen bidrog också till att den genomsnittliga produktiviteten höjdes. Under fortsättningen av 1990-talet bidrog också Sveriges stora andel produktion i den snabbväxande telekomsektorn till den höga produktivitetstillväxten.

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

	1994– 1998	1999– 2003	2004– 2009	2005	2006	2007	2008	2009
Tyskland	3,6	3,3	1,3	4,3	7,8	1,5	-0,2	-9,3
Frankrike	4,4	4,5	0,4	4,7	2,3	1,1	-0,9	-7,2
Italien	3,0	0,6	-0,7	1,5	1,8	0,5	-3,6	-5,9
Belgien	3,7	1,5	2,2	1,8	0,7	4,4	1,0	1,5
Nederländerna	3,7	3,4	2,2	4,5	3,8	5,2	-2,3	-4,4
Spanien	1,6	1,6	0,9	1,9	2,0	2,2	-1,4	-0,8
Finland	5,0	7,0	4,0	4,5	11,4	9,1	1,2	-8,5
10 euroländer¹	3,9	3,5	1,5	3,7	5,2	3,2	-0,6	-6,2
Danmark	3,3	2,0	1,9	3,2	5,1	2,2	2,5	-1,4
Storbritannien	0,6	4,6	2,4	4,5	3,5	3,3	0,2	-3,4
15 EU-länder²	3,5	3,7	2,0	3,8	5,4	3,4	0,1	-5,2
Norge	-0,1	4,2	1,4	3,5	-2,0	-0,5	0,9	0,8
USA	4,1	6,9	5,2	4,5	3,6	6,3	0,4	7,7
Japan	3,5	3,3	1,2	6,5	1,0	3,8	0,2	-11,4
21 OECD-länder³	3,4	4,1	2,3	4,0	4,6	3,5	0,1	-3,4
Sverige ⁴	7,3	6,8	2,6	6,5	8,5	2,1	-5,2	-7,3

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 2010.

Källor: Bureau of Labor Statistics, SCB, Medlingsinstitutet

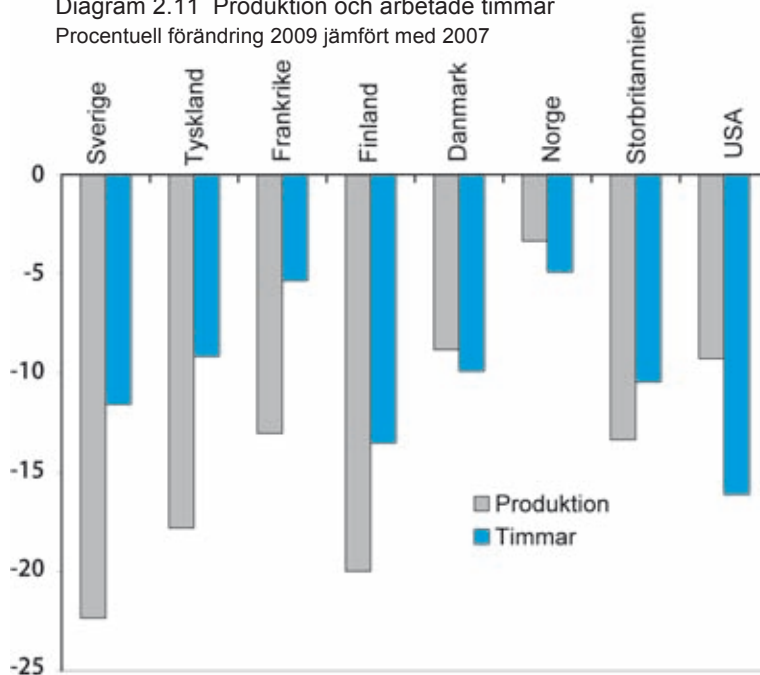
Med undantag för en tillfällig nedgång i samband med lågkonjunkturen i början av 2000-talet fortsatte produktiviteten att växa i snabb takt till och med 2006. Under 2007 började produktionen att bromsa in men trots det valde företagen att behålla eller t.o.m. utöka personalstyrkan då man sannolikt såg avmattningen i produktionen som tillfällig. En bra bit in i 2008 såg de svenska industriföretagen fortfarande relativt ljust på framtiden trots den allt allvarigare situationen på finansmarknaden. När sedan efterfrågan och produktion mer eller mindre kollapsade hösten 2008 förstärktes övertaligheten i personal kraftigt. Följden blev att produktiviteten föll dramatiskt – med över 5 procent 2008 och ytterligare drygt 7 procent 2009.

Sammanlagt minskade således produktivetsnivån med över 12 procent i den svenska industrin. Detta var en klart större nedgång än genomsnittet i OECD och EU. Produktivetsfallet kom också tidigare i Sverige än i omvärlden. En förklaring till att produktiviteten försvagades mer i Sverige än i flertalet konkurrentländer är att produktionen föll mer i Sverige än i omvärlden. Sveriges industristruktur med en stor andel cyklisk produktion av investerings- och insatsvaror och en hög andel export bidrog till detta. Länder med liknande

struktur som Sverige, t.ex. Finland och Tyskland, hade också en kraftig försvagning av såväl produktion som produktivitet.

I länder som t.ex. USA minskade också antalet arbetade timmar betydligt mer än i Sverige, trots att nedgången i produktionen var väsentligt mindre (se **diagram 2.11**). För USA:s del innebar detta att produktiviteten ökade såväl 2008 som 2009. Även i Norge steg produktiviteten något, men där berodde detta snarare på att nedgången i produktionen blev mycket blygsam. För råvaruproducerande länder som Norge slog finanskrisen snarare igenom via sänkta priser än via lägre volymer.

Diagram 2.11 Produktion och arbetade timmar
Procentuell förändring 2009 jämfört med 2007



Källor: Bureau of Labor Statistics, SCB, Medlingsinstitutet

Förutom att olika länder anpassade insatsen av arbetskraft olika mycket till produktionsnedgången skiljde sig länderna också åt med avseende på hur själva anpassningen gick till. I de flesta länder skedde detta genom en kombination av en minskning av antalet sysselsatta och färre arbetade timmar per sysselsatt. I Sverige minskade antalet arbetade timmar främst genom en minskning av antalet sysselsatta, men i viss mån också genom lägre medel-arbets-tid bl.a. genom de s.k. krisavtalen. I Tyskland däremot skedde anpassningen nästan uteslutande genom färre arbetade timmar per sysselsatt, medan antalet sysselsatta förblev intakt. Detta skedde bl.a. via det statligt subventionerade systemet *Kurzarbeit*.

Utvecklingen under 2010 har delvis varit en spegelbild av 2009, d.v.s. exportberoende länder med hög andel investeringsvaror har haft en kraftig återhämtning i produktionen. För den svenska industrins del innebär detta en produktionsökning på närmare 15 procent och en produktivitetstillväxt på cirka 11 procent, vilket sannolikt är en klart kraftigare ökning av produktiviteten än i omvärlden. Utvecklingen visar att den svagare produktivitetsutvecklingen i Sverige jämfört med omvärlden 2007–2009 i hög grad varit cykliskt betingad.

Arbetskraftskostnad per producerad enhet

Arbetskostnad per producerad enhet, eller enhetsarbetskostnad, är ett av de mest använda måtten för att jämföra olika länders konkurrenskraft på kort sikt. 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– 2009	2005	2006	2007	2008	2009
Tyskland	0,0	-0,2	1,5	-2,9	-3,5	-0,3	2,8	15,8
Frankrike	-1,8	-0,5	2,6	-0,9	1,5	1,3	3,7	9,7
Italien	1,0	2,5	4,3	1,8	0,3	2,4	7,2	12,0
Belgien	-1,5	1,0	1,2	0,1	2,5	-0,3	2,3	5,0
Nederländerna	-0,5	1,0	1,1	-2,9	-0,9	-2,0	6,2	8,4
Spanien	1,1	1,0	3,5	2,8	2,8	4,0	7,0	2,9
Finland	-0,6	-2,9	0,3	-0,1	-7,1	-5,8	3,3	13,9
10 euroländer¹	-0,4	0,0	1,8	-1,0	-1,5	-0,6	3,9	11,3
Danmark	0,2	2,0	1,1	2,4	-1,2	3,2	-0,4	4,3
Storbritannien	2,6	0,9	1,7	1,3	2,0	0,2	1,9	6,3
15 EU-länder²	0,5	0,2	1,5	-0,5	-1,4	-0,2	3,4	9,5
Norge	4,6	1,3	3,6	1,2	8,4	5,2	4,7	4,6
USA	-1,2	-0,9	-1,9	-1,1	-1,5	-2,9	3,5	-2,2
Japan	-1,0	-3,2	-0,8	-5,3	-2,1	-5,1	1,6	11,8
21 OECD-länder³	0,7	0,0	1,4	-0,5	-0,7	-0,2	3,4	7,7
Sverige⁴	-2,1	-2,0	1,5	-2,9	-5,1	3,1	9,1	12,3

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 2010.

Källor: Bureau of Labor Statistics, SCB, Medlingsinstitutet

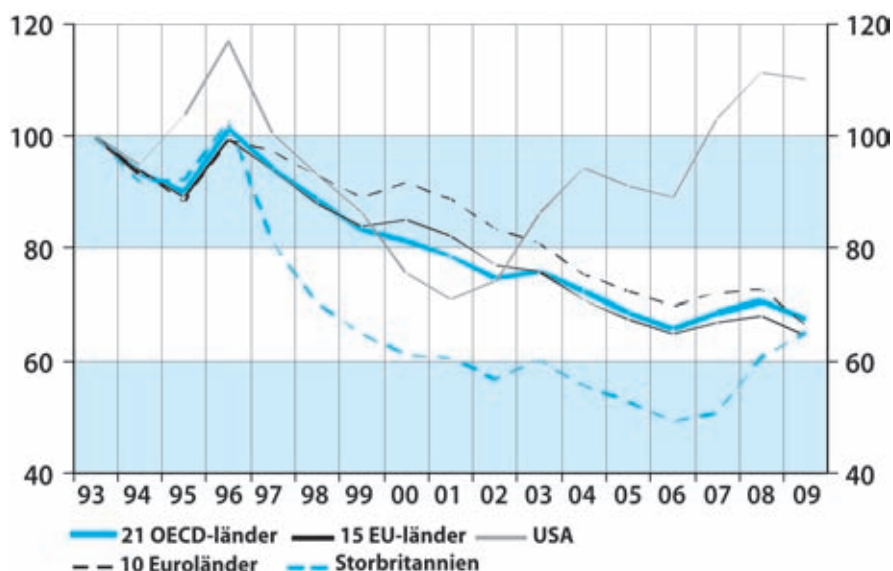
De svenska enhetsarbetskostnaderna minskade med i snitt 2 procent per år under perioden 1994–2003 (se **tabell 2.9**). Under samma period ökade enhetsarbetskostnaderna i EU och OECD med knappt en halv procent, medan de föll svagt i euroområdet. Därmed stärktes den svenska industrins konkurrenskraft påtagligt under perioden. Orsaken till den gynnsamma utvecklingen var den kraftiga ökningen av produktiviteten i Sverige. Konkurrenskraften fortsatte att förbättras fram till och med 2006 tack vare en alltfjämt gynnsam utveckling av produktiviteten.

Under de följande tre åren steg emellertid de svenska enhetsarbetskostnaderna sammanlagt med en fjärdedel, vilket var väsentligt mer än i omvärlden. Till en mindre del berodde detta på högre arbetskostnadsökningar än i konkurrentländerna, men det viktigaste skälet till försämringen av konkurrenskraften var den svaga utvecklingen av produktiviteten i Sverige. Trots att enhetsarbetskostnaderna ökade snabbare i Sverige än i omvärlden under perioden 2007–2009 framstår ändå konkurrensläget för svensk industri som gynnsamt i ett något längre perspektiv. Ser man till hela perioden 1993–2009 förbättrades konkurrenskraften med drygt 20 procent gentemot OECD och ytterligare något mer i förhållande till EU. Däremot försämrades konkurrenskraften med knappt 10 procent mot USA under samma period. Om man dessutom tar hänsyn till att kronan försvagats under perioden framstår konkurrenskraften som ännu

starkare, vilket framgår av **diagram 2.12**. Detta visar att konkurrenskraften, mätt som enhetsarbetskostnad uttryckt i svenska kronor, förbättrats med cirka 35 procent mot konkurrentländerna. Den kraftiga försvagningen av kronan 2009 innebar t.ex. att enhetsarbetskostnaden i gemensam valuta föll med 3–4 procent trots en väsentligt större ökning av enhetsarbetskostnaden i Sverige än i omvärlden.

Under 2010 bedöms de svenska enhetsarbetskostnaderna ha fallit med i storleksordningen 12–13 procent, d.v.s. betydligt mer än i omvärlden. Detta skulle isolerat sett innebära en förstärkning av den svenska industrins konkurrenskraft. Samtidigt förstärktes dock kronan, vilket verkade i motsatt riktning och nettoeffekten blev troligen en konkurrenskraftsförsvagning 2010.

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



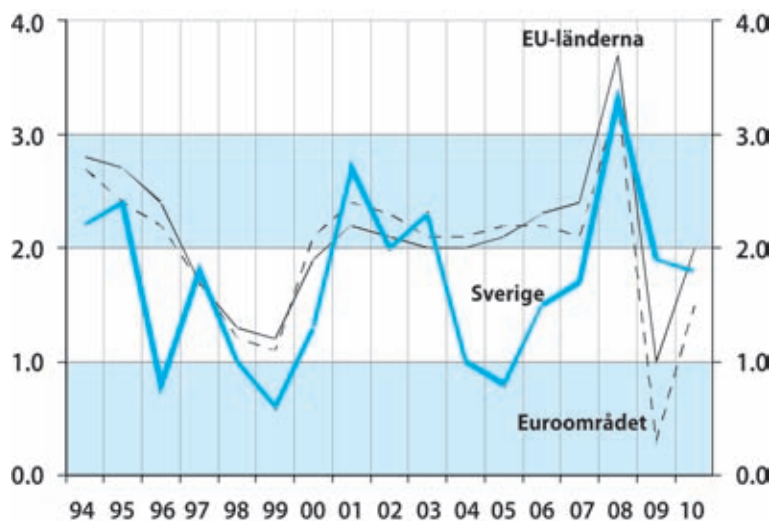
Källor: se tabell 2.10

2.5 Konsumentpriser, 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. Under loppet av 2010 minskade skillnaderna i spåren av kronförstärkning och en återhämtning av produktiviteten och den svenska inflationen blev återigen något lägre än genomsnittet för EU.

Diagram 2.13 Konsumentpriser i EU
Procentuell förändring



Anmärkning: EU-harmoniserat konsumentprisindex (HIKP). För 2010 delvis prognos.
Källor: Eurostat och SCB

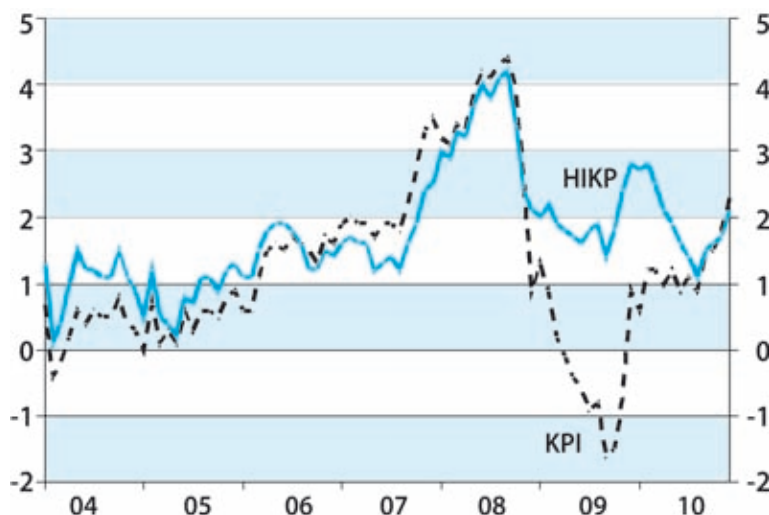
Den trendmässigt lägre inflationstakten i Sverige förklaras i första hand av en snabbare produktivitet utveckling jämfört med EU fram t.o.m. 2006, vilket medförde fallande enhetsarbetskostnader i Sverige. En tendens till pris-konvergens inom EU har också gjort att länder med hög prisnivå som t.ex. Sverige och övriga Norden tenderat att ha haft lägre prisökningar än genomsnittet inom Unionen. Denna utveckling förstärktes genom ökad konkurrens inom bl.a. detaljhandeln.

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 högre i Sverige än i EU. När inflationen vände ned under hösten 2008, blev dämpningen av inflationen mindre i Sverige än i EU och euroområdet. Försvagningen av den svenska kronan under hösten 2008 och vintern 2009 bidrog också till att fördyra importen och därigenom spåda på inflationen. Mätt med det harmoniserade konsumentprisindexet HIKP blev därmed inflationen 2009 väsentligt högre i Sverige än i EU. Skillnaden var dessutom den största som uppmätts under de senaste 15 åren.

Beräkningen av det harmoniserade HIKP skiljer sig åt jämfört med beräkningen av det svenska KPI på några punkter. Den viktigaste skillnaden är att räntekostnader för egna hem inte finns med i HIKP men inkluderas i KPI. Detta innebär att skillnaden mellan prisutvecklingen enligt de bägge måtten kan bli betydande när räntorna förändras kraftigt. Så blev fallet också 2009 efter att Riksbanken sänkt reporäntan med nästan 4 procentenheter från hösten 2008 till våren 2009, vilket fick ett kraftigt genomslag i inflationstakten mätt

med KPI, medan HIKP-inflationen sjönk betydligt långsammare (se **diagram 2.14**). I takt med att effekterna av räntesänkningarna klingat av har också de båda inflationsmåten närmats sig varandra.

Diagram 2.14 Konsumentpriser i Sverige
Procentuell förändring



Källor: Eurostat och SCB

Under 2010 gav förstärkningen av kronan en nedpressande effekt på importpriserna, samtidigt som produktiviteten återhämtade sig något mer än i Europa, vilket bidrog till att inflationen dämpades tydligt i Sverige. Under hösten 2010 ökade konsumentpriserna i Sverige åter långsammare än i EU och den genomsnittliga inflationen 2010 blev något lägre i Sverige än i EU men något högre än i euroområdet på grund av den högre inflationstakten i Sverige under början av året.

Marknadsandelar för export av varor och tjänster

Ett lands kostnadsmässiga konkurrenskraft i termer av enhetsarbetskostnader i kombination med växelkursens utveckling utgör viktiga faktorer när det gäller att konkurrera på världsmarknaden. Andra faktorer som påverkar utvecklingen för ett lands marknadsandelar kan vara landets branschstruktur och hur den förhåller sig till den globala efterfrågan, förmågan till produktutveckling, kvalitetsförbättringar och styrkan i den inhemska efterfrågan jämfört med omvärlden. 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. OECD-ländernas marknadsandelar minskade med i genomsnitt nästan 1 procent per år under perioden 1996–2009.

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.

Sverige klarade sig något bättre än genomsnittet i OECD, med endast marginella marknadsandelsförluster under motsvarande period (se **tabell 2.10**). Av Sveriges viktigaste handelspartners är det framför allt Tyskland som haft en starkare utveckling. Efter en ogynnsam kostnadsutveckling i kölvattnet av återföreningen skedde en successiv förbättring av tysk konkurrenskraft och sedan slutet av 1990-talet har landet ökat sina marknadsandelar. Länder som haft en liknande utveckling som Sverige, d.v.s. i stort sett oförändrade marknadsandelar under perioden, är t.ex. Österrike, Nederländerna och Finland. Detta är också länder som haft en gynnsam kostnadsutveckling. Bland länder som redovisar fallande marknadsandelar återfinns bl.a. USA, Storbritannien, Norge och Danmark. Av dessa länder har Storbritannien, Norge och Danmark haft en betydligt snabbare kostnadsutveckling än konkurrentländerna. En relativt stark inhemsk efterfrågan och tidvis högt kapacitetsutnyttjande kan också ha bidragit till förlusten av marknadsandelar för dessa länder.

Den relativt sett gynnsamma utvecklingen för Sveriges marknadsandelar förklaras i hög grad av den starka exporten under perioden 1996–2000 som i sin tur i stor utsträckning drevs av expansionen i telekomsektorn. Denna utveckling var ännu tydligare i Finland med sin ännu större dominans för telekomindustrin. Efter millennieskiftet har skillnaderna mellan Sverige och OECD minskat. Krisåret 2009 minskade de svenska exportvolymerna i stort sett i linje med den minskade importefterfrågan på exportmarknaderna. Å ena sidan missgynnades svensk export av en branschmässig sammansättning med stor andel insats- och investeringsvaror som drabbades särskilt hårt under krisen. Å andra sidan försvagades den svenska kronan kraftigt samtidigt som tjänsteexporten uppvisade motståndskraft, vilket drog åt motsatt håll.

Genomgående drabbades länder med stort inslag av investeringsvaror, som t.ex. Japan, Tyskland och Finland, av kraftiga volymnedgångar och förlorade marknadsandelar under krisåret 2009. För råvaruinriktade länder som Norge och Ryssland hölls volymerna uppe medan effekterna av krisen snarare kom via lägre exportpriser. Länder som Danmark och Storbritannien klarade sig hyggligt tack vare en mindre cyklisk branschstruktur och i Storbritanniens fall också av en försvagning av pundet.

Återhämtningen i den globala ekonomin har i hög utsträckning gynnat de länder som volymmässigt drabbades värst av krisen. Länder som Tyskland och Japan, med bl.a. en stor produktion av bilar har återtagit marknadsandelar. För Sveriges del tycks dock marknadsandelsvinsterna ha blivit blygsamma 2010. Förstärkningen av kronan under senare delen av 2009 och 2010 kan vara en förklaring. Det kan också finnas branschspecifika förklaringar som den ganska modesta återhämtningen för svensk bilindustri i jämförelse med t.ex. den tyska kraftiga ökningen av exporten av bilar.

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

	Genomsnitt 1996–2009	Genomsnitt 1996–2000	Genomsnitt 2001–2005	Genomsnitt 2006–2009	2009	2010 ²
Tyskland	0,6	0,5	0,7	0,5	-2,4	5,0
Frankrike	-1,9	0,2	-3,0	-3,0	-0,7	0,4
Finland	-0,1	3,6	-2,6	-1,7	-7,7	-5,9
Storbritannien	-1,1	-2,0	-1,4	0,3	0,3	-5,5
Danmark	-1,0	-0,9	-1,2	-0,8	1,9	-6,5
Norge	-2,5	-3,5	-3,2	-0,5	9,1	-9,8
Sverige	-0,1	0,9	-0,7	-0,8	-0,1	0,9
USA	-1,2	-1,3	-3,3	1,5	2,6	-1,6
Japan	-2,9	-2,7	-1,7	-4,8	-16,6	8,5
OECD-länder	-0,9	-0,4	-1,6	-0,6	-0,4	-0,1
Kina	10,9	9,0	14,7	8,6	2,7	15,8
DAE-länder ¹	0,2	-0,2	-0,7	-0,4	-0,6	3,2
Ryssland	0,0	-2,8	3,0	-2,3	6,5	-2,9

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

2. Delvis prognos.

Källa: OECD Economic Outlook, december 2010, Medlingsinstitutet

Det kan nämnas att bilden av marknadsandelarna blir annorlunda om man mäter dessa som ländernas andelar av den globala exporten i löpande priser. Utvecklingen för Sverige blir då mindre gynnsam. Bland de nordiska länderna framstår i stället Norge som den stora vinnaren tack vare en gynnsam prisutveckling på olja och gas och andra råvaror. Även Danmark blir mer framgångsrikt med detta sätt att mäta, medan utvecklingen för Finland blir väsentligt svagare.

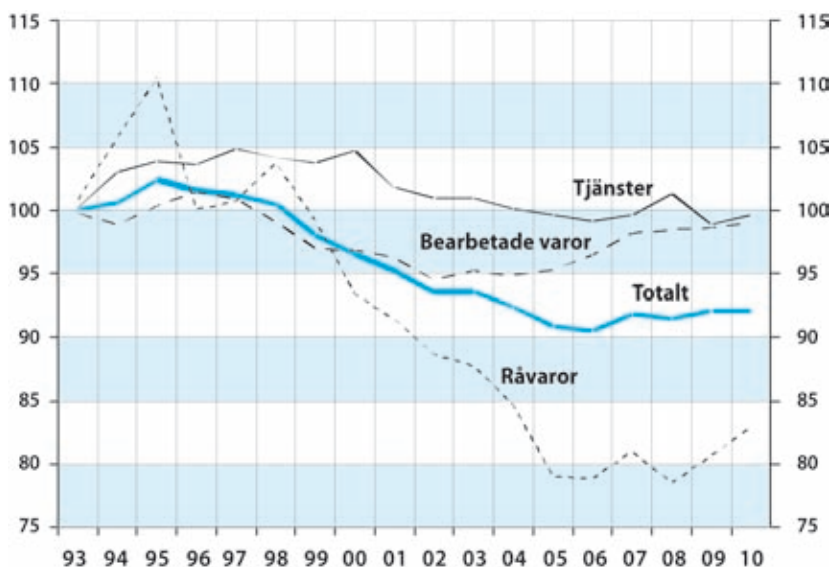
Bytesförhållandet

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 och löneutbetalningsförmågan i företagen. Om t.ex. ökat kunskapsinnehåll och en allmän förbättring av kvaliteten för de varor och tjänster som exporteras innebär att man kan ta bättre betalt för dessa varor och tjänster i förhållande till det som importeras är detta naturligtvis positivt. Förutsättningen är dock att de högre exportpriserna just avspeglar en ökad betalningsvilja för att köpa de varor och tjänster som exporteras. Annars kan effekten av de högre exportpriserna i stället bli en försämring av konkurrenskraften och 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 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 var dock en ogynnsam varusammansättning. Inte minst gäller detta förhållandet mellan priserna på de 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 långsammare prisutveckling än varor som väger tungt i råvaruimporten såsom petroleumprodukter. Efter 2005 fick dock oljepriserna mindre genomslag på bytesförhållandet för råvaror tack vare en relativt gynnsam utveckling av de svenska exportpriserna av t.ex. metallvaror.

En hög andel telekomprodukter, som haft fallande priser, i svensk export bidrog till att bytesförhållandet även för bearbetade varor försämrades fram till 2002. Därefter ökade exportpriserna på bearbetade varor något snabbare än importpriserna under några år, för att de senaste tre åren i stort sett ha utvecklats i linje med importpriserna. Detta berodde på en gynnsam prisutveckling för investeringsvaror, medan konsumtionsvaror, inte minst

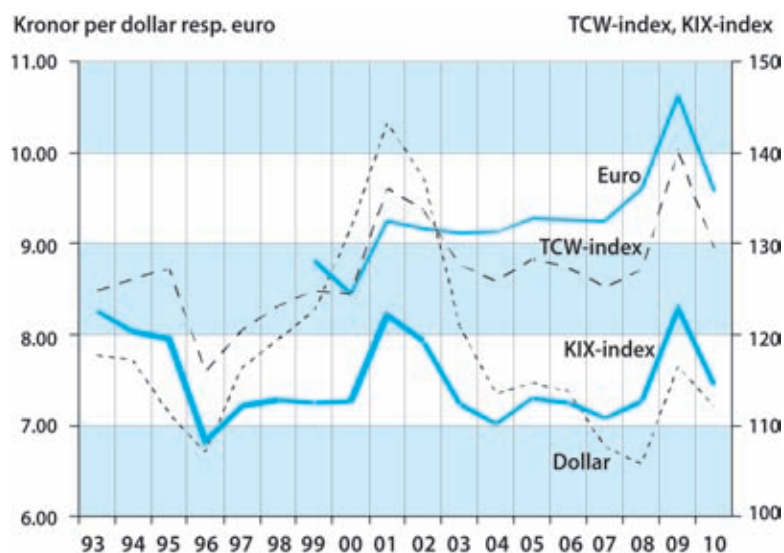
livsmedel, hade en betydligt svagare utveckling. Totalt sett var bytesförhållandet för bearbetade varor 2010 nästan tillbaka till nivån 1993.

Bytesförhållandet påverkades totalt sett relativt lite av den ekonomiska krisen. Det kraftiga oljeprisfallet innebar att importpriserna på råvaror sjönk mer än priserna på varuexporten. Samtidigt försämrades bytesförhållandet för tjänster, men för hela utrikeshandeln förändrades bytesförhållandet relativt lite.

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. KIX-index är ett bredare index som bl.a. används av Konjunkturinstitutet. I detta index ingår valutor från samtliga OECD-länder samt Brasilien, Ryssland och Kina. Båda indexen har den 18 november 1992 som startdatum, då index är lika med 100. Ett stigande värde på index betyder att kronan har försvagats; vår korg av valutor har blivit dyrare att köpa med svenska kronor. Den försvagning som skett sedan kronan fick flyta i november 1992 är större mätt med TCW-index än med KIX-index. Förklaringen till detta är att i det bredare KIX-indexet ingår ett antal länder som tidvis hade en mycket hög inflation med kraftigt försvagade valutor och som inte ingår i TCW-index. I takt med att valutorna i dessa länder stabiliserades under 2000-talet blev också utvecklingen för de bägge indexen mer likartad (se **diagram 2.16**).

Diagram 2.16 Den svenska växelkursen



Från mitten av 1990-talet stärktes kronan successivt för att åter försvagas under lågkonjunkturen efter millennieskiftet. Kronan återhämtade sig emellertid relativt snabbt och var sedan i termer av TCW-index relativt stabil fram till och med sommaren/hösten 2008 när finanskrisen slog till med full kraft. Små valutor som den svenska kronan försvagades då kraftigt i spåren av försvagad riskaptit, samtidigt som svenska bankers riskexponering mot Baltikum troligen ytterligare bidrog till kronförsvagningen. Kronan nådde sin bottennotering i mars månad 2009 då också många konjunkturindikatorer nådde sin lägsta nivå.

Under loppet av 2009 skedde sedan en gradvis återhämtning men mått som årsgenomsnitt försvagades kronan med 9 procent 2009 jämfört med 2008. Återhämtningen fortsatte under 2010 och förstärkningen jämfört med 2009 uppgick till cirka 8 procent. Förloppet liknar utvecklingen kring åren efter millennieskiftet när försvagningen blev av en liknande dignitet och då det mesta av nedgången återtogs relativt snabbt när konjunkturutsikterna stärktes.

Det verkar också som om de stora kasten i kronkursen i samband med finanskrisen fått förhållandevis begränsade ekonomiska effekter. Troligen uppfattades den kraftiga försvagningen som tillfällig, vilket t.ex. inneburit att importörer på den svenska marknaden varit försiktiga med att höja priserna, samtidigt som svenska exportörer tycks ha varit återhållsamma med att sänka priserna på exportmarknaden för att därigenom öka volymer och marknadsandelar.

2.6 Lönebildningen i några västeuropeiska länder

Lönebildningen i Europa under de senaste två åren har präglats starkt av den ekonomiska krisen. Avtalsförhandlingarna inom framför allt industrin har i hög grad varit inriktad på att rädda jobb. Låga lönepåslag, i vissa fall lönefrysningar och olika åtgärder för att minska antalet arbetade timmar per sysselsatt har präglat lönebildningen. I flera av Sveriges viktigaste konkurrentländer slöts avtal som var tydligt baktunga, d.v.s. det mesta av de måttliga lönepåslagen låg sent under avtalsperioden. Alternativt ersattes lönepåslag första avtalsåret av engångsbelopp. I t.ex. Tyskland var också en del avtal kopplade till olika former av jobbgarantier. Statligt subventionerade arbetstidsförkortningar introducerades i en rad länder samtidigt som länder med befintliga program utökade dessa t.ex. med avseende på hur länge man var berättigad till ersättning.

Förutsättningarna för lönebildningen framöver uppvisar stora skillnader mellan olika europeiska länder eftersom de ekonomiska förutsättningarna varierar kraftigt länderna emellan. I den tyska industrin har fokus skiftat från att rädda jobb till åtgärder för att säkra tillgången på arbetskraft, samtidigt som lönekraven höjts. På många andra håll i Europa, inte minst i Sydeuropa, är stämningssläget ett helt annat och krisen långt ifrån över. För de flesta EU-länder gäller dessutom att de offentliga finanserna är i mycket dåligt skick och att stora konsolideringsåtgärder är att vänta.

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 antingen högre eller lägre än de avtalsmässiga höjningarna. Även tidpunkten för löneutbetalningar kan anpassas efter det ekonomiska läget. T.ex. har en del industriföretag valt att tidigarelägga de löneutbetalningar som skulle ha gjorts i april 2011 till februari månad.

Arbetstidsförkortningar

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 i 10 år 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. En ännu mer långtgående överenskommelse slöts mellan fack och företag på Siemens hösten 2010 där företaget garanterar sina 128 000 anställda i Tyskland jobb utan någon tidsbegränsning. Avtalet kan dock under vissa omständigheter sägas upp från och med sommaren 2013. Arbetstagarna ges också rätt till information och inflytande vid eventuella utförsäljningar av enheter från företaget.

Kollektivavtalens täckningsgrad har uppvisat en trendmässig nedgång i Tyskland. Mellan åren 1996 och 2009 minskade täckningsgraden med 14 procentenheter i västra Tyskland och 18 procentenheter i östra Tyskland. På senare tid tycks dock nedgången ha bromsat in. Data för 2009 visar på att cirka 32 procent av alla arbetsplatser med runt 52 procent av antalet anställda omfattades av kollektivavtal. Andelen var betydligt större i väst än i öst och bland stora än mindre företag. Medan 75 procent av företagen i väst med mer än 500 anställda täcktes av kollektivavtal på förbunds nivå var motsvarande andel för företag med färre än 10 anställda i östra Tyskland bara 16 procent.

Öppningsklausuler

Många avtal innehåller s.k. 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 övertidssättning. Näst vanligast är förlängning av arbetstiden, ibland utan lönekomensation. Tämigen frekvent är också att sänka ingångslönen för nyanställda liksom att sänka eller dra in årsgratifikationen. Däremot har det

hittills varit ovanligt att sänka den reguljära lönen eller semesterersättningen. På senare tid har undantagsklausulerna ofta rört framförhandlade engångsbelopp, där beloppets storlek och tidpunkten för utbetalningen kan omförhandlas på det lokala planet.

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 veckoarbetstiden kan tillåtas variera. Arbetstidskonton förs för enskilda arbetstagare i samband med flexibel arbetstid. Bestämmelserna i avtalen rör oftast inom vilka ramar som tidstillgodohavanden (eller mindre vanligt skulder) kan byggas upp och en maximigräns för hur länge tillgodohavandet kan sparas. Under senare år har gränserna i många avtal utvidgats såväl vad gäller spannet för veckoarbets tid som ramarna för tidstillgodohavandets storlek och hur länge det kan sparas.

Under den senaste ekonomiska krisen användes neddragningar av arbetstiden mycket flitigt i Tyskland för att undvika uppsägningar. Neddragningarna skedde både som en följd av överenskommelser mellan parterna och via offentligt subventionerat korttidsarbete, "Kurzarbeit". De sistnämnda åtgärderna kulminerade under andra kvartalet 2009 då cirka 1,5 miljon arbetstagare omfattades av offentligt stöd för korttidsarbete. I snitt minskade arbetstiden för dem som omfattades av stöden med ungefär en tredjedel. Stödet utnyttjades inte minst inom tillverkningsindustrin, särskilt inom investeringsvaruindustrin. Trots de stora volymerna inom de offentligt subventionerade programmen stod dessa enligt tyska beräkningar ändå bara för en fjärdedel av neddragningen av antalet arbetade timmar per sysselsatt, vilket understryker den flexibilitet i arbetstiden som finns inom ramen för kollektivavtalen. Den kraftigt minskade arbetstiden bidrog till att antalet sysselsatta i Tyskland inte minskade alls under krisen trots ett fall i BNP på närmare 5 procent 2009. Efter hand som konjunkturen stärktes en bit in i 2009 och under loppet av 2010 minskade också antalet berörda av Kurzarbeit kraftigt.

Minimilöner

Under senare år har införandet av lagstadgade minimilöner diskuterats intensivt i Tyskland. Bakgrunden är den växande arbetskraftsinvandringen samt ökad användning av inhyrd, ofta utländsk arbetskraft. Inte minst EU:s östutvidgning 2004 satte ökat fokus på frågan. För Tysklands del gäller undantagsregler beträffande den fria rörligheten av arbetskraft från de nya medlemsländerna. Dessa undantagsregler slutar dock att gälla den 1 maj 2011. 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 t.ex. 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.

Under 2010 infördes också minimilöner för vårdpersonal omfattande cirka 550 000 av landets drygt 800 000 vårdanställda. Minimilönen uppgår till 8,50 euro i timmen för anställda i väst och 7,50 för anställda i öst. Från såväl fackligt som politiskt håll har uppgörelsen välkomnats inte minst med hänvisning till de nya reglerna för arbetskraftsinvandring från EU:s östländer som börjar gälla i maj 2011.

Avtalsförhandlingar 2010

Avtalsförhandlingarna under 2010 präglades starkt av den ekonomiska krisen och inriktades i hög grad på att upprätthålla sysselsättningen. Det förekom också förhållandevis få konflikter jämfört med tidigare år. Den tyska industrin satsade på en övervintringsstrategi som troligen delvis drevs på av den betydande brist på arbetskraft som rådde före krisen och med beaktande av kommande stora pensionsavgångar. Som motprestation till bibehållen sysselsättning gick arbetstagarna med på mycket måttliga löneökningar.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) publicerar regelbundet analyser av resultaten av de tyska avtalsförhandlingarna. Institutets preliminära beräkningar visar mycket riktigt på en nedväxling av de avtalsmässiga löneökningarna från 2,6 procent 2009 till 1,7 procent 2010. De lägsta ökningstalen redovisas föga förvånande för investeringsvaruindustrin, samt för offentlig sektor. För båda dessa sektorer stannade de avtalsmässiga löneökningarna vid 0,9 procent. De största ökningarna redovisas för hemmarknadsinriktade sektorer som byggnadsindustri, handel och privata tjänster, med ökningstal kring 2,5 procent. Noteras kan också att löneökningarna ser ut att ha blivit något högre i östra Tyskland än i västra Tyskland.

Den tyska centralbanken Bundesbank noterar i sin senaste prognos från i december 2010 att de tyska löneökningarna nu är på väg att återhämta sig. Givet att många av de avtal som slöts under krisen ofta löper under 2011 räknar banken ändå med att de avtalsmässiga löneökningarna 2011 kommer att hamna på samma låga nivå som 2010 d.v.s. drygt 1,5 procent medan man förutser ökningstal på 2,2 procent för 2012.

Nedan ges en redogörelse för några viktiga avtal som slutits under 2010.

Förhandlingarna inom **verkstadsindustrin** var påtagligt påverkade av den ekonomiska krisen och förhandlingar inleddes i god tid före avtalets utgång i april 2010. Relativt tidigt, den 17 februari, nåddes en uppgörelse mellan IG Metall och dess motpart i Baden-Württemberg, som tillsammans med en överenskommelse dagen efter i Nordrhein-Westfalen, blev vägledande för verkstadsindustrin i resten av landet. Avtalet löper till och med den 31 mars 2012 och innehåller inga generella lönepåslag det första året, d.v.s. under perioden 1 maj 2010 till sista mars 2011 gäller fortfarande lönenivåerna från

föregående avtal. Däremot betalas en engångssumma på 320 euro ut i två steg, den 1 maj 2010 och 1 december 2010. Den 1 april 2011 genomförs en löneökning med 2,7 procent. Parterna kan komma överens om att tidigarelägga eller senarelägga lönerevisionen med två månader. Hittills har många företag tidigarelagt revisionstidpunkten till februari 2011 som en följd av den snabba återhämtningen i tysk industri. Avtalet innehåller också regler om korttidsarbete och sysselsättningsgarantier.

Den 27 februari ingicks ett avtal mellan den dominerande fackföreningen inom tjänstesektorn, Verdi, och arbetsgivarna på **federal och lokal nivå**, för cirka 2,1 miljoner arbetstagare. Avtalet gäller för perioden 1 januari 2010 till sista februari 2012 och ger ett lönepåslag på 1,2 procent i januari 2010, följt av ett påslag på 0,6 procent i januari 2011 och 0,5 procent i augusti 2011. Dessutom görs en engångsutbetalning på 240 euro i januari 2011.

Ett kort avtal på bara 11 månader slöts för den **kemiska industrin** i slutet av mars månad. Avtalet gäller från och med 1 april, 1 maj eller 1 juni beroende på i vilken region avtalet slutits och täcker cirka 550 000 löntagare. Överenskommelsen var i hög grad inriktad på att undvika uppsägningar och innehöll bl.a. olika fortbildningsinsatser. Däremot saknas några generella lönepåslag. I stället betalas ett engångsbelopp ut på mellan 550 och 715 euro.

Andra branscher som slöt avtal under 2010 var t.ex. **pappersindustrin**. Avtalet gäller från 1 maj 2010 till sista augusti 2012 och innehåller en frysning av lönerna de sex första månaderna av avtalsperioden. Därefter höjs lönerna med 1,3 procent 1 november 2011, med 1,5 procent 1 maj 2011 och med 1,3 procent 1 mars 2012. Inom **banksektorn** slöts ett avtal som för perioden maj 2010 till december 2010 ger ett engångsbelopp på 300 euro. Den 1 januari 2011 ges en lönehöjning på 1,6 procent. Avtalet löper till och med februari 2012.

I september slöts ett nytt avtal inom **stålindustrin**. Den snabba återhämtningen i tysk industri hade vid det här laget gjort att stämningssläget i löneförhandlingarna ändrats påtagligt jämfört med läget ett halvår tidigare och IG Metall gick ut med krav på 6 procents löneökningar. Avtalet ger en löneökning på 3,6 procent den 1 oktober 2010 och löper till och med den sista oktober 2011. Dessutom betalas ett engångsbelopp på 150 euro ut i september 2010. Avtalet innebär också att inhyrd arbetskraft ska ha samma villkor som övriga anställda.

Viktiga avtal som löper ut under 2011 är framför allt avtalen för kemisk industri, byggsektorn och detaljhandel. För samtliga dessa områden går avtalen ut under våren 2011.

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. Därefter har endast smärre modifieringar och tillägg i lagstiftningen skett.

På ett område förekommer numera samarbete mellan arbetsmarknadens parter och regeringen, nämligen vid fastställandet av de lagstadgade **minimilönerna** (se vidare avsnitt 2.7). Sådana infördes 1999 och fastställs årligen efter rekommendation av Low Pay Commission, där företrädare för såväl regeringen som för arbetsmarknaden parter ingår. Minimilöner sätts med hänsyn till konkurrensförhållanden, läget på arbetsmarknaden, jämställdhet m.m. Minimilönerna varierar inte mellan branscher eller geografiska områden, men däremot beroende på ålder. Det finns minimilöner för ungdomar i åldrarna 16–17 år respektive 18–21 år. Kontrollen av att systemet efterlevs sköts av särskilda statliga inspektörer och av fackföreningarna.

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

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

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

Lönebildningen påverkades tydligt av krisen

Storbritannien drabbades relativt hårt av finanskrisen. Detta skedde bland annat som en direkt effekt av finanssektorns stora betydelse för brittisk ekonomi, samt via en bostadsbubbla som sprack efter flera år av kraftiga prisuppgångar. När arbetsmarknaden försämrades kraftigt slog detta igenom snabbare än i de flesta europeiska länder på lönebildningen. Medan lönekostnaderna per timme, enligt Eurostats Labour Cost Index (LCI), ökade med drygt 4,5 procent i näringslivet 2008 föll de med 0,2 procent 2009. Kraftigt fallande bonusutbetalningar inom finanssektorn var en bidragande orsak. En annan var lönefrysningar som blev mycket vanliga under krisen, inte minst inom industrin.

Enligt Labour Research Departement innehöll 30 procent av löneöverenskommelserna under 2009 lönefrysningar. Under loppet av 2010 blev dock lönefrysningar allt mindre förekommande. Redan under våren hade andelen sjunkit till 16 procent, samtidigt som medianlöneökningen i överenskommelserna stigit till 2 procent. Återhämtningen i löneökningstakten visar sig också i utfallen från LCI. Löneökningarna i näringslivet för de tre första kvartalen av 2010 uppgick till 2,4 procent. Motsvarande tal för de tre första kvartalen 2009 var -0,3 procent.

Nederländerna

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

I Nederländerna har man både lagstadgade **minimilöner** (se vidare avsnitt 2.7) och **allmängiltigförklaring** av kollektivavtal. Minimilönen bestäms av myndigheterna; sedan 2003 utan inflytande från arbetsmarknadens parter. I princip ska 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 sänkning 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.

Pensionsåldern höjs

En av de viktigaste stridsfrågorna på arbetsmarknaden under 2009 var villkoren för en kommande pensionsuppgörelse. Under våren 2010 kom dock en uppgörelse till stånd som ska höja pensionsåldern från 65 till 66 år senast 2020. Beroende på hur den förväntade medellivslängden utvecklas framöver kommer pensionsåldern att ses över vart femte år. Kostnaden för förtida pensionering kommer också att höjas.

Bland de viktigare avtalen som slöts under 2010 kan nämnas överenskommelsen i **verkstadsindustrin** som kom till stånd i februari månad. Avtalet omfattar 180 000 anställda och gäller för perioden 1 februari 2010 till 1 maj 2011. Det ger en löneökning på 0,5 procent från den 1 juli 2010 och ytterligare 1,15 procent den 1 januari 2011.

Inom offentlig sektor gick arbetsgivarsidan i allmänhet ut hårt med krav på lönefrysningar, vilket arbetstagersidan bestämt motsatte sig. Följden blev förhandlingar som drog ut på tiden.

Efter en nio veckor lång strejk blev ett avtal klart för 150 000 **städare** i slutet av april 2010. Avtalet är tvåårigt och gäller från den 1 januari 2010 till den sista december 2011. Arbetsgivarparten hade ursprungligen krävt lönefrysningar medan motpartens krav var löneökningar på 4 procent. Utfallet blev 3,5 procents löneökningar på två år med en första utbetalning på 1 procent i juli 2010.

I november månad blev ett nytt avtal klart för 400 000 anställda inom **vården**. Avtalet gäller retroaktivt från och med mars 2010 till mars 2012 och resulterade i löneökningar på 3,1 procent med en första utbetalning i september 2010.

Inom **energisektorn** slöts ett ettårigt avtal gällande från maj 2010 som gav 1,1 procent i löneyft 1 juni 2010 samt ett engångsbelopp motsvarande 0,4 procent att betalas ut i januari 2011.

De avtalsmässiga löneökningarna föll tillbaka från 3,4 procent 2008 till 2,8 procent 2009 enligt Nederländernas statistikbyrå. En ytterligare nedväxling ägde rum 2010 då de avtalsmässiga löneökningarna uppgick till i genomsnitt 1,3 procent under perioden januari till november månad. Central Plan Bureau räknar i sin senaste prognos från i höstas med en svag återhämtning 2011 och att löneökningstakten då stiger med en halv procentenhet.

Danmark

De största organisationerna är på arbetsgivarsidan Dansk Arbejdsgiverforening (DA) och på arbetstagersidan Landsorganisationen (LO) i Danmark. Avtalsförhandlingarna i den privata sektorn förs förbundsvis. Avtalen avser endast lägst-löner, medan övriga löneökningar förhandlas lokalt på företagen och påverkas av konjunktur- och konkurrensläget. I Danmark förekommer varken lagstiftad **minimilön** eller **allmängiltigförklaring** av kollektivavtal.

Inom den privata sektorn löpte 2007 års avtal ut under vintern 2010. Liksom i andra länder präglades förhandlingsklimatet av den djupa ekonomiska krisen. Förhandlingarna om 2010 års avtal inleddes under januari månad på den största delen av den privata arbetsmarknaden LO/DA området. Först ut med ett avtal var i sedvanlig ordning parterna inom **industrin** som tecknade ett tvåårigt avtal för 240 000 anställda. Avtalet kom att bli normerande för resten av den privata arbetsmarknaden. Uppgörelsen innebar en höjning av minimilönerna med 1,1 procent 1 mars 2010 och med 1,7 procent 1 mars 2011. Vissa tillägg samt lärlingslönerna höjdes något mer än minimilönerna. För lärlingar förbättrades också försäkringsvillkoren. Vidare innehöll avtalet förlängd föräldraledighet samt högre ersättning vid uppsägning. Den sistnämnda förbättringen är ett nytt inslag i ett avtal på LO/DA-området. Åtgärden ska delvis ses i ljuset av en successiv försämring av ersättningsgraden i det offentliga arbetslöshets-understödet.

Avtalet inom industrin följdes snart av närmast identiska uppgörelser inom t.ex. byggsektorn och handeln. På transportområdet som är ett s.k. normal-

lönsområde med endast centrala påslag blev det avtalat något högre tillägg på cirka 1,5 procent första året och 2,25 procent andra året. Avtalet på transportområdet ger också de fackliga organisationerna ökade möjligheter att granska huruvida utländsk arbetskraft arbetar för lägre lön än de danska löntagarna. Dessutom ska arbetsgivaren informera om man använder en underentreprenör, vilket ska underlätta för facket att driva igenom att gällande kollektivavtal tillämpas också hos underentreprenören.

Treårsavtalen inom såväl kommunal som statlig sektor löper ut den sista mars 2011. Från fackligt håll har man på den kommunala sidan hittills argumenterat för kronpåslag i stället för procentuella påslag för att gynna sina mest låg-avlönade medlemmar. Löneutrymmet lär vara mycket begränsat med tanke på den modesta löneökningstakten i den privata sektorn de senaste åren och att de offentliga löneökningarna delvis är kopplade till den privata sektorn. Den s.k. regleringsordningen ska säkra en följsamhet mellan privat och offentlig sektor. Givet att avtalsrörelsen för offentlig sektor 2008 ägde rum på toppen av en högkonjunktur och att löneökningarna i privat sektor bromsade in kraftigt under lågkonjunkturen har löneökningarna blivit väsentligt högre i offentlig än privat sektor. Regleringsordningen innebär att offentlig sektor har en ”löneskuld” som kommer att hålla tillbaka löneökningarna för offentlig-anställda, i synnerhet det första avtalsåret.

Löneökningstakten i det danska näringslivet föll relativt kraftigt under 2009. Nedgången var särskilt tydlig inom byggsektorn där löneökningstakten föll från 5 procent 2008 till under 1 procent 2010. I andra delar av näringslivet ökade lönerna med mellan 2 och 3 procent 2009. Under de tre första kvartalen av 2010 ökade lönerna i näringslivet med i snitt 2,4 procent enligt Danmarks Statistikbyrå. Lönerna i offentlig sektor ökade väsentligt mer än i privat sektor 2009. Under loppet av 2010 minskade skillnaderna successivt men genomsnittet för de första tre kvartalen 2010 blev ändå drygt en procentenhet högre än i näringslivet. I Finansministeriets senaste prognos från i december 2010 förutses löneökningarna i privat sektor bli knappt 2,5 procent 2011, medan motsvarande prognos för offentlig sektor uppgår till endast 0,3 procent.

Norge

De största huvudorganisationerna är norska LO samt Naeringslivets hovedorganisation (NHO). Löneförhandlingarna i Norge förs vanligtvis förbundsvis men är väl koordinerade. Avtalen gäller de generella tilläggen och därefter förs lokala förhandlingar på företagsnivå. För tjänstemännen har de centrala förhandlingarna relativt liten betydelse. Avtalen i Norge är vanligtvis tvååriga, men lönevillkoren siffrsätts endast för det första avtalsåret. Vartannat år betecknas som huvuduppgörelse och vartannat år som mellanuppgörelse. 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. Allmängiltig-

förklaring har främst tillämpats inom oljeindustrin och inom bygg- och anläggningsverksamheten.

Lönebildningen i Norge karaktäriseras av speciella omständigheter, som sammanhänger med att en mycket hög lönebetalningsförmåga inom olje- och gassektorn har en tendens att driva upp det generella löneläget och inflationstakten samt försämra konkurrenskraften i andra näringar. Högre inflation än i omvärlden tenderar att ge högre räntor vilket i sin tur gynnar placeringar i norska kronor och därmed driver upp värdet på valutan. Detta riskerar att ytterligare försämra konkurrenskraften för näringslivet utanför olje- och gassektorn. Av detta skäl måste Norges Bank, trots att man i första hand ska inrätta politiken efter att hålla inflationen kring 2,5 procent, också beakta utvecklingen för kronen. Ett särskilt ansvar vilar på finanspolitiken som styrs efter den s.k. handlingsregeln, som ska motverka en alltför expansiv finanspolitik, och som stipulerar hur mycket av statens oljeinkomster som får användas varje år och hur mycket som ska sparas via insättningar i landets oljefond (numera benämnd statens pensionsfond utland).

Resursutnyttjandet i norsk ekonomi var högt uppdrivet åren före finanskrisen 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 6,3 procent 2008, vilket var de största löneökningarna på ett decennium. Under 2009 skedde dock en tydlig inbromsning i löneökningstakten till 4,5 procent under intryck av den ekonomiska krisen.

Avtalsrörelsen 2010 var ett år med s.k. huvuduppgörelse. Det innebär att parterna förhandlar både om löner och arbetsvillkor och att ett godkännande sker genom medlemsomröstning. Förhandlingarna i den privata sektorn 2010 var till skillnad från föregående år inte samordnade utan skedde separat på branschnivå. Ett viktigt fackligt krav, inte minst på statens område, var minskade löneskillnader mellan kvinnor och män.

Fler strejker

Den tydliga tudelningen av ekonomin med en relativt stark hemmamarknadssektor och en pressad industri innebar en utmaning i förhandlingarna och till skillnad från 2009 slutade relativt många förhandlingar i konflikter. Inom t.ex. kommunsektorn tog samtliga stora fackförbund ut sina medlemmar i strejk. Sammanlagt strejkade cirka 45 000 kommunanställda och strejken pågick i nästan två veckor. I byggsektorn strejkade 18 000 arbetstagare i knappt en vecka och inom transportområdet strejkade 1700 arbetstagare i nästan tre veckor.

De första avtalen slöts i vanlig ordning inom **industrin** mellan Fellesforbundet på den fackliga sidan och Norsk Industri på arbetsgiversidan i april månad. Uppgörelsen innehöll en generell löneökning på 1 krone i timmen från den 1 april på områden som har lokal förhandlingsrätt. För områden som inte har eller praktiserar lokala förhandlingar blev det generella påslaget 1,50 i timmen. Därutöver ska 50 öre i timmen sättas av i en låglöne- och kvinnopott som ska fördelas på företagsnivå. Parterna uppskattade avtalets kostnad till 3 procent inklusive beräknade lokala påslag och överhäng från 2009. Ramen på

3 procent bygger på att löneglidningen blir lägre än genomsnittet de senaste tio åren. Avtalen som kom till stånd inom andra delar av den privata sektorn som t.ex. hotell och restaurang, handeln, transportsektorn och bank och försäkring följde i grova drag uppgörelsen inom industrin. Stora grupper inom industrin och på andra områden i näringslivet har emellertid bara lokala förhandlingar.

Inom **byggsektorn** blev förhandlingarna utdragna och 18 000 arbetare gick ut i strejk. Konflikten gällde i första hand kollektivavtalens minimilöner. Eftersom norska anställda normalt har löner långt utöver miniminivåerna är det i första hand utländska byggnadsarbetare som påverkas av dessa. Strejken varade i fyra dagar och den därpå följande uppgörelsen resulterade i en höjning av minimilönen för utbildad arbetskraft med drygt 8 procent jämfört med 2009 till 155,50 NOK i timmen 2010 och med ytterligare drygt 2 procent 2011. I övrigt följde uppgörelsen mönstret från industrins avtal.

Förhandlingarna i **kommunsektorn** blev segdragna och slutade efter ett första medlingsförsök i en nästan två veckor lång konflikt i slutet av maj. I mitten av juni möttes parterna till nya förhandlingar och ett nytt medlingsförslag lades fram. Avtalsförslaget som sedan godkändes av parterna ger ett generellt tillägg på 2,1 procent eller ett lägsta kronpåslag. Därutöver avsätts 1,1 procent av lönesumman till lokala påslag. Dessutom innehåller avtalet särskilda satsningar på undervisningspersonal. Avtalet innehåller också särskilda kvinnolönesatsningar.

Förhandlingarna på det **statliga** området gick till medling och medlarnas förslag godtogs först av akademikerna och kan delas in i tre delar. För det första ett kombinerat generellt krone- och procenttillägg, där procenttillägget uppgår till 2,1 procent. För det andra ett s.k. justeringstillägg på central nivå med en tydlig inriktning på kvinnodominerade områden. Slutligen tillkommer ett lokalt löneutrymme på 0,8 procent.

Överenskommelserna i offentlig sektor beräknas hålla sig inom en kostnadsram på 3,5 procent.

Statistisk Sentralbyrå (SSB), liksom Norges bank, räknar med genomsnittliga löneökningar för hela ekonomin på 3,5 procent 2010, d.v.s. en halv procentenhet lägre än 2009 och nästan 3 procentenheter lägre än 2008.

Finland

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

I Finland förekommer inte **lagstadgade minimilöner**, men däremot **allmän-giltigförklaring** av kollektivavtalen. Alla riksomfattande avtal som anses representativa för en bransch blir allmänt bindande, vilket innebär att arbets-

givarna 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.

Sedan våren 2007 har kollektivavtalen förhandlats och överenskommits på förbunds nivå. 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 2009 avbröt dock arbetsgivarsidan samtalen med motiveringen att vidtagna konflikter från arbetstagar sidan och de lönekrav som framförts gjorde ytterligare förhandlingar meningslösa.

För stora delar av den finska arbetsmarknaden slöts avtal under 2007 med en löptid på tre år och många av dessa förhandlades om under hösten 2009. Industrins avtal blev i allmänhet klara under hösten 2009 medan andra sektorer förhandlade under vintern och våren 2010. Liksom i avtalsrörelsen 2007 blev avtalsperioderna relativt långa, i genomsnitt mer än två år. Den stora osäkerheten om den ekonomiska utvecklingen gjorde dock att de egentliga löneökningarna ofta bara bestämdes för det första avtalsåret. (Finland var ett av de absolut hårdast drabbade länderna av krisen inom OECD i termer av BNP-fall. Bruttonationalprodukten minskade med drygt 8 procent 2009.)

Möjligheter att helt och hållet avstå från löneökningar och ökat utrymme för lokala förhandlingar var också ett inslag i den senaste avtalsrörelsen. Enligt Finlands näringsliv stannade de avtalsmässiga höjningarna i näringslivet vid cirka 0,9 procent per år och cirka 0,5 procent för industrin. De högsta löneökningarna kom till stånd inom kommunsektorn och handeln. Avtalen som slöts under våren 2010, när den värsta delen av krisen var över, gav i allmänhet löneökningar kring 1 procent mot cirka 0,5 procent för de första avtalen under hösten 2009.

Mycket låga löneökningar i vägledande verkstadsavtal

Det första vägledande avtalet slöts inom verkstadsindustrin mellan Teknikföretagen och Metall i augusti 2009. Förhandlingsklimatet präglades av den djupa krisen och det pressade läget i finsk industri som dessutom påverkades negativt av en starkt euro. Avtalet i **verkstadsindustrin** löper på tre år med start den 1 oktober 2009 och berör cirka 125 000 anställda. Uppgårelsen gav en löneökning på 0,5 procent med ikraftträdande senast den 1 december 2009. Tjänstemännens löneökningar inom verkstadsindustrin blev i stort sett identiska med villkoren i metallavtalet. Avtalet medgav också att företag som var särskilt utsatta för den ekonomiska krisen kunde skjuta upp eller helt och

hållet avstå från löneökningar. För de två nästkommande åren fanns inte angivet några procentsatser för löneökningar. En uppgörelse om löneökningar för det andra avtalsåret i verkstadsindustrin kom till stånd i augusti 2010. Avtalet innebär en löneökning med 1,5 procent från och med den 1 oktober 2010. Av dessa 1,5 procent ska två tredjedelar betalas ut som en generell löneökning och resten som en engångsutbetalning.

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 arbetsgivarsidan velat se som riktmärke för hela industrin. På arbetarsidan ökade lönerna med 0,6 procent i maj 2010 på central nivå och 0,3 procent på lokal nivå. För tjänstemännen höjdes lönerna centralt med 0,5 procent i juni 2010 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.

I slutet av december 2009 träffades avtal inom **skogsindustrin** som var i linje, eller t.o.m. något lägre än 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.

Efter långa förhandlingar och en tre dagar lång strejk nåddes en överenskommelse mellan parterna i **banksektorn** i mitten av december 2009. Avtalet gav 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 maj 2010 träffades en överenskommelse inom **livsmedelsindustrin** som gäller fram till slutet av mars 2014. Avtalet gav en högre löneökning än inom resten av industrin för det första avtalsåret. Ökningen blev 1,5 procent med 1 juni 2010 och 1 oktober 2010 som revisionstidpunkter.

I oktober 2010 fick 18 000 **sågverksarbetare** ett nytt avtal efter att drygt 4 000 arbetare tagits ut i strejk. Avtalet som löper på 18 månader och gäller till och med februari 2012 ger ett generellt tillägg på 1,1 procent samt 0,8 procent som fördelas lokalt.

Inom **offentlig sektor** slöts nya avtal under vintern och våren 2010. I mitten på februari 2010 fick **kommunalarbetarna** ett nytt avtal som gav 0,8 procent i löneökning i början av avtalsperioden och ytterligare ett påslag i september 2010 på 0,7 procent att fördelas på lokal nivå. Fackliga krav som t.ex. förbättrade villkor vid föräldraledighet, samt begränsningar av visstidsanställningar tillgodosågs inte i avtalet.

I mitten av mars månad 2010 slöts ett nytt tvåårigt avtal inom **statlig sektor**. Avtalet gäller för perioden 1 mars 2010 till sista februari 2012. Lönerna höjs med 0,55 procent i början av perioden och med ytterligare 0,43 procent i september 2010 som ska fördelas lokalt. Förhandlingarna om 2011 års löner kommer att starta senast i slutet av januari 2011.

2.7 Minimilöner i några europeiska länder samt USA

I detta avsnitt analyseras statistik över **lagligt reglerade minimilöner**. Minimilöner bestäms emellertid på varierande sätt i olika länder. Vanligast förekommande är en kombination av lagstadgade minimilöner och allmängiltigförklarade kollektivavtal. I många länder regleras minimilöner enbart genom allmängiltigförklaring av kollektivavtal (se också under respektive land i avsnitt 2.6 Lönebildningen i några västeuropeiska länder). I några länder – däribland Sverige, Danmark och Italien – förekommer varken lagstadgade minimilöner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtalen (se avsnitt 6.10 för en analys av de svenska lägstlöner/minimilöner).

Man kan urskilja fyra system för att reglera minimilöner:

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

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

Regeringen bestämmer nivån

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

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

Av **tabell 2.11** framgår att minimilönerna 2010 var högst i Nederländerna, Belgien 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 2010 var nivån 33 procent högre än 2004. I länderna med högst minimilöner, Belgien, Nederländerna och Frankrike var motsvarande höjningar 17, 12 respektive 18 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 t.ex. minimilönerna i Storbritannien med drygt 30 procent under perioden 2004–2010, medan utvecklingen uttryckt i euro är väsentligt mindre på grund av pundets försvagning under perioden. 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 2004–2010

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Belgien	1 186	1 210	1 234	1 283	1 336	1 387	1 387
Frankrike	1 139	1 218	1 254	1 280	1 321	1 338	1 344
Nederländerna	1 265	1 265	1 285	1 317	1 357	1 399	1 416
Polen	178	210	222	248	336	287	318
Spanien	555	599	631	666	700	728	739
Storbritannien	1 115	1 187	1 201	1 310	1 150	1 113	1 169
Tjeckien	210	239	279	279	335	309	311
Ungern	199	231	221	266	293	263	257
USA	731	738	702	661	643	803	1024

Källa: Eurostat

Tabell 2.12 Minimilön per månad i förhållande till medellön per månad inom näringslivet 2003–2009 Procent

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Belgien	46,2	45,5	45,7	45,5	45,3	47,3	..
Frankrike	..	..	..	..	46,9	46,5	..
Nederländerna	47,7	46,1	45,5	44,1	44,2	44,2	..
Polen	33,9	35,1	33,7	36,1	32,4	35,7	39,7
Spanien	32,9	33,6	35,1	35,8	36,5	35,2	35,1
Storbritannien	34,5	36,5	37,9	37,9	38,9	38,1	38,4
Tjeckien	38,1	38,4	39,1	39,7	38,1	35,2	33,8
Ungern	42,2	41,2	41,3	41,7	39,8	38,8	38,6
USA	33,5	32,8	31,9	30,7	31,2	28,4	30,8

Källa: Eurostat

Uppgifter om minimilöner i förhållande till medellönen inom näringslivet är mer knapphändiga än nivån på minimilönen (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. Spanien, Polen och Storbritannien är de enda länder där minimilönerna ökat mer än medellönen.

3 Lönestatistik

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken som beskrivs översiktligt i detta kapitel. En redovisning av utfall enligt konjunkturlönestatistiken och lönestrukturstatistiken samt analyser hur olika statistikkällor och olika beräkningssätt påverkar resultaten vid beräkningar av löneutveckling 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.

Löneökningstakten enligt den månatliga konjunkturlönestatistiken fortsatte att dämpas under loppet av 2010, när nya och lägre avtal började gälla för större delen av arbetsmarknaden. Den hittills uppmätta löneökningstakten för 2010 uppgår till historiskt låga 2,4 procent såväl för hela ekonomin som för näringslivet. Tillkommande retroaktiva löner kommer i första hand att höja utfallen i kommunerna. I näringslivet har cirka 70 procent av de anställda fått ut löner enligt de nya avtalen och där bedöms de preliminära utfallen komma att höjas i mindre utsträckning.

Under de senaste 15 åren har reallönerna ökat med i genomsnitt drygt 2,5 procent per år. I fjol bedöms reallönetillväxten ha uppgått till drygt 1 procent. Det var ett betydligt svagare utfall än 2009 vilket berodde både på lägre löneökningar och högre inflation.

En analys av lönespridningens utveckling mellan 1992–2009 visar att löneskillnaderna har ökat något sedan mitten av 1990-talet. Sedan år 2000 har dock måttet för lönespridning varit relativt konstant.

Skillnader i löneökningstakt mellan olika sektorer minskar, och blir förhållandevis liten, om statistiken korrigeras för strukturella effekter, som t.ex. en ändrad sammansättning av arbetskraften. Detta har gjorts dels genom en s.k. SÅYA-rensning, dels genom att beräkna löneförändringar för identiska individer. Dessa bägge mått är de bäst lämpade när man vill jämföra löneökningstakten mellan olika sektorer som direkt följd av löneförhandlingar.

Den löneutveckling som räknas fram utifrån nationalräkenskaperna var väsentligt lägre än löneökningarna enligt konjunkturlönestatistiken 2010. Skillnaden beror i första hand på förändringar i arbetstiden, som t.ex. semesteruttag och arbetstidens förläggning som får olika genomslag i de bägge måtten. Skillnaden är särskilt stor för industrin där också effekterna av krisavtalen bidrog till differensen mellan de två statistikkällorna.

3.1 Den officiella lönestatistiken

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. En allt viktigare del av denna utgörs av den statistik som Sverige åläggs ta fram 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 2011 publiceras blir uppgifterna för mars 2010 definitiva. De lokala förhandlingarna drar i många fall ut på tiden och en god periodisering av löneökningarna 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 hänsyn till att sammansättningen av individer hos arbetsgivaren kan förändras, d.v.s. strukturella förändringar beaktas. Konjunkturlönestatistiken kan därför beskrivas som att den belyser lönenivån och dess förändring utifrån företagets och 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 kommuner, landsting och stat.

För privat sektor är den en urvalsundersökning. Vid varje undersökningsmånad under ett år används det urval av företag 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 2010 består av 5 702 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 som 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 näringsgrenar 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, Finansdepartementet och 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 Statistiska centralbyrån (SCB), t.ex. Arbetskostnadsindex (AKI), Nationalräkenskaperna (NR), Konsumentprisindex (KPI) 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) och antalet sysselsatta eller antalet arbetade timmar enligt de olika ländernas nationalräkenskaper.

Lönestrukturstatistiken

Den årliga lönestatistiken, även kallad lönestrukturstatistiken, baseras på individuppgifter. Syftet med statistiken 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 av mäns och kvinnors löner.

Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning. För privat sektor genomförs en urvalsundersökning (se faktaruta om lönestrukturstatistiken för privat sektor) och offentlig sektor totalundersöks. Mätperioden är september för privat sektor och staten samt november för kommuner och landsting. Statistiken är känslig för när de avtalsmässiga höjningarna sker samt även för om de nya lönerna har hunnit betalas ut vid mättillfället.

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

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

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 2010 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 privat sektor

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner, landsting och stat. 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 2009, dras genom ett obundet slumpmässigt urval. Urvalet stratifieras efter företagsstorlek (6 storleksklasser) 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 2005–2009 varierar andelen matchade företag, som ingår i urvalet vid två på varandra följande år, mellan 55 och 59 procent, undantaget år 2008 då andelen sjönk till 44 procent. Anledningen till att andelen matchade företag för 2008 minskade är att en ny näringsgrensindelning infördes detta år, vilket påverkar stratifieringen i urvalet. För andelen individer varierar motsvarande siffra mellan 62 och 66 procent. Detta innebär att under normala förhållanden så byts ca 41–46 procent av företagen ut mellan åren. Det är främst små och medelstora företag som byts ut i undersökningen, eftersom företag som har minst 500 anställda alltid undersöks och är med varje år.

I 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. Löner för deltidstjänstgörande har räknats om till att motsvara lön för heltidstjänstgöring. 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 yrke 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 SNI 2007. Konjunkturlönestatistiken utgör basen för LCI.

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

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.

LCI är näringsgrensfördelat men har däremot ingen uppdelning på arbetare respektive tjänstemän vid redovisning hos Eurostat. Sedan Arbetskostnadsindex för arbetare och tjänstemän inom privat sektor (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 2011.

SES, som har många likheter med den svenska lönestrukturstatistiken, görs fr.o.m. 2002 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 anställda har arbetat under året samt bonus ska redovisas. Komplettering med bonus gjordes för 2006, i likhet med för 2002, med hjälp av en särskild bonusundersökning. Förutom timförtjänst – som är huvudmått – redovisas månadslön och årslön. Nästa undersökning kommer att vara för 2010, och därmed publiceras tidigast år 2012.

3.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2010

Konjunkturlönestatistiken publiceras cirka två månader efter mätperiodens utgång och är därmed den snabbast tillgängliga indikatorn över löneutvecklingen. Statistiken kompletteras under ett års tid successivt med retroaktiva löneutbetalningar, vilket innebär att de preliminära utfallen normalt korrigeras upp efter hand. Som mått på timlöneutvecklingen har dock statistiken en brist, eftersom det lönebegrepp som används för tjänstemän inom privat sektor och för anställda inom offentlig sektor är överenskommen

månadslön. Förändringar i arbetstid genom t.ex. arbetstidsförkortningar avspeglas därmed inte i statistikutfallen för dessa grupper.

Den sammanställning av statistiken som löpande redovisas på Medlingsinstitutets hemsida är därför 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.

Eftersom lönebegreppen inte är enhetliga väger Medlingsinstitutet samman förändringstal och inte nivåer. Detta medför att förskjutningar mellan andelen arbetare och tjänstemän, samt mellan näringsgrenarnas inbördes storlek inte får genomslag i de redovisade förändringstalen.

Tabell 3.1 Löneutveckling sektorvis 2010
Procentuell förändring från motsvarande månad föregående år
Inkl. övertidstillägg för arbetare i privat sektor

	jan	feb	mars	april	maj	juni	juli	aug	sep	okt	Genom- snitt
Industri	4,2	3,9	3,6	2,4	2,2	2,4	2,0	2,0	2,3	2,6	2,8
Byggnads- verksamhet	2,3	1,8	2,2	2,1	1,2	1,9	1,5	1,7	2,2	1,8	1,9
Handel	3,6	3,7	3,5	3,2	2,4	2,4	2,4	2,5	2,6	3,4	3,0
Transport	3,9	4,7	3,9	3,5	3,5	2,5	2,6	1,9	2,2	2,4	3,1
Hotell och restaurang	3,3	3,3	4,1	3,1	2,0	1,4	2,9	1,7	1,7	2,3	2,6
Information och kommunikationer	4,5	4,6	3,2	2,8	2,7	2,4	2,6	2,1	2,4	1,8	2,9
Finans och försäkring	1,5	1,7	1,9	1,5	2,6	3,4	3,1	2,5	2,2	1,8	2,2
Fastighet, uthyrning	2,7	2,4	2,3	1,6	1,0	1,2	1,4	1,2	1,3	0,8	1,6
Juridisk och ekonomisk verksamhet	2,7	2,0	1,9	2,0	1,7	1,9	2,0	0,9	1,4	1,0	1,8
Vård och omsorg	3,0	3,0	2,3	3,1	2,7	1,6	2,1	1,7	1,1	1,5	2,2
Utbildning, kultur och service	2,1	1,8	1,5	1,0	0,9	0,9	0,5	0,7	0,7	0,7	1,1
Övrigt näringsliv	3,2	3,2	2,8	2,5	2,2	2,1	2,2	1,8	1,9	2,0	2,4
Näringslivet	3,4	3,3	3,0	2,5	2,1	2,2	2,1	1,8	2,0	2,1	2,4
Kommuner	3,8	3,8	3,7	1,4	1,0	0,9	0,8	0,7	0,9	1,2	1,8
Landsting	4,1	3,9	3,9	2,3	2,3	2,1	2,0	2,0	1,9	1,8	2,6
Kommunal sektor	3,9	3,8	3,8	1,7	1,4	1,2	1,1	1,1	1,1	1,4	2,0
Staten	3,7	3,6	3,7	3,2	2,9	2,9	2,4	2,4	2,3	1,7	2,9
Totalt hela ekonomin	3,5	3,4	3,2	2,3	2,0	2,0	1,8	1,7	1,8	1,9	2,4

Källa: Medlingsinstitutet

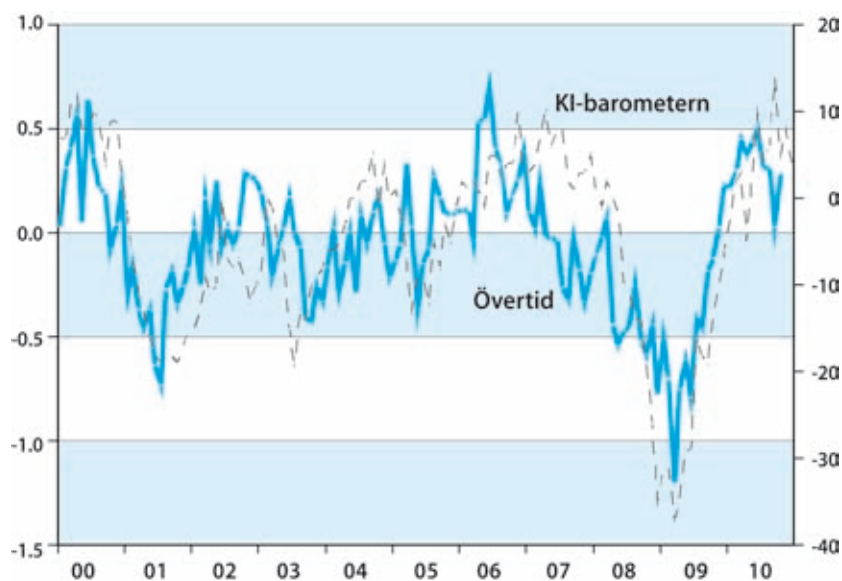
I **tabell 3.1–3.3** redovisas utfallen enligt konjunkturlönestatistiken för perioden januari–oktober 2010 som de nu (januari 2011) föreligger.

Löneökningarna enligt preliminära utfall för månaderna januari t.o.m. oktober 2010 uppgick till 2,4 procent för hela ekonomin (**tabell 3.1**). Löneökningstakten dämpades påtagligt under loppet av året från 3–3,5 procent första kvartalet till cirka 2 procent från och med april månad, då en stor del av 2007 års avtal löpte ut och ersattes med nya avtal på betydligt lägre nivåer.

Den successiva kompletteringen av statistiken med retroaktiva löner bedöms främst komma att påverka kommunerna där lönerevisioner enligt 2010 års avtal ännu så länge genomförts i relativt begränsad omfattning. Löneökningstakten enligt det preliminära utfallet för kommunerna uppgick till endast drygt 1 procent de senaste 6 månaderna. För staten som fick nya avtal i oktober kommer utfallet för det fjärde kvartalet att revideras upp när lönerevisionerna blir klara. I näringslivet förutses dock inte några stora upprevideringar av det preliminära utfallet. Enligt den ”avtalsfråga” som företagen svarar på skulle cirka 70 procent av de anställda ha fått sin lön utbetald i enlighet med 2010 års avtal. Dessutom är de avtalsmässiga påslagen i näringslivet under det första avtalsåret ovanligt små.

Den hittills uppmätta löneökningen för näringslivet uppgår i likhet med hela ekonomin till 2,4 procent. Det är en tydlig inbromsning jämfört med 2009 då lönerna i näringslivet steg med 3,2 procent och i ännu högre grad jämfört med 2008 då lönerna ökade med 4 procent. För arbetare har lönerna ökat med 2,7 procent 2010 (**tabell 3.2**) och för tjänstemän med 2,3 procent (**tabell 3.3**). De högsta ökningstalen redovisas för transportsektorn vars avtal på arbetarsidan slöts i ett väsentligt bättre ekonomiskt läge än under 2010 års avtalsrörelse, och inom handeln som är ett område med relativt höga avtalsmässiga löneökningar och en vanligtvis relativt snabb tillämpning av nya avtal.

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



Källor: Medlingsinstitutet och Konjunkturinstitutet

Vissa faktorer har dock bidragit till att hålla uppe löneökningstakten under 2010, framför allt inom industrin. För arbetarna inom privat sektor beräknas löneökningarna utifrån timlön *inklusive* övertidsersättning. Som framgår av **diagram 3.1** visar övertidstilläggen för industriarbetarna en god följsamhet med konjunkturen. En kraftig minskning av övertiden under 2009 var en bidragande orsak till den låga löneökningstakten för industriarbetare 2009 och på motsvarande sätt bidrog övertidsersättningen till att höja löneökningstakten 2010.

När konjunkturen successivt stärktes blev det negativa bidraget från övertidsersättningen allt mindre och under 2010 bidrog övertidsersättningen positivt till löneökningstakten. Detta omslag blev särskilt stort för industriarbetare, men berörde i hög grad också arbetare inom handeln och transportsektorn.

Effekt på arbetarnas löneutveckling av
förändrad övertidsvolym, procentenheter

	2009	jan-okt 2010
Industri	-0,5	0,3
Byggnadsverksamhet	-0,1	0,1
Handel	-0,4	0,1
Transport	-0,6	-0,1
Hotell och restaurang	-0,1	0,1
Fastighet, uthyrning	-0,1	0,3
Näringslivet totalt	-0,4	0,1

Källa: Medlingsinstitutet

Löneutfallen för industrin under 2010 har i hög grad också påverkats av de senareläggningar av lönerevisioner som parterna kom överens om i samband med krisavtalen under 2009. Enligt uppgifter från Teknikföretagen⁹ berördes 88 000 personer i teknikföretag av en senareläggning av 2009 års lönerevision. Uppgörelserna om senareläggning av lönerevisionerna innehöll vanligen inte någon retroaktivitet. I allmänhet flyttades lönerevisionerna till vinterhalvåret 2009/2010 och i synnerhet till början av 2010. Detta bidrog till att hålla nere löneökningstakten i industrin under en stor del av 2009 och att höja löneökningstakten i slutet av 2009 och början av 2010 när de flesta lönerevisionerna kom till stånd.

Det bör påpekas att de krisavtal om minskad arbetstid som slöts inom industrin inte påverkar löneutvecklingen enligt konjunkturlönestatistiken. Däremot har de fått effekt på de timlöner som räknas fram utifrån nationalräkenskaperna (se avsnitt 3.7).

⁹ Lokala krisöverenskommelser i teknikföretag – utvärdering av avtalsenliga krisåtgärder, december 2010.

Tabell 3.2 Löneutveckling för arbetare inom privat sektor 2010

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

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

Källa: Medlingsinstitutet

Tabell 3.3 Löneutveckling för tjänstemän inom privat sektor 2010

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	3,8	3,2	1,9	1,8	1,9	1,8	1,6	2,0	2,1	2,4
Byggnadsverksamhet	3,0	4,1	5,0	3,3	3,3	3,3	2,7	3,1	3,0	2,5	3,3
Handel	4,0	4,8	4,1	4,3	3,3	3,3	2,7	3,0	3,1	4,0	3,7
Transport	1,8	2,4	1,9	1,4	1,0	0,8	1,3	0,5	0,7	0,6	1,2
Hotell och restaurang	2,3	1,7	2,5	2,0	1,8	0,5	0,3	1,5	0,8	1,2	1,5
Information och kommunikation	4,3	4,4	2,8	2,3	2,4	2,1	2,3	1,9	2,2	1,6	2,6
Finans och försäkring	1,5	1,7	1,9	1,5	2,6	3,4	3,1	2,5	2,1	1,8	2,2
Fastighet, uthyrning	3,3	2,9	2,5	1,6	0,8	1,7	1,0	0,4	1,1	0,9	1,6
Juridisk och ekonomisk verksamhet	2,8	2,1	1,9	2,1	1,8	2,0	2,0	1,0	1,5	1,1	1,8
Vård och omsorg	3,4	3,1	2,6	2,8	1,9	1,3	2,5	1,5	1,0	0,8	2,1
Utbildning, kultur och service	2,0	1,6	1,2	0,7	0,5	0,6	0,3	0,3	0,3	0,3	0,8
Totalt	3,3	3,3	2,8	2,3	2,0	2,1	2,0	1,6	1,9	1,8	2,3

Källa: Medlingsinstitutet

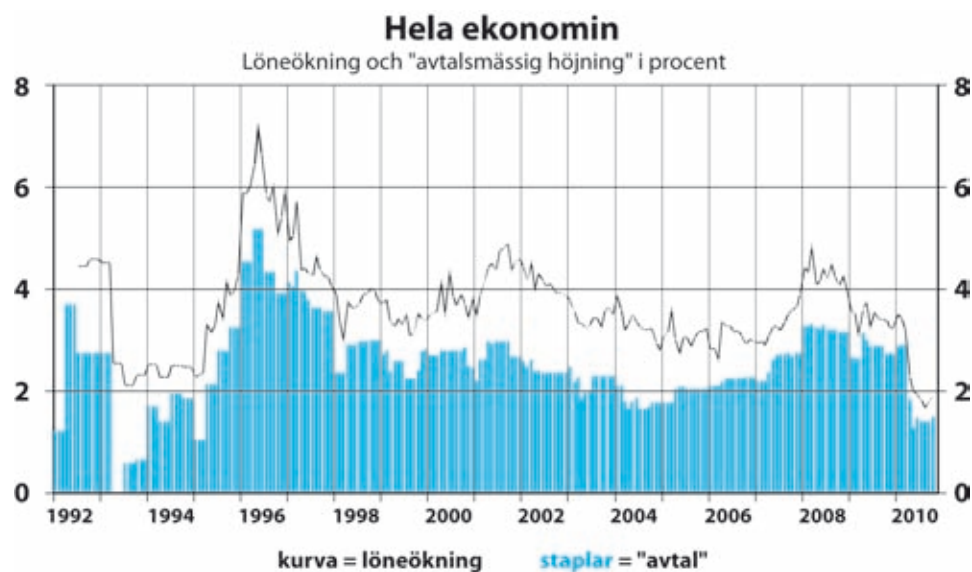
De löneökningstal som Medlingsinstitutet redovisar för arbetare respektive tjänstemän totalt sett för privat sektor är ”strukturensade” på grov näringsgrensnivå. I motsats till de löneökningstal som redovisas på SCB:s hemsida ingår således inte förändringar i näringsgrensstrukturen mellan åren.

Förskjutningar i näringsgrenssammansättningen sänker löneökningstakten 2010 för arbetare med 0,3 procentenheter (till 2,4 procent) och för tjänstemän med 0,1 procentenheter (till 2,2 procent).

I **diagram 3.2 till 3.5** redovisas serier över ”avtal”. Uppgifterna om ”avtal” utgör en, ofta sammanvägd, blandning av traditionella avtal, lägstlöne-utrymmen, stupstockar samt sifferlösa avtal. Sifferlösa avtal har vägts in med värdet noll. Dessa avtal utgör cirka 6 procent av de avtal som ingår i Medlingsinstitutets avtalsberäkningar. De avtalsmässiga löneökningarna för hela ekonomin är beräknade till 1,8 procent 2010 och 1,6 procent 2011. Skulle man lagt in de genomsnittliga avtalsmässiga löneökningarna för de sifferlösa avtalen skulle de totala avtalsmässiga löneökningarna blivit en tiondel högre

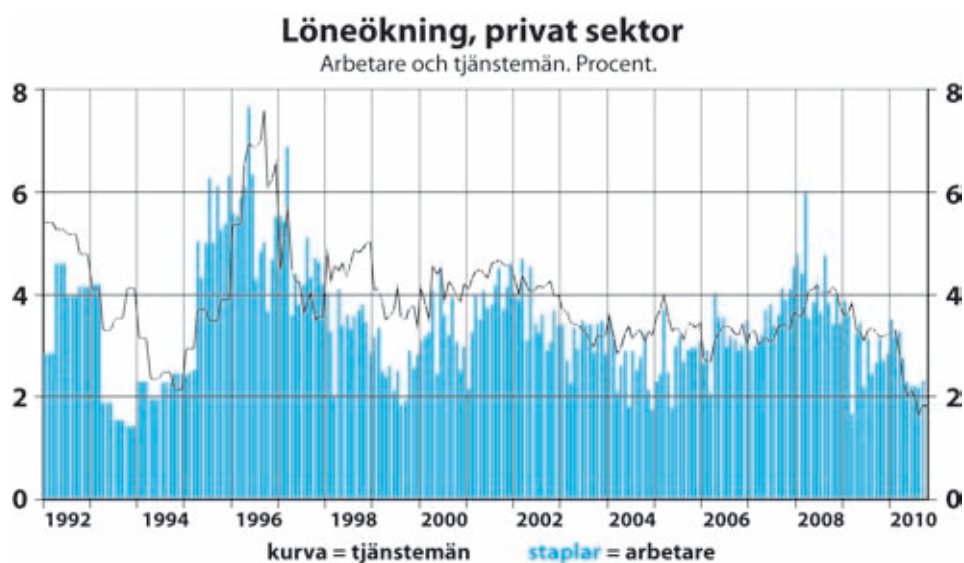
för såväl 2010 som 2011, d.v.s. 1,9 respektive 1,7 procent. Avtalen i näringslivet har en påtaglig "baktung" profil, vilket innebär att lönepåslagen är högre längre fram under avtalsperioden än i början. För näringslivet är de avtalade löneökningarna beräknade till 1,5 procent 2010 och 1,6 procent 2011. Skillnaden mellan beräknade avtalsmässiga löneökningar och faktisk löneökning enligt konjunkturlönestatistiken var ovanligt liten under 2009, vilket bl.a. avspeglar det svaga läget på arbetsmarknaden. Även 2010 ser skillnaden ut att bli mindre än det historiska genomsnittet.

Diagram 3.2 Procentuell förändring



Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 3.3 Procentuell förändring



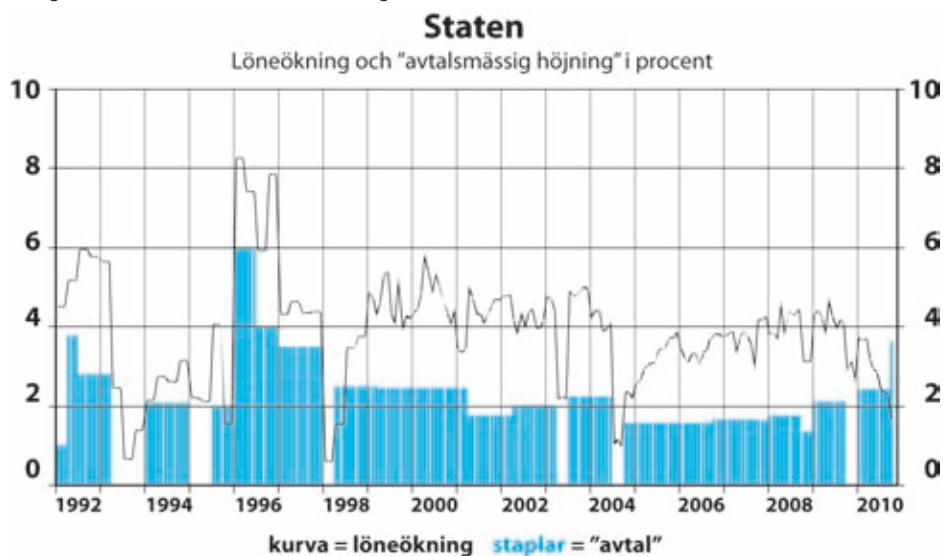
Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 3.4 Procentuell förändring



Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 3.5 Procentuell förändring

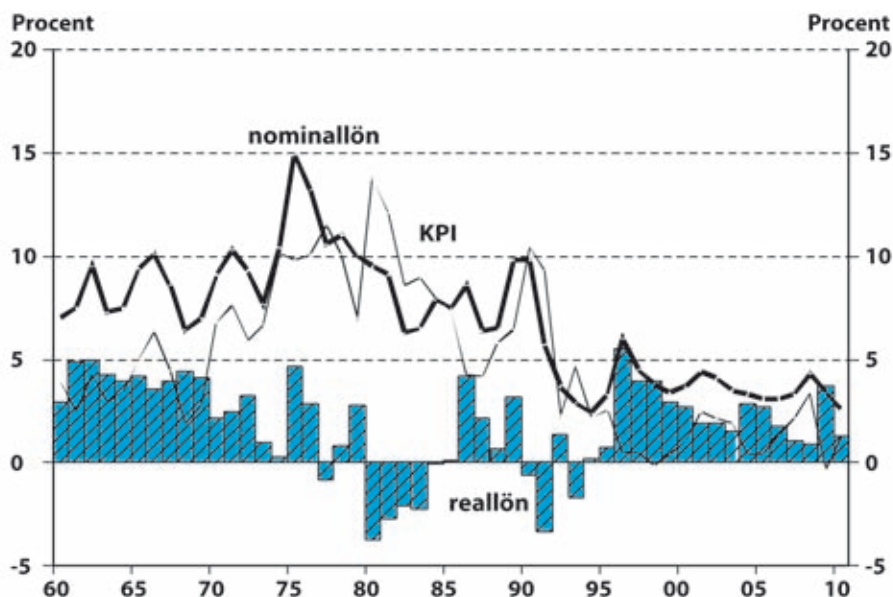


Källa: Medlingsinstitutet

3.3 Nominell lön och reallön

I **diagram 3.6** redovisas utvecklingen för löner enligt konjunkturlönestatistiken och reallönen, d.v.s. lönen korregerat för inflationen. Löneserien för perioden före 1993 bygger på uppgifter från nationalräkenskaperna över utbetalda lönesummor och arbetade timmar. Statistiken över arbetade timmar är dag-korrigerade, d.v.s. de har korrigerats för variationer i antalet arbetsdagar mellan åren. Lönesummorna är i möjligaste mån kostnadsmässigt periodiserade. Reallöneutvecklingen har beräknats genom att serien över den nominella löneutvecklingen deflaterats med konsumentprisindex (KPI), d.v.s. korrigerats med hänsyn till prisförändringar. Även utvecklingen för konsumentprisindex redovisas i nedanstående diagram.

Diagram 3.6 Nominallön, reallön och KPI, procentuell förändring



Källor: Medlingsinstitutet, SCB, Konjunkturinstitutet

Anmärkning: Data för 2010 enligt prognos från Konjunkturinstitutet.

Under de senaste 15 åren 1996 till och med 2010 ökade lönerna med i snitt 3,8 procent per år, medan reallönerna steg med 2,6 procent per år. Räknat med 1995 som basår steg därmed reallönerna med cirka 45 procent. Utvecklingen står i skarp kontrast till utvecklingen under de föregående 15 åren 1981 till och med 1995. Då ökade de nominella lönerna med i genomsnitt knappt 6,5 per år, men korrigerat för inflationen sjönk lönerna marginellt, d.v.s. köpkraften förbättrades inte alls under perioden. Viktiga förändringar som en ny penningpolitisk regim med ett trovärdigt inflationsmål och nytt ramverk kring lönebildningen bidrog till den goda reallöneutvecklingen sedan mitten av 1990-talet trots måttliga nominella ökningstal.

Vidare kan också konstateras att de nominella löneökningarna varit påfallande stabila de senaste 10–15 åren. Sedan 1997 har de hållit sig inom intervallet 3–4,5 procent, med undantag för 2010. Variationer i reallöneutvecklingen mellan enskilda år har i stället i första hand berott på upp- och nedgångar i inflationen. Detta var särskilt tydligt under de senaste tre åren då konsumentprisindex påverkades relativt kraftigt av särskilt rörliga komponenter som t.ex. energipriser samt av stora ränteförändringar. Stigande energipriser och Riksbankens höjningar av reporäntan 2008 bidrog till att reallönen bara ökade med knappt 1 procent detta år, trots nominella löneökningar på över 4 procent.

Utvecklingen under 2009 var delvis den motsatta då framför allt Riksbankens kraftfulla räntesänkningar bidrog till att KPI t.o.m. föll med några tiondelar. Därmed ökade reallönen med 3,7 procent 2009. Ränteförändringarnas stora påverkan på inflationen 2009 kan illustreras med det faktum att reallönen skulle ha ökat med 1,5 procent om man räknar bort ränteffekten, i stället för de uppmätta 3,7 procenten. Under 2010 har inflationen återigen stigit och uppgick till 1,3 procent som årsgenomsnitt. Under förutsättning att löne-

ökningarna hamnar kring 2,5 procent skulle därmed reallöneökningen 2010 kunna hamna runt 1,2 procent.

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 1994–2011 (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	16,3	47,7	6,9	38,6	10,5	41,9	16,6	48,0
2010	31,4****	5,7	37,1	15,5	46,9	7,1	38,6	10,3	41,7	15,8	47,2
2011	31,4****	6,4	37,8	*		7,6	39,0	11,2	42,7	16,5	48,0

* 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

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 på placerat kapital 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 och 2010 beslöt parterna tillsammans med AFA Försäkring att sänka de avtalsenliga avgifterna för arbetare inom privat sektor samt för anställda inom landsting och kommuner. Dessa sänkningar, som är en följd av den minskade sjukfrånvaron samt av större överskott än beräknat, beslutades sent på året. Återbetalning för 2009 skedde under december för privat sektor och i februari 2010 för landsting och kommuner. Återbetalningen för 2010 sker under 2011.

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 effekten av de sänkta avgifterna. 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. Uttaget för de lagstadgade arbetsgivaravgifterna är därefter oförändrat, 31,42 procent, totalt sett för 2010 och 2011. Däremot har omfördelningar skett, bl.a. har sjukförsäkringsavgiften sänkts ytterligare.

För anställda i åldern 18–24 år sänktes uttaget 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 2009

I detta avsnitt presenteras lönestrukturstatistiken för 2009. Avsnittet behandlar den övergripande lönestrukturen.

Fördelning av månadslöner

I lönestrukturstatistiken för hela ekonomin används begreppet månadslön. Timlöner räknas om till månadslöner och deltidsanställdas löner till heltidslön. I begreppet månadslön ingår förutom fast lön, även fasta och rörliga lönetillägg. (Lönestrukturstatistiken beskrivs i avsnitt 3.1.)

Tabell 3.5 redovisar den genomsnittliga månadslönen för arbetsmarknadens olika sektorer 2009 uppdelat på kvinnor och män.

Tabell 3.5 Genomsnittliga månadslöner år 2009

Genomsnittslöner 2009	Kvinnor	Män	Totalt
Samtliga sektorer	25 700	30 100	27 900
Privat sektor	26 200	30 200	28 700
Arbetare	21 700	24 100	23 300
Tjänstemän	29 200	36 800	33 500
Offentlig sektor	25 100	29 500	26 200
Kommuner	23 700	25 400	24 100
Landsting	27 600	37 700	29 700
Staten	28 600	32 200	30 400

Anmärkning: Den genomsnittliga månadslönen är summan av månadslönerna i den aktuella redovisningsgruppen dividerat med antalet personer i gruppen.
Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Av tabellen framgår att genomsnittlig månadslön för samtliga sektorer är 27 900 kr. Den genomsnittliga månadslönen är högst för tjänstemän inom den privata sektorn, följd av staten och landstingen och lägst för arbetare i privat sektor. Uppdelningen på kön visar att män inom landstingen har högst genomsnittlig månadslön och kvinnliga arbetare i privat sektor lägst.

Utvecklingen av lönespridningen

Ett vedertaget mått för att mäta lönespridning är att beräkna kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen (P90/P10). **Tabell 3.6** redovisar olika percentilmått samt lönespridningen år 2009.

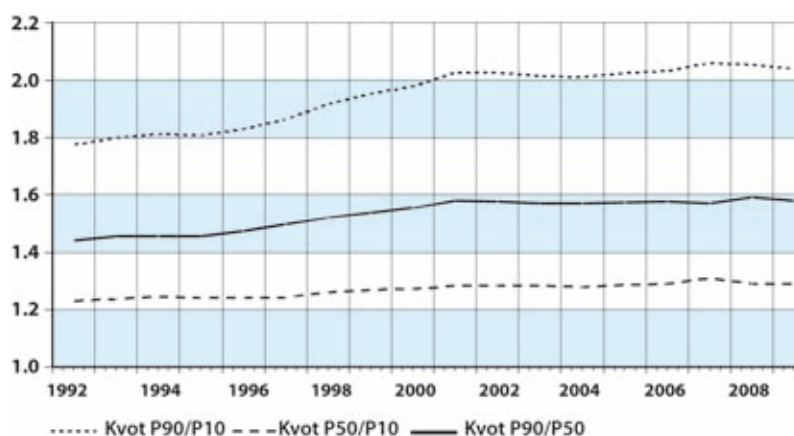
Tabell 3.6 Lönespridningen år 2009

Percentil:	P10	P50	P90	Kvot P90/P10
Samtliga sektorer	19 300	24 900	39 300	2,04

Anmärkning: 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.
Källor: Medlingsinstitutet och SCB

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 3.7 Lönespridningen utveckling 1992–2009



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Diagram 3.7 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 strax över 2. Den observerade ökningen i lönespridning för 2007 förklaras sannolikt av avtalskonstruktionen med engångsbelopp i Svenska Kommunalarbetsförbundets 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 3.7** redovisas tre percentiler (P10, P50, P90) samt kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen (P90/P10) för år 2009.

Tabell 3.7 Lönespridning efter sektor år 2009

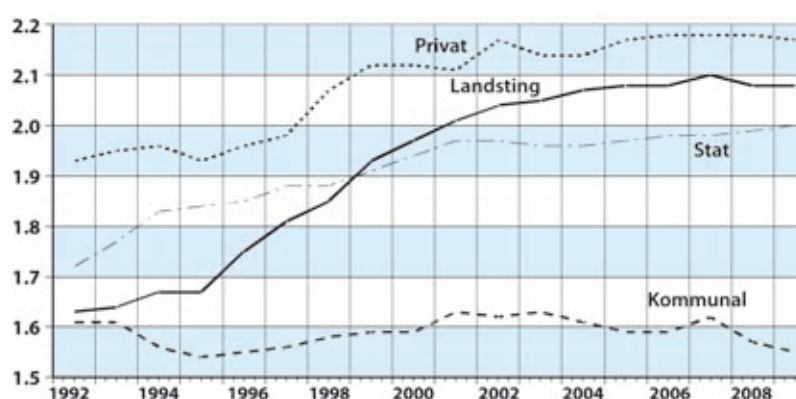
Sektor	P10	P50	P90	Kvot P90/P10
Privat sektor	19 100	25 200	41 500	2,17
Arbetare	18 000	22 900	28 800	1,60
Tjänstemän	20 700	29 400	49 900	2,41
Offentlig sektor	19 700	24 100	34 200	1,74
Kommuner	19 100	23 200	29 600	1,55
Landsting	20 700	25 900	43 000	2,08
Staten	21 200	27 900	42 500	2,00

Källor: 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 lönespridning är stor mellan dessa grupper.

Diagram 3.8 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 1,63 1992 till 2,08 år 2009, d.v.s. en ökning med 27 procent. Det ska dock påpekas att måttet för lönespridning inte tar hänsyn till förändring i sammansättningen av yrkesgrupper inom en sektor. Det kan vara en viktig förklaring till utvecklingen, t.ex. genom en minskning av andelen lågavlönade yrken till förmån för högavlönade.

Diagram 3.8 Utveckling av lönespridning inom olika sektorer



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

3.6 Att beräkna förändring i lönenivåer med olika metoder

Vilken som är den relevanta metoden för att mäta en löneförändring beror på vad som skall belysas. Om man är intresserad av att mäta den genomsnittliga löneutvecklingen ur företagets perspektiv bör strukturella förändringar inkluderas, liksom vid analyser av löneutvecklingens påverkan på inflationstakt och konkurrenskraft. Om syftet däremot är att mäta löneutveckling som direkt följd av löneförhandlingar för de anställda måste strukturella förändringar rensas bort.

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

Strukturella förändringar påverkar genomsnittslönen

En observerad löneförändring mätt med konjunkturlönestatistiken (KL) eller lönestrukturstatistiken (SL) kan bero på olika faktorer. En är löneutveckling som direkt följd av löneförhandlingar. En annan är 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 som slutat haft en lägre lön än genomsnittet på arbetsplatsen. Genomsnittslönen kan även påverkas uppåt av att rekryteringarna av högutbildad personal ökar, om dessa får en högre lön än genomsnittslönen.

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

Löneökningstakt enligt konjunkturlönestatistiken

Konjunkturlönestatistikens (KL) huvudsyfte är att månadsvis mäta löneförändringar med kort tidsintervall (två månader) mellan mättidpunkt och publicering. Konjunkturlönestatistiken tar hänsyn till att sammansättningen av individer hos arbetsgivaren förändras, d.v.s. strukturella förändringar inkluderas. (Läs mer i avsnitt 3.2 om konjunkturlönestatistiken).

Genomsnittlig löneökningstakt enligt lönestrukturstatistiken

Lönestrukturstatistiken (SL) baseras på individuppgifter och syftar i huvudsak till att analysera frågor om lönenivå, löneutveckling, lönespridning och lönestruktur. En genomsnittlig löneökningstakt, där strukturella förändringar inkluderas, kan beräknas genom att dividera genomsnittslöner för två på varandra följande år.

Löneökningstakt efter strukturrensning med avseende på ålder, yrke och arbetstid, SÅYA-metoden

Lönestrukturstatistiken innehåller bl.a. individuppgifter om lön samt kön, ålder, utbildningsnivå och yrke. Med hjälp av dessa variabler kan strukturrensningar göras. 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 grupsammansättningen 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".

Löneökningstakt 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 har samma arbetsuppgifter inom samma företag de jämförda åren.

Löneökningstakter enligt olika statistikkällor och metoder

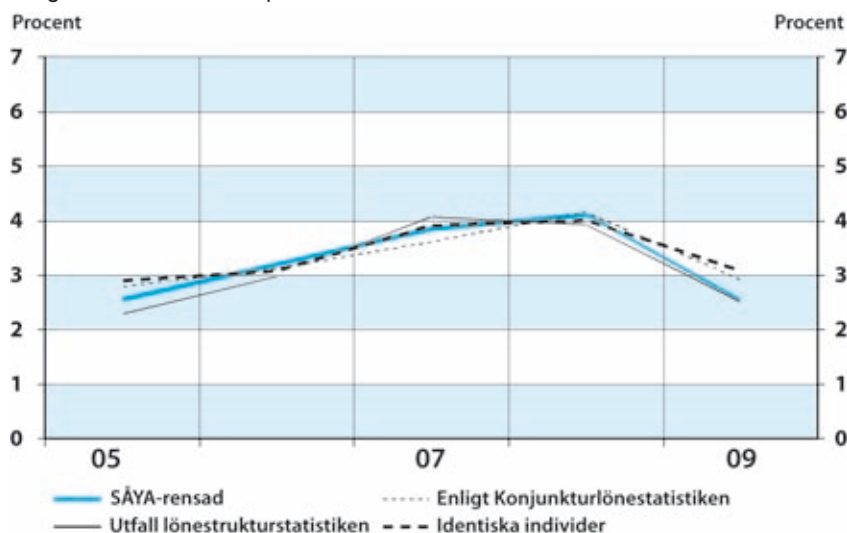
Lönestrukturstatistiken för perioden 2005–2009 har analyserats.

I beräkningarna har begreppet månadslön använts. I månadslönebegreppet ingår förutom fast lön, även fasta och rörliga lönetillägg. Timlöner räknas om till månadslöner och deltidsanställdas löner till heltidslön. I analysen jämförs två rensade mått på löneökningstakten dels enligt SÅYA-metoden, dels för identiska individer. Dessutom redovisas även oviktad (alltså icke strukturrensad) löneökning enligt lönestrukturstatistiken samt årsgenomsnittet av den månatliga konjunkturlönestatistiken. Resultaten presenteras per sektor, där privat sektor delats upp mellan arbetare och tjänstemän.

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

Resultaten för arbetare i privat sektor (se **diagram 3.9**) visar att den icke rensade löneökningen beräknad som förändring av den genomsnittliga timlönen, det SÅYA-rensade måttet samt årsgenomsnittet av den månatliga löneökningstakten enligt konjunkturlönestatistiken för arbetare ligger relativt väl samlade. Löneökningstakten för identiska individer ligger i genomsnitt över perioden marginellt högre än övriga mått (se **tabell 3.8**).

Diagram 3.9 Arbetare i privat sektor



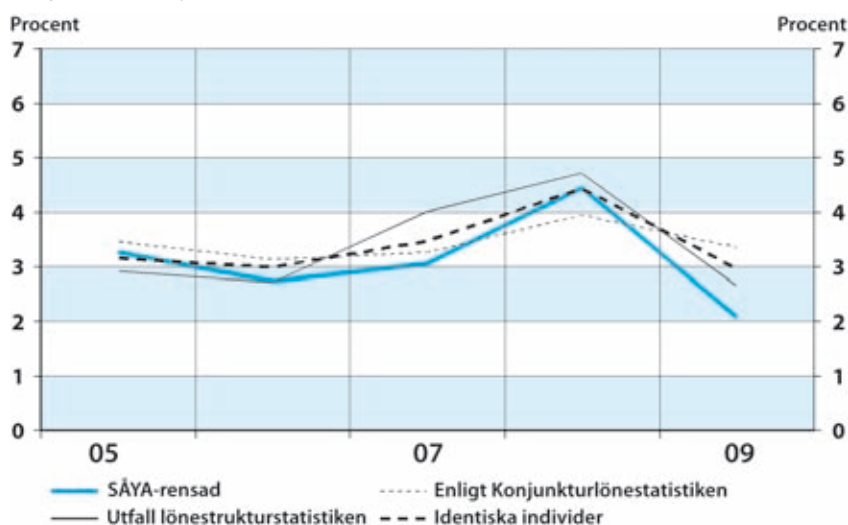
Källa: Medlingsinstitutet

För tjänstemän i privat sektor (se **diagram 3.10**) varierar lönestrukturstatistikens utfall starkt över åren och avviker vissa år avsevärt från konjunkturlönestatistiken. Detta kan bero på skillnaden i mätperiod mellan de bägge måtten.

Årsgenomsnittet för den månatliga löneökningstakten enligt konjunkturlönestatistiken för tjänstemän visar mindre variation, under perioden varierar det mellan 3,1 och 3,9 procent.

Resultaten för tjänstemän visar för 2009 en skillnad på 0,9 procentenheter mellan de två löneökningstalen grundade på SÅYA-rensning och identiska individer. Fram till år 2008 har skillnaden varit mindre än 0,4 procentenheter. Den genomsnittliga ökningstakten för perioden överensstämmer väl för de olika måtten med undantag för det SÅYA-rensade måttet som ligger något under de andra.

Diagram 3.10 Tjänstemän i privat sektor



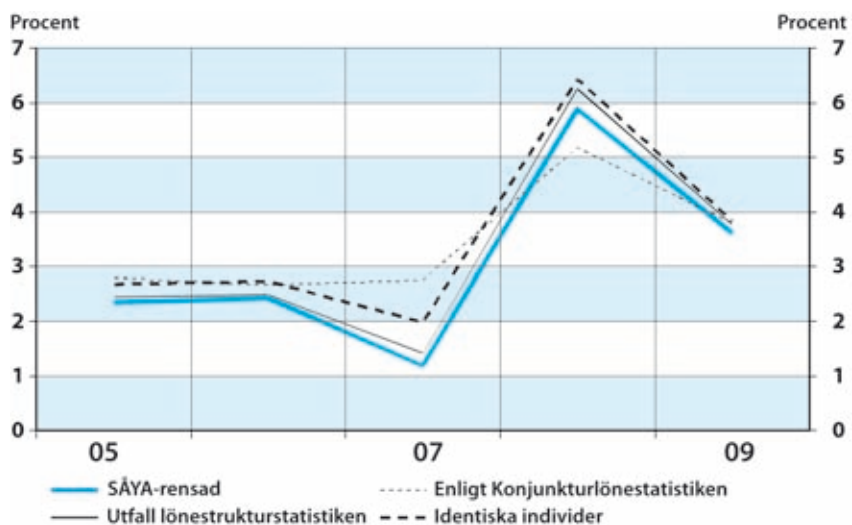
Källa: Medlingsinstitutet

Kommuner

Resultaten för kommuner (se **diagram 3.11**) visar en relativt liten variation mellan de olika beräkningssätten. Löneökningstakten för identiska individer tenderar att ligga något högre än de övriga måtten. Ett exempel på hur beräkningar av löneskillnader påverkas av avtalskonstruktionen var avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL och Svenska Kommunal-arbetareförbundet för år 2007.¹⁰ I avtalet stipulerades utbetalningar av engångsbelopp vid två tillfällen (1 800 kr respektive 3 600 kr för heltidsanställda) för Kommunals medlemmar under 2007. Engångsbelopp betalades ut vid en given tidpunkt och höjde därmed inte lönenivån permanent. Utbetalningar av denna typ ingår inte i lönestrukturstatistiken, eftersom de ses som ett tillfälligt lönetillägg. Däremot korrigerade Medlingsinstitutet konjunkturlönestatistiken (vid sin publicering) för de engångsbelopp (april–december 2007) som angavs i avtalet mellan Kommunal och Sveriges Kommuner och Landsting, SKL. Engångsbeloppen motsvarade 1,3 procentenheter för kommunerna.

¹⁰ Se sid. 264 i Medlingsinstitutets årsrapport 2007 för en detaljerad beskrivning av avtalet.

Diagram 3.11 Kommuner

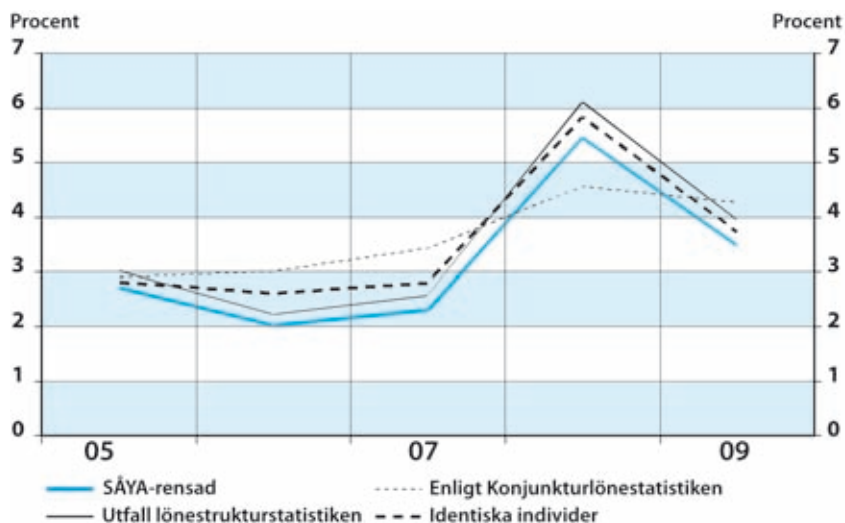


Källa: Medlingsinstitutet

Landsting

Resultaten för landstingen (se **diagram 3.12**) visar en relativt liten variation mellan de olika beräkningssätten. Medlingsinstitutet har korregerat konjunkturlönestatistiken för de engångsbelopp (april–december 2007) som angavs i avtalet mellan Svenska Kommunalarbetsförbundet och Sveriges Kommuner och Landsting, SKL. För landstingen motsvarar engångsbeloppen 0,6 procentenheter.

Diagram 3.12 Landsting

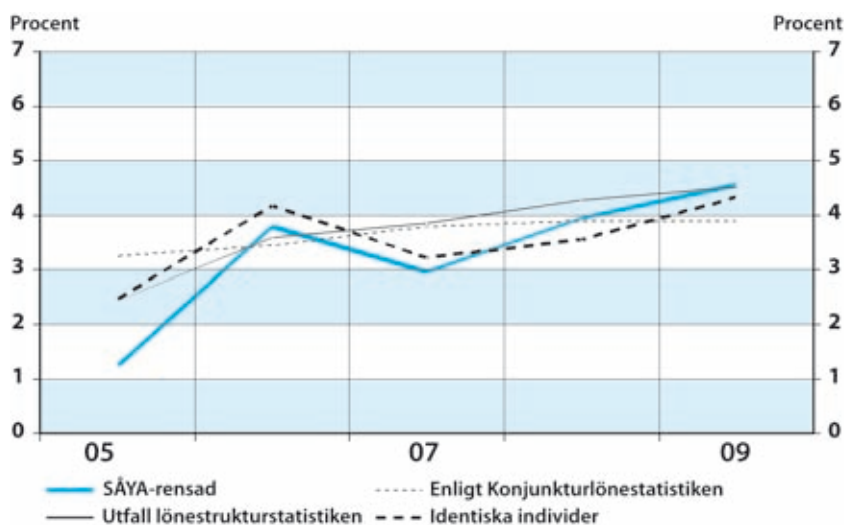


Källa: Medlingsinstitutet

Staten

Resultaten för staten (se **diagram 3.13**) visar en relativt liten variation mellan de olika beräkningssätten med undantag för 2005. En anledning till att det SÅYA-rensade måttet avviker från övriga löneått 2005 är troligtvis bristen på matchningar mellan grupper till följd av stora förändringar i den statliga yrkeskoden 2004. Ett helt nytt system för yrkeskoder utvecklades och infördes. Det gamla systemet TNS ersattes av BESTA-systemet, vilket medförde att även SSK förändrades.

Diagram 3.13 Staten



Källa: Medlingsinstitutet

Sammanfattning

Trots avvikelser vissa år överensstämmer mönstret mellan löneökningssmått för identiska individer och SÅYA-måttet och de oviktade löneökningarna i konjunkturlönestatistiken och lönestrukturstatistiken relativt väl för perioden som helhet. Resultaten bör tolkas med försiktighet då omdefinitioner av yrkeskoder påverkar beräkningarna.

För privat sektor skiftar även urvalet av företag med färre än 500 anställda mellan åren, främst för mindre företag. Detta innebär att måttet för identiska individer är snedvridet eftersom det i större utsträckning matchar individer anställda i stora företag än i små. Om löneökningarna har varit högre i stora företag kan detta delvis förklara den högre löneutvecklingen för identiska individer.

Förutom effekter av till exempel förändringar i urvalet av företag och anställda samt revideringar av kontrollvariabler, kan den beräknade skillnaden i utfall mellan konjunkturlönestatistiken och lönestrukturstatistiken påverkas av utformningen av kollektivavtal och om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mätillfället. Mätperioden för lönestrukturstatistiken är en månad: september för privat sektor och staten och november för kommuner och landsting.

Med beaktande av dessa ovan beskrivna förbehåll, presenteras en beräkning av genomsnittliga ökningstakter för perioden 2005 till 2009 efter sektor för de olika måtten i **tabell 3.8**. Motsvarande resultat för delperioden 2007–2009 presenteras inom parentes.

Tabell 3.8 Genomsnittlig årlig ökningstakt 2005–2009 (2007–2009) efter sektor och lönemått

Sektor/lönemått	SL		KL		SÅYA		Identiska individer	
Privat sektor								
arbetare	3,2	(3,5)	3,3	(3,6)	3,3	(3,5)	3,4	(3,7)
tjänstemän	3,4	(3,8)	3,4	(3,5)	3,1	(3,2)	3,4	(3,6)
Kommuner	3,3	(3,8)	3,4	(3,9)	3,1	(3,6)	3,5	(4,1)
Landsting	3,6	(4,2)	3,6	(4,1)	3,2	(3,7)	3,6	(4,1)
Staten	3,7	(4,2)	3,7	(3,9)	3,3	(3,8)	3,6	(3,7)

Källa: Medlingsinstitutet

För perioden 2005–2009 uppvisar de rensade måtten SÅYA och identiska individer en mindre (och förhållandevis liten) spridning i genomsnittlig ökningstakt, jämfört med genomsnittlig löneökningstakt beräknad från lönestrukturstatistiken och konjunkturlönestatistiken. För perioden 2007–2009 har kommuner, landsting och staten genomgående haft en något högre ökningstakt än arbetare och tjänstemän i privat sektor.

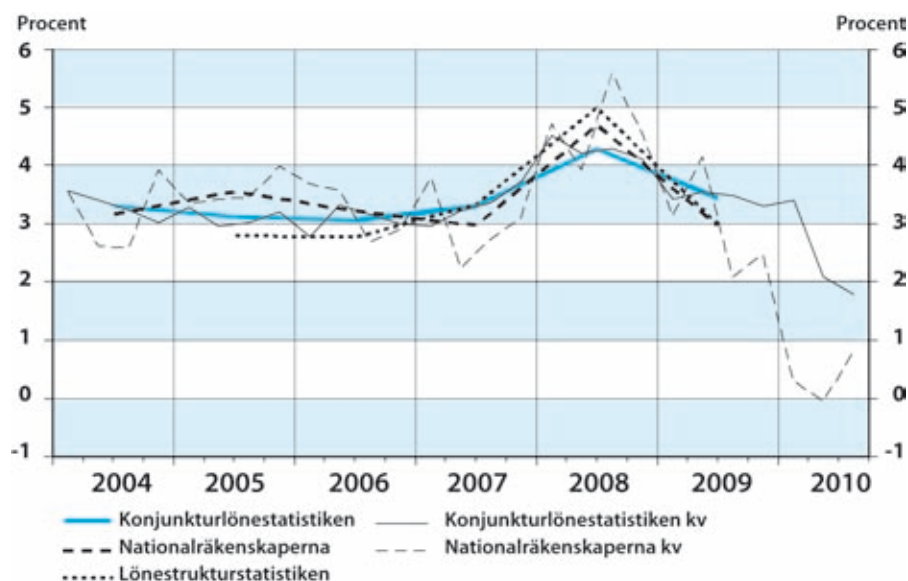
3.7 Löneförändring 2004–2010 enligt konjunktur-lönestatistiken och nationalräkenskaperna

Under det senast året har löneutvecklingen enligt konjunkturlönestatistiken och den som beräknas utifrån nationalräkenskaperna kraftigt skiljt sig åt, vilket gett upphov till frågor från statistikanvändarna. Konjunkturinstitutet tog också upp detta som en svårighet i prognosarbetet i sin septemberrapport 2010.

I Sverige finns tre huvudkällor för uppgifter om löneförändringar för hela ekonomin. De är konjunkturlönestatistiken, lönestrukturstatistiken och nationalräkenskaperna (NR).

I **diagram 3.14** redovisas den årsvisa löneutvecklingen för hela ekonomin enligt de tre källorna samt för konjunkturlönestatistiken och NR även motsvarande kvartalsvisa förändringar. För perioden 2005–2009 ger i genomsnitt de tre källorna en förhållandevis samstämmig bild av utvecklingen med en löneutveckling på 3,4–3,5 procent per år. Mot slutet av den redovisade perioden, andra halvåret 2009 och de tre första kvartalen 2010, divergerar däremot utvecklingen enligt NR och konjunkturlönestatistiken kraftigt.

Diagram 3.14 Löneförändring i hela ekonomin



Källa: Medlingsinstitutet

Konjunkturlönestatistiken, som är skräddarsydd för att mäta löneförändringar, är det mest använda måttet. Men även de löneförändringar som kan beräknas från nationalräkenskapernas uppgifter om utbetalda lönesummor och arbetade timmar används ofta, t.ex. av Konjunkturinstitutet och Riksbanken vid analyser av förändringar av löne- och arbetskraftskostnader. Detta mått ingår inte i den officiella lönestatistiken och ligger därmed utanför Medlingsinstitutets ansvarsområde.

Serier över löneförändringar för hela ekonomin beräknas också från lönestrukturstatistikens uppgifter. I september publiceras sammanställningar för hela ekonomin av lönestrukturstatistiken för det närmast föregående året. Huvudsyftet med denna statistik är att belysa lönestrukturen och dess förändringar och då framförallt med avseende på yrke, utbildning, kön och ålder. I motsats till konjunkturlönestatistiken och det NR-baserade lönemåttet, som främst tagits fram för makroekonomisk analys, gränsar lönestrukturstatistiken mot social statistik. Lönerna räknas bl.a. om för att motsvara en månadslön för en heltidsanställd.

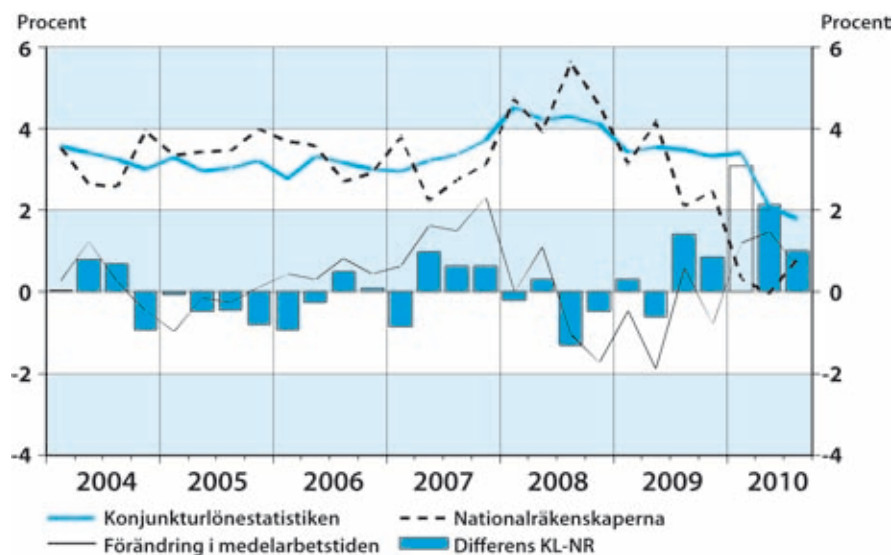
De olika måtten på löneutvecklingen kompletterar varandra och de brukar ge en förhållandevis samstämmig bild av förändringarna, när man beaktar skillnaderna i deras uppbyggnad. En viktig skillnad är periodiseringen av löneökningarna. I konjunkturlönestatistiken prioriteras en kostnadsmässig periodisering och därför uppdateras statistiken under ett års tid med tillkommande retroaktiva löneutbetalningar. I NR-måttet sätts den under en period utbetalda lönesumman i relation till antalet arbetade timmar. Denna olikhet är framförallt viktig att beakta vid jämförelse av den kvartalsvisa utvecklingen. Den årsvisa lönestrukturstatistiken bygger på uppgifter för en månad (september eller november) vilket gör den känslig för när

revisionstidpunkterna för löneavtalen infaller och om de lokala förhandlingarna är klara eller ej när statistiken samlas in.

Lönemåttet är betydligt vidare i de NR-baserade serierna än i konjunkturlöne- och lönestrukturstatistiken. Det innehåller t.ex. bonus och avgångsvederlag. Ytterligare en skillnad, av mer teknisk art, är hur uppgifterna för olika totaler beräknas. I konjunkturlönestatistiken som har olika lönemått för bl.a. arbetare och tjänstemän viktas förändringstal samman, vilket medför att vissa strukturella förskjutningar, t.ex. i andelen arbetare respektive tjänstemän, inte återspeglas i de sammanvägda löneserierna.

Även vid tidigare tillfällen har utfallen mellan de olika källorna skiljt sig åt mer än förväntat. NR-utfallet för år 2000 låg t.ex. betydligt högre än konjunkturlönestatistikens utfall. 2003 bildades därför en arbetsgrupp, Medlingsinstitutets Arbetsgrupp för Lönestatistik (MAL) med uppgift att kartlägga de båda källornas egenskaper och användningsområden samt att så långt som möjligt klarlägga orsakerna till skillnaden. Arbetsgruppen, som hade representanter från Medlingsinstitutet, Konjunkturinstitutet, Statistiska centralbyrån, Riksbanken och Finansdepartementet, presenterades 2004 en slutrapport, ”Att mäta löneutvecklingen”, (finns på www.mi.se). Några helt uttömmande förklaringar till skillnaden i utveckling lyckades gruppen inte komma fram till. Skillnaden minskade också senare när NR:s serier reviderades.

Diagram 3.15 Löneförändringen i hela ekonomin enligt konjunkturlönestatistiken och NR



Källa: Medlingsinstitutet

I **diagram 3.15** redovisas den kvartalsvisa löneförändringen för hela ekonomin enligt konjunkturlönestatistiken och NR samt differensen dem emellan. Störst var skillnaden första kvartalet 2010 då den uppgick till ca tre procentenheter. Dessutom redovisas förändringen i medelarbetstiden (kalenderkorrigerad) för anställda enligt NR. Som synes finns ett klart samband mellan medelarbetstidens förändring och differensen. Detta beror på att en del medelarbetstidsförändringar som påverkar NR:s lönemått inte ger utslag i konjunkturlönestatistiken.

Löneutvecklingen enligt NR beräknas genom att förändringen av den utbetalda lönesumman sätts i relation till förändringen av antalet kalenderkorrigerade timmar för anställda. Lönesumman varierar inte nämnvärt till följd av helgdagarnas förläggning. Underlaget för uppgifter om utbetald lönesumma utgörs på kort sikt i huvudsak av de månadsvisa skattedeklarationerna och på längre sikt av kontrolluppgifterna. Huvudkälla för arbetade timmar är arbetskraftsundersökningarna (AKU). Att uppgifterna kommer från olika källor medför i sig att det beräknade lönemåttet periodvis kan innehålla en betydande osäkerhet.

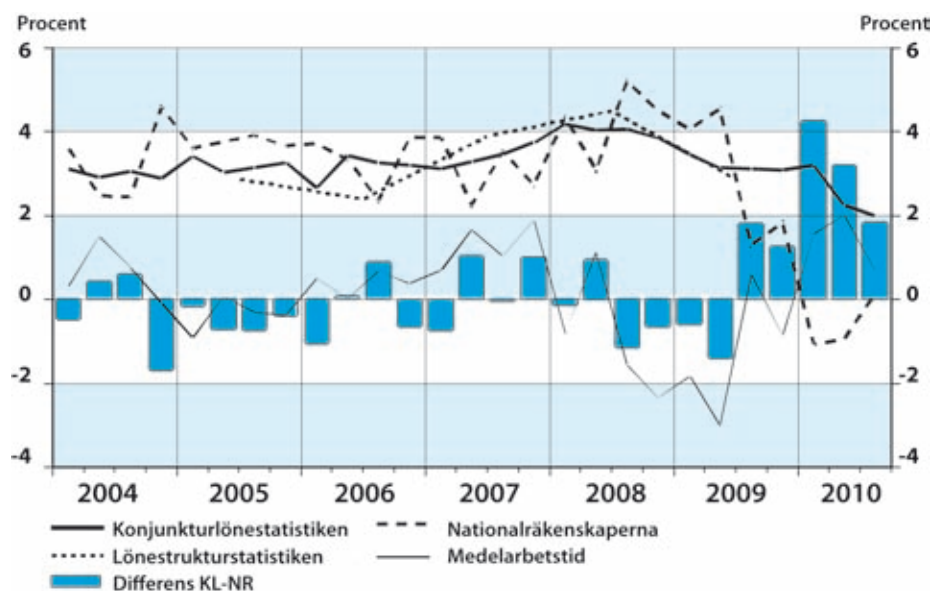
Konjunkturlönestatistiken ska spegla den underliggande löneutvecklingen och det *arbetstidsbegrepp* som statistiken återfaller på präglas av detta. För månadsavlönade tjänstemän är måttet överenskommen månadslön och för månadsavlönade arbetare månadslön i relation till antalet avtalade arbetstimmar (normalmånad). För timavlönade arbetare används uppgifter om utbetald lönesumma och därtill korresponderande antal arbetade timmar. NR:s lönebegrepp utgår däremot från utbetald lönesumma i relation till *antalet faktiskt arbetade timmar* (kalenderkorrigerade). Detta innebär att den beräknade löneförändringen kommer att påverkas av vissa arbetstidsrelaterade förskjutningar mellan åren. Till dessa hör förändringar i semesteruttag, uttag från arbetstidskonto samt betald och obetald övertid. Den svaga löneutvecklingen enligt NR första halvåret 2010 förklaras till betydande del av ett minskat uttag av semester m.m. jämfört med 2009, då uttaget till följd av krisen varit osedvanligt stort.

Konjunkturlönestatistikens utfall ska, och bör, inte med tanke på statistikens uppbyggnad ha påverkats av de s.k. *krisavtalen*. För att säkerställa att så inte skulle bli fallet var man dessutom vid insamlingen extra observant på att detta inte skulle ske. Lönestrukturstatistikens utfall påverkas inte heller av krisavtalen eftersom lönebegreppet där är månadslön. Däremot ingår effekter av krisavtalen i NR:s lönemått, vilket ger en lönehöjning då krisavtalen i många fall innebar att antalet arbetstimmar minskades mer än den utbetalda lönen.

NR:s *lönebegrepp* är betydligt vidare än den officiella lönestatistikens och innehåller t.ex. även bonus och andra rörliga ersättningar samt avgångsvederlag. Av praktiska skäl ingår även av arbetsgivaren betald sjuklön, då den är svår att exkludera, trots att detta strider mot internationell standard. Övertidsersättning ingår i NR:s serier över den utbetalda lönesumman, däremot inte för tjänstemännen i konjunkturlönestatistiken. En tänkbar bidragande faktor bakom skillnaderna i utfall enligt de olika källorna skulle kunna vara förändringar i bonus och andra oregelbundna ersättningar mellan åren.

Den statistik som finns på detta område är svårtolkad och ännu finns inga uppgifter för 2010, men sannolikt är effekten marginell. Bonus utgör ca 2 procent av den totala lönesumman.

Diagram 3.16 Löneförändring i näringslivet enligt olika källor

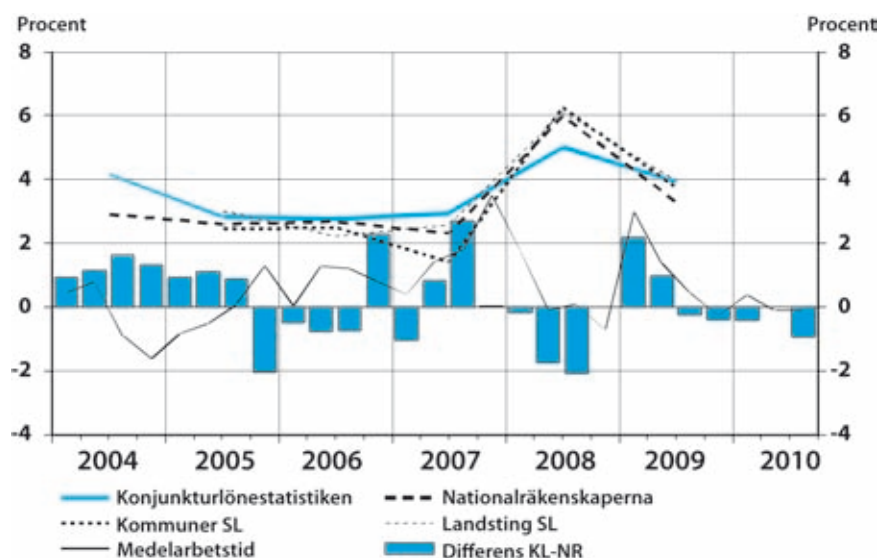


Källa: Medlingsinstitutet

I **diagram 3.16** redovisas löneförändringen i näringslivet enligt olika källor. Skillnaden mellan konjunkturlönestatistikens och NR:s utfall är ännu större för näringslivet än vad den är för ekonomin som helhet. Enligt NR sjönk timlönen med ca 1 procent första halvåret 2010 för att därefter vara ungefär oförändrad tredje kvartalet. Även medelarbetstidens förändring är kraftigare än för ekonomin som helhet, vilket återspeglar att krisen i första hand slog mot näringslivet och där främst industrin (se **diagram 3.19**). Att utslaget är kraftigare är rimligt, men samtidigt är det möjligt att effekten överskattats i de redovisade uppgifterna. I NR beräknas nämligen näringslivet som en restpost eftersom uppgifterna för offentlig sektor, som hämtas från separata källor, avräknas. Om av någon anledning serierna för total lönesumma och/eller total sysselsättning innehåller ökad osäkerhet kommer detta att påverka den beräknade löneserien för näringslivet.

Inom offentlig sektor var under de tre första kvartalen 2010 löneökningen i genomsnitt något högre enligt NR än enligt konjunkturlönestatistiken. Utfallet enligt konjunkturlönestatistiken kommer dock att revideras upp eftersom kommunernas lönerevisioner endast genomförts i liten utsträckning.

Diagram 3.17 Löneförändring i kommuner och landsting enligt olika källor

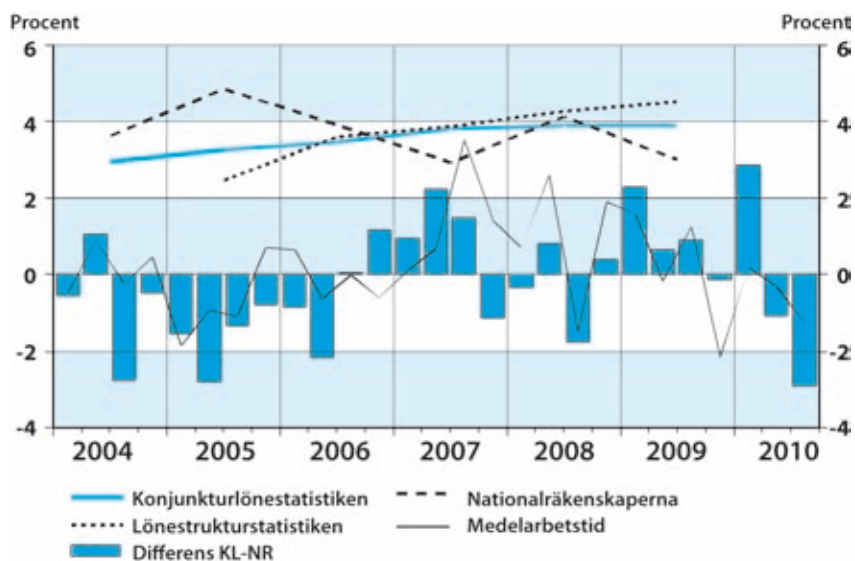


Källa: Medlingsinstitutet

I **diagram 3.17** för kommuner och landsting redovisas inte de kvartalsvisa löneserierna. Detta då det beräknade NR-utfallet är mycket oregelbundet, vilket framgår av differensserien. Från lönestrukturstatistiken redovisas samtidigt två serier, en för kommuner och en för landsting. Samvariationen mellan serien för differensen och medelarbetstiden är med undantag för 2009 och 2010 inte särskilt markant. Lönestrukturstatistiken innehåller i motsats till NR-serien och konjunkturlönestatistiken inte engångsbelopp. År 2007 när engångsbelopp utbetalades inom Kommunals avtalsområde ligger också lönestrukturstatistikens serie för kommuner under de övriga.

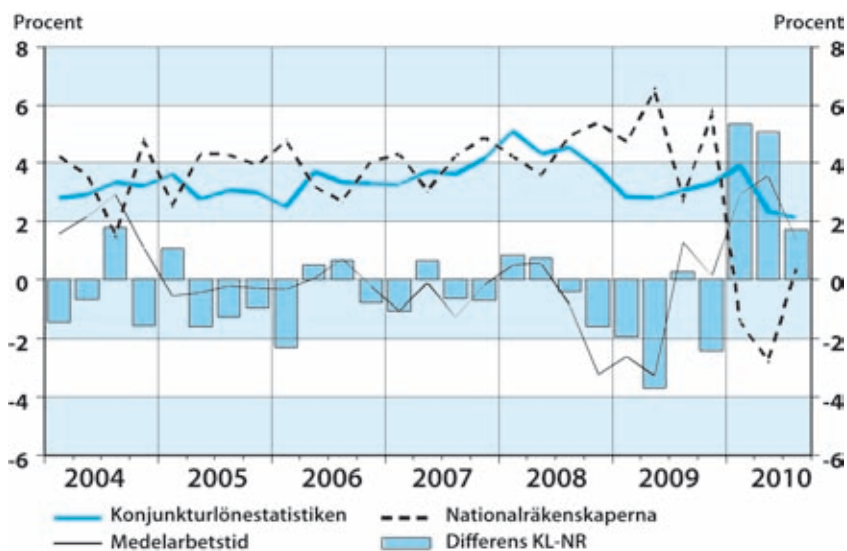
I **diagram 3.18** redovisas löneförändringen årsvis enligt de tre källorna för staten. I genomsnitt för de fem redovisade åren ligger utfallen på 3,6–3,7 procent. Konjunkturlönestatistikens utfall varierar mindre mellan åren än de båda andra seriernas.

Diagram 3.18 Löneförändring i staten enligt olika källor



Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 3.19 Löneförändring i industrin enligt Konjunkturlönestatistiken och NR



Källa: Medlingsinstitutet

Löneutvecklingen för industrin, se **diagram 3.19**, skiljer sig kraftigt åt mellan NR och konjunkturlönestatistiken för den senaste tvåårsperioden. Som synes samvarierar differensen klart med förändringen i medelarbets-tiden. I huvudsak förklaras detta, som tidigare beskrivits, av förskjutningar i semesteruttag, uttag från arbetstidskonto m.m. Till detta kommer effekten av krisavtalen, som i NR-utfallen innebar en löneökning i de fall arbetstiden sänktes mer än utbetald lön. Detta höjer NR-löneutvecklingen 2009 för att därefter, när krisavtalen fasas ut, sänka den 2010.

3.8 Kontakter med användare av statistiken

Under 2010 har i likhet med tidigare år två samråd om den officiella lönestatistiken ägt rum med intressenter av lönestatistik. Samråden är forum för diskussion och reflektion och därför viktiga i Medlingsinstitutets roll som ansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. På samråden har ett 40-tal representanter från parterna på arbetsmarknaden och övriga statistikintressenter deltagit.

Medlingsinstitutet har under senare år breddat samrådet, både innehållsmässigt och vad gäller antalet statistikintressenter. En förändring är att även externa personer har bjudits in att medverka och presentera resultat från forskning och utredningar. Under vårens möte deltog Sofia Löfgren från SCB. Hon redovisade resultat från en förstudie om revidering av SSYK.

Under höstens möte deltog Andreas Lennmalm från SCB. Han presenterade en jämförelse av löneutveckling enligt konjunkturlönestatistiken och nationalräkenskaperna. Även Freja Werke, SCB, deltog i höstens möte. Hon informerade om arbetet med uppdatering av SSYK.

Den 2 september 2010 presenterade Medlingsinstitutet lönestrukturstatistiken för hela arbetsmarknaden 2009. Som en fördjupad analys publicerades samtidigt rapporten ”Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?” (finns på www.mi.se). Med anledning av den nya rapporten bjöd Medlingsinstitutet in statistikintressenter till ett frukostmöte där rapporten presenterades.

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 Unionen och Teknikarbetsgivarna samt även med olika internationella delegationer.

Medlingsinstitutet har även på olika seminarier diskuterat frågor kring löne- och arbetskraftskostnadsstatistik med parter och övriga statistikintressenter, bl.a. med Facken inom industrin, Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR) och på seminariedagen World Statistics Day, vilket är en av FN organiserad dag för att belysa den officiella statistiken. Den officiella lönestatistiken presenterades även på den nordiska medlarkonferensen i Oslo.

Medlingsinstitutet deltar även i olika officiella arbetsgrupper: expertgruppen för arbetsmarknadsstatistik (EFAM), SCB:s användarråd för arbetsmarknadsstatistik samt SCB:s arbetsgrupp för uppgiftslämnarfrågor. Medlingsinstitutet ansvarar även för SALA (Samarbetsgruppen Avseende Löne- och Arbetskraftskostnadsstatistik).

3.9 Förändringar i statistiken och pågående projekt

Den skyldighet att lämna statistik som Sveriges EU-medlemskap medför¹¹ har betydande konsekvenser för den officiella lönestatistiken. I görligaste mån tillgodoses Eurostats krav med hjälp av befintlig inhemsk statistik samt kompletteringar och anpassningar av denna. Även omprioriteringar och nedläggningar kan bli nödvändiga.

Analysunderlag till konjunkturlönestatistiken

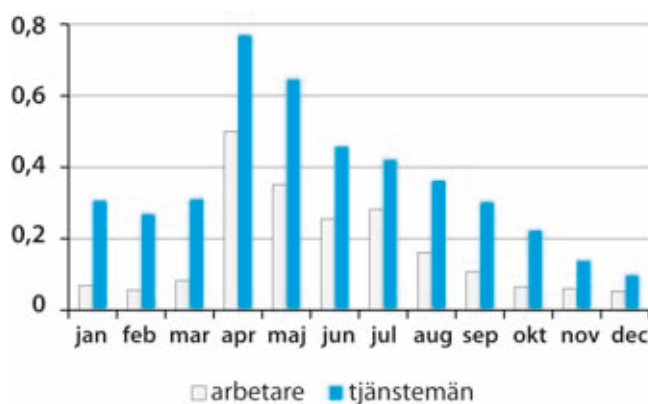
Genom att belysa lönenivåer och förändringstakter över tiden är konjunkturlönestatistiken tänkt att främst stödja Riksbanken, Konjunkturinstitutet och Finansdepartementet i deras konjunkturbedömningar. (Läs mer i avsnitt 3.2 om konjunkturlönestatistiken.)

Undersökningens resultat publiceras löpande dels på Medlingsinstitutets hemsida dels av SCB i ett Statistiskt Meddelande. Undersökningen är snabb, de första utfallen publiceras ca två månader efter mätmånadens utgång. Utfallen kompletteras därefter successivt med retroaktiva löneutbetalningar under ett års tid. Detta är viktigt att beakta vid tolkning av de förändringstakter som presenteras, då det är preliminära värden som jämförs med föregående års definitiva värden. Det som redovisas är den hittills uppmätta löneökningstakten.

Skillnaden mellan det preliminära och det definitiva utfallet, se **diagram 3.20** nedan, kan spåras till två huvudsakliga källor. Den ena källan är upprättningar och för sent inkomna underlag från företagen. Dessa är av begränsad omfattning och har rimligtvis inte något systematiskt inslag.

Detsamma gäller inte den andra källan som är den successiva uppdateringen med retroaktiva löner, vilket innebär att de definitiva förändringstakterna (efter 12 månader) blir högre än de preliminära.

Diagram 3.20 Avvikelse i procent mellan preliminärt och definitivt utfall för arbetare respektive tjänstemän i privat sektor 2009



Källa: Medlingsinstitutet

¹¹ Skyldigheten att lämna statistik är reglerad i EU:s förordning om gemenskapsstatistik.

Hur mycket det preliminära utfallet avviker från det definitiva beror bland annat på mätmånad samt om förhandlingarna har avslutats på lokal nivå. Om de preliminära förändringstakterna ska användas för att göra prognoser är det viktigt att tolka dem korrekt. Ytterligare information än vad som publiceras i dag kan därför underlätta arbetet med prognoser.

För att stödja prognosmakare, analytiker och andra intresserade planerar Medlingsinstitutet därför under 2011 att göra ett analysmaterial baserat på konjunkturlönestatistiken för privat sektor (KLP), och förstärkt med annan information av intresse, tillgängligt.

Utveckling och komplettering av variabler i lönestrukturstatistiken

Medlingsinstitutet initierade 2007 ett arbete med att vidareutveckla och komplettera de variabler som ingår i lönestrukturstatistiken. Syftet var 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 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 innehöll en sammanställning och bedömning av variabler som krävs eller 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 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 lönesystemen.

En prioriterad uppgift 2011 är att genomföra intervjuer med ett antal företag med arbetstidskonton, för att utreda hur dessa uppgifter skall samlas in.

Lagstadgade och avtalsenliga kollektiva avgifter

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

Under 2010 påbörjades ett arbete med att förbättra statistiken över kollektiva avgifter. En betydande del av arbetskraftskostnaderna utgörs av kollektiva avgifter (se avsnitt 3.4), samtidigt som statistiken över dessa kostnader är bristfällig. Uppgifter om kollektiva avgifter publiceras i LCS, LCI och AKI. (För en beskrivning av LCS och LCI se avsnitt 3.1 och för AKI se avsnitt 3.4).

Lagstadgade arbetsgivaravgifter är allmänt tillgängliga. En komplikation när man använder procentsatser är de nedsättningar av avgifterna som finns t.ex. för ungdomar (se avsnitt 3.4). Beloppsmässigt kan man följa utvecklingen genom de månadsvisa skattedeklarationerna som kvartalsvis redovisas av SCB i LAPS-statistiken (Lönesummor, arbetsgivaravgifter och preliminär A-skatt).

Vad gäller uppgifterna om de *avtalsenliga* arbetsgivaravgifterna så kommer de uttagsprocentsatser som används i huvudsak från olika arbetsgivarorganisationer. Med tiden har det blivit svårare att få fram dessa uppgifter. De har dessutom blivit allt mer svårtolkade till följd av förekomsten av olika differentieringar, ”rabatter” m.m. (För beskrivning se avsnitt 3.4).

En annan viktig källa, utanför den officiella lönestatistikens område, för uppgifter om arbetskraftskostnader är nationalräkenskaperna (NR). Serier över arbetskostnadsutvecklingen enligt NR används ofta av Konjunkturinstitutet, Riksbanken, Finansdepartementet och andra prognosmakare. Ofta uppvisar arbetskraftskostnadsutvecklingen enligt LCI och NR betydande skillnader vilket ger upphov till frågor. Definitionerna är förvisso inte desamma, t.ex. är redovisningen kostnadsässig i LCI och utbetalningsmässig i NR, men skillnaderna är ändå förvånansvärt stora. NR:s huvudsakliga källa till de avtalsenliga avgifterna är finansiella uppgifter som företagen är skyldiga att rapportera till Finansinspektionen. Finansinspektionen har ansvaret för den officiella statistiken på finansmarknadsområdet och mycket av den statistik de samlar in publiceras och distribueras av SCB. De uppgifter som utgör underlaget till NR:s kalkyler över kollektiva avgifter är dock inte offentliga. Betydande justeringar krävs för att anpassa uppgifterna till NR:s definitioner.

Utveckling och källor framöver. De kollektivavtalade tjänstepensionerna administreras av s.k. valcentraler. De mest betydande är Fora och Collectum. De ägs gemensamt av Svenskt Näringsliv och LO respektive PTK. Fora administrerar kollektivavtalade försäkringar och andra trygghetslösningar för cirka 3 miljoner anställda. Dessutom sköter de pensionsval och information för Avtalspension SAF-LO. Collectum är knutpunkt för ITP – tjänstepensionen för privatanställda tjänstemän. Förutom Collectum och Fora finns några mindre valcentraler för privat sektor. Vad gäller pensionerna i kommunal sektor finns valcentralerna Electum, Pensionsvalet AB och Selectum.

Möjliga källor för att få fram relevant information över avtalsenliga kollektiva avgifter för privat sektor är således Fora och Collectum. Att samla in uppgifterna direkt från företagen är med tanke på uppgiftslämnarbördan mer problematiskt. Ett inledande möte i denna fråga ägde rum i SALA-gruppen under hösten 2010. I mötet deltog representanter för Fora, Collectum och NR. Representanterna från valcentralerna ställde sig försiktigt positiva till insamling av uppgifterna denna väg. Den allmänna meningen var också att det, med tanke på hur centralt detta för närvarande dåligt statistikbelysta område är, var viktigt att arbeta vidare med frågan. Samtidigt kunde man konstatera att det inom gruppen fanns tendenser till begreppsförvirring, vilket försvårade diskussionen. Inför det fortsatta arbetet ska därför Medlingsinstitutet tillsammans med SCB ta fram en kravspecifikation för de uppgifter som önskas/behövs.

SIAK

Ansvar för den standard för indelning av arbetskraftskostnader (SIAK 89) som används i Sverige ligger på den s.k. SIAK-nämnden¹². 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). Frågor om arbetstidsbegrepp har tagits upp inom SIAK-nämnden.

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. Medlingsinstitutet övertar inte ansvaret för SIAT 89.

Under hösten 2009 skickades en förfrågan om synpunkter på SIAK 08 ut till berörda intressenter och under 2010 har svar från dessa beaktats. Nämnden är nu överens om förslag till reviderad standard för indelning av arbetskraftskostnader, SIAK 08. Då ordförandeskapet för SIAK-nämnden flyttats från SCB till Medlingsinstitutet behöver instruktioner och avtal för nämnden ändras. När detta är genomfört kommer SIAK 08 att fastställas av Medlingsinstitutet.

¹² Följande parter har rätt att utse en ledamot jämte suppleant i SIAK-nämnden: LO, Arbetsgivarverket, Statistiska centralbyrån, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting SKL, Saco och Fackförbundet ST samt TCO.

4 Arbetsmarknadslagstiftning

EG-domstolens utslag i Laval-målet 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 syfte att harmonisera det svenska regelverket med EG-rätten har nya fredspliktsregler införts genom ändringar i lagen om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen) och medbestämmandelagen. Ändringarna trädde i kraft den 15 april 2010.

Som ett led i regeringens arbete med att minska företagens administrativa börda har semesterlagen ändrats på flera punkter. Ändringarna trädde i kraft den 1 april 2010.

4.1 Åtgärder i anledning av EG-domstolens dom i Laval-målet

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 Laval-domen 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.

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 årsrapport (Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008) redovisades Lavalutredningens betänkande SOU 2008:123 Förslag till åtgärder i anledning av Laval-domen. Utredningens förslag har i huvudsak legat till grund för regeringen proposition 2009/10:48 Åtgärder i anledning av Laval-domen.

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 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.

Kritik mot lagstiftningen

Den nya lagstiftningen har kritiserats från fackligt håll. LO och TCO anser dels att lagändringarna går längre än vad EG-rätten kräver, dels att Sverige inte längre kan leva upp till sina åtaganden mot ILO.

Sverige har ratificerat de grundläggande ILO-konventionerna om föreningsfrihet och förhandlingsrätt (nr 87 och 98) och regeringen är skyldig att vartannat år rapportera till ILO om den rättsliga utvecklingen på området. De representativa parterna på den svenska arbetsmarknaden har möjlighet att kommentera rapporten direkt till ILO, där en expertkommitté granskar den och presenterar en bedömning. LO och TCO har utnyttjat den möjligheten. Organisationerna har anført att inskränkningar i föreningsfriheten och rätten till kollektiv förhandlingar på grund av intresset att främja företags marknads-tillträde inte erkänns av ILO. Vidare har man påstått att lagändringarna utgör en allvarlig begränsning av den fackliga friheten att själv bestämma vilka frågor som bör regleras i kollektivavtal och vilka metoder som ska användas för att försvara medlemmarnas intressen. LO och TCO anser också att ILO:s principer om likabehandling mellan inhemska och utländska arbetstagare inte längre kan upprätthållas.

ILO:s expertkommitté förväntas publicera sin rapport i februari 2011.

4.2 En förenklad semesterlag

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

Ändringarna 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.

5 Inför förhandlingarna

Närmare 3,3 miljoner anställda skulle få nya löner och såväl på arbetsgivarsidan som den fackliga sidan fanns samverkan och samordning. Arbetsgivarsidan yrkade på nollavtal på central nivå med hänvisning till den allvarliga krisen i industrin och låga avtal i omvärlden. Från fackligt håll krävdes löneökningar på 2,6 procent, låglönesatsningar, samt förstärkt fackligt inflytande vid inhyrning från bemanningsföretag.

5.1 Några förutsättningar inför förhandlingarna

Överenskommelserna i 2007 års avtalsrörelse tillkom under en högkonjunktur och innehållet i de treåriga avtalen präglades av detta. Under senare delen av 2008 kom den finansiella krisen vilken drabbade främst den internationellt konkurrensutsatta industrin. Det var läget inför det tredje avtalsåret där avtalen vanligen föreskrev löneökningar i storleksordningen 3–3,5 procent.

Genom särskilda krisöverenskommelser som slöts inom industrin under våren 2009 kunde man klara sig genom den värsta akuta krisen. Facit för 2009 blev det största BNP-fallet under efterkrigstiden och trots en stabilisering av läget mot slutet av året fanns det fortfarande en betydande osäkerhet om det ekonomiska läget inför avtalsrörelsen 2010, i synnerhet inom de värst drabbade sektorerna, något som kom att återspeglas i förhandlingarna. De skilda förutsättningarna mellan olika sektorer av arbetsmarknaden innebar att arbetsgivarorganisationerna hade olika mening bland annat om avtalsperiodens längd.

Det faktum att 2010 var ett valår bidrog också till osäkerheten. De tidiga opinionsmätningarna pekade mot ett regeringsskifte och så såg läget ut vid den tidpunkt då förhandlingarna mellan parterna inom Industriavtalet gick in i slutmånaden.

Till förutsättningarna inför avtalsrörelsen 2010 hörde också att den nybildade fackliga organisationen Unionen med en ny ledning hade tillkommit. Unionen, hade genom sin storlek förutsättningar att bli en dominerande part i förhandlingarna inom den privata sektorn.

5.2 Avtalsrörelsens omfattning 2010

Närmare 3,3 miljoner arbetstagare skulle få nya avtal under 2010.

Det finns sammanlagt ca 650 centrala kollektivavtal och 550 av dessa löpte ut under 2010. Merparten av de drygt 60 fackliga organisationerna och 50 arbetsgivarorganisationerna var parter i 2010 års avtalsrörelse.

Avtal som inte förhandlades 2010 var delar av den kommunala sektorn (OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård), delar av transportsektorn och kyrkans avtal som går ut under 2011.

De allra flesta avtal löpte ut den 31 mars: 106 arbetaravtal, 144 tjänstemannaavtal och 31 medarbetaravtal, sammanlagt omfattades 2,1 miljoner anställda.

Bland dessa märktes flertalet avtal inom Industriavtalet, byggavtalen samt delar av el- och energisektorns avtal samt Arbetsgivarförbundet KFO:s och KFS:s avtal. Även avtalen mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund, Almega Tjänsteförbundens och IT- & Telekommunikationsföretagens avtal samt flera avtal för flyget hade den 31 mars som utlöpningsdag.

Den 31 mars 2010 utlöpte också avtalen mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta och Svenska Kommunalarbetsareförbundet, OFR:s förbundsområden Allmän kommunal verksamhet och Läkare liksom med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd.

Den 30 april 2010 gick flera avtal med Almegas förbund ut liksom även Svensk Handels tjänstemannaavtal.

Den 30 september 2010 var utgångsdatum för avtalen inom den statliga sektorn.

Den 31 december 2010 löpte avtalen för bank- och försäkringssektorn samt transport- och bevakningssektorn ut.

5.3 Samordning inför och under avtalsrörelsen

Såväl på arbetsgivarsidan som på den fackliga sidan finns en samverkan och samordning inför och under avtalsrörelsen. Samverkan kan vara både informell och formaliserad. Till den senare kategorin hör arbetet inom Svenskt Näringsliv, LO, Facken inom industrin och ”6F Fackförbund i samverkan”.

Samverkan inom Svenskt Näringsliv

Arbetsgivarsidan fastställer inte konkreta gemensamma yrkanden, detta sker på branschnivå. Svenskt Näringslivs styrelse hade inför 2010 års förhandlingar fattat beslut om en gemensam inriktning och vissa övergripande mål som skulle gälla för förbunden i deras förhandlingar. Beslutet beskrev närmare formerna för den samverkan som skulle ske mellan förbunden. Förhandlingarna skulle följas upp, dels av arbetsgivarförbundens verkställande direktörer i beredningsutskottet, dels av en särskild grupp inom styrelsens arbetsutskott.

I stadgarna preciseras hanteringen av arbetsgivarfrågor. ”Förfarande vid förhandlingar: Ansluten organisation, som enligt sina stadgar har att företräda arbetsgivares gemensamma intressen, skall fortlöpande hålla föreningen informerad om frågor som är av särskild vikt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Upptar sådan organisation förhandlingar om kollektivavtal skall organisationen överlägga med föreningen om väsentliga frågor som uppkommer i samband med förhandlingarna. Medlemsföretag är på motsvarande sätt skyldigt att informera och överlägga med sin organisation. Föreningens styrelse får i frågor av väsentligt allmänt intresse eller av särskild vikt i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare lämna föreskrifter om kollektivavtalsinnehåll och om förfarandet i övrigt.”

Svenskt Näringslivs styrelse beslutade i december 2009 att gemensamma övergripande mål för förbunden i avtalsrörelsen 2010 var att uppnå:

Paus för centralt avtalade löneökningar. Löneavtalen ska utgå från företagets och branschens villkor och marknadsmässiga förutsättningar. Detta kräver en utveckling mot mer lokal lönebildning som möjliggör en helt individuell lönesättning.

Lägstalöner som möjliggör nya jobb. Kollektivavtalens lägstlöner/minimilöner ska utformas så att företagets möjligheter att behålla och nyanställa medarbetare underlättas. För 2010 ska de vara oförändrade eller på en lägre nivå än enligt nu gällande avtal.

Arbete när arbete finns. Behovet av en flexibel arbetstidsförläggning varierar mellan olika branscher och företag liksom avtalens möjligheter till en flexibel arbetstidsförläggning. Avtalens regler om arbetstidsförläggning bör ändras för att möjliggöra en anpassning till olika företags behov.

Ökade möjligheter till lokal anpassning. Avtalens regler om lokal dispositivitet bör möjliggöra lokala överenskommelser om andra regler än de som gäller enligt förbundsavtalet.

Samordningen inom LO

Förhandlingarna om de nya kollektivavtalen under 2010 skulle enligt Landsorganisationen (LO) genomföras som samordnade förbundsförhandlingar. Samordningen skulle stödja de gemensamma lönepolitiska målen om jämlikhet, jämställdhet och rättvisa. Den skulle också öka möjligheterna till en god reallöneutveckling för alla medlemmar, tillväxt i ekonomin och därmed en god generell välfärd för alla medlemmar.

Avtalspolitisk plattform för Facken inom industrin

I december 2009 fastställde Facken inom industrin sin avtalspolitiska plattform inför avtalsrörelsen 2010. Den avtalspolitiska plattformen innehöll bl.a. förutsättningar inför 2010, gemensamma avtalspolitiska utgångspunkter, gemensamma avtalspolitiska mål och slutligen gemensamma krav i avtalsrörelsen 2010. Detaljerade avtalskrav utarbetades sedan av förbunden.

Syftet med plattformen var att den skulle utgöra ett gemensamt underlag för de fackförbund som omfattas av Industriavtalet i de kommande förbundsvisa avtalsförhandlingarna.

”6F Fackförbund i samverkan”

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas Förbund, Svenska Målareförbundet, SEKO Facket för Service och Kommunikation och Svenska Transportarbetareförbundet bildade i september 2009 6 fackförbund i samverkan (6F) för att fördjupa samarbetet mellan förbunden. Samarbetsavtalet för 6F syftar främst till ett starkare och slagkraftigare fackförbund för förbättringar av medlemmarnas löner och anställningsvillkor.

5.4 Ett urval av de centrala parternas yrkanden

Avtalsyrkanden av arbetsgivarna inom Industriavtalet

Arbetsgivarna inom Industriavtalet bestod av Byggnadsämnesförbundet, Gruvornas Arbetsgivareförbund, Industri- och KemiGruppen, Livsmedelsföretagen, Föreningen Sveriges Skogsindustrier, SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, SVEMEK, Teknikarbetsgivarna och TEKO Sveriges Textil och Modeföretag.

I december 2009 presenterade dessa arbetsgivarorganisationer sina gemensamma yrkanden till respektive motpart. Förutom dessa gemensamma krav hade de olika förbunden även förbundsspecifika branschkrav.

De gemensamma kraven var:

- Avtalen måste ta hänsyn till utvecklingen av arbetskraftskostnaderna i omvärlden.
- Ingen extra höjning av lägstlönerna.
- De centrala avtalen ska inte innehålla några löneökningar.
- En modern och flexibel arbetstidsreglering.
- Ettårigt avtal.

Teknikarbetsgivarna sade upp Industriavtalet den 29 april att upphöra den 31 oktober 2010. TEKO Sveriges Textil och Modeföretag sade upp avtalet den 6 oktober 2010 att upphöra den 6 april 2011.

LO:s rekommendation om gemensamma krav (för ett år) inför avtal 2010

Löner m.m. Löneökningar med minst 620 kronor per månad och heltidsanställd dock med ett lägsta utrymme om 2,6 procent räknat på avtalsområdets genomsnittsförtjänst.

Löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken och områden på arbetsmarknaden ska tydligt minska och avtalsområden med lågt löneläge ska erhålla ett större utrymme. En särskild pott på minst 125 kronor per heltidsanställd och månad ska tillfalla avtalsområden som har en lägre genomsnittlig förtjänst än 21 300 kronor per månad.

Kollektivavtalets ställning på arbetsmarknaden ska stärkas för att minska risken för lönekonkurrens samt säkerställa en mer rättvis fördelning. Det ska ske genom att i tillämpliga fall avtalets lägstalöner höjs med minst 620 kronor. Samtliga ersättningar i avtalen, inklusive lägsta semesterlön, höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt ovan inom avtalsområdet utan eventuell avräkning för förväntad löneglidning.

Rätt till heltid. Många kvinnor i LO-yrken arbetar i dag ofrivillig deltid. Avtalen ska stärka löntagarnas rätt till heltid genom förstärkt rätt till heltid vid nyanställningar och förstärkt rätt till högre sysselsättningsgrad för arbetstagare som är anställda på deltid.

Trygga anställningar. Många har idag en otrygg ställning på arbetsmarknaden genom att de bara erbjuds tidsbegränsade anställningar med försvagat anställningsskydd. Detta gäller i särskilt hög grad ungdomar. Avtalen ska innehålla regler som förstärker anställdas rätt till tillsvidareanställning och motverkar ett slentrianmässigt användande av tidsbegränsade anställningar.

Regler vid inhyrning av arbetskraft. Avtalen ska innehålla regler som förstärker det fackliga inflytandet vid inhyrning och begränsar arbetsgivarens möjlighet att kringgå lagen om anställningsskydd genom att använda inhyrd arbetskraft i stället för personer som har företrädesrätt enligt lagen.

Överenskommelse om rehabilitering och en utvecklad omställningsförsäkring. Medlemmens skydd vid sjukdom och vid tidsbegränsad anställning måste stärkas. Detta skall ske genom omställningsstöd för återgång i arbetet eller stöd till nytt arbete. Som stöd för detta skall LO och Svenskt Näringsliv träffa överenskommelse om förändringar i villkoren för omställningsstöd.

Rätt till stöd. LO:s rekommendation innebär att förbunden även enades om principen att de förbund som drabbas av krav på försämring av principiellt viktiga avtalsvillkor har rätt att påkalla stöd till försvar av avtalsvillkoren.

Facken inom industrins gemensamma krav

Facken inom industrin består av följande sex förbund: Sveriges Ingenjörer, Unionen, Industrifacket Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet samt GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch.

Löner. Lönebestämmelserna ska utformas så att de leder till ökad reallön. Ett löneutrymme skapas på varje avtalsområde genom att varje individ bidrar med 2,6 procent, dock lägst 620 kronor per månad. Områden med lågt löneläge och många kvinnor ska särskilt uppmärksammas. Alla ska få minst 430 kronor per månad i löneökning.

Lönesystem/lönestrukturer i företagen ska utformas så att de stöder en utveckling av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter. Löneökningsbestämmelserna ska, med beaktande av de förutsättningar och behov som finns på olika avtalsområden, utformas så att de lokala fackliga organisationerna tillförsäkras ett inflytande över lönebestämmelsernas tillämpning.

I de fall avtalen innehåller bestämmelser om lägsta löner/minimilöner ska dessa höjas i syfte att säkerställa värdet av lägsta löner/minimilöner i relation till utgående lön. Fasta ersättningar ska höjas med minst 2,6 procent.

Parterna kan komma överens om att använda del av det ovan angivna löneutrymme till andra materiella förbättringar.

Föräldralön. Föräldralön/ersättning ska utgå i sex månader och ge en inkomstutfyllnad upp till 90 procent av lönen, även på lönedelar över 10 prisbasbelopp.

Visstidsanställning. Avtalen ska slå fast att tillsvidareanställning är huvudregel.

Inhyrning. Det förekommer att arbetsgivare ensidigt beslutar att anlita bemanningsföretag i stället för att återanställa företrädesberättigade arbetstagare. Detta innebär ett kringgående av anställningsskyddet. Parterna ska

därför komma överens om regler som säkerställer att arbetstagares företrädesrätt i praktiken inte kränks.

Bland kraven tas vidare upp frågor om:

- Facklig introduktion.
- Jämställdhet och lönekartläggning.
- Omställningsstöd för visstidsanställda och sjukskrivna.
- Rehabilitering.
- Utbildning och kompetensutveckling i anställningen.
- Utbildning under uppsägningstid.
- Utbildning i stället för uppsägning.

Andra yrkanden inom privat sektor, branschvis

Sveriges Byggindustriers (BI) utgångspunkt för förhandlingarna var att Sveriges konkurrenskraft måste bevaras och helst förstärkas. BI yrkade därför att parterna skulle avstå från centralt överenskomna löneökningar och andra kostnadshöjande ersättningar. Vidare krävdes att ersättning för lärlingar till ackordslag skulle utmönstras och ersättas av lönetillägg till handledare, samt att skyddsombudsutbildningen utvecklades.

Svenska Byggnadsarbetareförbundets viktigaste krav var ett nytt ihopslaget bygg- och anläggningsavtal, arbetstidsförkortning, att förhindra att företag använder bemanningsföretag för att kringgå återanställningsrätten samt löneökningar på 2,6 procent.

Förbunden och branscherna inom *Almega* enades om kraven inför avtalsrörelsen. Löner och villkor ska bestämmas mer lokalt, lönebildningen ska vara rationell, transparent och baseras på uppnådda resultat. Inga centralt fastställda lönepåslag ges ut, oavsett om de kallas låglönesatsningar, kvinnopotter eller något annat. *Almega* vill ha sifferlösa avtal utan individgarantier.

Unionen ansåg att den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska utgöra norm för löneutrymmet. Unionen begärde 2,6 procent, ökade satsningar på kompetensutveckling och årliga lönekartläggningar för att få bort löneskillnader mellan könen. Därutöver krävdes bra och moderna regler för arbetstid och övertidsersättningar. Ett avtals lägsta lön ska bara kunna tillämpas under en begränsad tid.

Svensk Handel ville ha ett ettårigt avtal med oförändrade löner och anställningsvillkor. Det centrala avtalet hindrar dock inte att lokala överenskommelser kan träffas om höjda löner i ett enskilt företag. *Handelsanställdas förbunds* lönekrav var 745 kronor per månad för butikshandelsområdet och 620 kronor mer per månad för partihandelsområdet. Det motsvarar 3,7 respektive 2,6 procents ökning. Vidare krävdes rätt till heltid och tillsvidareanställning samt att andelen inhyrd personal per arbetsplats begränsas.

Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR ville ha ett ettårigt avtal utan lönehöjningar centralt och att minimilönerna behålls på nuvarande nivå.

Hotell och Restaurang Facket krävde fasta anställningar, rätt till heltid och 745 kronor mer i lön per heltidsanställd och månad.

Yrkanden inom kommuner och landsting/Arbetsgivarförbundet Pacta

Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta

SKL:s viktigaste utgångspunkter inför avtalsrörelsen 2010 var bibehållen välfärd och krav på ekonomiskt ansvarsfulla avtal. För att kunna planera inför framtiden ville SKL ha långa avtal, helst tillsvidareavtal. Lönerna ska sättas lokalt och den individuella lönesättningen ska utvecklas. Ett avtal om helt avgiftsbestämd pension och omställningsavtal ska tecknas.

Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)

Kommunal krävde höjda reallöner och jämställda löner. Löneökningarna ska bestå av minst 620 kr per månad, med ett lägsta utrymme om 2,6 procent och en särskild jämställdhetspott på minst 125 kronor per heltidsanställd.

- En stabil, tydlig och öppen lönebildning kräver att parterna tecknar lokala kollektivavtal.
- Det ska inte vara tillåtet att använda sig av inhyrd arbetskraft för att lösa permanenta arbetskraftsbehov och på så sätt kringgå lagen om anställningsskydd.
- Förstärkningar av det aktivt förebyggande arbetet för en bättre miljö och hälsa.
- Mer aktivt jämställdhetsarbete. Kommunal yrkade att en jämställdhetsnämnd inrättas mellan de centrala parterna.

Fackförbundet SKTF och Akademikerförbundet SSR

SKTF och SSR vill uppnå:

- Reallöneökningar åt alla medlemmar.
- De strukturella löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade branscher och avtalsområden måste bort.
- Längre semester för anställda under 40 år.
- Bättre villkor och ökad trygghet för visstidsanställda.

AkademikerAlliansen

AkademikerAlliansen ville förlänga sitt sifferlösa tillsvidareavtal med SKL, dock måste den lokala tillämpningen av avtalet bli bättre.

Läraryrket och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd

- Lärarlönerna ska framstå som konkurrenskraftiga i förhållande till lönerna för andra yrkesgrupper med motsvarande utbildningslängd och ansvar. Löneavtalet ska ge en relativlöneökning till lärarnas fördel.
- Avtalet ska begränsa mängden undervisning.
- Löneavtalet ska vara ettårigt.

Yrkanden inom staten

Arbetsgivarverket

De centrala avtalen ska säkra arbetsfreden och stödja den långsiktiga kompetensförsörjningen och därigenom bidra till en effektiv statlig verksamhet.

- Samtliga ramavtal ska gälla tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om nio kalendermånader.
- Inga centralt fastställda löneökningar vare sig på kollektiv eller på individuell nivå.
- Lönerevisionen ska ske genom lönesättande samtal i samtliga ramavtal.

SEKO Facket för Service och Kommunikation

- Utrymmet 2010 ska vara minst 620 kronor, dock lägst 2,6 procent på avtalsområdets genomsnittsförtjänst.
- Reallöneökningar till alla och utjämnade löneskillnader mellan män och kvinnor.
- Rätt till heltid och förstärkning av den anställdes rättigheter vid visstidsanställningar.

Offentliganställdas Förhandlingsråd OFR

- Förutsättningarna för likvärdig löneutveckling med den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska säkerställas genom att avtalet innehåller ett årligt fastställt lägsta utrymme vid oenighet.
- Reallöneskydd ska finnas genom att avtalet innehåller en individgaranti vid varje revisionstillfälle.
- Alla medlemmar ska ha rätt till årligt lönesamtal.
- Lönekartläggning ska vara en del av det lokala lönebildningsarbetet med syfte att uppnå jämställda löner.

Saco-S

En övergripande målsättning i avtalsrörelsen är att medlemmarna ska arbeta i en sektor som har konkurrenskraftiga akademikerlöner och attraktiva arbetsplatser och avtal som ger individen utrymme att påverka sina egna villkor.

- Årlig lönerevision utan centralt fastställt löneutrymme.
- Individuell och differentierad lön.

6 Förhandlingsresultat

Resultatet av 2010 års avtalsförhandlingar blev en tydlig nedväxling i löneökningstakten jämfört med föregående avtalsperiod. De första avtalen inom industrin, som sedan kom att bli normerande för resten av arbetsmarknaden, gav löneökningar på 2,6 procent på 18 månader, d.v.s. motsvarande cirka 1,75 procent räknat över en tolv månaders-period. Avtalen inom industrin, och på stora delar av den övriga privata arbetsmarknaden, fick en tydlig "baktung" profil med mycket låga påslag i början av avtalsperioden.

Överenskommelsen inom detaljhandeln innebar att en något högre norm än i industrin etablerades för typiska låglöneområden. Löneökningarna i det tvååriga detaljhandelsavtalet uppgick till 4,7 procent, men olika besparingar medförde att avtalet kostnadsberäknades till 3,85 procent. Motsvarande "byteshandel" gjordes senare på många andra områden där löneökningarna översteg normen.

Avtalsperiodens längd varierade avsevärt. Vanligaste perioden var två år, men industrins avtal blev kortare medan t.ex. Byggavtalet slöts på 35 månader.

Jämfört med tidigare avtalsrörelser blev färre avtal klara före eller i anslutning till tidigare avtals utlöpningsstidpunkt. Detta kan delvis förklaras med att förhandlingarna i industrin gick trögt och att det därför dröjde innan det fanns något "märke" för övriga att förhålla sig till. En bidragande orsak var den s.k. bemanningsfrågan, som främst gällde LO-förbundens krav på regler om anlitande av bemanningsföretag under tid när uppsagda arbetstagare har företrädesrätt till återanställning. Dessutom löpte ovanligt många avtal ut samtidigt, nämligen den sista mars.

Sammantaget innebar avtalsrörelsen 2010 ett ökat inslag av lokal lönebildning och mindre av individgarantier. Dessutom ökade förekomsten av dispositivitet i avtalen. Bemanningsfrågan fick olika lösningar.

6.1 Några övergripande iakttagelser

Medlingsinstitutet ska verka för en väl fungerande lönebildning samt upprätthålla och verka för den samsyn som finns om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. Det är viktigt att den konkurrensutsatta sektorn träffar avtal i så god tid att arbetsmarknadens övriga parter får en norm för sina förhandlingar.

I de senaste avtalsrörelserna, 1998, 2001, 2004 och 2007 har parterna inom Industriavtalet varit klara med sina avtal före andra avtalsområden. Uppgiften för industrins parter i avtalsrörelsen 2010 var att än en gång träffa sina avtal i tid.

Att den konkurrensutsatta sektorn blir klar med sina avtal i tid är emellertid inte tillräckligt för att kunna vara normerande. Det är det materiella innehållet i avtalen som ska vara lönenormerande.

Begreppet ”lönenormerande” kan uppfattas som om det bara är ökningen av lönekostnaderna som ska räknas. Så är inte fallet; allt ska räknas, de totala kostnaderna, uttryckt som arbetskraftskostnader. (Läs mer i Medlingsinstitutets årsrapport Avtalsrörelsen och lönebildningen 2003 sid. 53–56, www.mi.se.)

De första avtalen den 20 mars

Den 20 mars slöts de första avtalen inom Industriavtalet, mellan Teknikarbetsgivarna och Industri- och KemiGruppen på arbetsgivarsidan och Unionen och Sveriges Ingenjörer på arbetstagarsidan. Ca 170 000 anställda omfattades och avtalen gav 2,6 procent på 18 månader, d.v.s. 1,75 procent i årstakt.

I avtalen mellan Industri- och KemiGruppen och Unionen och Sveriges Ingenjörer, är utrymmet för lönerevision 0,9 procent (1 juni 2010) respektive 1,7 procent (1 juni 2011) och med dispositiva tidpunkter för lönerevision.

I avtalen mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen och Sveriges Ingenjörer, är utrymmet för lönerevision 0,7 procent (1 juni 2010) respektive 1,4 procent (1 juni 2011). Härtill kommer att löneöversyn ska göras utöver angiven lönerevision. Det s.k. ”måltalet” för löneöversyn är 0,5 procent och gäller vid tvist om löneöversyn 1 juni 2011. Tidpunkterna för såväl lönerevision som löneöversyn är dispositiva.

Den 25 och 26 mars slöts de första avtalen med Industrifacket Metall. Det var arbetsgivarorganisationerna Industri- och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet samt Teknikarbetsgivarna som var parter på arbetsgivarsidan. Gemensamt för dessa avtal var en avtalsperiod om 22 månader, att avtalen var ”baktunga”, samt att de beräknades medföra kostnadsökningar på 3,2 procent under perioden. Ytterligare överenskommelser inom Industriavtalet, som följde samma norm, träffades före den 1 april så att nya överenskommelser omfattande ca 500 000 arbetstagare förelåg vid kvartalsskiftet.

Den totala kostnaden för löneökningarna, och ändringar i de allmänna villkoren inom Industriavtalet beräknades vid 18-månadersavtal till 2,6 procent respektive vid 22-månadersavtal till 3,2 procent, motsvarande 1,75 procent i årstakt. Därmed var normen (”märket”) för 2010 års avtalsrörelse satt.

De första avtalen utanför Industriavtalet den 31 mars

Den 31 mars slöts avtal avseende IT-branschen, mellan IT- & Telekomföretagen och Unionen samt med Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Ingenjörer. Avtalen, som omfattar ca 40 000 arbetstagare, gäller för en 24-månadersperiod och med en beräknad kostnad av 3,5 procent. Avtalet med de tre akademikerorganisationerna är sifferlöst och innebär att lönerna förhandlas på lokal nivå.

Detaljhandelsavtalet

Detaljhandelsavtalet den 7 april blev det första avtalet för ett LO-förbund på ett kvinnodominerat och lågavlönat område. Det kom att få stor betydelse för hela

arbetsmarknaden, främst för andra lågavlönade och kvinnodominerade områden.

Avtalet, som träffades efter medling, omfattar 24 månader och med en lönenivåökning på cirka 4,7 procent. Genom flera kostnadsreducerande åtgärder, bland annat mindre höjning av lägstlöner, bedömdes avtalet medföra kostnadsökningar på 3,85 procent, d.v.s. något högre än industrinormen.

Motorbranschavtalet

Den 7 april träffades överenskommelse om Motorbranschavtalet mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund och Industrifacket Metall. Avtalet löper på 22 månader och följer innehållsmässigt de tidigare träffade uppgörelserna inom Industriavtalet.

Byggavtalet

Den 13 april träffades överenskommelse om Byggavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet. Avtalet, som gäller för en avtalsperiod om 35 månader, innebär en sammanläggning av tidigare Anläggningsavtalet och Byggavtalet (inkl. R- och S-avtalen) och tillkom efter ett omfattande partsgemensamt förberedelsearbete. Avtalet har inslag av lokal lönebildning och lönerna för det tredje avtalsåret (1 mars 2012–28 februari 2013) ska fastställas efter centrala förhandlingar i början av 2012. Avtalet har angivits ligga inom en kostnadsram motsvarande de träffade överenskommelserna inom Industriavtalet.

Sveriges Kommuner och Landsting, SKL

Den 30 april ingicks det första avtalet inom den kommunala sektorn. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL slöt med OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet ett 25-månadersavtal. Avtalet, som bygger på lokal lönebildning med ”stupstocksregel” innebar ett garanterat utfall under avtalsperioden med 2,0 (första avtalsåret) respektive 1,5 (andra avtalsåret) procent.

Hotell- och restaurangavtalet

Den 16 maj träffades, efter medling, avtal mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR och Hotell och Restaurang Facket för 45 000 hotell- och restauranganställda. Lönenivåökningarna uppgick till 4,8 procent. Avtalet som omfattar 25 månader beräknas att efter kostnadsreducerande åtgärder kosta 3,85 procent på 24 månader. Även i det här avtalet var en mindre höjning av lägstlönerna en av de kostnadsreducerande åtgärderna.

De statliga avtalen

De statliga avtalen hade utlöpningsdatum den 30 september och det första avtalet träffades mellan Arbetsgivarverket och SEKO Facket för Service och Kommunikation den 8 oktober. Avtalet innebär lokal lönebildning med ”stupstocksregel”. Till skillnad mot tidigare avtal innehåller det inte någon individgaranti. Arbetsgivarverket har kostnadsberäknat avtalet till 3,7 procent på 24 månader, varav 3,6 procent är lönenivåökningar medan resterande 0,1 procent är värdet av förbättringar avseende sjuklön.

Några sammanfattande kommentarer

Flertalet avtal inom Industriavtalet träffades innan de löpte ut trots vissa problem på vissa avtalsområden. Det fanns motsättningar såväl mellan parterna som inom arbetsgivar- respektive arbetstagersidan. Till de frågor som blev problematiska hörde den s.k. bemanningsfrågan. Den var stor och betydande för LO-förbunden men inte alls av samma dignitet för Unionen och Sveriges Ingenjörer. Det fanns också olika uppfattningar om avtalsperiodens längd, främst på arbetsgivarsidan. Det resulterade så småningom i att avtal kom att träffas först på tjänstemannasidan, något som inte var i enlighet med LO-förbundens strävan och önskan.

Att de första avtalen inom Industriavtalet träffades i slutet av mars, fick till följd att övriga avtalsområden sent blev klara över såväl avtalsperiod som lönenivåökningar i avtalen inom industrin. Det kom att bidra till en tidsmässig förskjutning av förhandlingarna för övriga avtal som hade utlöpningsdatum den 31 mars.

I avtalen eller i parternas kommentarer till sina avtal anges kostnaden för avtalet ofta till 3,5 procent (för en 24-månadersperiod). De flesta avtal saknar en partsgemensam kostnadsberäkning, i några fall har medlare eller motsvarande konstaterat att medlingsbudet ligger inom ramen 3,5 procent, alternativt för låglöneområden 3,85 procent.

Eventuella tillkommande kostnader redovisas inte alltid för förbättringar av föräldralön, borttagning av begränsningsregel för restidsersättning, höjning av semesterlön, avsättning till arbetstidsbank, facklig information för nyanställda och för höjda lägstlöner. I en del fall anges att kostnaden för en viss åtgärd är obetydlig, högst begränsad eller närmast obefintlig.

Inte sällan har parterna gjort förändringar i de allmänna anställningsvillkoren som har gjort det möjligt att inom kostnadsramen "allt ska räknas" höja lönerna mer än normen. Sådan byteshandel har gjorts inom många avtalsområden. Byteshandeln är branschanpassade lösningar där parterna träffat överenskommelser som passar den egna branschen. Det är ofta svårt för en utomstående att avgöra det ekonomiska värdet av denna typ av förändringar av anställningsvillkoren. Inte sällan redovisar berörda parter olika bedömningar av ökade eller minskade kostnader till följd av avtalsändringarna.

OB-tillägg, övertidstillägg och övriga tillägg har för flertalet avtalsområden höjts procentuellt motsvarande löneökningen på respektive område. På andra områden har höjningen av tilläggen varit mindre för att i stället göra det möjligt att höja lönerna mer än normen. På några avtalsområden var också höjningen av särskilda ersättningar större än löneökningen.

Det ska noteras att en rad lönepolitiska förändringar blivit följden av överenskommelserna i årets avtalsrörelse. De innebär i det stora hela att den lokala nivån har flyttat fram sina positioner på den centrala nivåns bekostnad. Det rör sig främst om ett frångående av individgarantier i de centrala avtalen liksom en ökad dispositivitet (d.v.s. möjligheter att lokalt frångå det centrala avtalets bestämmelser) framför allt i lönefrågor men även i viss mån rörande arbetstid. Inom den privata sektorn skett en förskjutning till lokal lönebildning där de sifferlösa avtalen samt löneavtal med lokal lönebildning utan individgaranti

ökat i omfattning. På den statliga sektorn är avtalen nu helt utan individgarantier. Inom kommuner och landsting är det enbart Svenska Kommunalarbetsförbundets avtal som innehåller individgarantier (100 kr/år).

Förhandlingsresultat

Här redovisas endast huvuddragen i 2010 års avtalsrörelse (se även Bilaga 1 – Träffade avtal i kronologisk ordning samt Bilaga 2 – Analys av avtalen). Avtalsrörelsen var mycket omfattande och kollektivavtalen innehåller en mängd avtalsbestämmelser som ofta är svåra att analysera. Parterna är inte alltid intresserade av att tydliggöra de ekonomiska konsekvenserna av de träffade avtalen.

Övergripande kan noteras att det har skett en nedväxling av den avtalade löneökningstakten i jämförelse med de föregående tre stora avtalsrörelserna. Nedanstående tabell visar enbart de avtalade löneökningarna för åren 2010 och 2011. Så kallade måltal eller motsvarande tal med anknytning till eventuell löneöversyn är inte redovisade.

Tabell 6.1 Avtal 2010, 2011 privat och offentlig sektor

Arbetare och tjänstemän	2010	2011	Totalt
Arbetare	1,8	2,1	3,9
Tjänstemän	1,2	1,5	2,7
Totalt	1,5	1,8	3,3

Avtalsrörelserna 2001, 2004 och 2007 resulterade överlag i treårsavtal. De avtalade löneökningarna under avtalsperioderna var för arbetare 8,1, 7,5 respektive 11,6 procent. Motsvarande siffror för tjänstemännen var 6,9, 6,3 och 8,9 procent. De avtalade löneökningarna har sålunda varit betydligt lägre i 2010 års avtalsrörelse.

I sammanhanget ska påpekas att det förutom löneökningar tillkommer kostnader för andra avtalsförändringar. I enlighet med vad som gäller i avtalssammanhang att ”allt ska räknas” ska exempelvis kostnaderna för avtalade arbetstidsförkortningar och pensionslösningar också beaktas. Sådana åtgärder har kostnadsberäknats för avtalen 2001, 2004 och 2007. För dessa år blir det totala avtalsutfallet för arbetare 9,0, 7,8 och 12,0 procent. För tjänstemännen blir siffrorna 7,8, 6,8 och 9,0 procent. Tabellen 6.1 innehåller inga sådana beräkningar utan redovisar endast de avtalade lönehöjningarna.

Privat sektor

Resultatet av förhandlingarna inom Industriavtalet blev 3,2 procent för arbetare med 22-månadersavtal. Nivån visade sig bli normerande för övriga avtalsområden inom privat sektor, d.v.s. avsteg som innebar ett högre procenttal har motsvarats av ett bedömt värde av bl.a. förändringar av allmänna villkor. Parterna har i förhandlingarna angett att den kostnadssänkning som blir följden av förändringar i allmänna villkor har inneburit ett ökat utrymme för lönenivåhöjningar.

Svensk Handels avtal med Handelsanställdas förbund för detaljhandeln har en lönehöjning på 4,7 procent. Efter kostnadsreduceringar har avtalet bedömts medföra kostnadsökningar med 3,85 procent (på en 24-månadersperiod).

Hotell- och Restaurangavtalet mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR, och Hotell och Restaurang Facket, innebär avtalade lönehöjningar med 4,8 procent för en 25-månadersperiod. Efter kostnadsreducerande åtgärder har avtalet bedömts medföra kostnadsökningar på cirka 3,85 procent (på en 24-månadersperiod).

Tabellen 6.2 visar det genomsnittliga utfallet för den *privata sektorn* uppdelat på arbetare och tjänstemän.

För avtalsområden med 22-månadersavtal har den genomsnittliga avtalade löneökningen för arbetare beräknats till 3,2 procent respektive för avtalsområden med 24-månadersavtal till 3,5 procent för hela perioden. För tjänstemän på den privata sektorn är den totala avtalade höjningen, för områden med 18-månadersavtal 2,6 procent, respektive för avtalsområden med 24-månadersavtal 3,5 procent.

Tabell 6.2 Avtal, genomsnitt för privat sektor i procent

Arbetare	2010	2011	Totalt
Lön	1,4	2,1	3,5
Totalt	1,4	2,1	3,5
Tjänstemän			
Lön	0,8	1,7	2,5
Totalt	0,8	1,7	2,5

Kommuner och landsting

Löneökningen är cirka 4,7 procent för avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta och Svenska Kommunalarbetsförbundet. Kostnaden för avtalet beräknas till 3,85 procent (på en 24-månadersperiod). Avtalet med Fackförbundet SKTF, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet – Fackförbundet för scen och media garanterar ett utfall på 3,5 procent i genomsnitt. Avtalet med AkademikerAlliansen är sifferlöst.

Tabell 6.3 Avtal, genomsnitt för kommuner och landsting

Arbetare	2010	2011	Totalt
Lön	2,4	2,3	4,7
Tjänstemän	2010	2011	Totalt
Lön	1,8	1,3	3,1

Staten

OFR:s och SEKO:s avtal på statens område ger ett garanterat minsta utfall för de genomsnittliga löneökningarna på 3,6 procent. Avtalet mellan Arbetsgivarverket och Saco-S är sifferlöst.

Tabell 6.4 Avtal, genomsnitt för staten

Tjänstemän	2010	2011	Totalt
Lön	1,1	1,1	2,2

De statliga avtalen hade även en löneökning år 2010 på i genomsnitt 4,4 procent enligt överenskommelsen i 2007 års avtalsrörelse.

6.2 "Märket"

I och med de första överenskommelserna som träffades den 20 mars 2010 mellan Teknikarbetsgivarna/Industri- och KemiGruppen och Unionen/Sveriges Ingenjörer gavs den första pusselbiten till märket. Överenskommelsen omfattade 18 månader till en beräknad kostnad av 2,6 procent och en årstakt om cirka 1,75 procent.

Dessa avtal följdes av överenskommelser mellan bland annat Teknikarbetsgivarna, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet och Industri- och KemiGruppen med Industrifacket Metall. Överenskommelser som omfattade 22 månader och med en beräknad kostnad av 3,2 procent.

De här tidiga uppgörelserna inom Industriavtalet kom att bli normgivande för avtalsrörelsen 2010. Först inom områden med lågavlönade och kvinnodominerade områden yrken blev Svensk Handel. Överenskommelsen med Handelsanställdas förbund avseende detaljhandeln innebar en lönenivåökning med 4,7 procent samtidigt som kostnadsökningen genom kostnadsreducerande åtgärder kunde begränsas till 3,85 procent för en 24-månadersperiod. Avtalet kom att bli normerande för efterföljande överenskommelser på lågavlönade och kvinnodominerade områden. Avtalet för partihandeln mellan samma parter höll sig inom industrinormen.

I det stora hela kan konstateras att de olika parterna i förhandlingarna i årets avtalsrörelse överlag hållit sig till de tidiga märkena.

6.3 Avtalsperiodens längd

De första avtalen i 2010 års avtalsrörelse löper på 18 månader och träffades dels mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen/Sveriges Ingenjörer, dels mellan Industri- och KemiGruppen och Unionen/Sveriges Ingenjörer.

Mellan industrins parter ingicks herefter ytterligare ett antal avtal. Dessa kom att omfatta 22 månader. Även Sveriges Byggindustriers avtal med tjänstemannaorganisationerna liksom överenskommelsen om Motorbranschavtalet mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund och Industrifacket Metall är 22-månadersavtal

De flesta avtalen omfattar emellertid en 24-månadersperiod, men det finns avtal som har en längre giltighet. För Sveriges Kommuner och Landsting, SKL gäller 25 månader med undantag för överenskommelsen med Sveriges läkarförbund som är på 24 månader. Överenskommelsen med AkademikerAlliansen är ett tillsvidareavtal. Sådana avtal förekommer också på andra områden. Många av Ledarnas löneavtal är tillsvidareavtal liksom överenskommelsen mellan Arbetsgivarverket och Saco-S.

En avtalsperiod omfattande 25 månader gäller bland annat även för överenskommelsen mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR och Hotell och Restaurang Facket.

26-månadersavtal har ingåtts mellan Föreningen Vårdföretagarna och Svenska Kommunalarbetareförbundet liksom mellan Arbetsgivarföreningen KFO och Svenska Kommunalarbetareförbundet avseende avtalet för förskolor och fritidshem.

En avtalsperiod omfattande 30 månader gäller enligt Idrottsavtalet mellan Arbetsgivaralliansen och Akademikerförbunden och Unionen. Till detta kommer att överenskommelsen mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet omfattar 35 månader men där ska lönefrågan för det tredje avtalsåret ytterligare hanteras i centrala förhandlingar. Avtalet mellan IT- & Telekomföretagen och Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Ingenjörer gäller för en 36-månadersperiod där det tredje avtalsåret är uppsägningsbart.

6.4 Överenskommelser för att överbrygga den ekonomiska krisen

Industri- och KemiGruppen, Teknikarbetsgivarna och Stål och Metall Arbetsgivareförbundet träffade i mars 2009 centrala överenskommelser med Industrifacket Metall om förutsättningar för lokala överenskommelser. De centrala uppgörelserna innebar att de lokala parterna gavs rätt att träffa avtal om en sänkning av arbetstid med åtföljande löneminskning, en form av permittering på deltid. De centrala överenskommelserna gällde till och med den 31 mars 2010. De kom att få stor betydelse, bland annat genom att begränsa antalet uppsägningar.

Teknikföretagens utvärdering av krisöverenskommelserna visar att mer än 80 000 medarbetare i teknikbranschen har omfattats. I utvärderingen anges att i en stor del av företagen hade uppsägningar varit alternativet till de träffade överenskommelserna. Av utvärderingen framgår vidare bland annat att senareläggning av lönerrevisioner varit ett vanligt förekommande inslag i de lokala överenskommelserna, något som möjliggjorts av de dispositiva bestämmelserna i de centrala avtalen. Även andra avtalsenliga åtgärder har bidragit till att överbrygga den ekonomiska krisen.

Krisöverenskommelserna förlängdes som en del i årets avtalsrörelse att gälla t.o.m. den 31 oktober 2010.

6.5 Betalning av pensioner

Den 16 april 2007 tecknade Svenskt Näringsliv och LO en överenskommelse om avtalspension för arbetare (SAF–LO pension). Uppgörelsen berör 1,5 miljoner privatanställda arbetare och innebär att pensionsvillkoren mellan arbetare och tjänstemän likställs.

Från denna överenskommelse fanns inför årets avtalsrörelse en kvarstående kostnad. Den skulle enligt överenskommelsen avräknas linjärt under en femårsperiod med början 2007 vilket innebär att avräkning skulle göras även 2010 och 2011.

I en del fall följdes inte den avräkningsmodellen, bland annat beroende på att avräkningen varierade kraftigt mellan olika avtalsområden. Inom vissa områden slutreglerades frågan redan under förra avtalsperioden. Men på de flesta områden fanns restposter kvar inför 2010 års avtalsrörelse.

I 2010 års avtalsrörelse har restposterna vanligen inte reglerats utan den slutliga hanteringen skjuts på framtiden. Det har i överenskommelserna uttryckts som att återstående kostnad inte slutregleras i denna avtalsrörelse.

I den mån det enligt parternas bedömning kvarstod att kompensera tjänstemannaorganisationerna för SAF–LO pensionen så kan det ha lösts genom 0,2 procent i årliga avsättningar till kompetenskonton. Om arbetsgruppen avseende Utbildning och kompetenssparande (se avsnitt 6.13) inte skulle nå avsedda resultat ska parterna i förhandlingar söka annan lämplig lösning.

6.6 Löneöversyn

Flertalet centrala kollektivavtal förutsätter lokala förhandlingar. I de centrala avtalen ges ytterligare föreskrifter och anvisningar till ledning för de lokala förhandlingarna, t.ex. principer för lönesättning, individuella garantier om en minsta löneökning och vad som gäller vid oenighet mellan de lokala parterna. De lokala förhandlingarna kan ha olika benämningar som lönerevision, löneöversyn eller lokalt varv.

Begreppet löneöversyn har ingen entydig betydelse. Sett till flertalet avtal inom den privata sektorn används begreppet som en samlande benämning på de löneåtgärder utöver lönerevision som genomförs i syfte att behålla eller uppnå önskad lönestruktur. Sådan löneöversyn kan vara siffersatt men så är ofta inte fallet. Löneöversynen genomförs som regel i samband med lönerevisionen. Förekomsten av löneöversyn i samband med lönerevision redovisas i analysen av avtalen, bilaga 2. Löneöversyn gäller t.ex. för tjänstemannaavtalen som ingått av Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Sveriges Byggindustrier, Föreningen Sveriges Skogsindustrier, Teknikarbetsgivarna och SVEMEK.

Inom den kommunala sektorn används löneöversyn som begrepp för den lokala hantering som avser fördelning av det för löneöversynstillfället fastställda utrymmet. Utrymmet fastställs vanligen lokalt men kan vara reglerat i det centrala avtalet, som t.ex. är fallet i överenskommelsen mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL och Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Även avtalet avseende Spårtrafik mellan Almega Tjänsteförbunden och SEKO Facket för Service och Kommunikation använder begreppet löneöversyn. Bestämmelsen har följande lydelse: ”En löneöversyn ska genomföras som innefattar en genomgång av lönestrukturen i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.” Samma parter överenskommelse avseende avtalsområde Kommunikation har motsvarande bestämmelser om löneöversyn.

6.7 Löneavtalskonstruktioner – fördelningsregler

Många avtal, såväl inom privat som offentlig sektor, har bestämmelser som förutsätter att de lokala parterna kommer överens om löneutrymmets storlek och fördelning på grupper och individer. Till dessa avtalsbestämmelser är emellertid i många fall kopplade olika regler som anger hur mycket lönerna ska höjas och ett visst minsta belopp för varje individ. Ibland gäller sådana bestämmelser enbart vid oenighet, s.k. stupstocksregler.

Merparten avtal inom privat sektor innehåller bestämmelser om 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 finns individgarantier i Svenska Kommunalarbetareförbundets avtal med Sveriges Kommuner och Landsting, SKL.

På statens område finns inga individgarantier.

Inom några områden i 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 skillnader som dock knappast påverkar den övergripande analysen.

För tjänstmannaoområdet har det varit förenat med svårigheter att redovisa hur många arbetstagare som omfattas av TCO-förbundens avtal respektive Saco-förbundens och Ledarnas avtal. Tabellen visar således ett uppskattat värde av hur många som ingår i de olika avtalskonstruktionerna.

Tabell 6.5 Avtalskonstruktionernas fördelning på hela arbetsmarknaden

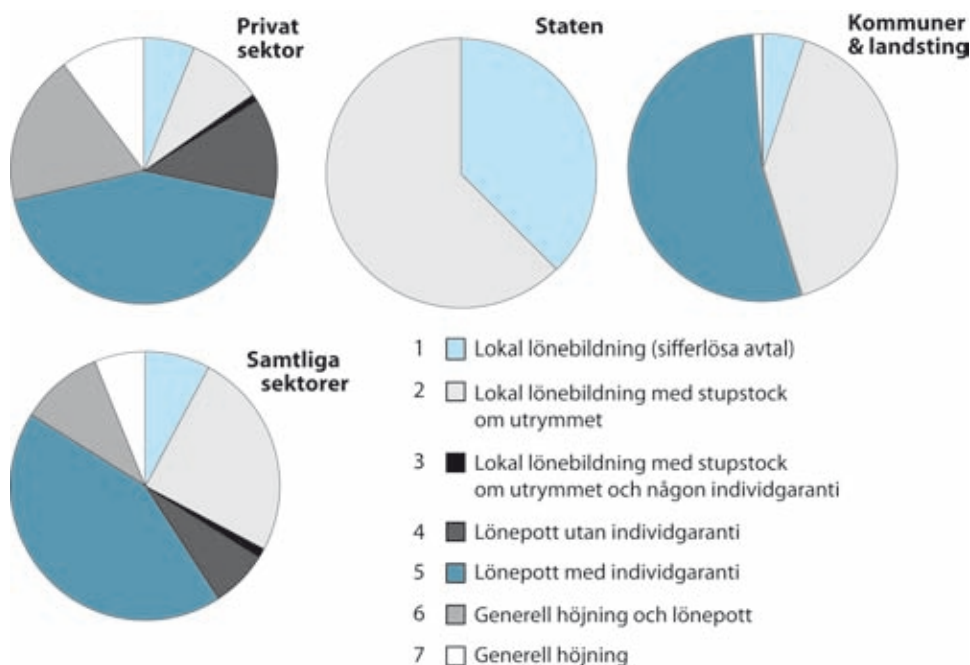
Avtalskonstruktion	Andel av samtliga anställda på arbetsmarknaden			
	Privat	Staten	Kommuner och landsting	Samtliga sektorer
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	3	3	2	8
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	5	5	15	25
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	1			1
4. Lönepott utan individgaranti	7			7
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	24		19	43
6. Generell utläggning och lönepott	10			10
7. Generell utläggning	6			6

I 2010 års avtalsrörelse har en del förändringar skett i fördelningen av avtalskonstruktionerna för *privat sektor*. Förändringen sedan 2009 är störst i grupp 3 där det skett en minskning från tio till en procent samt i grupp 5 där det skett en ökning från 35 till 43 procent. Övriga avtalskonstruktioner har inte förändrats i någon högre grad.

Inom *offentlig sektor* har ändringar skett beroende på att tidigare individgaranti inte finns i årets avtal. Jämfört med 2009 har även fördelningen för de kommunala avtalen ändrats. Det är Svenska Kommunalarbetareförbundets avtal för vilket avtalskonstruktionen ändrats från grupp 3 till grupp 5.

Sammantaget för *samtliga sektorer* innebär förändringarna att grupp 2 ökat från 20 till 25 procent, att grupp 3 minskat från 26 till 1 procent samtidigt som kategori 5 ökat från 21 till 43 procent.

Diagram 6.1 Avtalskonstruktionernas fördelning



Tabell 6.6 Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent sektorvis			
	Privat	Staten	Kommuner och landsting	Samtliga sektorer
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	6	38	5	8
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	9	62	40	25
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	1			1
4. Lönepott utan individgaranti	12			7
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	43		54	43
6. Generell utläggning och lönepott	18			10
7. Generell utläggning	11		1	6

De sju avtalskonstruktionerna

1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme

För drygt 6 procent av de anställda inom privat sektor, för 38 procent av de anställda inom staten samt för 5 procent inom kommun- och landstingssektorn bestäms lönerna helt genom lokal lönebildning, d.v.s. utan något centralt fastställt utrymme och utan någon individgaranti. Vid lönerevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samband med samtal mellan chef och medarbetare (s.k. lönesamtalsmodell). Detta kan gälla även avtalskonstruktionerna 2 och 3.

Inom privat sektor är det främst Ledarna som har denna avtalskonstruktion, men även avtal med framför allt akademikerförbund liksom i några fall med Unionen och Fackförbundet SKTF. KFS har träffat avtal med denna konstruktion med sina motparter på tjänstemannasidan.

Inom statlig sektor omfattas avtalen med Saco-S av denna konstruktion och på den kommunala sektorn avtalet med AkademikerAlliansen.

2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek

För cirka 9 procent av de anställda inom privat sektor är utgångspunkten att lönerevisionen ska ske genom lokal överenskommelse om såväl utrymmets storlek som dess fördelning på individer. Om de lokala parterna inte kan enas gäller en stupstock som fastställer det totala löneutrymmet. Även denna avtalskonstruktion förekommer enbart inom tjänstemannaområdet.

Det är framför allt tjänstemannaavtal med Sveriges Ingenjörer och andra akademikerförbund inom Almegas områden som har denna avtalskonstruktion. Bland övriga områden kan nämnas avtalet mellan Industri- och KemiGruppen och Sveriges Ingenjörer. Även Arbetsgivaralliansens avtal med tjänstemannaorganisationerna avseende Folkhögskolor och Skola, utbildning tillhör den här gruppen. Även några överenskommelser mellan KFS och Svenska Kommunalarbetareförbundet tillhör kategori 2.

Avtalskonstruktionen gäller för överenskommelserna inom den kommunala sektorn med undantag för avtalen med AkademikerAlliansen (som tillhör kategori 1) och med Svenska Kommunalarbetsgivarförbundet (som tillhör kategori 5).

På den statliga sektorn hänförs överenskommelserna med SEKO Facket för Service och Kommunikation och med OFR:s förbundsområden till den här kategorin.

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

För cirka 1 procent av de anställda inom privat 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 tjänstemannaområdet återfinns bland annat Unionens avtal med Byggnadsämnesförbundet i den här gruppen. Bland större avtal inom arbetarområdet kan nämnas Industri- och KemiGruppens avtal med Industrifacket Metall för Allokemisk industri och Kemisk industri.

Avtalskonstruktionen förekommer inte inom den offentliga sektorn.

4. Lönepott utan individgaranti

Cirka 12 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 Industrifacket Metalls avtal med Stål och Metall Arbetsgivarförbundet respektive Gruvornas Arbetsgivarförbund. Teknikarbetsgivarnas avtal med Sveriges Ingenjörer hör

likaledes hit. KFS har ett flertal avtal med Svenska Kommunalarbetareförbundet som innehåller den här avtalskonstruktionen. Även Arbetsgivarföreningen KFO har ett par avtal med Svenska Kommunalarbetareförbundet som tillhör kategori 4.

Avtalskonstruktionen förekommer inte på den offentliga sektorn.

5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti

Inom privat sektor är detta den avtalskonstruktion som enskilt omfattar störst andel anställda. För cirka 43 procent av de privatanställda anges löneutrymmet som en lönepott för lokal fördelning kompletterad med en individgaranti alternativt en stupstock om individgaranti.

I den här gruppen återfinns Teknikarbetsgivarnas avtal med Industrifacket Metall och Grafiska Företagens Förbunds Civil- och Förpackningsavtal med GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch.

Inom Unionens område återfinns bl.a. avtalen med Teknikarbetsgivarna, Svensk Handel, byggsektorn samt avtalen för handeln och tjänste- och medieföretagen.

Avtalskonstruktionen förekommer på den kommunala sektorn i avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL och Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Avtalskonstruktionen förekommer inte på den statliga sektorn.

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. Avtalskonstruktionen förekommer nästan enbart inom arbetarområdet bl.a. för detalj- och partihandeln, hotell- och restauranganställda, träindustri, sågverksindustri, massa- och pappersindustri och glasindustri.

Avtalskonstruktionen förekommer inte inom den offentliga sektorn.

7. Generell höjning

För 11 procent av de anställda inom privat sektor läggs hela löneutrymmet ut som en generell höjning. Denna avtalskonstruktion förekommer huvudsakligen inom arbetarområdet. Bland större avtal återfinns jordbruksavtalet, byggavtalet och VVS-installationsavtalet.

Inom tjänstemannaområdet återfinns bl.a. vissa avtal inom flyget i denna grupp. Samtliga avtal inom sjöfartens område återfinns här.

Avtalskonstruktionen finns i ett enstaka avtal på den kommunala sektorn men finns inte inom den statliga sektorn.

Sammanfattning

Inom den *privata sektorn* har de lokala parterna möjlighet att påverka löneutrymmet och/eller dess fördelning för 89 procent av de anställda (avtalskonstruktionerna 1–6 ovan). Andelen är 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 frihet att fördela löneutrymmet vid löne-revisionstillfället.

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 *offentlig sektor* har de lokala parterna möjlighet att påverka löne-utrymmet och dess fördelning för nästan samtliga anställda.

Som ett resultat av 2010 års förhandlingar har ett antal avtal flyttats mellan de sju grupperna. Det har medfört ett ökat inflytande för de lokala parterna och en minskad grad av centralisering.

6.8 Avtal i rätt tid

Det finns ett samhälleligt intresse av att nya avtal träffas innan de gamla har löpt ut. Det leder till en bättre fungerande lönebildning och att arbetsmarknads-konflikter kan undvikas. Medlingsinstitutet har också enligt sin instruktion i uppdrag att verka för att parterna upprättar tidsplaner 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 förhandlings-ordning inom såväl privat som offentlig sektor är att avtal ska träffas innan föregående avtal löper 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 löpt ut och förhandlingarna planeras därefter.

2010 års avtalsrörelse har varit omfattande och tidsmässigt utdragen. Det är jämförelsevis få avtal som har träffats före eller i direkt anslutning (inom en vecka) till utlöpningsdagen, se **tabellerna 6.7–6.9**.

En markant skillnad kan märkas mellan parterna inom Industriavtalet och övriga parter. Inom Industriavtalet har avtal träffats för 91 procent av de anställda före eller i direkt anslutning till avtalens utlöpningstidpunkt. För övriga avtal är siffran 6 procent.

Tabell 6.7 Avtal i rätt tid – alla avtalsområden

Uppgörelser i förhållande till utlöpningstidpunkt räknat i procent av antalet anställda

	1998	2001	2004	2007	2010
Före eller direkt i anslutning	30	75	72	67	23
Inom tre veckor	75	80	77	72	38

2002 var 54 procent av avtalen klara inom tre veckor.

2003 var alla med få undantag klara före utlöpningstidpunkten.

Tabell 6.8 Avtal i rätt tid – Industriavtalets parter

Uppgörelser i förhållande till utlöpningstidpunkt räknat i procent av antalet anställda

	1998*	2001	2004	2007	2010
Före eller direkt i anslutning	(30)	95	97	95	91
Inom tre veckor	(75)	97	99	96	93

* Industriavtalet finns inte redovisat separat.

Tabell 6.9 Avtal i rätt tid – övriga avtalsområden

Uppgörelser i förhållande till utlöpningsstidpunkt räknat i procent av antalet anställda

	1998*	2001	2004	2007	2010
Före eller direkt i anslutning	(30)	55	57	58	6
Inom tre veckor	(75)	90	64	64	24

* Övriga branscher finns inte redovisade separat.

Andelen avtal som träffats i ”rätt tid” minskade alltså mellan de stora avtalsrörelserna 2001, 2004 och 2007. Resultatet av 2010 års avtalsrörelse innebär jämfört med de närmast föregående avtalen en kraftig nedgång för gruppen ”övriga” medan Industriavtalets parter ligger kvar på en hög nivå.

Privat sektor

Det är enbart inom den privata sektorn som avtal har träffats i rätt tid. Det gäller drygt 80 avtal som sammantaget omfattar cirka 550 000 årsarbetare. Ytterligare knappt 60 avtal omfattande cirka 350 000 årsarbetare/arbetstagare blev klara inom tre veckor efter att avtalet löpt ut. Resterande avtal har träffats tre veckor efter utlöpningsstidpunkten eller senare.

Kommuner och landsting

Inom det kommunala området gick samtliga avtal ut den 31 mars 2010 med undantag för avtalen med Vårdförbundet (gäller t.o.m. den 31 mars 2011) och AkademikerAlliansen som är tillsvidareavtal.

Avtal träffades med OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (Fackförbundet SKTF, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet – Fackförbundet för scen och media) samt med Sveriges läkarförbund den 30 april, med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd den 6 maj, med Svenska Kommunalarbetsareförbundet den 12 maj 2010. Med AkademikerAlliansen träffades den 15 juni en överenskommelse om ändringar och tillägg i gällande tillsvidareavtal.

Staten

Inom det statliga området träffades inte någon överenskommelse innan avtalen löpte ut den 30 september 2010. Överenskommelser träffades mellan Arbetsgivarverket, och SEKO Facket för Service och Kommunikation den 8 oktober, med OFR/S, P, O den 14 oktober och med Saco-S den 25 oktober 2010.

6.9 Låglöne- och kvinnolönesatsningar

I avsnitt 5.4 redovisas LO-förbundens gemensamma krav inför avtalsrörelsen. I kraven, som avsåg en ettårig avtalsperiod, ingick en låglönesatsning, formulerad som krav på löneökning på minst 620 kronor per månad och heltidsanställd, dock lägst 2,6 procent, dels en särskild pott för avtalsområden med lågt löneläge.

Yrkandet om en särskild pott har följande innehåll: ”Löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken och områden på arbetsmarknaden ska tydligt minska. En särskild pott på minst 125 kronor per heltidsanställd och månad ska tillfalla avtalsområden som har en lägre genomsnittlig förtjänst än 21 300 kronor per månad.”

Det blev inget genomslag för LO-förbundens krav om en ettårig avtalsperiod. Kravet på särskild pott tillgodosågs i avtalet avseende Massa- och Pappersindustrin mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet. Ett ytterligare utrymme ställdes där till de lokala parternas förfogande den 1 maj 2010. Utrymmet är 50 kr/mån och beräknas på heltidsanställda med en månadslön understigande 21 300 kronor.

I övrigt har LO-förbundens krav om låglönesatsningar lett fram till att lönenivåökningarna är större inom kvinnodominerade och lågavlönade områden. Nedanstående sammanställning redovisar utfallet i kronor för några avtalsområden.

Många av de avtalsområden som är kvinnodominerade och betraktas som lågavlönade beräknas för avtalsperioden få ett genomsnittligt utfall på cirka 970 kronor/månad med utfallet jämnt fördelat på de vanligen två avtalsåren. Det gäller bland annat följande överenskommelser:

- Detaljhandelsavtalet, Svensk Handel – Handelsanställdas förbund
- Butiksavtalet, Arbetsgivarföreningen KFO – Handelsanställdas förbund
- HÖK mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL – Svenska Kommunalarbetareförbundet (25 månader)
- Hotell- och Restaurangavtalet, Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare – Hotell och Restaurang Facket (25 månader och fördelat 40–60 procent mellan avtalsåren)
- Ideella och idéburna organisationer, Arbetsgivaralliansen – Fastighetsanställdas Förbund (fördelat 35–65 procent mellan avtalsåren)
- Serviceentreprenadavtalet, Almega Tjänsteförbunden – Fastighetsanställdas Förbund och SEKO Facket för Service och Kommunikation
- Vård- och behandlingsverksamhet, Föreningen Vårdföretagarna – Svenska Kommunalarbetareförbundet (26 månader)
- Personliga assistenter, Arbetsgivarföreningen KFO – Svenska Kommunalarbetareförbundet
- Förskolor och fritidshem, Arbetsgivarföreningen KFO – Svenska Kommunalarbetareförbundet (lägstutrymme)

6.10 Lägstlöner/minimilöner

Många avtal innehåller bestämmelser om lägsta löner. I **tabell 6.10** redovisas närmare 40 kollektivavtal av de 82 som ingår i Bilaga 2 (Analys av avtalen) och hur bestämmelserna har förändrats till följd av överenskommelserna i årets avtalsrörelse.

Redovisningen innefattar den i kollektivavtalet angivna lägsta lönen för vuxna arbetstagare, dels i det tidigare gällande kollektivavtalet (År 0 i tabellen nedan) och dels den nya lägsta lönen första respektive andra avtalsåret (År 1 resp.

År 2 i tabellen nedan). Dessutom redovisas den förändring det inneburit, i kronor och procent, under avtalsperioden.

Den i kollektivavtalet angivna lägsta lönen behöver inte vara densamma som de faktiska lägsta löner som tillämpas av arbetsgivaren. Vissa avtalsområden har liten lönespridning med genomsnittslöner nära de avtalade lägstlönerna medan andra har en större lönespridning.

Bestämmelserna om lägsta löner är i många fall dispositiva, ofta formulerat som ”om inte annat lokalt överenskommes” eller liknande. Om så är fallet framgår det av analysen som redovisas i Bilaga 2.

Tabell 6.10 Förändring av lägstlöner/minimilöner i vissa kollektivavtal 2010

Parter och Avtalsbenämning	Ålder	År	År	År	Ökning	
		0	1	2	kronor	procent
Industri- och KemiGruppen ./. Unionen – Tjänstemannaavtalet	18	15 035	15 170	15 428	393	2,6
Teknikarbetsgivarna ./. Unionen – Teknikavtal tjänstemän	18	14 948	15 083	15 339	391	2,6
Teknikarbetsgivarna ./. Industrifacket Metall – Teknikavtal	18	16 476	16 624	16 940	464	2,8
Industri- och KemiGruppen ./. Industrifacket Metall – Allokemisk industri	18	17 272	17 472	17 988	716	4,1
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet ./. Industrifacket Metall – Stål- och metallindustri	18	15 387	15 625	16 172	785	5,1
Livsmedelsföretagen ./. Unionen – Tjänstemannaavtal	18	15 990	16 134	16 505	515	3,2
Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch – Sägverksindustri	18	17 201	17 414	17 960	759	4,4
Trä- och Möbelindustriförbundet ./. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch – Träindustri	18	17 469	17 678	18 209	740	4,2
IT- & Telekomföretagen ./. Unionen – IT-branschen	18	15 035	15 335	15 735	700	4,7
Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund – Detaljhandel	18	16 630	17 006	17 407	777	4,7
Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. Industrifacket Metall – Motorbranschavtalet	18	14 655	14 787	15 127	472	3,2
Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./. Unionen – Massa- och Pappersindustri	18	14 948	15 083	15 430	482	3,2
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Handelsanställdas förbund – Butikspersonal	18	16 665	17 041	17 442	777	4,7
IT- & Telekomföretagen ./. SEKO Facket för Service och Kommunikation – Telekom	18	15 035	15 200	15 596	561	3,7
Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. Unionen – Tjänstemannaavtal	18	14 818	14 951	15 295	477	3,2

Parter och Avtalsbenämning	Ålder	Ar	Ar	Ar	Ökning	
		0	1	2	kronor	procent
Almega Tjänsteförbunden /. SEKO Facket för Service och Kommunikation och Fackförbundet ST – Spårtrafik	18	15 122	15 651	15 651	529	3,5
Fastigo, Fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation /. Fastighetsanställdas Förbund – F-avtalet	20	17 865	18 215	18 715	850	4,8
Almega Tjänsteförbunden /. Unionen – Svensk Teknik och Design	18	14 948	15 142	15 475	527	3,5
EnergiFöretagens Arbetsgivare-förening /. SEKO Facket för Service och Kommunikation – Energiavtal	18	15 035	15 200	15 596	561	3,7
IT- & Telekomföretagen /. Unionen – Telekom	18	15 035	15 200	15 596	561	3,7
Sveriges Kommuner och Landsting /. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Huvudöverenskommelse – HÖK	19	15 300	15 685	16 070	770	5,0
Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR /. Hotell och Restaurang Facket – Hotell- och Restaurangavtalet	20	17 481	17 781	18 393	912	5,2
Almega Tjänsteförbunden /. Unionen – Utveckling och tjänster	18	15 145	15 281	15 679	534	3,5
Svensk Handel /. Unionen – Tjänstemän inom handeln	20	14 300	14 429	14 804	504	3,5
Medieföretagen och Almega Tjänsteföretagen /. Unionen – Tjänstemän i tjänste- och medieföretag	20	14 500	14 630	15 010	510	3,5
Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR /. Unionen – Tjänstemannaavtal	20	16 200	16 346	16 771	571	3,5
Sveriges Byggindustrier /. Unionen – Tjänstemän inom byggbranschen	18	14 978	15 098	15 430	452	3,0
Transportgruppen /. Unionen – Tjänstemannaavtal	20	14 300	14 429	14 804	504	3,5
Arbetsgivaralliansen /. Unionen – Ideella och Idéburna organisationer	20	17 866	18 042	18 042	176	1,0
Arbetsgivaralliansen /. Fastighetsanställdas Förbund – Ideella och Idéburna organisationer	20	17 866	18 150	18 650	784	4,4
Medieföretagen /. Unionen – Tjänstemannaavtal	20	14 500	14 630	15 010	510	3,5
Almega Tjänsteförbunden /. Fastighetsanställdas Förbund och SEKO Facket för Service och Kommunikation – Serviceentreprenadavtalet	20	17 800	18 257	18 770	970	5,4
Föreningen Vårdföretagarna /. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Vård- och behandlingsverksamhet	19	15 300	15 685	16 070	770	5,0
Arbetsgivarföreningen KFO /. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Personliga assistenter	19	15 300	15 685	16 070	770	5,0
Bemanningsföretagen /. Unionen – Tjänstemannaavtal	20	14 500	14 630	15 010	510	3,5
Arbetsgivaralliansen /. Unionen – Idrottsavtalet	21	17 866	18 275	18 275	409	2,3
Arbetsgivarföreningen KFO /. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Förskolor och fritidshem	19	15 300	15 606	16 070	770	5,0

6.11 Individgarantier

Många centrala avtal innehåller bestämmelser om löneökningarnas storlek och fördelning. Medlingsinstitutet har valt att dela in de olika löneavtalskonstruktionerna i sju grupper där indelningen bestäms av graden av inflytande för de lokala parterna, se vidare avsnittet om löneavtalskonstruktioner, 6.7.

Fyra av de sju avtalskonstruktionerna innehåller någon form av individgaranti och en är avtal med tarifflöner och/eller ackordslöner där allt följer de centrala bestämmelserna.

Individgarantin kan se ut på olika sätt. Den kan vara en garanti om ett lägsta belopp vid varje revisionstidpunkt eller en garanti om att lönen ska ha ökat med ett angivet belopp vid avtalsperiodens slut eller vid andra i avtalen bestämda tidpunkter. Ett generellt påslag blir med automatik en individgaranti. I avtal med tarifflöner eller endast generella påslag är individgarantin 100 procent.

För akademikerförbunden (bland de 82 avtal som redovisas i Bilaga 2) har ingen av organisationerna bestämmelser om individgarantier. En del av avtalen inom privat sektor har bestämmelser om individgarantier som i många fall är dispositiva. Det gäller i synnerhet Unionens överenskommelser men även Industrifacket Metalls överenskommelse med Teknikarbetsgivarna om Teknikavtalet. Inom kommun- och landstingsområdet finns dispositiva individgarantier i Svenska Kommunalarbetareförbundets avtal med Sveriges Kommuner och Landsting, SKL. På statens område finns inga individgarantier.

Individgarantier, som inte är dispositiva, återfinns i några av Unionens avtal, Svenska Elektrikerförbundets överenskommelse om Installationsavtalet med Elektriska Installatörsorganisationen EIO, Fastighetsanställdas Förbunds överenskommelse om F-avtalet med Fastigo, Livsmedelsarbetarförbundets överenskommelse om Livsmedelsavtal med Livsmedelsföretagen och SEKO:s Facket för Service och Kommunikation och Fackförbundet ST:s överenskommelse avseende Spårtrafik med Almega Tjänsteförbunden.

6.12 Föräldralön/föräldrapenningtillägg

Bestämmelser i kollektivavtal om föräldralön – en komplettering av föräldrapenningen upp till 90 procent av lönen – har förlängts i många avtal. I de flesta avtalen har föräldralönen förlängts med en månad.

Nedan redovisas några typexempel på förändringar avseende föräldralön.

- Föräldraledighetstilläggen utökas med en månad i varje anställningskategori. (Industri- och KemiGruppen – Unionen, Tjänstemannaavtalet).
- Föräldralön är utökad med en månad så att den ges under 2 månader om arbetstagaren varit anställd i ett men inte två år i följd och under fem månader om arbetstagaren varit anställd två år i följd eller mer. (Teknikarbetsgivarna – Unionen, Teknikavtalet tjänstemän).
- Föräldralön utges för två trettiodagarsperioder förutsatt oavbruten anställning hos arbetsgivaren minst ett år. För den som har tre års

oavbruten anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för fem trettiodagarsperioder. Ersättning utges inte på lönedelar över 15 prisbasbelopp.

(IT- & Telekomföretagen – Unionen, IT-branschen).

- Föräldrapenningtillägg utökas från 90 till 150 dagar.
(Sveriges Kommuner och Landsting, SKL – samtliga motparter, Avtal HÖK och HÖK-T).
- Föräldralön har utökats så att ersättning ges för högst två sammanhängande perioder, totalt maximalt 6 månader.
(Fastigo, Fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation – Fastighetsanställdas Förbund, F-avtalet).
- Föräldralön är utökad från fyra till fem månader.
(Sveriges Byggindustrier – Unionen, Tjänstemän inom byggbranschen).

6.13 Arbetsgrupper

Arbetsgrupper är vanligt förekommande delar i överenskommelserna. Ett urval av dessa redovisas.

Branschöverskridande arbetsgrupper

Parterna inom Industriavtalet har träffat överenskommelser om branschöverskridande partsgemensamma arbetsgrupper avseende dels utbildning och kompetenssparande, dels utbildning i stället för uppsägning enligt följande.

Utbildning och kompetenssparande. Arbetstagarorganisationerna har ställt krav på att arbetstagarna ska ha rätt till viss mängd utbildning/kompetensutveckling per år samt kollektiv finansiering för detta. Det underliggande antagandet är att sådant kompetenssparande kan underlätta för de anställda att bredda och fördjupa sina kunskaper och därmed förstärka sin anställningsbarhet. Det finns många olika former i vilka arbetstagarna kan spara för det specifika syftet att utveckla sin attraktivitet i yrket och på arbetsmarknaden.

Parterna har mot bakgrund av ovanstående enats om att tillsätta en arbetsgrupp som ska utreda olika slags finansiering och sparande till individuell kompetensutveckling.

Utbildningsinsatser i stället för uppsägning. Parterna tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att studera och överväga de internationella modeller som existerar och som syftar till att företagen i allvarliga ekonomiska kriser snabbt ska kunna reducera sina arbetskraftskostnader på andra sätt än genom att säga upp anställda.

Löneavtal och lönebildningsfrågor

Översyn och utveckling av löneavtalen är vanliga frågor för arbete i partsgemensamma arbetsgrupper. Det gäller bland annat:

- Arbetsgivaralliansens branschavtal med samtliga motparter.
- Föreningen Vårdföretagarnas avtal avseende Vård- och behandlingsverksamhet med Svenska Kommunalarbetareförbundet.

- Svensk Handels avtal med Akademikerförbunden avseende tjänstemän inom handeln.
- Bemanningsföretagens tjänstemannaavtal med Unionen och Akademikerförbunden.
- Medieföretagens och Almega Tjänsteföretagens avtal med Akademikerförbunden avseende Tjänstemän i tjänste- och medieföretag.

Att ge stöd för den lokala löneprocessen är en annan ofta förekommande anledning till partsgemensamt arbete. Det gäller bland annat beträffande:

- Industri- och KemiGruppens tjänstemannaavtal med Unionen och Sveriges Ingenjörer.
- Stål och Metall Arbetsgivareförbundets avtal med Unionen avseende Stål- och metallindustri.
- Livsmedelsföretagens tjänstemannaavtal med Unionen och Sveriges Ingenjörer.
- IT- & Telekomföretagens avtal avseende Telekom med Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Ingenjörer.
- Arbetsgivarverkets överenskommelser med samtliga motparter.

Exempel på andra arbetsgrupper

Arbetsgivarföreningen KFO och Handelsanställdas förbund har inrättat några partsgemensamma arbetsgrupper. De avser dels utredning av frågan om en utjämning mot den branschvaneindelning som gäller enligt Svensk Handels detaljhandelsavtal, dels att analysera möjligheterna att erbjuda heltidsanställning samt att utreda förekomsten och användandet av visstidsanställning.

IT- & Telekomföretagen har kommit överens med Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Ingenjörer om ett partsgemensamt kompetensprojekt.

Föreningen Vårdföretagarna och Svenska Kommunalarbetsareförbundet har enats om att i en partsgemensam arbetsgrupp lyfta fram goda exempel och sprida erfarenheter om hur man på företagsnivå kan arbeta på ett framgångsrikt sätt med mångfald och ickediskriminering.

Almega, Tjänsteförbunden har kommit överens med Fastighetsanställdas Förbund och SEKO Facket för Service och Kommunikation om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp med uppgift att ta fram förslag till ett moderniserat arbetstidsavtal liksom att komplettera gällande regler.

Läs mer om arbetsgrupper i avsnitt 7.17, om jämställdhet.

6.14 Bemanningsfrågan

Bakgrund

Frågan om en reglering av arbetsgivarens möjligheter att hyra in arbetskraft i stället för att återanställa uppsagda arbetstagare med företrädesrätt, har varit aktuell allt sedan Arbetsdomstolens dom 2003 nr 4 (Svenska Metallindustri-arbetareförbundet ./ Sveriges Verkstadsförening och ABU AB i Svängsta).

Situationen i domen var i korthet följande. Verksamhet hos företaget är delvis säsongsbetonad. Efter en dramatisk minskning av produktionsvolymen sades 50 arbetstagare upp. Senare uppstod behov av arbetskraft. Behovet kunde tillgodoses på tre olika sätt: tillsvidareanställning av företrädesberättigad personal, inhyrning av arbetskraft eller visstidsanställning av företrädesberättigad personal. Tillsvidareanställning ansåg företaget inte vara ett företagsekonomiskt försvarligt alternativ. Visstidsanställningar, som var företagets förstahandsalternativ, kunde inte komma till stånd eftersom verkstadsklubben motsatte sig detta. Att företaget i det läget valde att hyra in arbetskraft kunde, enligt Arbetsdomstolen, inte anses innebära att företaget kringgick företrädesrätten.

Redan i avtalsrörelserna 2004 och 2007 krävde LO-förbunden en reglering, som syftade till att begränsa arbetsgivarens möjligheter att hyra in arbetskraft när det finns uppsagda arbetstagare med företrädesrätt. Några avtal med sådant innehåll träffades emellertid inte. I 2010 års avtalsrörelse aktualiserades kravet på nytt och med en helt annan intensitet än tidigare. En förklaring till detta kan vara ett antal massmedialt uppmärksammade fall under 2009 där företag sagt upp arbetstagare i syfte att mera permanent ersätta dem med personal från bemanningsföretag. Som ett exempel kan nämnas företaget Urban Outfitters i Stockholm som, efter krav på kollektivavtal från Handelsanställdas förbund, valde att säga upp hela personalen för att i stället hyra in de uppsagda via ett bemanningsföretag. Ett annat exempel är Systembolagets dotterbolag Lagena, vars beslut att minska personalstyrkan till förmån för inhyrning från bemanningsföretag, ledde till att personalen gick ut i en tre dagar lång proteststrejk.

Det är inte uteslutet att det från fackligt håll uppfattades som att regeringen stödde kraven på en avtalsreglering. I en interpellationsdebatt i början av februari 2010 om åtgärder mot kringgående av lagen om anställningsskydd gjorde det ansvarige statsrådet vissa uttalanden som kunde tolkas i den riktningen. Debatten handlade i huvudsak om ett pågående och ännu inte avgjort mål i Arbetsdomstolen. I målet hade arbetsgivaren sagt upp en stor del av personalen. Många hade efter ett kortare uppehåll kommit tillbaka till arbetsplatsen, men nu som inhyrda från ett bemanningsföretag. I debatten sade statsrådet bl.a. att han var bekymrad om Arbetsdomstolen skulle finna att lagen gav utrymme för ett sådant förfarande och att han i så fall var beredd att överväga lagstiftning.

De fackliga kraven 2010

LO-förbunden

Ett av de gemensamma kraven har rubriken ”Regler vid inhyrning av arbetskraft”. Där sägs följande:

Avtalen ska innehålla regler som förstärker det fackliga inflytandet vid inhyrning och som begränsar arbetsgivarens möjligheter att kringgå lagen om anställningsskydd genom att använda inhyrd arbetskraft i stället för personer som har företrädesrätt enligt lagen.

Facken inom industrin

Under rubriken ”Inhyrning” är kravet formulerat:

Det förekommer att arbetsgivare ensidigt beslutar att anlita bemanningsföretag i stället för att återanställa företrädesberättigade arbetstagare. Detta innebär ett kringgående av anställningsskyddet. Parterna ska därför komma överens om regler som säkerställer att arbetstagarers företrädesrätt i praktiken inte kränks.

Svenska Kommunalarbetareförbundet

Förbundets krav var att

”inhyrd arbetskraft ska inte tillåtas för att lösa permanenta arbetskraftsbehov så att LAS kringgås”.

Resultat i korthet

Det är uteslutande inom den privata sektorn som parterna har kommit överens om regler för hur bemanningsfrågan ska hanteras. Lösningarna har varierat. På en del områden har parterna emellertid konstaterat att det inte finns något behov av att skriva in regler i avtalen, varför sådana saknas helt. På andra områden har parterna visserligen reglerat frågan, men samtidigt uttalat att inhyrning av arbetskraft inte är ett praktiskt problem på deras avtalsområden. De vanligaste lösningarna är de som kan hänföras till de nedanstående grupperna II, IV och V.

Schematiskt kan avtalslösningarna delas in i sju grupper.

I. Ingen reglering.

II. Om facket påstår att anlitande av bemanningsföretag är ett otillbörligt kringgående av företrädesrätten enligt 25 § LAS åtar sig arbetsgivarparten att diskutera hur denna situation kan/ska hanteras.

Denna reglering återfinns i de flesta tjänstemannaavtalen.

III. Partsgemensam arbetsgrupp samt uttalande från arbetsgivarorganisationen om att den avser att rekommendera sina medlemsföretag att anlita bemanningsföretag på ett ansvarsfullt sätt.

Regleringen är mindre vanlig. Den återfinns i ett fåtal avtal, bl.a. kollektivavtalet för redaktionspersonal mellan Medieföretagen och Journalistförbundet.

IV. Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt med kompletterande regler om inhyrning av bemanningsföretag under tid arbetstagare har förstärkt företrädesrätt.

Den här lösningen finns i Industrifacket Metalls avtal med Teknikarbetsgivarna, Industri- och KemiGruppen, Motorbranschens Arbetsgivareförbund, TEKO Sveriges Textil och Modeföretag, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet m.fl.

V. Förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd som ska avgöra om ett förfarande strider mot 25 § LAS.

Regleringen förekommer – med olika varianter – i huvudsak i LO-förbundens avtal, såväl inom som utom industrin.

VI. Anlitande av bemanningsföretag längre än fem veckor kräver särskild överenskommelse med den lokala fackliga organisationen.

Lösningen finns i något enstaka avtal, bl.a. avtalet för fastighetsarbete mellan Idea – Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer och Fastighetsanställdas Förbund.

VII. Förbud mot inhyrning under företrädesrättstid

Denna reglering har återfunnits i ett enda avtal (Riksavtalet mellan Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund och Kommunal).

Närmare om grupperna kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt (IV) och förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd (V)

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt – regler om inhyrning av bemanningsföretag

Denna lösning utgår från reglerna i 25 § LAS om företrädesrätt till återanställning. Den lagstadgade företrädesrätten räknas från uppsägningsdagen och gäller under uppsägningstiden och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag anställningen upphörde. Det betyder att en arbetstagare med sex månaders uppsägningstid har företrädesrätt under femton månader ($6+9=15$). På motsvarande sätt har en arbetstagare med en månads uppsägningstid företrädesrätt under tio månader ($1+9=10$).

I korthet innebär reglerna i de aktuella förbundsavtalen följande.

Det införs en period som betecknas kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt (KFF). Den är en fast förlagd sammanhängande period om sex månader. Perioden är densamma för samtliga uppsagda. Den räknas från den dag då uppsägningstiden enligt LAS löper ut för dem som har längst uppsägningstid, vilket i normalfallet torde vara sex månader.

Hur många månader av KFF-perioden som den enskilde arbetstagaren har förstärkt företrädesrätt beror på hur lång uppsägningstid hon eller han har, eftersom företrädesrätten enligt LAS inte kan göras gällande efter nio månader räknat från anställningens upphörande. Det betyder att en arbetstagare med en månads uppsägningstid omfattas av KFF under de sista fyra månaderna av företrädesrättstiden om tio månader. En arbetstagare med sex månaders uppsägningstid omfattas av KFF under de sex månader som följer direkt på uppsägningsmånaderna. De sista tre månaderna av företrädesrättstiden om femton månader enligt LAS omfattas inte av KFF.

Under KFF-perioden kan inhyrning från bemanningsföretag ske under sammanlagt 30 arbetsdagar på grund av tillfälligt behov. Inhyrning kan också ske för att säkerställa produktionens behöriga gång under den tid då arbetsgivaren löser bemanningsbehovet genom återanställning. I avtalen finns särskilda regler om återanställning, vilka syftar till ett snabbt förfarande. Gäller det inhyrning för längre tid än 30 arbetsdagar ska arbetsgivaren överlägga med verkstadsklubben.

Om verkstadsklubben vid överläggningen motsätter sig inhyrning till förmån för återanställning och arbetsgivaren då väljer återanställning, har arbetsgivaren rätt att frånga turordningen för en tredjedel av de arbetstagare som återanställs.

Om arbetsgivaren – trots att verkstadsklubben motsatt sig det – ändå väljer inhyrning i stället för återanställning ska arbetsgivaren som avlösen av KFF betala tre månadslöner till det antal företrädesberättigade arbetstagare som motsvarar antalet inhyrda.

Förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd

Gemensam nämndare för avtalen inom denna grupp är följande. Arbetsgivaren ska på eget initiativ förhandla med den lokala fackliga organisationen innan beslut om att anlita bemanningsföretag. Finns det arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning anges närmare vilka frågor som ska diskuteras i förhandlingen. Gör den fackliga organisationen gällande att inhyrning av arbetstagare överstigande en viss tidsperiod kan anses strida mot företrädesrätten till återanställning i 25 § LAS, åligger det arbetsgivaren – om denne vill fullfölja inhyrningen – att inom snäva tidsfrister föra tvisten vidare till förhandling och slutligen till en skiljenämnd.

Den nu beskrivna grundmodellen finns intagen i ett hundratal förbundsavtal, vilka sinsemellan uppvisar en mängd variationer i regleringen av olika detaljer. Det skulle föra för långt att beskriva alla dessa här. I stället görs ett sammandrag av de olika varianter som förekommer. De redovisas i fortsättningen under skilda rubriker utan att det – med några undantag – anges från vilket eller vilka avtal texten är hämtad.

När ska arbetsgivaren förhandla om anlitande av bemanningsföretag?

I de allra flesta avtalen ska arbetsgivaren påkalla lokal förhandling eller överläggning inför beslut om att anlita bemanningsföretag. Detta gäller oavsett om det finns uppsagda arbetstagare med företrädesrätt eller inte. I några avtal är denna generella primära förhandlingsskyldighet inte reglerad. Där sägs att regleringen ”avser inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning beroende på tillsvidareanställdas uppsägning på grund av arbetsbrist”. Förhandlingsskyldigheten i dessa fall inträder när uppsägningstiden löper ut för de arbetstagare som har längst uppsägningstid.

Inhyrningens längd

Den tilltänkta inhyrningens längd har i normalfallet betydelse när den lokala fackliga organisationen, i samband med förhandlingen/överläggningen om anlitande av bemanningsföretag, gör gällande att inhyrningen kan anses strida mot eller kränka företrädesrätten i 25 § LAS. Överstiger inhyrningen ett

angivet antal veckor ska parterna i förhandling närmare diskutera vissa frågor, se nedan. Tidsgränsen varierar i avtalen mellan fem och åtta veckor.

Särskilda förhandlingsfrågor

Det som regleras i huvuddelen av avtalen är situationen när det råder tvist om inhyrning överstigande en viss tid är förenligt med företrädesrätten i LAS. I den lokala förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Parterna ska även diskutera om arbetskraftsbehovet kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt.

I ett antal avtal finns inskrivet att parterna också ska bedöma förutsättningarna för att komma överens om en s.k. turordningslista för återanställning i stället för inhyrning.

Central förhandling

Står arbetsgivaren fast vid sin uppfattning i den lokala förhandlingen att inhyrning ska genomföras utöver den i avtalet angivna tidsgränsen och den fackliga organisationen vidhåller att inhyrningen strider mot 25 § LAS, har arbetsgivaren att begära central förhandling. I några avtal har arbetsgivaren i den situationen att direkt påkalla prövning i skiljenämnd.

Begäran om central förhandling ska ske inom snäva tidsfrister. Det varierar något mellan avtalen. Förhandling ska begäras ”snarast”, ”inom tre arbetsdagar” eller inom ”fem arbetsdagar”.

I en del avtal finns inskrivet att de centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Skiljenämnd

Kan parterna inte heller enas i den centrala förhandlingen har arbetsgivaren att föra tvisten vidare till skiljeförfarande. Även här är tidsfristen kort, i allmänhet tre eller fem arbetsdagar. I något fall finns inga tidsfrister inskrivna i avtalet.

Om arbetsgivaren missar tidsfristerna eller underlåter att driva tvisten vidare

De allra flesta avtalen har reglerat den situationen. Den vanliga lösningen tar sikte på det fallet att arbetsgivaren helt underlåter att driva tvisten vidare, men i en del avtal har även reglerats vad som händer om arbetsgivaren missar tidsfristerna.

Effekten är den samma i båda fallen. Inhyrning kan inte ske. Har den påbörjats ska den avslutas. Den tid som arbetsgivaren har på sig för att avsluta inhyrningen varierar i avtalen mellan en och fem veckor.

Skiljenämndens sammansättning

Vad gäller skiljenämnden sammansättning, hur ordföranden ska utses m.m. finns flera olika lösningar.

I de första avtalen som träffades föreskrevs att nämnden ska bestå av tre eller fem ledamöter, en respektive två från vardera parten och en opartisk ordförande som ska vara domare i Arbetsdomstolen, Högsta domstolen eller Svea hovrätt. Regler saknas om vad som ska gälla i fall parterna inte kan enas om

vilken av dessa domare som ska utses. I en del efterföljande avtal ges arbetsgivaren rätt att vid oenighet välja ordförande bland den nämnda kategorin.

I senare träffade avtal har inte preciserats varifrån ordföranden ska hämtas. Den vanliga regleringen har blivit att Medlingsinstitutet ska utse ordförande om parterna inte kan enas.

Vad ska skiljenämnden pröva

Här är ordalydelsen i avtalen i det närmaste likalydande. Nämnden ska pröva om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § LAS, alternativt kränker företrädesrätten till återanställning enligt 25 § LAS.

I ett mindre antal avtal föreskrivs att skiljenämnden först ska pröva om arbetsgivarens arbetskraftsbehov kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt. Om så befinns vara fallet är inhyrning inte tillåten.

Handläggningen i skiljenämnden

Genomgående är att handläggningen ska ske skyndsamt. Förfarandet ska vara förenklat och snabbt. Beslut ska meddelas mellan två och tre veckor från påkallandet av skiljeförfarande. Skulle en part inom den tiden inte ha utsett ledamot eller om den fackliga organisationen inte följt en begäran att lämna skriftligt svaromål, är nämnden beslutför med enbart den opartiske ordföranden.

Hur själva handläggningen ska gå till varierar mellan avtalen. En del avtal föreskriver att muntlig förhandling ska hållas, medan andra avtal säger att nämnden får – men behöver inte – ha muntlig förhandling. När det gäller bevisning synes utgångspunkten vara att muntlig bevisning inte ska förekomma. Det kan dock tillåtas om inte handläggningen fördröjs.

Redovisning av beslut

Avtalen skiljer sig åt beträffande redovisningen av nämndens skäl för sitt beslut. I huvudsak finns det tre varianter. En grupp avtal föreskriver att skälen ska redovisas skriftligt, men om parterna så önskar kan skälen i stället redovisas muntligt till respektive part. En annan grupp avtal säger att nämnden inte behöver redovisa skälen skriftligt, men ska redovisa dem muntligt till parterna. En tredje avtalsgrupp anger att skälen inte ska redovisas skriftligt, men får redovisas muntligt för parterna.

Beslutets konsekvenser

Skiljenämnden ska alltså pröva om en planerad eller vidtagen inhyrning strider mot 25 § LAS. Det är inte alldeles enkelt att läsa ut ur avtalen vad effekten blir av ett beslut som innebär ett bifall till den fackliga ståndpunkten. En del avtal är knapphändiga på den punkten. Vissa avtal knyter ekonomiska sanktioner till att beslutet gått arbetsgivaren emot. Det framgår inte alltid om ett beslut, som går ut på att en tilltänkt – men inte genomförd – åtgärd kan anses strida mot 25 § LAS, ska leda till skadeståndsansvar. Något som i så fall får anses vara mycket långtgående. Som avtalen får uppfattas torde emellertid skadeståndssanktionen vara förbehållen de fall arbetsgivaren har genomfört en inhyrning

som pågått längre än den i avtalen bestämda tiden och som nämnden i beslut har underkänt.

Den situationen, som föreligger när nämnden har förklarat att en pågående inhyrning strider mot företrädesrätten, hanteras på flera olika sätt i avtalen.

I avtalet mellan *Svensk Handel och Handelsanställdas förbund* kan arbetsgivaren i det läget välja mellan två alternativ. Det ena innebär att arbetsgivaren kan avbryta inhyrningen inom sju dagar från nämndens beslut och vid fortsatt arbetskraftsbehov återanställa enligt turordningen. Det andra alternativet går ut på att arbetsgivaren betalar den ekonomiska kompensation som nämnden beslutar om till dem vars företrädesrätt har kränkts. Enligt avtalet ska kompensationen ersätta den ideella skada som arbetstagaren lidit och utgå med 1,5 prisbasbelopp, vilket år 2010 motsvarar 63 600 kr.

Ett stort antal avtal innehåller samma eller liknande formulering som i avtalet mellan *Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet*. Där står att skiljenämndens beslut inte är att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om arbetsgivaren i förekommande fall inte iakttar ordningen under paragrafen om förhandling och tvist om inhyrning. Vad som torde avses med det sistnämnda är att arbetsgivaren – om nämnden finner att inhyrningen strider mot LAS – ska agera på samma sätt som gäller för de fall arbetsgivaren underlåter att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd. Den pågående inhyrningen ska avslutas inom fjorton dagar.

Avtalet mellan *Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet* har närmare reglerat arbetstagarnas rätt till skadestånd. Om en inhyrning påbörjas alternativt inte avslutas trots att nämndens beslut har gått arbetsgivaren emot, har varje berörd arbetstagar rätt till ett normerat skadestånd om 1,5 basbelopp för den ideella skada som arbetstagaren lidit.

Inom *byggbranschen* föreskriver de flesta avtalen att eventuellt ekonomiskt och allmänt skadestånd till tidigare anställd för brott mot företrädesrätten enligt 25 § LAS ska hanteras enligt parternas förhandlingsordning. I Installationsavtalet mellan *Svenska Elektrikerförbundet och Elektriska Installatörsorganisationen*, EIO sägs dock att skiljenämnden på begäran av förbundet ska fastställa ideellt och ekonomiskt skadestånd.

Partsgemensamma organ

På några områden har parterna inrättat partsgemensamma organ.

Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet har bildat ett inhyrningsråd med huvudsaklig uppgift att behandla inhyrningsfrågor utifrån god sed på arbetsmarknaden.

Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet har inrättat en partsgemensam nämnd med uppgift att tillse att otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning inte ska förekomma inom branschen. Det kan även noteras att *Trä- och Möbelindustriförbundet och GS Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch* har kommit överens om en arbetsgrupp rörande inhyrning av personal. I arbetsgruppen ska ett antal frågor diskuteras

såsom implementeringen av EU:s bemanningsdirektiv och därmed sammanhängande frågor, men även sådant som handlar om problemsituationer på parternas gemensamma avtalsområden liksom tillämpningen av den bemanningslösning som infördes i 2010 års avtal.

6.15 Revisionstidpunkter

Beträffande revisionstidpunkter finns det i stort en enighet kring att det ska vara årliga sådana. Samtidigt finns enstaka fall där lönerevisioner för de två avtalsåren har sammanförts till en enda tidpunkt. Det är vanligt förekommande i de centrala avtalen att tidpunkterna för lönerevision och/eller löneöversyn är dispositiva.

Som ovan framhållits har denna dispositivitet i hög grad utnyttjats i den krissituation som uppkom under föregående avtalsperiod.

6.16 Nya avtal och avtal som upphört

Nya avtal har tillkommit på arbetsmarknaden. Det kan ske genom att ytterligare ett fackförbund går in som part i ett befintligt avtal. Det kan också ske genom att parter träffar avtal på ett nytt område. En annan variant är att två eller flera avtal mellan samma parter slås i hop till ett avtal. Så var fallet när Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet lade samman Byggavtalet (inklusive R- och S-avtalen) och Anläggningsavtalet till nytt Byggavtal.

Nedan ges några exempel på nya avtalskonstellationer.

- Industri- och KemiGruppen – Naturvetarna, Tjänstemannaavtal.
- Stål och Metall Arbetsgivareförbundet – SEKO Facket för Service och Kommunikation, Gröna avtalet.
- Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet – Unionen, Djursjukvård och Virkesmätning.
- Almega Tjänsteförbunden – Saco-förbundet Trafik och Järnväg TJ, Spårtrafik.
- Medieföretagen – Journalistförbundet, Bemanning.

Avtal som upphört är bland andra:

- Svensk Handel – Handelsanställdas förbund, Handelsfirmor i Kiruna och Handelsfirmor i Gällivare.

6.17 Inför avtalsrörelserna 2011 och 2012

Under 2011 löper ungefär 70 avtal ut för drygt 400 000 anställda. Dessutom finns ett antal avtalsområden kvar från 2010 såsom bank och försäkring samt tidningsdistribution, bevakning och delar av flyget.

Avtalsrörelsen 2012 blir omfattande. De flesta avtalen löper ut under året. Tidpunkterna är mer spridda än vad som var fallet i 2010 års avtalsrörelse.

Tabellerna 6.11–6.12 visar utlöpningsstidpunkter, antal avtal och antalet arbetstagare/årsarbetare för de större avtal som löper ut under 2011 och 2012.

Tabell 6.11 De större avtal som löper ut 2011

Tidpunkt 2011	Antal avtal	Antal arbetstagare	Berörda stora avtal
01-31	3	4 000	Avtal för fartygs- och sjöbefäl
02-28	6	38 000	Transportavtalet
03-31	19	128 000	Bl.a. Kyrkans avtal, SKL:s avtal med OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård
04-30	10	14 000	Bl.a. apoteksavtal
05-31	12	31 000	Bl.a. bussbranschavtal
09-30	9	174 000	Tjänstemannaavtal – industrin
10-31	3	3 000	Tjänstemaanavtal – TEKÖ
12-31	4	14 000	Bl.a. avtal för revisions- och konsultföretag

Tabell 6.12 De större avtal som löper ut 2012

Tidpunkt 2012	Antal avtal	Antal arbetstagare	Berörda stora avtal
01-31	36	350 000	Främst Industriavtal
02-28	43	82 000	Bl.a. motorbranschavtalet
03-31	169	454 000	Bl.a. detaljhandel, IT och Telekom
04-30	71	1 180 000	Bl.a. kommunala avtal, bemanningsavtalet
05-31	34	138 000	Bl.a. hotell- och restaurangavtalet, Tjänsteförbunden, kommunikation och serviceentreprenad
09-30	9	160 000	Bl.a. de statliga avtalen

7 Jämställdhet

Medlingsinstitutet ska analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv. De beräkningar som redovisas i denna rapport baseras på lönestrukturstatistiken fram till och med 2009.

En jämförelse av kvinnors och mäns genomsnittliga löner för hela arbetsmarknaden visar att kvinnor hade 85,2 procent av mäns lön 2009, skillnaden var alltså 14,8 procent.

Om man med hjälp av standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, ålder, utbildning och arbetstid blir löneskillnaden 6,0 procent. Använder man i stället metoden regressionsanalys, och tar hänsyn till samma faktorer, blir löneskillnaden 5,4 procent. Val av metod och vilka faktorer man väljer att ta hänsyn till påverkar storleken på löneskillnaden.

Resultaten visar på en utveckling med minskade löneskillnader mellan kvinnor och män under 2005–2009. Detta gäller både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden, samt för alla sektorer.

Årets specialanalys av löneskillnaden mellan kvinnor och män avser yrkesområde 1 – ledningsarbete i privat sektor, det yrkesområde som har högst genomsnittslön och där andelen kvinnor ökat markant under 2000-talet.

Arbetsmarknadens parter ansvarar för lönebildningen. Hur kollektivavtalen utformas har betydelse för kvinnors och mäns löner. Den övervägande majoriteten av kollektivavtalen på svensk arbetsmarknad föreskriver att lönen ska vara individuell och differentierad. Detta ska genomföras av de lokala parterna i de former och efter de riktlinjer som anges i förbundsavtalen. Avtalsrörelserna 2004 och 2007 resulterade överlag i att avtalen i olika avseenden tillfördes skrivningar som syftar till att åstadkomma en lönesättning som är sakligt motiverad och fri från diskriminering. Samtidigt inrättades på många områden partsgemensamma arbetsgrupper med uppgift att arbeta fram material att användas av de lokala parterna vid lönekartläggning enligt jämställdhetslagen.

När 2010 års avtalsrörelse summeras kan konstateras att avtalen ändrats i mycket liten omfattning i de delar som handlar om jämställda löner. Däremot har det inrättats nya arbetsgrupper och påbörjats partsgemensamma projekt. Gemensamt för dessa är en ambition att främja jämställdhet i arbetslivet. Samma ambition finns också för en programgrupp inom industrin och för den nämnd som ska inrättas inom den kommunala sektorn.

I den senare delen av detta kapitel sammanfattas avtalsläget och redovisas några nya regleringar på jämställdhetsområdet.

7.1 Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män?¹³

När kvinnors och mäns löner diskuteras i den offentliga debatten nämns ofta att kvinnornas löner är 15 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.

Medlingsinstitutet ska enligt sin instruktion analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv¹⁴ och har gjort så årligen sedan den första årsrapporten utkom 2002. Löneskillnaden mellan kvinnor och män i Sverige analyseras med hjälp av den officiella lönestrukturstatistiken.¹⁵ 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 fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg.¹⁶ Årsvisa belöningsystem som t.ex. bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier/optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken.

Metoden 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.

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 utbildningskategorier¹⁷, två

¹³ Delar av avsnitt 7.1–7.8 publicerades i september 2010 i rapporten "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?" Rapporten kan laddas ner på www.mi.se.

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

¹⁵ En mer detaljerad beskrivning av lönestrukturstatistiken finns i avsnitt 3.1.

¹⁶ 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.

¹⁷ 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.

arbetstidsgrupper¹⁸, två sektorsgrupper för varje yrke¹⁹. 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.²⁰ 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 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.²¹

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

¹⁸ 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.

¹⁹ Yrket noteras enligt SSYK (Standard för svensk yrkesklassificering) på 4-siffernivå som består av 355 yrken. SSYK bygger på den internationella yrkesstandarden ISCO-88, som utarbetats och publicerats av den internationella arbetsorganisationen ILO.

²⁰ SSYK är under revidering och de nya definitionerna är ännu inte klara.

²¹ 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.

oförklarad i *statistiskt* hänseende, vilket inte är samma sak som att det saknas tänkbara förklaringar till löneskillnaden.²²

7.2 Hur stor var löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?

Tabell 7.1 visar genomsnittslöner²³ för män och kvinnor och kvinnors lön i procent av mäns lön före och efter standardvägning.

Tabellen visar att den högsta genomsnittslönen för män 2009 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 85,2 procent av mäns lön 2009, d.v.s. löneskillnaden mellan män och kvinnor var 14,8 procent (100-85,2). Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst löneskillnad finns inom landstingen, där löneskillnaden är 26,9 procent. Löneskillnaden är lägst inom kommunerna där den uppgår till 6,6 procent.

Tabell 7.1 Genomsnittslöner och kvinnors lön i procent av mäns lön 2009

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning*
Samtliga sektorer	25 700	30 100	27 900	85,2	94,0
Privat sektor	26 200	30 200	28 700	86,6	92,7
Arbetare	21 700	24 100	23 300	90,0	95,5
Tjänstemän	29 200	36 800	33 500	79,2	90,9
Offentlig sektor	25 100	29 500	26 200	84,9	97,0
Kommuner	23 700	25 400	24 100	93,4	99,4
Landsting	27 600	37 700	29 700	73,1	95,3
Staten	28 600	32 200	30 400	88,7	93,8

* 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.²⁴ 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 utbildning, olika tjänstgöringsomfattning och olika ålder.

²² En längre diskussion om diskriminering och förklaringar till löneskillnaden finns i avsnitt 7.9.

²³ Genomsnittslönen (eller medellönen) är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen.

²⁴ Se t.ex. "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?", Medlingsinstitutet (2010). Finns att ladda ner på www.mi.se.

Efter standardvägning blir den uppmätta 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 6,0 procent för hela arbetsmarknaden 2009.

Landstingen, som var den sektor som hade den största löneskillnaden före standardvägning, har en löneskillnad på 4,7 procent efter standardvägning. De stora löneskillnader 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 med olika lönenivåer. Exempelvis är ungefär 91 procent av undersköterskorna inom landstingen kvinnor. Motsvarande siffra för läkarna är 46 procent. När man tar hänsyn till detta blir alltså löneskillnaden betydligt lägre.

Den största löneskillnaden efter standardvägning, 9,1 procent, finns i stället bland tjänstemän i privat sektor. Den minsta löneskillnaden, 0,6 procent, finns i kommunerna. För arbetare inom privat sektor var den standardvägda löneskillnaden 4,5 procent. Inom staten var den 6,2 procent.

7.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2009

Tabell 7.2 visar den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor under perioden 2005 till 2009. Löneskillnaden har minskat mellan 2005 och 2009.

Tabell 7.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön 2005–2009

	2005	2006	2007	2008	2009	Skillnad 2005–2009 ²⁵
Samtliga sektorer	83,7	84,2	83,7	84,2	85,2	1,5
Privat sektor	85,3	85,9	86,0	85,9	86,6	1,3
Arbetare	88,3	88,8	89,7	89,1	90,0	1,7
Tjänstemän	77,3	78,1	77,9	78,1	79,2	1,9
Offentlig sektor	83,4	83,7	83,0	84,1	84,9	1,5
Kommuner	91,6	91,6	91,0	92,3	93,4	1,8
Landsting	71,4	72,0	72,4	72,7	73,1	1,7
Staten	85,7	87,2	87,3	87,6	88,7	3,0

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Hur mycket löneskillnaden minskat varierar mellan sektorerna. Störst är förändringen inom staten där kvinnors löner har närmat sig mäns löner med 3,0 procentenheter mellan 2005 och 2009. Näst störst minskning har tjänstemän inom privat sektor, där löneskillnaden minskat med 1,9 procentenheter. Inom kommunerna minskade löneskillnaden med 1,8 procentenheter. För arbetare i privat sektor och för landstingen var minskningen lika stor, 1,7 procentenheter.

²⁵ Privat sektor har en lägre skillnad mellan 2005 och 2009 (1,3 procentenheter) än de ingående kategorierna arbetare och tjänstemän har (1,7 respektive 1,9). Detta förklaras av olika löneökningstakter för män och kvinnor inom respektive kategori samt av att andelen män och kvinnor inom de olika kategorierna förändrats mellan åren. Samma förklaring gäller för skillnaden mellan övriga aggregat och ingående kategorier.

Tabell 7.3 visar löneskillnaden mellan män och kvinnor under samma period, efter standardvägning. Löneskillnaden efter standardvägning (d.v.s. när man har korregerat för skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och om personen arbetar deltid eller inte) har också minskat under de senaste åren.

Tabell 7.3 Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning 2005–2009

	2005	2006	2007	2008	2009	Skillnad 2005–2009 ²⁶
Samtliga sektorer	93,2	93,4	93,5	93,4	94,0	0,8
Privat sektor	91,7	91,9	92,2	92,1	92,7	1,0
Arbetare	94,4	94,9	94,8	95,4	95,5	1,1
Tjänstemän	90,2	90,3	90,5	90,0	90,9	0,7
Offentlig sektor	96,5	96,6	96,6	96,6	97,0	0,5
Kommuner	99,1	99,0	98,8	99,2	99,4	0,3
Landsting	94,7	94,8	95,2	94,6	95,3	0,6
Staten	92,9	93,5	93,7	93,7	93,8	0,9

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Den största minskningen av den standardvägda löneskillnaden har arbetare inom privat sektor, där den oförklarade löneskillnaden minskat med 1,1 procentenheter. Inom staten har löneskillnaden minskat med 0,9 procentenheter och inom landstingen har den minskat med 0,6 procentenheter. För tjänstemän inom privat sektor är minskningen 0,7 procentenheter. Kommunerna, som är den sektor som har den minsta löneskillnaden, har också den minsta förändringen mellan 2005 och 2009, 0,3 procentenheter.

Sammanfattningsvis visar utvecklingen på minskade löneskillnader mellan 2005 och 2009. Detta gäller både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden, samt för alla sektorer.

Det är dock viktigt att komma ihåg att jämförelser av hur löneskillnaden förändrats över tiden måste göras med stor försiktighet. Förutom effekter av t.ex. förändringar i urvalet av de företag som ingår i lönestrukturstatistiken och revideringar av kontrollvariabler kan den beräknade löneskillnaden påverkas av utformningen av kollektivavtal och om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mättillfället. Förändringar av arbetskraftens sammansättning är ytterligare en faktor som kan påverka löneskillnadens förändring över tid (för en fördjupad diskussion se ”Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?”, Medlingsinstitutet 2010, www.mi.se).

²⁶ Se föregående not för en förklaring av skillnaden i utveckling mellan aggregat och ingående kategorier.

7.4 Lönespridning och kön

Lönespridningen för kvinnor och män inom de olika sektorerna år 2009 framgår av **tabell 7.4**.

Ett sätt att mäta lönespridning är att beräkna relationen mellan olika percentiler (begreppet percentil förklaras under tabell 7.4). I tabell 7.4 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 7.4 Lönespridning efter sektor och kön 2009

Sektor		Percentil					Löne- spridning P90/P10	Genomsnittlig månadslön
		10	25	50	75	90		
Samtliga sektorer	Kvinnor	18 900	21 000	23 700	27 700	34 000	1,80	25 700
	Män	19 900	22 500	26 200	32 800	44 200	2,22	30 100
	Totalt	19 300	21 600	24 900	30 000	39 300	2,04	27 900
	% Kv lön	95	93	90	84	77		85
Privat sektor	Kvinnor	18 300	20 500	23 800	28 600	36 500	1,99	26 200
	Män	19 900	22 600	26 200	32 900	44 500	2,24	30 200
	Totalt	19 100	21 700	25 200	31 100	41 500	2,17	28 700
	% Kv lön	92	91	91	87	82		87
Kommuner	Kvinnor	19 100	20 900	23 200	25 700	28 800	1,51	23 700
	Män	18 900	21 300	24 200	27 900	32 300	1,71	25 400
	Totalt	19 100	21 000	22 300	26 100	29 600	1,55	24 100
	% Kv lön	101	98	95	92	89		93
Landsting	Kvinnor	20 600	22 300	25 400	29 000	35 600	1,73	27 600
	Män	21 300	24 200	29 400	47 500	65 600	3,08	37 700
	Totalt	20 700	22 600	25 900	30 400	43 000	2,08	29 700
	% Kv lön	97	92	86	61	54		73
Staten	Kvinnor	20 900	22 900	26 300	31 800	38 800	1,86	28 600
	Män	21 700	24 700	30 000	36 700	45 900	2,12	32 200
	Totalt	21 200	23 600	27 900	34 300	42 500	2,00	30 400
	% Kv lön	96	93	88	87	84		89

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 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).²⁷ 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 1992–2009 kan flera iakttagelser göras (se **tabell 7.5**). För hela arbetsmarknaden sammantaget har lönerna procentuellt sett ökat något mer för kvinnor än för män, 91,8 respektive 88,1 procent.²⁸ Utvecklingen av kvinnors och mäns genomsnittslöner inom arbetsmarknadens olika sektorer uppvisar i vissa fall avsevärt större skillnader. Särskilt noterbar 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 1992–2009 har de kommunanställda kvinnornas genomsnittliga månadslön ökat med 78,2 procent medan ökningen för männen i samma sektor är 63,9 procent. Uttryckt i kronor har kvinnornas genomsnittslön ökat med 10 400 kr mot männens 9 900 kr.

För *landstingen* är situationen den motsatta. Här redovisas den största löneökningen under perioden för männen, vars genomsnittslön har höjts med 99,5 procent mot kvinnornas 95,7 procent. Uttryckt i kronor har männens genomsnittslön ökat med 18 800 kr i månaden och kvinnornas med 13 500 kr.

Inom både *staten* och den *privata sektorn* har ökningen av genomsnittslönen varit till kvinnornas förmån. På statens område har kvinnornas genomsnittslön ökat med 108,8 procent mot männens 97,5 procent. Inom den privata sektorn är motsvarande siffror 97,0 respektive 90,0 procent. Även om kvinnornas genomsnittslön har ökat mer än männens i procent, blev männens löneökningar högre räknat i krontal på grund av deras högre lönenivå.

En annan iakttagelse som kan göras är att lönerelationerna mellan arbetsmarknadens sektorer inte har förändrats nämnvärt under åren 1992–2009. 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 2009 hade den näst lägsta genomsnittslönen.

²⁷ 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.

²⁸ Beräknat som $(25\,700 - 13\,400) / 13\,400$ respektive $(30\,100 - 16\,000) / 16\,000$, se tabell 7.5, kolumnerna "samtliga sektorer, kv" och "samtliga sektorer, män".

Tabell 7.5 Genomsnittlig månadslön efter sektor 1992–2009

År	Samtliga sektorer			Privat sektor			Kommuner		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
1992	13 400	16 000	14 700	13 300	15 900	14 900	13 300	15 500	13 800
1993	13 700	16 400	14 900	13 400	16 100	15 100	13 500	15 800	14 000
1994	14 300	17 000	15 600	14 200	16 700	15 800	14 000	16 400	14 500
1995	14 700	17 300	16 000	14 600	17 200	16 200	14 400	16 600	14 900
1996	15 500	18 600	17 000	15 600	18 500	17 500	14 900	17 100	15 400
1997	16 200	19 600	17 900	16 300	19 500	18 400	15 500	17 500	15 900
1998	16 700	20 400	18 600	17 100	20 500	19 300	15 900	17 800	16 300
1999	17 600	21 200	19 400	17 900	21 200	20 000	16 600	18 400	17 000
2000	18 300	22 200	20 300	18 700	22 300	20 900	17 000	18 900	17 400
2001	19 200	23 300	21 300	19 800	23 500	22 100	17 800	19 800	18 200
2002	20 000	24 100	22 100	20 500	24 200	22 800	18 600	20 500	19 000
2003	20 700	24 800	22 800	21 100	24 800	23 400	19 300	21 300	19 700
2004	21 500	25 800	23 700	22 000	25 900	24 400	20 100	22 000	20 500
2005	22 100	26 500	24 300	22 700	26 600	25 200	20 600	22 500	21 000
2006	22 800	27 100	25 000	23 300	27 200	25 700	21 100	23 000	21 500
2007	23 500	28 000	25 800	24 200	28 200	26 700	21 400	23 500	21 800
2008	24 700	29 400	27 100	25 400	29 500	27 900	22 800	24 700	23 200
2009	25 700	30 100	27 900	26 200	30 200	28 700	23 700	25 400	24 100

År	Landsting			Staten		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
1992	14 100	18 900	15 000	13 700	16 300	15 100
1993	14 300	19 200	15 200	14 500	17 300	16 000
1994	14 900	20 300	15 900	15 100	18 100	16 800
1995	15 300	21 300	16 400	15 400	18 600	17 200
1996	16 300	22 800	17 600	16 700	20 000	18 600
1997	17 200	24 100	18 500	17 500	21 000	19 500
1998	17 700	24 800	19 100	17 800	21 300	19 800
1999	18 800	26 400	20 300	18 900	22 400	20 900
2000	19 600	27 500	21 200	19 800	23 600	21 900
2001	20 500	28 900	22 200	20 600	24 600	22 700
2002	21 300	30 200	23 100	21 800	25 900	24 000
2003	22 300	31 400	24 100	22 700	26 800	24 800
2004	23 000	32 400	24 900	23 200	27 300	25 300
2005	23 700	33 200	25 600	23 900	27 900	25 900
2006	24 300	33 800	26 200	25 000	28 700	26 900
2007	25 000	34 500	26 900	26 000	29 800	27 900
2008	26 500	36 500	28 500	27 200	31 000	29 100
2009	27 600	37 700	29 700	28 600	32 200	30 400

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Löneökningarnas storlek är inte den enda förklaringen till de uppmätta 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 lönerevision är lönestrukturstatistiken för statlig sektor 2006. Mellan 2005 och 2006 minskade den beräknade löneskillnaden mellan män och kvinnor inom statlig sektor. Enligt statistiken var löneökningstakten ca 1,7 procentenheter högre för kvinnor än för män. Förklaringen till detta var att flera av de stora mansdominerade statliga myndigheterna inte hade haft någon lönerevision under perioden januari–september 2006.

Resultatet enskilda år påverkas alltså i hög grad av när mätningen sker och hur den sammanfaller med de lokala lönerevisionerna. I det längre perspektivet ger dock lönestrukturstatistiken en tillförlitlig bild av de genomsnittliga månads-lönerna på arbetsmarknaden.

7.6 Fördjupad analys av 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*.²⁹ 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.³⁰

²⁹ Se Medlingsinstitutets årsrapporter 2007 och 2008 samt "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden?" som ingår i antologin Nio perspektiv på jämställdhet, Medlingsinstitutet (2009).

³⁰ 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 2009?", Medlingsinstitutet (2010). Finns att ladda ner på www.mi.se.

Vad påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män?

I **tabell 7.6** 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.

Tabell 7.6 Skillnad mellan kvinnors och mäns löner, hela arbetsmarknaden 2009
Resultaten är framtagna med regressionsanalys

Modell		Löneskillnad mellan kvinnor och män i procent ³¹	Kvinnors lön i procent av mäns lön ³²
(1)	Kön	-12,2	87,8
(2)	(1) + ålder, utbildningsnivå	-14,0	86,0
(3)	(2) + sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning	-9,4	90,6
(4)	(3) + yrke	-5,5	94,5
(5)	Kön, ålder, utbildningsnivå, yrke, tjänstgöringsomfattning, sektor	-5,4	94,6

Källa: Medlingsinstitutet

I **rad 1** redovisas resultat från en basmodell där man utgår från att kön är det enda som påverkar lönen. Löneskillnaden blir då 12,2 procent.³³ Denna siffra utgör ett basvärde. Med detta värde kan resultatet av att inkludera ytterligare faktorer som kan påverka löneskillnaden jämföras.

I **rad 2** redovisas löneskillnaden mellan kvinnor och män när hänsyn har tagits till individens ålder och utbildningsnivå. Då *ökar* löneskillnaden till 14,0 procent. Detta beror bland annat på att kvinnor i genomsnitt har högre utbildning och är äldre än män. Om detta inte beaktas underskattas 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 9,4 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 hänsyn tas till detta faktum blir den oförklarade löneskillnaden mindre.

I **rad 4** redovisas löneskillnaden när yrke adderas 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 5,5 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.

³¹ Motsvarar $(\exp(\beta_1)-1)*100$.

³² Motsvarar $\exp(\beta_1)*100$.

³³ Eftersom regressionsanalysen använder logaritmerade löner blir detta värde inte helt jämförbart med den ovägda löneskillnaden i tabell 7.1.

Regressionsanalys ger lägre löneskillnad

För att kunna jämföra regressionsanalys med standardvägning 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**. När hänsyn tas till dessa faktorer blir den oförklarade löneskillnaden 5,4 procent. Det motsvarande standardvägda resultatet är 6,0 procent. Regressionsanalysen ger alltså en något lägre siffra än standardvägningen. Skillnaden i resultat kan bland annat bero på att regressionsanalysen tar hänsyn till mer detaljerad information än standardvägningen. T.ex. används endast fyra ålderskategorier i standardvägningen, medan regressionsanalysen behandlar ålder som en kontinuerlig variabel, d.v.s. exakt hur gammal personen är.

Varierar löneskillnaden mellan sektorerna?

När hänsyn tas både till individrelaterade faktorer (ålder, utbildning) och arbetsrelaterade (sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning och yrke), är alltså den oförklarade löneskillnaden mellan män och kvinnor 5,5 procent 2009 (se rad 4 i tabell 7.6). Denna siffra är ett genomsnitt för hela arbetsmarknaden.

Tabell 7.7 visar motsvarande beräkning uppdelad på olika sektorer för 2008 och 2009.

Av tabell 7.7 framgår att den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män varierar mellan sektorerna. Löneskillnaden 2009 är störst för tjänstemän inom den privata sektorn. Där är kvinnornas löner 8,9 procent lägre än männens. För arbetare är löneskillnaden 3,4 procent. Den minsta skillnaden finns hos kommunerna där kvinnornas löner är 0,5 procent lägre än männens. För staten och landstingen är siffran 5,0 respektive 5,5 procent.

Tabell 7.7 Löneskillnaden mellan kvinnor och män per sektor³⁴ 2008 och 2009
I regressionsanalysen har hänsyn tagits till individuella och arbetsrelaterade faktorer

	Löneskillnad mellan könen (i procent) 2008	Löneskillnad mellan könen (i procent) 2009
Samtliga sektorer	-5,8	-5,5
Privat sektor	-6,9	-6,8
Arbetare	-3,1	-3,4
Tjänstemän	-9,3	-8,9
Offentlig sektor	-3,1	-2,9
Kommuner	-0,9	-0,5
Landsting	-5,7	-5,5
Staten	-5,0	-5,0

Källa: Medlingsinstitutet

³⁴ Motsvarar $(\exp(\beta_1)-1)*100$. Den modell som skattas motsvarar rad 4 i tabell 7.6, d.v.s. hänsyn tas till ålder, utbildningsnivå, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning och yrke.

Resultaten liknar dem som erhöles vid standardvägningen i tabell 7.1. Även där hade tjänstemännen i privat sektor den största löneskillnaden och kommunerna den lägsta. Den standardvägda löneskillnaden är i de flesta fall något större, vilket kan bero på att standardvägningen inte har möjlighet att ta hänsyn till lika detaljerad information som regressionsanalysen.

Några slutsatser

Utifrån analysen i avsnitt 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 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 7.6).

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 12,2 procent som de olika faktorerna förklarar. Skillnader i ålder, utbildning, sektor, branschtillhörighet, företagsstorlek samt tjänstgöringsomfattning förklarar tillsammans endast 23,0 procent av den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen.³⁵ 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 (55,0 procent).³⁶ Andelen av löneskillnaden som förklaras ökar alltså med 32 procentenheter när yrke läggs till. Att män och kvinnor jobbar i olika yrken och att dessa yrken har olika lönenivåer är således en viktig förklaring till att mäns och kvinnors löner skiljer sig åt.

För en fördjupad analys om skillnader i yrkestillhörighet mellan män och kvinnor se ”Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2008?”, Medlingsinstitutet (2009). Finns att ladda ned på www.mi.se.

³⁵ Beräknat som $1 - (9,4/12,2)$. Se tabell 7.6.

³⁶ Beräknat som $1 - (5,5/12,2)$. Se tabell 7.6.

7.7 Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män i ledningsarbete i privat sektor?

I yrkesområde 1 – ledningsarbete i SSYK ingår administrativt ledningsarbete. Yrkesområde 1 delas in i sex yrkesgrupper. Totalt innefattar dessa yrkesgrupper 29 olika typer av ledningsyrken.

Det finns flera anledningar till att undersöka löneskillnaden mellan kvinnor och män i ledningsarbete i privat sektor. Yrkesområde 1 – ledningsarbete har den enskilt högsta genomsnittslönen, år 2009 var den 48 200 kr.³⁷ Dessutom har andelen kvinnor i ledningsarbete ökat markant. Mellan åren 2005 och 2009 har den ökat från 22,5 till 26,6 procent.

Tabell 7.8 visar bl.a. utvecklingen av andelen kvinnor per yrke inom yrkesområde 1 (ledningsarbete) i privat sektor samt kvinnors lön i procent av mäns lön 2005 och 2009.

Tabell 7.8 visar att andelen kvinnliga tjänstemän ökat i samtliga yrken undantaget chefer och driftchefer inom handel m.m. där andelen varit oförändrad. Störst ökning, procentuellt sett, har skett inom yrket verkställande direktörer, verkschefer m.fl. (SSYK 1210) där andelen kvinnor ökat med ca 60 procent. Dock ska påpekas att ökningen har skett från en relativt låg nivå (från 8 till 13 procent) jämfört med övriga yrken inom yrkesområdet. Andra yrken som har haft stora ökningar är chefstjänstemän i intresseorganisationer som ökat med 12 procentenheter, samt personalchefer och verksamhetschefer inom vård och omsorg som ökat med 9 procentenheter.

Verkställande direktörer är det yrke som har högst genomsnittlig lön (74 700 kr). Lägst genomsnittlig lön i yrkesområde 1 har Chefer för mindre företag inom handel, hotell och restaurang m.m. (28 800 kr).

En granskning av den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor visar att skillnaden är störst inom yrket ekonomichefer och administrativa chefer (23 procent), följd av driftchefer inom handel (19 procent) samt verkställande direktörer (17 procent). Minst skillnad är det i yrkena inköps- och distributionschefer (0 procent) samt chefer för mindre företag inom finansiell verksamhet (3 procent).

³⁷ Att jämföras med den näst högsta genomsnittslönen, 37 600 kr inom SSYK, yrkesområde 2 – arbete som kräver teoretisk specialistkompetens.

Tabell 7.8 Tjänstemän i privat sektor 2009 (2005) efter yrken
inom yrkesområde 1 ledningsarbete*

SSYK	Yrke	Antal	Genomsnitts- lön 2009	Kvinnors lön i procent av mäns 2009 (2005)	Andel kvinnor 2009 (2005)	Löne- spridning P90/P10 Kvinnor 2009 (2005)	Löne- spridning P90/P10 Män 2009 (2005)
1120	Chefstjänstemän i intresseorganisationer	800	49 600	83 (94)	37 (25)	2,5 (2,6)	3,0 (3,1)
1210	Verkställande direktörer, verkschefer m.fl.	14 000	74 700	83 (86)	13 (8)	3,5 (4,0)	4,3 (4,6)
1222	Driftchefer inom tillverkning, el-, värme- och vattenförsörjning m.m.	8 800	43 700	93 (92)	11 (9)	2,0 (2,0)	2,3 (2,2)
1224	Driftchefer inom handel, hotell och restaurang, transport och kommunikation	11 300	35 600	81 (81)	37 (37)	1,8 (2,1)	2,2 (2,2)
1225	Driftchefer inom finansiell verksamhet, fastighetsbolag, företagstjänster m.m.	2 700	57 400	83 (78)	21 (20)	2,3 (2,0)	2,5 (2,6)
1227	Verksamhetschefer inom utbildning	1 200	38 200	99 (96)	54 (51)	1,7 (1,7)	1,8 (1,9)
1228	Verksamhetschefer inom vård och omsorg	1 100	40 700	80 (76)	76 (67)	1,8 (2,0)	3,1 (3,8)
1229	Övriga drift- och verksamhetschefer	9 400	47 600	90 (96)	22 (14)	2,6 (2,6)	2,7 (2,6)
1231	Ekonomichefer och administrativa chefer	12 600	53 500	77 (80)	46 (39)	2,4 (2,4)	3,0 (2,7)
1232	Personalchefer	4 200	54 200	90 (93)	62 (53)	2,6 (2,4)	3,0 (2,8)
1233	Försäljnings- och marknadschefer	14 500	55 400	84 (83)	21 (18)	2,5 (2,4)	2,5 (2,5)
1234	Reklam- och pr-chefer	1 400	54 200	88 (76)	45 (43)	2,3 (2,1)	3,7 (3,2)
1235	Inköps- och distributionschefer	5 200	46 500	100 (95)	17 (13)	2,5 (2,3)	2,9 (2,6)
1236	IT-chefer	4 100	52 300	92 (104)	19 (14)	2,5 (1,8)	2,2 (2,4)
1237	Forsknings- och utvecklingschefer	3 400	61 500	92 (88)	17 (11)	2,1 (2,4)	2,1 (2,5)
1239	Övriga chefer inom specialområden	18 400	51 700	92 (86)	25 (21)	2,5 (2,6)	2,5 (2,8)
1314	Chefer för mindre företag inom handel, hotell och restaurang, transport och kommunikation	11 700	28 800	89 (82)	34 (34)	2,3 (1,8)	1,8 (2,6)
1315	Chefer för mindre företag inom finansiell verksamhet, fastighetsbolag, företagstjänster m.m.	6 700	49 100	97 (82)	25 (22)	3,7 (3,3)	3,5 (3,6)
1319	Chefer för övriga mindre företag och enheter	14 000	37 600	85 (84)	27 (21)	2,0 (2,5)	2,8 (2,2)

*Antalsuppgifterna avser antal anställningar i lönestrukturstatistikens population.

Uppgifter redovisas för yrken som uppfyller undersökningens kvalitetskrav. Yrken som inte redovisats i tabellen är borttagna på grund av att uppgift inte är tillgänglig, för osäker för att anges eller av sekretesskäl.

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

7.8 Fördjupad analys om löneskillnaden mellan kvinnor och män i ledningsarbete i privat sektor

I **tabell 7.9** presenteras resultaten från en regressionsanalys för yrkesområde 1 – ledningsarbete. Till skillnad från analysen i avsnittet 7.6 ”Vad påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män?” presenteras resultaten enbart i två steg.

I **rad 1** (motsvarar rad 1 i tabell 7.6) redovisas resultat från en basmodell där man utgår från att kön är det enda som påverkar lönen. År 2005 är kvinnors lön i procent av mäns 83,5 procent, d.v.s. en löneskillnad på 16,5 procent. Av tabellen framgår att löneskillnaden har minskat till 14,5 procent år 2009. Dessa siffror utgör basvärden. Med detta värde kan resultatet av att inkludera ytterligare faktorer som kan påverka löneskillnaden jämföras.

I **rad 2** (motsvarar rad 4 i tabell 7.6) redovisas löneskillnaden när hänsyn har tagits till kön, ålder, utbildningsnivå, och arbetsrelaterade faktorer som sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning och yrke inom yrkesområde 1. Den beräknade löneskillnaden blir då 12,2 procent år 2005 respektive 12,0 procent år 2009.

Tabell 7.9 Kvinnors lön i procent av mäns lön i yrkesområde 1 – ledningsarbete år 2005 och 2009
Resultaten är framtagna med regressionsanalys

Modell		Kvinnors lön i procent av mäns lön år 2005 ³⁸	Kvinnors lön i procent av mäns lön år 2009 ³⁹
(1)	Kön	83,5	85,5
(2)	Kön, ålder, utbildningsnivå, sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning och yrke	87,8	88,0

Källa: Medlingsinstitutet

Utifrån resultaten kan två iakttagelser göras. Dels är löneskillnaden mellan män och kvinnor mindre inom ledningsarbete, jämfört med den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor i **tabell 7.2** för tjänstemän inom privat sektor för alla yrkesområden.⁴⁰ När hänsyn tas till individuella och arbetsrelaterade faktorer så ger dessa faktorer ett betydligt mindre bidrag till att förklara skillnaden i lön för gruppen inom ledningsarbete, jämfört med analysen i **tabell 7.7** av alla yrkesområden för tjänstemän inom privat sektor. För 2009 minskade löneskillnaden med 2,5 procentenheter, d.v.s. faktorerna förklarar 17 procent av den genomsnittliga löneskillnaden. Detta resultat är naturligt då yrken inom yrkesområde 1 är mer ”homogena”, jämfört med den totala sammansättningen av yrken för tjänstemän.

³⁸ Motsvarar $(\exp(\beta_1)-1)*100$.

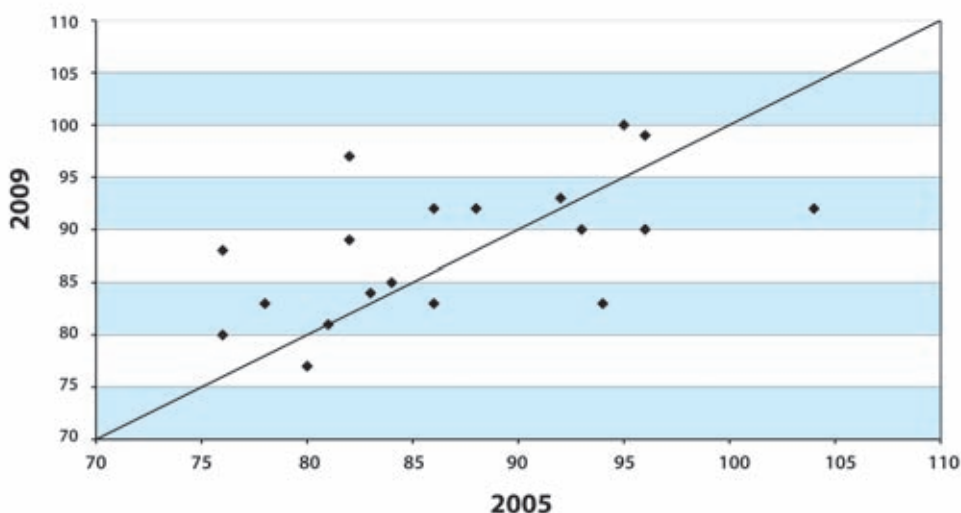
³⁹ Motsvarar $(\exp(\beta_1))*100$.

⁴⁰ Skillnaden mellan regressionsresultaten från rad 1 i tabell 7.9 och en beräknad kvot av genomsnittslöner för män och kvinnor inom yrkesområde 1, är 0,1 procentenhet. Så val av metod påverkar inte denna jämförelse nämnvärt.

Ytterligare ett sätt att studera utvecklingen mellan 2005 och 2009 av löneskillnaden mellan män och kvinnor inom yrkesområde 1 är att ”plotta” löneskillnaden för respektive yrke. (se **diagram 7.1**)

Diagrammet har kvinnors lön i procent av mäns lön år 2009 på y-axeln och motsvarande resultat för år 2005 på x-axeln. Diagrammet är delat på diagonalen av en 45-graders linje. En observation som ligger på linjen innebär att kvinnors lön i procent av mäns lön är oförändrad mellan åren. En observation som ligger ovanför linjen innebär att kvinnors lön i procent av mäns lön är större 2009 än 2005, d.v.s. löneskillnaden mellan män och kvinnor har minskat inom det givna yrket. På motsvarande sätt innebär en observation nedanför linjen att löneskillnaden har ökat inom yrket.

Diagram 7.1 Jämförelse av kvinnors lön i procent av mäns lön mellan 2005 och 2009 för respektive yrke i yrkesområde 1



Källa: Medlingsinstitutet

Av diagram 7.1 framgår att det inte finns något systematiskt mönster när det gäller förändring av kvinnors lön i procent av mäns lön mellan 2005 och 2009. För fyra yrken är kvinnors lön i procent av mäns lön oförändrad (ligger på 45-graders linjen). Inom elva yrken har skillnaden minskat (ligger över 45-graders linjen) och för tio yrken har skillnaden ökat (ligger under 45-graders linjen).

Sammanfattning av avsnitt 7.1–7.8

- Kvinnor hade i genomsnitt 85,2 procent av mäns lön 2009. Skillnaden i lön mellan män och kvinnor är alltså 14,8 procent. Den standardvägda löneskillnaden som tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och arbetstid uppgick till 6,0 procent 2009.
- Om man med hjälp av metoden regressionsanalys tar hänsyn till samma faktorer som i standardvägningen blir löneskillnaden 5,4 procent.
- Val av metod, samt vilka faktorer man väljer att ta hänsyn till, påverkar storleken på löneskillnaden

- Löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat i alla sektorer mellan 2005 och 2009. Den ovägda löneskillnaden har minskat med mellan 1,7 och 3,0 procentenheter, beroende på sektor. Den standardvägda skillnaden har minskat med mellan 0,3 och 1,1 procentenheter mellan 2005 och 2009, beroende på sektor.
- Kvinnor i yrkesområde 1 – ledningsarbete hade i genomsnitt 85,5 procent av mäns lön 2009. Om man med hjälp av metoden regressionsanalys tar hänsyn till kön, ålder, utbildningsnivå, sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning och yrke blir löneskillnaden 12,0 procent. Inom yrkesområde 1, har löneskillnaden mellan män och kvinnor minskat mellan 2005 och 2009. Den ovägda löneskillnaden har minskat med 2,0 procentenheter. När hänsyn tas till hur män och kvinnor fördelas olika över olika lönepåverkande faktorer med regressionsanalys har skillnaden minskat med 0,2 procentenheter.

7.9 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, som 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 i dag 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 28 700 kr år 2009 att jämföra med 26 200 kr för en offentliganställd. Eftersom kvinnor dominerar inom offentlig sektor, framförallt inom kommuner och landsting, får det genomslag 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.

Inom privat sektor har fackförbunden alltsedan början av 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 rationalisering 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.

7.10 Kraven i avtalsrörelsen

Jämställda löner har flera dimensioner. Det kan handla om utjämning av löneskillnader mellan kvinnodominerade avtalsområden och mansdominerade sådana. Det kan handla om kvinnors och mäns löner inom samma avtalsområde. Det kan också handla om de lokala parternas arbete med att få bort osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män hos samma arbetsgivare.

När kraven inför avtalsrörelsen 2010 sammanfattas kan man se att det är de fackliga organisationerna som önskar få till stånd kollektivavtalslösningar på jämställdhetsområdet. Arbetsgiversidans krav tar sikte på andra områden.

De fackliga kraven kan indelas i två kategorier. Till den ena hör krav som syftar till att höja lönenivån för kvinnor som kollektiv. Till den andra räknas krav med koppling till diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder såsom lönekartläggning, kompetensutveckling och möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

LO-förbundens samordnade krav tillhör den första kategorin. Kraven syftade till större löneökningar på kvinnodominerade avtalsområden än för övriga.

Det skulle ske genom att en särskild pott tillskapades på avtalsområden med en lägre månadsförtjänst än 21 300 kr.

Till den andra kategorin kan bl.a. räknas kraven från Facken inom industrin (Sveriges Ingenjörer, Unionen, Industrifacket Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet och GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch) om kompletteringar till diskrimineringslagen. Facken krävde att lönekartläggning och löneskillnadsanalys ska genomföras årligen i stället för vart tredje år. I samband härmed krävdes också att kvinnors och mäns möjligheter till lika utveckling i arbetet analyseras. Vidare krävdes bl.a. att parterna inom industrin inrättar en särskild nämnd med uppgift att följa utvecklingen.

Yrkande om inrättande av en partsgemensam nämnd kom också från Svenska Kommunalarbetareförbundet i förhandlingarna med Sveriges Kommuner och Landsting, SKL.

Lönekartläggning togs även upp av fackförbunden inom OFR:s avtalsområden. Man ansåg att lönekartläggning ska vara en del av det lokala lönebildningsarbetet med syfte att uppnå jämställda löner.

Utöver kraven med koppling till lön fanns ytterligare krav med en tydlig jämställdhetsprofil. Ett av LO:s samordnade krav rubricerades som rätt till heltid. Där anfördes att många, främst kvinnor i LO-yrken, arbetar ofrivilligt deltid. Kravet var förstärkt rätt till heltid vid nyanställning och förstärkt rätt till högre sysselsättningsgrad för dem som är deltidsanställda.

7.11 Medlingsinstitutets uppdrag

Allt sedan regleringsbrevet för budgetåret 2002 har Medlingsinstitutet haft ett återkommande uppdrag från regeringen på jämställdhetsområdet. Fr.o.m. 2008 är det infört i Medlingsinstitutets instruktion. Uppdraget går ut på att Medlingsinstitutet, vid sina överläggningar med arbetsmarknadens parter om kommande och pågående avtalsförhandlingar, ska fästa uppmärksamheten på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att avtalen främjar de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv.

Uppdraget utgår från den dåvarande jämställdhetslagen. Sedan den 1 januari 2009 har jämställdhetslagen ersatts av diskrimineringslagen. Någon ändring i sak har inte skett när det gäller lagens inriktning. Det är alltså den enskilde arbetsgivarens verksamhet som står i fokus. Det är där jämställdhetsarbetet ska bedrivas i samverkan mellan de lokala parterna. Lagen föreskriver att arbetsgivaren på ett antal områden ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet. Ett sådant område är arbete med lönefrågor. I den delen har det skett betydande förändringar. Jämställdhetslagen föreskrev att varje arbetsgivare var skyldig att årligen genomföra en lönekartläggning. Arbetsgivare med tio eller fler anställda var även skyldig att upprätta en handlingsplan för jämställda löner liksom en plan över sitt jämställdhetsarbete. Diskrimineringslagen innebär lättnader i arbetsgivarens skyldigheter jämfört med vad som föreskrevs i jämställdhetslagen. Lönekartläggning ska i fortsättningen göras vart tredje år. Samma sak gäller upprättande av handlingsplan för jämställda löner och för jämställdhetsplan. Arbetsgivare med färre

än 25 anställda är helt befriade från att upprätta en handlingsplan och en jämställdhetsplan.

Medlingsinstitutets uppdrag gäller alltså enbart jämställdhetsaspekten i den lokala lönebildningen. Det gäller inte frågor av mer övergripande natur såsom utjämning av kvinnors och mäns löner inom eller mellan sektorer och branscher.

Den övervägande delen av förbundsavtalen föreskriver någon form av lokal lönebildning. Det är därför viktigt att avtalen också utformas på ett sådant sätt att de underlättar för de lokala parterna att uppfylla lagens krav på jämställda löner.

Tre orsaker till löneskillnader

Åtminstone tre av de orsaker, som i olika sammanhang nämns som förklaringar till löneskillnader mellan kvinnor och män, kan med fördel åtgärdas genom regler i kollektivavtal. En orsak till osakliga löneskillnader är att de inte upptäcks, därför att lönekartläggning och analys inte görs. En annan orsak är att föräldralediga kvinnor halkar efter i löneutvecklingen under ledigheten och att den löneskillnad som då uppstår mer eller mindre permanentas. En tredje orsak, som ofta nämns, är vad som brukar kallas befattningssegregering eller befattningsdiskriminering. Med detta avses den könsuppdelning av arbetsuppgifter som förekommer på många arbetsplatser och som innebär att män dominerar i högre avlönade chefsbefattningar.

Samordning mellan lönekartläggning och lönerevision

Medlingsinstitutet har i sina kontakter med arbetsmarknadens parter och i andra sammanhang framfört att lönekartläggning och analys enligt lagen, bör samordnas med den lokala lönerevisionen. Det borde vara möjligt att i förbundsavtalen föreskriva att lönekartläggningen och analysen ska genomföras inför de lokala förhandlingarna och att resultatet ska ingå som ett underlag i dessa förhandlingar. På så vis skapas en avtalsmässig garanti för att lönekartläggningen kommer till stånd och att resultatet tas om hand inom ramen för den lokala lönerevisionen. I propositionen 1999/2000:143, som föregick 2001 års skärpning av jämställdhetslagen, sades också att det är ändamålsenligt att resultatet av lönekartlägningsarbetet används i samband med löneförhandlingarna.

Föräldralediga

Beträffande föräldralediga torde det vara relativt enkelt att föra in i förbundsavtalen att även dessa arbetstagare ska omfattas av lönerevisionen. Sådana skrivningar infördes i ett antal förbundsavtal redan under 2001 års avtalsrörelse och fick ökad omfattning som resultat av avtalsrörelserna 2004 och framför allt 2007. Ytterligare avtal har tillkommit under 2010.

I sammanhanget bör nämnas att *föräldraledighetslagen* ändrades fr.o.m. den 1 juli 2006. Numera finns i 16 § ett förbud mot missgynnande av föräldralediga när arbetsgivaren tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor. Vad förbudet innebär utvecklas närmare i propositionen 2005/2006:18. I det fall en föräldraledig arbetstagare inte har fått den löneutveckling som han eller hon har hoppats på, måste arbetsgivarens handlande sättas i relation till en tänkt

”normalstandard”. Enligt propositionen ska, med dessa utgångspunkter, ett missgynnande vara för handen om arbetsgivarens handlande avviker från den standard som arbetsgivaren ”borde” eller ”skulle” ha tillämpat för arbetstagaren i fråga om han eller hon inte begärt eller tagit ut föräldraledighet. Samtidigt sägs att arbetstagaren inte har ”rätt” till en viss löneutveckling, men lagen tillerkänner den enskilde en rätt att inte missgynnas av skäl som har samband med föräldraledigheten. Av det nyss anförda torde framgå att bestämmelsen inte är alldeles enkel att tillämpa i praktiken. Ett sätt att undvika onödiga tvister är att i förbundsavtalen reglera hur föräldralediga ska behandlas i lönerevisionen, vilket alltså har skett på ett stort antal avtalsområden.

”Befattningssegregering”

Slutligen har Medlingsinstitutet uppfattningen att avtal om kompetensutveckling och liknande åtgärder är ett verksamt medel för att komma till rätta med den s.k. befattningsdiskrimineringen. Avtalen bör tydligt ange att en målsättning är att åstadkomma en jämn könsfördelning på olika befattningar. Detta bör i sin tur innebära insatser riktade mot kvinnor för att bryta männens dominans bland chefer och andra högre avlönade befattningar. Avtalen på bl.a. *statens område* har sådana uttalade ambitioner.

7.12 Diskrimineringslagen

I likhet med dess föregångare jämställdhetslagen är diskrimineringslagens perspektiv arbetsplatsen. Lagen reglerar enbart relationerna mellan den enskilde arbetsgivaren och dennes anställda. Lagen är inget verktyg för att åstadkomma förskjutningar i löneläget mellan kvinnodominerade och mansdominerade sektorer på arbetsmarknaden. Däremot är lagen de lokala parternas verktyg och kan användas i syfte att utjämna könsbundna löneskillnader hos samma arbetsgivare.

Lagen innehåller såväl förbud mot lönediskriminering som ett antal bestämmelser om målinriktat arbete med lönefrågor. Avsikten är att de båda delarna ska förstärka varandra. Det som inte kan lösas genom diskrimineringsförbudet ska kunna få en lösning genom satsningar i det aktiva jämställdhetsarbetet. Det är i arbetet med s.k. aktiva åtgärder som arbetsgivare och arbetstagare ska samverka. Lagen framhåller att de särskilt ska verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Aktiva åtgärder på löneområdet

Diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder på löneområdet har i huvudsak utan ändring flyttats över från jämställdhetslagen. Lagens konstruktion innebär att arbetsgivaren har ansvaret för att åtgärder vidtas och att det sker i samverkan med arbetstagarna. De aktiva åtgärderna är fokuserade på att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Det är alltså inte frågan om en löneutjämning i största allmänhet. Lagens krav är mer precist än så. Löneskillnader ska utjämnas när kvinnor och män utför arbete som är att betrakta som *lika* eller *likvärdigt*.

Ett arbete ska betraktas som *likvärdigt* med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de *krav* som arbetet ställer samt dess *natur* kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Kriterierna vid bedömningen av arbetets krav är kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Diskrimineringslagen föreskriver följande tillvägagångssätt:

1. Arbetsgivaren ska vart tredje år *kartlägga* och *analysera*

- bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt

2. Arbetsgivaren ska *bedöma* om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika. Lagen kräver också att arbetsgivaren bedömer löneskillnader mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerade grupper som utför likvärdigt arbete.

3. Arbetsgivaren ska vart tredje år (årligen enligt jämställdhetslagen) upprätta en *handlingsplan* för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska också innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering. Målsättningen ska vara att lönejusteringarna ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. Arbetsgivare som sysselsätter färre än 25 anställda är inte skyldig att upprätta en handlingsplan.

Det är det nu beskrivna arbetet som ska leda till att osakliga löneskillnader kan upptäckas och åtgärdas. Men arbetsgivarens skyldighet att i samverkan med de fackliga organisationerna kartlägga löner är betydligt vidare än att enbart upptäcka och åtgärda fall av diskriminerande löneskillnader. Lagen syftar också till att förhindra uppkomsten av osakliga löneskillnader. Dessutom kan lönekartläggningen ge underlag för åtgärder som främjar jämställdheten utan att något brott mot likalöneprincipen kan konstateras. Det framhölls i propositionen (1999/2000:143) till 2001 års ändringar i jämställdhetslagen att kartläggningen ger stora möjligheter att rätta till löneskillnader. Som exempel nämndes att det kan handla om att en arbetsgivare anser det lämpligt att minska lönegapet mellan en kvinnodominerad grupp och en grupp med mansdominerat arbete, trots att de inte har likvärdigt arbete. Det påpekades också att – även om en viss lön inte står i strid med diskrimineringsförbudet – det kan finnas befogad kritik mot lönesättningen ur ett könsperspektiv och att det är naturligt att arbetsgivaren planerar för att lösa även den här typen av problem i samband med kartläggningen. I propositionen till diskrimineringslagen (2007/2008:95) sägs att det är önskvärt att analysen görs så brett som möjligt och att det givetvis inte finns några hinder för att försöka fånga upp andra löneorättvisor än de som utgör lönediskriminering i lagens mening.

7.13 Kollektivavtalen

Kollektivavtalens roll

Diskrimineringslagens ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett bl.a. kön. Främjandet av lika rättigheter och möjligheter ska ske genom de aktiva åtgärder som ovan beskrivits.

Kollektivavtalen har inga liknande uttalade målsättningar. Att så inte är fallet förändrar givetvis inte grunden som kollektivavtalen vilar på, nämligen att lönen och arbetsvillkoren för ett arbete ska vara desamma oavsett om arbetet utförs av en kvinna eller en man.

Genom de kollektivavtal som träffas på förbunds nivå eller motsvarande regleras anställningsvillkoren för arbetstagarna inom de skilda branscherna och sektorerna på arbetsmarknaden. I dessa avtal har förbundsparterna i olika utsträckning överlämnat till de lokala parterna att anpassa avtalens bestämmelser till de lokala förhållandena. Även när det gäller lönebildningen har utvecklingen gått mot decentralisering. Som har framgått av avsnitt 6.7 omfattas numera sex procent av landets arbetstagare av förbundsavtal utan lokalt inflytande över lönerna. För alla övriga sker någon form av lokal lönebildning med varierande grad av bestämmanderätt för de lokala parterna. Störst frihet har de lokala parterna i de avtal som brukar betecknas som ”sifferlösa” och omfattar åtta procent av arbetstagarna. Där avgörs lokalt såväl löneutrymmets storlek som fördelning. Andra avtal innehåller vissa begränsningar av de lokala parternas frihet. Begränsningarna kan t.ex. vara stupstockar om löneutrymmets storlek eller garanterade lägsta individuella löneökningar.

Friheten för de lokala parterna begränsas – förutom av vad som kan vara föreskrivet i förbundsavtalen – också av diskrimineringslagens regler. Resultatet av de lokala lönerevisionerna får inte vara diskriminerande. Lagen föreskriver vidare att de lokala parterna ska samverka om aktiva åtgärder för jämställda löner. Förbundsavtalens roll kan därför sägas vara dubbel. Avtalen bör dels slå vakt om likalöneprincipen för att undvika osakliga löneskillnader, dels underlätta de lokala parternas arbete med jämställda löner.

Allmänt om lönebestämmelserna i förbundsavtalen

Utvecklingen går mot att förbundsavtalen i stigande omfattning föreskriver lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning. Genom en sådan lönebildning kan åstadkommas den ökade lönespridning som parterna på flera avtalsområden har som en gemensam målsättning. En förutsättning är att det finns ett löneutrymme att fördela lokalt. Ju större detta utrymme är, desto mera kan lönespridningen öka. Som framgått av redovisningen i tabellen 6.5 omfattas 94 procent av arbetstagarna av förbundsavtal, som innehåller någon form av lokal lönebildning med varierande grad av frihet för de lokala parterna att disponera över utrymmet. Friheten är alltså begränsad i vissa avseenden. En övergripande begränsning är givetvis den gällande lagstiftningen om diskriminering. Även förbundsavtalen innehåller tydliga riktlinjer för den lokala löneprocessen. De kan ses som en sorts ”kvalitetssäkring” av de lokala parternas arbete. Riktlinjerna kan grovt delas upp i två grupper.

1. Principer och faktorer som styr den individuella lönesättningen
2. Regler om genomförandet av den lokala lönerrevisionen

De stora förändringarna i kollektivavtalen genomfördes i avtalsrörelserna 2004 och 2007. Dessa redovisas utförligt i Medlingsinstitutets årsrapport "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007". De efterföljande avtalsrörelserna, inklusive 2010, har överlag inte inneburit några större ändringar eller omfattande kompletteringar i de tidigare träffade avtalen. Den situation som beskrevs i årsrapporten för 2007 råder i princip alltså fortfarande. Rapporten finns på Medlingsinstitutets hemsida www.mi.se.

Den följande framställningen i detta kapitel är ett sammandrag av årsrapporten 2007 med vissa kompletteringar och uppdateringar.

Principer och faktorer som styr den individuella lönesättningen

De allra flesta avtalen med lokal lönebildning innehåller principer som ska iakttagas när lönerna bestäms. Utgångspunkten är arbetets svårighetsgrad och hur väl arbetet utförs. Från den utgångspunkten har närmare preciserats vilka faktorer som ska tillmätas betydelse vid lönesättningen. Ofta bygger avtalen på att det ska finnas en genomtänkt lönepolitik hos arbetsgivaren och att denna har kommunicerats med de berörda fackliga organisationerna. Lönepolitiken ska grundas på förbundsavtalets principer och tillämpas lika på alla anställda. Avtalen framhåller även att den anställde har rätt att få veta på vilka grunder lönen har satts och vad hon/han kan göra för att påverka sin löneutveckling. Löneskillnader, som inte kan motiveras sakligt utifrån avtalens löneprinciper och faktorer för lönesättningen, ska inte förekomma. Saklighetsprincipen löper som en röd tråd genom avtalen och förstärks genom bl.a. särskilda skrivningar om kvinnors och mäns löner, diskrimineringsförbud samt principer om lika behandling och lika lön.

Regler om genomförandet av den lokala lönerrevisionen

För att förbundsavtalens principer för lönebildning och lönesättning ska få ett genomslag i praktiken fordras att de verkligen blir styrande för de lokala parterna vid lönerrevisionerna. En väg för att uppnå detta är att i förbundsavtalen närmare beskriva hur processen ska gå till. Så har också gjorts i det stora flertalet avtal, om än med varierande detaljeringsgrad. Beroende på vilken lönebildningsmodell som tillämpas, skiljer sig formerna för den lokala lönebildningen något åt. I vissa fall ska lönerrevisionen ske genom förhandlingar. I andra tillämpas modellen med lönesamtal mellan chef och medarbetare, där den fackliga organisationen deltar i en avstämning i efterhand. Båda varianterna förutsätter i allmänhet att parterna gemensamt förbereder lönerrevisionen. Det ska ske genom att "lönestrukturen" eller "lönesituationen" på företaget kartläggs och analyseras. Ofta är det frågan om en analys utifrån avtalets löneprinciper. Det förekommer också att avtalen innehåller regler om att lönekartläggning och analys enligt jämställdhetslagen, numera diskrimineringslagen, ska föregå den lokala lönerrevisionen, även om sådana formuleringar är mindre frekventa.

7.14 Avtalens utformning – privat sektor

Diskrimineringsförbud

Som tidigare redovisats vilar förbundsavtalen på tanken att löneskillnader ska vara rättvisa. En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån i avtalen angivna kriterier och dessa ska vara sakliga. Inga ovidkommande hänsyn ska tas vid lönesättningen. I detta ligger givetvis att diskriminering inte ska förekomma. Hur det kommer till uttryck i avtalen varierar. Det tydligaste uttrycket är ett klart uttalat förbud mot diskriminering. I den mån sådana förbud förekommer, är de ofta generellt utformade och har härmed en vidare omfattning än enbart diskriminering på grund av kön. Förbuden får antas omfatta samtliga orsaker som angavs i 1999 års diskrimineringslagstiftning eller numera 2008 års diskrimineringslag, såsom etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Sedan den 1 juli 2003 gäller även en lagstiftning som förbjuder diskriminerande löne- och anställningsvillkor för deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Förutom de mer generellt utformade diskrimineringsförbuden i avtalen återfinns också förbud där parterna räknat upp vilka situationer som avses. I några fall är förbuden att diskriminera kopplade till avtalens löneprinciper. Vid tillämpningen av dessa ska diskriminering inte få förekomma.

Närmare 600 000 arbetstagare inom privat sektor omfattas av förbundsavtal som innehåller någon form av förbud mot diskriminering.

Generellt diskrimineringsförbud

Den absolut vanligast förekommande formuleringen är den som återfinns i *Teknikarbetsgivarnas avtal med Industrifacket Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer*. Där slås fast att ”diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner mellan anställda ska inte förekomma”. Såvitt kan bedömas tar texten sikte både på diskriminerande löneskillnader i strid med gällande lagstiftning på området och på löneskillnader som inte kan sakligt motiveras utifrån avtalens löneprinciper. Det sistnämnda innebär ett längre gående skydd mot osaklighet i lönesättningen än det diskrimineringsförbud som finns i lagstiftningen. Samma text som den nyss citerade återfinns även i ett flertal andra avtal inom privat sektor.

Vidare bör noteras att parterna i en del av de avtal, som föreskriver att diskriminering inte ska förekomma, har lagt till följande text: ”Detta kan bl.a. innebära en översyn av de faktorer som tillmäts betydelse vid lönesättningen.”

Preciserat diskrimineringsförbud

I en del avtal har den mer allmänna formuleringen om att ”lönesättningen ska ske utan diskriminering” kompletterats, exempelvis genom följande text. ”Skillnader i lön beroende på ålder, kön, etniskt ursprung, sexuell läggning eller funktionshinder ska inte förekomma”.

Hänvisning till lagstiftning

Det förekommer – om än sparsamt – att avtalen direkt hänvisar till gällande lagstiftning. Efter att ha slagit fast att lönesättningen ska vara sakligt grundad konstateras att ”enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare

varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagare vid tillämpningen av lön eller andra anställningsvillkor”.

Koppling till avtalets löneprinciper

Bland de s.k. sifferlösa avtalen kan man finna en annan sorts diskrimineringsförbud. Dessa avtal bygger i varierande grad på att de lokala parterna kommer överens om kriterier och principer för lönesättning. Några av förbundsavtalen innehåller föreskrifter till de lokala parterna om dessa principers utformning. Där slås fast att lönesättningsprinciperna inte ska vara diskriminerande.

Likabehandlingsprincip

Lagens förbud mot könsdiskriminering kan sägas vila på principen att lika fall ska behandlas lika, en sorts likabehandlingsprincip. En arbetstagare får inte behandlas sämre än en annan arbetstagare i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön. I och för sig kan principen om likabehandling också ses som ett förbud mot diskriminering. En del avtal innehåller såväl diskrimineringsförbud som likabehandlingsprincip. Skillnaden ligger i utformningen. Likabehandlingsprincipen är i första hand knuten till tillämpningen av avtalens löneprinciper. Därför redovisas den här under en egen rubrik.

Principen har fått stort genomslag. Närmare 200 *förbundsavtal*, vilka omfattar cirka *en miljon* arbetstagare, innehåller föreskrifter om likabehandling.

Utformningen av principen kan se något olika ut även om grundtanken i avtalen är densamma. Vissa avtal anger att män och kvinnor ska behandlas lika medan andra avtal har lagt till ålder, etniskt ursprung m.m. I en del avtal finns inga sådana uppräknings. Där slås fast att samma principer ska gälla för samtliga arbetstagare. I det följande redovisas hur avtalen har utformats med uppdelning i olika kategorier.

Kön

Jämställdhetsaspekten gör sig tydligast gällande i de avtal där likabehandlingsprincipen enbart tar sikte på kvinnor och män. Så är fallet i drygt en fjärdedel av de närmare 200 avtal som innehåller regler om likabehandling, däribland några av de större avtalen på tjänstemannaområdet. En vanligt förekommande skrivning är följande: ”Samma värderingar och tillämpning av löneprinciperna ska gälla för såväl kvinnor som för män, vilket medför att eventuella osakliga löneskillnader mellan dem elimineras”. Ett annat sätt att uttrycka att kvinnor och män ska behandlas lika är texten: ”Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.”

Kön och ålder

I ytterligare drygt en fjärdedel av förbundsavtalen stadgas att inte heller ålder ska kunna vara skäl för en annan tillämpning av avtalets löneprinciper. Där föreskrivs att ”samma löneprinciper ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare”. Ett annat sätt att uttrycka ungefär samma sak är att tillämpningen av löneprinciperna ”ska vara sådan att medarbetare behandlas lika oavsett ålder och kön”.

Kön, ålder och etnicitet

Ungefär en femtedel av de 200 förbundsavtal som innehåller föreskrifter om likabehandling nämner även etniskt ursprung, bakgrund eller tillhörighet. En vanligt förekommande formulering är att ”samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning och anställningsvillkor ska gälla för såväl kvinnor som män liksom yngre och äldre tjänstemän oavsett etniskt ursprung”.

Samtliga arbetstagare

I de återstående avtal där likabehandlingsprincipen har kopplats till tillämpningen av avtalens löneprinciper, är utformningen av mer generell karaktär. I stället för de ovanstående uppräkningsarna har parterna – enkelt uttryckt – skrivit in i avtalen att alla ska behandlas lika. Det kan noteras att en del avtal har ändrats sedan 2004 på så vis att tidigare uppräknings- har ersatts med uttryck som ”samtliga arbetstagare/medarbetare/tjänstemän”.

Likalöneprincip

Det som i det föregående har beskrivits som en likabehandlingsprincip handlar om övergripande regler som ska iakttas av de lokala parterna vid löne-revisioner. Likalöneprincipen går längre i den meningen att den kan sägas förtydliga vad resultatet ska bli efter lönerevisionen. Samtidigt är den begränsad till att gälla lönerelationerna mellan kvinnor och män. Jämställdhets-lagens, numera diskrimineringslagens, likalöneprincip har tagits in i ett *femtiotal* avtal, ibland med vissa förenklingar eller nyanseringar. Knappt hälften av dessa avtal innehåller även skrivningar om likabehandlings-principen. Drygt 300 000 arbetstagare omfattas av avtal där likalöneprincipen är inskriven.

Avtalen kan delas in i tre undergrupper, beroende på hur kategoriskt likalöneprincipen har formulerats.

1. ”Hård” princip

I denna grupp återfinns de avtal som – med litet olika formuleringar – entydigt slår fast att likalöneprincipen gäller på avtalsområdet. Förekommande formuleringar är:

- ”Kvinnor och män ska ha lika lön för arbete av lika värde.”
- ”Grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt”.
- ”Principen om lika lön vid lika arbete ska beaktas”.

2. ”Mjuk” princip

I en del avtal uttrycks likalöneprincipen mindre kategoriskt än i den ovanstående gruppen. Avtalstexten kan närmast uppfattas som en påminnelse till de lokala parterna att uppmärksamma jämställdhetsaspekten när löneutrymmet ska fördelas genom exempelvis formuleringar som ”vid löneavvägningen *beaktas även* att kvinnor och män skall ha lika lön för lika arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt”.

3. Princip med förtydligande

Ett tjugotal likalydande avtal slår fast likalöneprincipen, men förser den samtidigt med ett förtydligande. ”Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete

som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen”.

Föräldralediga

I avsnitt 7.11 nämndes att en av flera förklaringar till löneskillnaderna mellan kvinnor och män är att föräldralediga kvinnor under ledigheten halkar efter männen i löneutvecklingen och att skillnaden mer eller mindre permanentas. Det tycks finnas en bred uppslutning bland de avtalsslutande parterna att detta är ett missförhållande som bör åtgärdas. I 2004 års avtalsrörelse fick de föräldraledigas situation särskild uppmärksamhet. Det slöts ett stort antal förbundsavtal med regler om hur föräldralediga ska behandlas vid lönerevisionen. Tillsammans omfattade avtalen närmare en halv miljon arbetstagare inom privat sektor. År 2007 och 2010 har det tillkommit ytterligare avtal med föreskrifter om föräldraledigas löner. I några av avtalen från 2010 hänvisas till det tidigare nämnda förbudet i föräldraledighetslagen mot att lönemässigt missgynna föräldralediga arbetstagare.

Sammantaget finns regler om föräldralediga i cirka 200 förbundsavtal omfattande omkring 700 000 arbetstagare. Majoriteten av avtalen finns alltså på tjänstemannaområdet där problemet har varit tydligast och föranlett krav från de fackliga organisationerna. Det torde hänga samman med att den individuella lönesättningen är mer utpräglad och lönespridningen avsevärt större bland tjänstemännen än på arbetarområdet med dess mer kollektiva system och sammanpressade lönestruktur.

Utformningen av reglerna varierar och är mer eller mindre förpliktande för de lokala parterna. Vissa avtal är detaljerade och föreskriver närmare hur lönesättningen ska gå till. Andra avtal är mer allmänt hållna. Härutöver förekommer också protokollsanteckningar i vilka de avtalsslutande parterna klargör löneavtalens tillämpning med avseende på föräldralediga arbetstagare. Förbundsavtalen kan delas in i fyra kategorier utifrån avtalens utformning. Avtalen fördelar sig relativt jämnt mellan de tre första grupperna. Ett mindre antal kan hänföras till den fjärde gruppen.

1. Föräldralediga omfattas av lönerevisionen

Bakom denna rubrik döljer sig litet olika ambitionsgrader hos förbundsparterna. I en del av avtalen framgår det indirekt att de föräldralediga ska ingå i lönerevisionen genom att de inte tillhör de uppräknade grupper som inte omfattas av löneavtalet. I andra står det uttryckligen att föräldralediga inte tillhör de kategorier som är undantagna från löneavtalet. De enklaste positiva formuleringarna säger endast att ”föräldralediga ska omfattas av den årliga lönerevisionen” eller ”lönesamtal ska även hållas med föräldralediga”. Ibland har tillagts ”på samma villkor som övriga medarbetare” och i några fall dessutom med preciseringen ”och inte missgynnas i relation till dessa”.

2. Uttalande mot ogynnsam löneutveckling

Den vanligaste formuleringen är att arbetstagare ”som varit eller är föräldraledig ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän/medarbetare i företaget”.

3. Anvisningar om lönesättningen

I ungefär en tredjedel av förbundsavtalen finns närmare föreskrifter om hur lönesättningen ska gå till för föräldralediga. Genomgående för dessa avtal är att lönerrevisionen ska göras utifrån en bedömning av den föräldralediges löneutveckling om han eller hon i stället hade varit i tjänst. En vanlig formulering är följande. ”Lönerrevisionen för vederbörande skall ske med utgångspunkt från löneavtalets lönesättningsprinciper och bedömningskriterier samt en bedömning av den anställdes troliga löneutveckling i aktuell befattning om den anställda inte varit frånvarande”. I några avtal har den föräldraledige rätt att – på egen begäran i anslutning till lönervisionsdatum – få sin lön reviderad med förbundsavtalets värde.

4. Bedömning vid återkomst i arbete

Lön

En mindre grupp avtal föreskriver att föräldralediga ska behandlas tillsammans med övriga arbetstagare vid löneförhandlings-/lönerrevisionstillfället och att en ”särskild analys och bedömning” ska göras samband med återkomst i arbete. I något fall sägs att föräldralediga är undantagna från lönerrevisionen. När arbetstagaren är åter i tjänst ska dock lönen ”bestämmas efter samma normer som gällt för övriga medarbetare vid företaget”.

Kompetensbehov

I branscher som utmärks av en snabb utveckling kan en tids frånvaro från arbetet medföra att arbetstagaren tappar i kompetens och därmed också i löneutveckling. Detta har uppmärksammats i ett tjugotal avtal, företrädesvis i branscher med högteknologisk inriktning eller avancerade produktionssystem. Genomgående gäller att avtalen om kompetensutveckling har tillfört bestämmelser om föräldralediga. Arbetstagaren ska – i samband med återgång i arbete – beredas möjlighet till den kompetensutveckling som kan behövas med hänsyn till genomförd ledighets omfattning. 2010 kompletterades bl.a. avtalet om kompetensutveckling mellan *Teknikarbetsgivarna* och *Industrifacket Metall/Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna* med en text om att särskild uppmärksamhet ska riktas till dem som återgår i arbete efter en längre tids föräldraledighet.

7.15 Samordning mellan lönekartläggning/analys och lönerrevision

För att avtalens förbud mot diskriminering liksom principer om likabehandling och likalön ska ges en verklig innebörd, krävs att lönerna kartläggs och analyseras. Felaktigheter måste upptäckas för att de ska kunna rättas till. Diskrimineringslagen fordrar att arbetsgivaren vart tredje år kartlägger och analyserar bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Det är inte tillräckligt att kartläggning och analys genomförs. Resultatet måste också följas upp. En lämplig ordning är att det utgör ett underlag för de lokala lönervisionsförhandlingarna. Som framgått av beskrivningen i föregående avsnitt, går avtalens bestämmelser många gånger längre än att enbart behandla

löneskillnader ur ett könsperspektiv. Vidare är den rättvisa i lönesättning som avtalen syftar till i allmänhet knuten till avtalens egna löneprinciper snarare än diskrimineringslagens krav. Samtidigt kan sägas att en korrekt tillämpning av avtalen torde leda till att löneskillnader som beror på kön upptäcks och åtgärdas inom avtalsområdet. Detta är en begränsning i jämförelse med lagen, som kräver att avtalsgränserna ska överskridas. Lönekartläggning enligt lagen ska göras för hela företaget. Även om lönerna skulle vara jämställda inom varje avtalsområde för sig, behöver det inte betyda att resultatet blir detsamma när den företagsövergripande kartläggningen och analysen görs enligt lagen. Diskrimineringsförbud gäller för hela arbetsgivarens verksamhet oberoende av kollektivavtalsgränser och var arbetstagarna är organiserade. Något tillspetsat och förenklat kan sägas att lagen och avtalen har olika mål. Lagen syftar till att förhindra diskriminering på arbetsplatsen som helhet, medan avtalen syftar till rättvisa lönerelationer inom det egna avtalsområdet.

Förbundsavtal för omkring *1,3 miljoner* arbetstagare innehåller föreskrifter om diskrimineringsförbud och/eller principer om lika behandling och lika lön. När det gäller frågan om samordning mellan lönekartläggning/analys och löne-revision är det färre arbetstagare eller närmare *en miljon* som omfattas av avtal med regler om detta.

I det följande redovisas översiktligt vad avtalen föreskriver om löne-kartläggning och analys: när de ska göras, vad som ska kartläggas och analyseras, vad som ska åtgärdas och när det ska ske.

När ska lönekartläggning och analys göras?

Förbundsavtalen på stora områden inom den privata sektorn föreskriver att någon sorts kartläggning och analys av löner ska genomföras. Inte alla anger *när* det ska ske, men de allra flesta gör det. I allmänhet föreskrivs att de lokala parterna ska genomföra en kartläggning och analys ”inför” eller ”i samband med” de lokala löneförhandlingarna/lönerevisionen, något som i allmänhet sker en gång om året. Detta kan jämföras med diskrimineringslagens krav på att lönekartläggning ska göras vart tredje år. I något enstaka fall har parterna skrivit in att kartläggningen och analysen ska göras vid annat tillfälle än löneförhandlingarna utan att närmare ange när. Det förekommer också i några avtal att kartläggning ska göras om ena parten påfordrar det. Den kartläggningen kan göras när som helst och behöver inte ha någon koppling till lönerevisionen.

Vad ska kartläggas och analyseras?

Här är bilden splittrad. En del avtal talar allmänt om lönesituationen, lönesättningen eller lönestrukturen i företaget, andra nämner huruvida diskriminerande eller sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Det förekommer också i stor utsträckning att avtalen föreskriver att det just är kvinnors löner i förhållande till mäns som ska kartläggas och analyseras. Det är mindre vanligt att dessa avtal innehåller regler om att kartläggningen och analysen ska ske utifrån lagstiftningens krav. I stället är det genomgående att det är avtalet som sådant, med sina löneprinciper och regler för lönesättningen, som analysen ska göras i förhållande till. Saken kan också uttryckas så att de lokala parterna ska kontrollera att lönesituationen på företaget överensstämmer med förbundsavtalets ambitioner.

Nedan ges några exempel på formuleringar om vad som ska kartläggas/analyseras:

- lönestrukturen på företaget / lönesituationen på arbetsplatsen / de anställdas löner / lönesättningen
- om diskriminerande eller sakligt omotiverade löneskillnader förekommer
- avtalets intentioner och dess tillämpning
- kvinnors löner i förhållande till mäns

Det är mera sällsynt att det förekommer hänvisningar till att lönerevisionen ska föregås av kartläggning enligt lagen. I något fall sägs att det är naturligt att sådan kartläggning och medföljande analys genomförs innan de lokala förhandlingarna påbörjas.

Vad ska åtgärdas?

Det är inte alltid som förbundsavtalens påbud till de lokala parterna om kartläggning och analys åtföljs av regler om hur resultatet ska hanteras. Det får dock anses vara underförstått att upptäckta felaktigheter ska åtgärdas, även om det inte uttryckligen sägs i avtalstexten. I ett antal avtal har parterna emellertid angett vad som ska åtgärdas. Nedan ges några exempel:

- diskriminerande skillnader
- diskriminerande eller osakliga löneskillnader
- osakliga löneskillnader
- omotiverade löneskillnader
- löneskillnader som inte motiveras av löneprinciperna
- omotiverade/felaktiga/osakliga löneskillnader gällande män och kvinnor i lika eller likvärdiga befattningar

Vad avses med de olika formuleringarna?

Uttrycken ”diskriminerande” och ”osakliga” löneskillnader torde avse skillnader som strider mot diskrimineringslagstiftningen. Uttrycket ”omotiverade” löneskillnader synes inbegripa – förutom löneskillnader i strid med lag – även löneskillnader som inte kan motiveras med hänvisning till avtalets löneprinciper. Med en sådan tolkning av avtalen innefattas i uttrycket ”omotiverade” också löneskillnader mellan två personer av samma kön. Även sådana löneskillnader måste sålunda ha stöd i löneprinciperna. Annars ska de åtgärdas. En fråga som kan ställas i sammanhanget är om ”omotiverade” löneskillnader även avser skillnader mellan arbetstagare som utför arbete som inte är att betrakta som lika eller likvärdigt med annat arbete, men där löne-relationen mellan olika befattningar inte fullt ut har stöd i avtalets löne-principer. Skulle avtalen ha den innebörden betyder det att de har en högre ambitionsnivå beträffande jämställda löner än lagen. Lagens diskriminerings-förbud tar främst sikte på situationen att en arbetstagare har högre lön än en annan arbetstagare av motsatt kön när båda utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Diskrimineringsförbudet är inte tillämpligt på löne-relationerna mellan kvinnor och män i mer vidsträckt mening.

När ska åtgärder vidtas?

Det får anses ligga i sakens natur att upptäckta felaktigheter i lönesättningen ska rättas till, även om avtalet inte uttryckligen föreskriver det. På samma sätt får det också anses ligga i sakens natur att – om inget sägs i avtalet –

justeringarna ska göras inom ramen för den lönerevision som har föregåtts av en sådan kartläggning och analys som avtalen föreskriver.

Bland de förbundsavtal, som explicit anger när löneskillnaderna ska åtgärdas, är det vanligast att det ska ske *i samband* med löneförhandlingarna eller lönerevisionen. På vissa områden har parterna föreskrivit att en särskild s.k. löneöversyn ska göras vid ett annat tillfälle än löneförhandlingarna. Löneöversynen kan sägas vara en kontroll av lönestrukturen med möjlighet att rätta till eventuella skevheter och felaktigheter i lönesättning för att åstadkomma den lönestruktur som de lokala parterna finner önskvärd. I några av avtalen med löneöversyn ska osakliga eller omotiverade löneskillnader rättas till i samband med löneöversynen.

Ett mindre antal avtal föreskriver att lönerna ska justeras *före* de lokala löneförhandlingarna. I några enstaka fall finns en koppling till lagens bestämmelse om handlingsplan för jämställda löner. Där sägs bl.a. att handlingsplanen ska innehålla en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. I avtalen har det uttryckts att lönen ska justeras snarast, dock senast inom en treårsperiod. En annan variant är att – i stället för en treårsperiod – föreskriva att lönejusteringarna ska vara genomförda senast innan avtalsperioden löper ut.

Hur ska lönejusteringarna betalas?

En fråga som aktualiseras i sammanhanget är om *kostnaden* för lönejusteringarna ska belasta det lokala löneutrymmet. Avtalen ger i allmänhet inget klart besked på den punkten. Möjligen skulle de avtal som säger att justeringarna ska ske *före* förhandlingarna kunna tolkas så att parterna avsett att löneutrymmet inte ska påverkas. Samtidigt strider en sådan tolkning mot den förhärskande principen i avtalssammanhang om att ”allt ska räknas”. I några fall anges dock att justering av diskriminerande löneskillnader inte ska påverka löneutrymmet eller potten i de lokala förhandlingarna.

7.16 Kompetensutveckling

De flesta avtal på arbetsmarknaden innehåller numera regler om kompetensutveckling för arbetstagarna. Reglerna kan sägas tjäna två primära syften. Ökad kompetens hos arbetstagarna höjer effektiviteten och konkurrensförmågan hos arbetsgivaren. För arbetstagarnas del ska ökade kunskaper leda till en gynnsam löneutveckling.

Kompetensutveckling är dessutom ett sätt att bryta männens dominans i vissa högre avlönade befattningar och få till stånd en jämnare könsfördelning. Kompetensutveckling är också en väg som anvisades i jämställdhetslagen och numera i diskrimineringslagen. Där föreskrivs i 3 kap 8 § att arbetsgivaren genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder ska främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

Förutom att kompetensutveckling alltså kan vara ett medel att komma till rätta med ”befattningssegregeringen” på arbetsmarknaden, anvisas i många avtal kompetensutveckling som en väg för arbetstagare att höja sin lön. Det är

vanligt förekommande att avtalen föreskriver att arbetsgivaren ska erbjuda kompetenshöjande insatser till arbetstagare som inte erhåller lönehöjningar eller har en svag löneutveckling.

På den övervägande delen av arbetsmarknaden finns sedan tidigare avtal om kompetensutveckling. Dessa har som regel inte omförhandlats eller ändrats under avtalsrörelserna 2007 och 2010. Som tidigare nämnts har dock en del avtal kompletterats med särskilda regler om kompetensutveckling för föräldralediga, när de återgår i arbete. I övrigt innehåller avtalen ungefär samma formuleringar. Det föreskrivs att alla medarbetare har såväl rätt till som eget ansvar att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Det uttalas också att kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling.

Det är mer sällsynt att avtalen om kompetensutveckling har en tydlig jämställdhetsprofil i den meningen att de knyter an till den nämnda bestämmelsen i diskrimineringslagen. Det finns dock några exempel såsom avtalet om kompetensutveckling avseende *detaljhandel och partihandel* mellan *Svensk Handel och Handelsanställdas förbund*. Där sägs att kunskapsuppbyggnad är en viktig form av investering i ett företag och ska ske på sådant sätt att det främjar en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av befattningar och inom olika kategorier av arbetstagare. I sammanhanget kan även nämnas avtalet om kompetensutveckling mellan *Teknikarbetsgivarna* och *Industrifacket Metall/Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna*. Ett av avtalets angivna syften är att utveckla förutsättningarna för jämställdhet mellan kvinnor och män i företagen.

7.17 Partssammansatta grupper och andra gemensamma projekt

2004 och 2007 års förhandlingar resulterade i att parterna på flera områden enades om att tillsätta gemensamma arbetsgrupper om kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män. I allmänhet var uppdraget att arbeta fram skriftliga vägledningar och anordna seminarier.

Dessa arbetsgrupper har utarbetat material som ska användas av de lokala parterna och förbundsparterna har åtagit sig att följa arbetet och bistå med rådgivning. Som exempel på skrifter kan nämnas *livsmedelsbranschens* ”10 steg till jämställda löner”. En skrift med samma titel har också utarbetats av *SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet* tillsammans med dess motparter och parterna är i 2010 års avtal överens om att använda skriften som en vägledning i lönekartlägningsarbetet på samtliga avtalsområden. Man var också överens om att arrangera partsgemensamma informationsmöten om ”Arbetet kring diskriminering och jämställdhet”.

De nämnda arbetsgrupperna är några bland flera exempel på en ökad parts-gemensam aktivitet i syfte att bistå de lokala parterna i det lönekartlägningsarbete m.m. som lagen föreskriver. Överhuvudtaget är bilden att lönekartlägningsarbetet har lyfts fram på ett helt annat sätt i 2007 års avtalsrörelse jämfört med de föregående och att de arbetsgrupper som då tillsattes nu har slutfört sitt arbete.

Det kan antas att JämO:s ”Miljongranskning”, som inleddes under hösten 2006 och omfattar företag och myndigheter med tillsammans en miljon arbetstagare, har varit en bidragande orsak till att de lokala parternas behov av stöd uppmärksammades av förbundsparterna.

Även om frågor kring just lönekartläggning och analys enligt jämställdhetslagen fick förnyad aktualitet i 2007 års avtalsrörelse, bör dock framhållas att partsgemensamma aktiviteter kring jämställdhet inte är någon ny företeelse. Redan 2001 års avtalsrörelse resulterade i gemensamma arbetsgrupper på ett antal avtalsområden. Vidare inrättades olika samarbetsforum där jämställdhet har en given plats på dagordningen. Avtalsrörelsen år 2004 ledde till ytterligare partsgemensamma aktiviteter. Sammantaget är bilden att det finns en medvetenhet hos förbundsparterna om vikten av att diskriminering och osakliga löneskillnader inte förekommer på arbetsplatserna. Därför bedrivs ett gemensamt arbete på central nivå för att på olika sätt stödja de lokala parterna.

2010 års avtalsrörelse har resulterat i ytterligare arbetsgrupper. Nedan nämns några.

Arbetsgivarföreningen KFO – Unionen och Sveriges Ingenjörer

För avtalsområdena *Industrieföretag, Petroleumhandel och Fastighetsförvaltning* är parterna överens om att tillsätta en arbetsgrupp ”för att genom avtal, partsgemensamma riktlinjer eller på annat lämpligt sätt främja arbetet med jämställdhet och ett arbetsliv fritt från diskriminering”.

På andra avtalsområden mellan samma parter är man överens om att följa arbetet i arbetsgruppen för att på motsvarande lämpligt sätt främja arbetet med jämställdhet och ett arbetsliv fritt från diskriminering.

Almega Tjänsteförbunden / Svenska Teknik & Designföretagen – Unionen

”Parterna är överens om att ta fram ett gemensamt stödmaterial för lönekartläggning i syfte att underlätta för företagen att undanröja eventuellt förekommande osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor i likartade befattningar.”

De fem arbetsgivarförbunden inom Transportgruppen – Unionen och Sveriges Ingenjörer

”Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att studera hur företagen lever upp till diskrimineringslagstiftningens regler beträffande jämställdhet mellan könen. Särskilt ska studeras om hinder föreligger för kvinnors karriärmöjligheter inom branschen.”

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation – Fastighetsanställdas Förbund och Svenska Kommunalarbetareförbundet

”Parterna är ense om tillsätta en arbetsgrupp som under avtalsperioden ska följa utvecklingen avseende löner och anställningsvillkor och föreslå aktiva åtgärder i syfte att uppnå ett mer jämställt arbetsliv.”

Programgrupp inom Industriavtalet (51 förbundsavtal)

Parterna inom industrin (11 arbetsgivarförbund och 6 fackförbund) sluter ett femtiotal förbundsavtal. I dessa är man överens om att verka för att det inrättas en programgrupp eller motsvarande partsgemensamt organ för arbete kring diskriminering och jämställdhet.

Tanken är att programgruppen ska ligga under Industrikommittén (ett av organen inom Industriavtalet) och vara gemensam för hela industrin. Ambitionen var att under hösten 2010 påbörja arbetet med inrättandet av programgruppen. Det framstår som något oklart hur det ska genomföras praktiskt med tanke på att det största arbetsgivarförbundet Teknikarbetsgivarna sedan den 1 november 2010 inte längre är part i Industriavtalet samtidigt som organisationen i sina förbundsavtal har åtagit sig att verka för att programgruppen inrättas.

Programgruppen ska hantera övergripande frågor och inrättandet av gruppen utesluter inte att frågorna även behandlas förbundsvis. Så har också skett på ett antal områden, vilket har redovisats i Medlingsinstitutets föregående årsrapporter.

7.18 Övriga frågor på jämställdhetsområdet

Arbetstid

Ett av LO-förbundens samordnade krav i avtalsrörelsen 2010 gällde rätten till heltid. Kravet hade störst betydelse för fackförbunden på kvinnodominerade avtalsområden där deltidsarbete är vanligt förekommande. Kravet resulterade emellertid inte i några materiella bestämmelser i förbundsavtalen. I stället tillsattes arbetsgrupper för att närmare reda ut frågan. *Svensk Handel och Handelsanställdas förbund* tillsatte en arbetsgrupp med uppdrag att analysera nuläget i detaljhandeln och ”utreda möjligheten att utveckla möjligheterna att erbjuda heltidsanställning”. Ett liknande uppdrag fick en arbetsgrupp mellan *Arbetsgivarföreningen KFO* och *Handelsanställdas förbund* avseende avtalen för butiker och stormarknader. Arbetsgruppen ska analysera nuläget och möjligheterna att erbjuda heltidsanställning. Den uttalade ambitionen är att utöka antalet heltidstjänster inom branschen. Även *Sveriges Kommuner och Landsting*, *SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta* och *Svenska Kommunalarbetareförbundet* har enats om att inleda ett partsgemensamt arbete kring möjligheterna till heltid och ökad sysselsättningsgrad, se vidare avsnitt 7.19.

Förening för förvärvsarbete och föräldraskap

Bland bestämmelserna i diskrimineringslagen om aktiva åtgärder sägs i 3 kap 5 § att arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. En motsvarande bestämmelse fanns tidigare i jämställdhetslagen.

Syftet med bestämmelsen är att stimulera och underlätta för arbetstagarna att utnyttja sin rätt till föräldraledighet. Särskilda åtgärder bör riktas mot männen på arbetsplatsen i syfte att stödja och uppmuntra deras uttag av föräldraledighet.

I Installationsavtalet mellan *Elektriska Installatörsorganisationen*, *EIO* och *Svenska Elektrikerförbundet* handlade det bl.a. om hur föräldraskap kan förenas med skyldigheten att arbeta utanför hemorten. Avtalstexten fick följande lydelse.

Arbetsgivaren skall i nedanstående situation planera arbetet så att minsta möjliga olägenhet uppstår för arbetstagaren.

Vid beordring av arbete som medför övernattnings eller längre arbetsresa (resa överstigande en timme) skall skälig hänsyn tas till om arbetstagarens familjesituation medför svårigheter i detta sammanhang genom vårdbehov av barn som inte avslutat sitt första skolar eller av sjuk anhörig. Detta innebär att arbetsgivaren innan beordring skall tillfråga annan arbetstagare om denne kan utföra arbetet.

En annan fråga som rör arbetsskyldighet och arbetstidens förläggning gäller delade arbetspass, en företeelse som verkar bli vanligare. Lösningen i Tjänstemannaavtalet för transportnäringen mellan de fem arbetsgivarförbunden inom *Transportgruppen* och *Unionen/Sveriges Ingenjörer* blev följande.

Arbetstiden ska normalt förläggas sammanhängande med en längsta uppehållstid om 90 minuter. Delade pass ska i möjligaste mån undvikas och behovet ska vägas mot den anställdes möjligheter att förena arbete med familjeliv och ett socialt liv i övrigt.

Vidare föreskriver avtalet en särskild förhandlingsordning om arbetsgivaren vill aktualisera delade pass. Om ej enighet uppnås kan tvisten hänskjutas till en skiljenämnd som beslutar om en rekommendation i ärendet. Parterna förbinder sig att verka för att rekommendationen följs.

7.19 Offentlig sektor

Det som hittills har redovisats om kollektivavtalen gäller den privata sektorn. På de områden som här är av intresse har inte heller 2010 års avtalsrörelse på den offentliga sektorn inneburit några särskilda förändringar i de tidigare träffade avtalen.

Kommuner och landsting inklusive Arbetsgivarförbundet Pacta

Avtalens regler i de delar som är av intresse i detta sammanhang, har inte genomgått några större förändringar under 2010 års avtalsrörelse. Allmänt kan sägas att de sex stora kollektivavtalsområdena inom kommun- och landstingsektorn efter hand har harmoniserats när det gäller reglerna om lönebildning och till dessa kopplade skrivningar om jämställdhet. Avtalen är i huvudsak likartat uppbyggda, även om det finns skillnader som exempelvis beror på vilken lönebildningsmodell som tillämpas. Det finns även skillnader i formuleringar om jämställdhet, men det synes snarare vara frågan om vissa markeringar och förtydliganden än om olikheter i sak.

Den gemensamma utgångspunkten är *Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal – HÖK 10*. Till HÖK hör ett antal bilagor. Intressanta i sammanhanget är *Löneavtalet* och *Centrala parter syn på förutsättningarna för en väl fungerande individuell lönesättning*.

Löneprinciper

I *Löneavtalet* anges de grundläggande principerna för lönesättningen. Där sägs bl.a. att lönebildningen och lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat.

Centrala parter syn på förutsättningarna för en väl fungerande lönesättning

I denna bilaga till HÖK utvecklar de centrala parterna sin syn på hur den lokala lönebildningsprocessen bör gå till. Det sägs inledningsvis att en förutsättning för att individuell och differentierad lönesättning ska kunna fungera, är att arbetsgivaren arbetar fram grundläggande och långsiktiga riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer måste vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Vidare pekar man på att lönestrukturen ska stimulera till kompetensutveckling för att individen under hela yrkeslivet ska kunna bidra till verksamhetens utveckling. De centrala parterna uttalar att det i detta sammanhang är naturligt att också uppmärksamma arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldraledighet.

Analys av löner m.m.

De centrala parterna slår fast att *Löneavtalet* förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar lönerna som underlag till överläggning inför löneöversyn. Vidare påpekas att diskrimineringslagen kräver kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Den kartläggning och analys som *Löneavtalet* förutsätter preciseras enligt följande.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/ lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.

Kartläggningen och analysen ska sedan följas av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden.

De centrala parterna påtalar vidare att det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenserna av diskrimineringslagstiftningen som en helhet. Detta sägs möjliggöra för arbetsgivaren att redan i budgeten ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Rätt till heltid

I avsnitt 7.18 nämndes att även *Sveriges Kommuner och Landsting*, *SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta* och *Svenska Kommunalarbetsareförbundet* under 2010 har tillsatt en arbetsgrupp.

Parterna uttalar den gemensamma ambitionen att öka antalet heltidsanställningar och/eller skapa förutsättningar för önskad sysselsättningsgrad samt främja en, ur hälsoperspektiv, hållbar arbetstidsförläggning. En partsgemensam arbetsgrupp ska under avtalsperioden göra en fördjupad översyn av nuläget. Analysen ska ske genom bl.a. kartläggning av olika arbetstidsavtal/modeller, lokala överenskommelser och politiska beslut. Gruppen ska också göra studiebesök för att ta del av goda exempel. Arbetet ska vara slutfört den 30 april 2012.

Jämställdhetsråd

Parterna inom kommuner och landsting är överens om att inrätta ett Jämställdhetsråd. Rådets syfte är att ur ett jämställdhetsperspektiv följa utvecklingen avseende löner och anställningsvillkor och föreslå aktiva åtgärder i syfte att uppnå ett mer jämställt arbetsliv. Rådet ska vara inrättat senast den 21 december 2010.

Staten

På det statliga området träffas tre ”Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos staten”(RALS). I oktober 2010 slöts tvåårsavtal, vilka betecknas RALS 2010–2012. Part på arbetsgivarsidan i samtliga avtal är Arbetsgivarverket (AGV). På arbetstagarsidan är de avtalsslutande organisationerna (1) SEKO Facket för Service och Kommunikation, (2) OFR:s förbundsområden inom det statliga området sammantagna och (3) Saco-S.

Avtalstexterna i ramavtalen är – i de delar som nu är av intresse – i stort sett oförändrade. Samma texter som i föregående avtal RALS 2007–2010 återfinns i RALS 2010–2012 bl.a. när det gäller gemensamma löneprinciper, lokal lönebildning, förberedelser och genomförande av lönerevision. Reglerna har utförligt redovisats i Medlingsinstitutets årsrapport 2007 som är tillgänglig på Medlingsinstitutets hemsida www.mi.se.

Sammanfattningsvis innebär avtalen följande:

Löneprinciper och lokal lönebildning

Avtalen innehåller ett avsnitt om ”*Gemensamma löneprinciper*”. Där slås bl.a. fast att en arbetstagares lön ska bestämmas utifrån *sakliga grunder*. Som sådana grunder anges ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

Huvudregeln är att lönerna ska vara individuellt bestämda, om inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen funnit skäl att överenskomma om annat för vissa grupper.

I avsnittet med rubriken ”*Lokal lönebildning*” framhålls att de lokala parterna – vid tillämpningen av löneprinciperna – har ett särskilt uppmärksamma sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, bl.a. mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag. Vad det gemensamma ansvaret innebär i praktiken framgår av nedanstående citat där likalöneprincipen slås fast liksom föräldraledigas situation observeras.

Det innebär bl.a. att parterna har ett gemensamt ansvar för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Parterna ska också främja alla medarbetares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling. Parterna har vidare att uppmärksamma hanteringen av lönesättningen av de medarbetare som under viss tid inte befinner sig i arbete, som t.ex. föräldralediga.

Lönerevisionen

Avtalen redovisar vilka förberedelser som ska göras inför lönerevisionen. En viktig uppgift för arbetsgivaren är att inledningsvis presentera en bild av myndighetens löneläge och lönespridning för den lokala arbetstagarorganisationen. Lönebilden ska framför allt bygga på den centrala parts-gemensamma statistiken, men också på annan information som de lokala parterna finner relevant. Genom diskussion och analys ska parterna sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning om myndighetens lönebild.

Vad beträffar själva lönerevisionen slår avtalen fast att nya löner ska sättas i överensstämmelse med löneprinciperna, deras lokala tillämpning och resultatet av det gemensamma arbete som föreskrivs i avtalens avsnitt om lokal lönebildning.

Centrala parter stöd till lokal lönebildning

I en bilaga till RALS-avtalen 2010 konstaterar de centrala parterna att det är angeläget att fortsätta ett utvecklingsarbete i syfte att stödja olika delar av de lokala partsprocesserna likväl som att verka för en saklig lönesättning.

Parterna är överens om att slutföra och implementera det metodstöd som utvecklats i syfte att stödja lokala parter arbete med att säkerställa att det inte föreligger osakliga löneskillnader. Det sägs vidare att det utifrån den nuvarande diskrimineringslagstiftningen och parternas skrivningar i RALS är angeläget att metodstödet implementeras i den lokala lönebildningsprocessen.

I ett något som betecknas som ett ”medskick” till de lokala parterna uttalas bl.a. att de särskilt ska uppmärksamma på vilket sätt jämställdhets/mångfaldsfrågorna kan integreras i lokal samverkan.

8 Medling, varsel och stridsåtgärder

2010 års avtalsrörelse har varit den mest omfattande under 2000-talet. Förbundsavtalen på hela den offentliga sektorn har – med något undantag – omförhandlats liksom de flesta avtalen inom den privata sektorn. Särskilda medlare har utsetts i 27 avtalsförhandlingar mellan förbundsparter. I 16 av de 27 tvisterna utfärdades varsel om stridsåtgärder, som verkställdes i 7 tvister.

Utanför Medlingsinstitutets verksamhet att medla i arbetstvister, ligger områden där parterna har träffat avtal om förhandlingsordning. Industrins förhandlingsavtal är ett sådant avtal. Där utser parterna egna medlare. Till skillnad från tidigare avtalsrörelser förekom denna gång flera varsel inom industrin och för första gången verkställdes stridsåtgärder. Den mest omfattande konflikten i avtalsrörelsen ägde rum inom massa- och pappersindustrin.

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 mindre ökning har skett under 2009 och 2010 ligger alltså antalet avtalstvister (17 under 2010) 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 försvinnande liten del efter varsel och medling.

Huvuddelen av de registrerade lokala ärendena kan tillskrivas Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisterna. SAC svarade under 2010 för drygt 70 procent av samtliga varsel (45 av 62 under 2010). Inte någon av dessa tvister handlade om tecknande av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. En stor del av varslarna gällde indrivningsblockader, men varsel och stridsåtgärder utnyttjades även som påtryckningsmedel i andra tvister. SAC:s ärenden föranleder normalt inga medlingsinsatser.

Ett internationellt mått för att mäta arbetsmarknadskonflikters omfattning är antalet förlorade arbetsdagar till följd av konflikt. 2010 förlorades i Sverige närmare 29 000 arbetsdagar till följd av arbetsnedläggelser i samband med förbundsförhandlingar. Av dessa är 26 450 hänförliga till strejken inom massa- och pappersindustrin. Några s.k. vilda strejker har inte förekommit.

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.

Under år 2010 var fem *fasta medlare* förordnade. De förordnas på ett år i taget och är spridda över landet med varsitt geografiskt bestämt verksamhetsområde. 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.

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 tvister om nytt förbundsavtal. Det förekommer även att tre medlare utses för att på så vis introducera nya medlare, som får arbeta tillsammans med mera erfarna kollegor.

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 vara föga verkningsfullt och mera 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 relativt ofta 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. Fram till dess är parterna, enligt 52 § MBL, skyldiga att infinna sig till förhandling inför medlarna och medverka till att föra förhandlingen framåt.

Rätt att skjuta upp varslad stridsåtgärd

Förutom att besluta om tvångsmedling har Medlingsinstitutet försetts med ytterligare en maktbefogenhet. Enligt 49 § medbestämmandelagen får Medlingsinstitutet – efter begäran från medlare och om det bedöms främja en god lösning av tvisten – besluta om att en part ska skjuta upp varslade stridsåtgärder under en sammanhängande tid av högst 14 dagar. Denna möjlighet har utnyttjats sparsamt. Vid tre tillfällen under Medlingsinstitutets tioåriga verksamhet har sådant beslut fattats. Senast var 2010 i förhandlingarna mellan Svensk Pilotförening och Flygarbetsgivarna om ett nytt kollektivavtal för regionalflyget. I sammanhanget kan nämnas att de opartiska ordförandena inom Industriavtalet har tilldelats motsvarande befogenhet. För första gången i Industriavtalets historia beslutade de opartiska ordförandena att skjuta upp en varslad stridsåtgärd. Beslutet gällde Svenska Pappersindustriarbetareförbundets blockadvarsel, vilket sköts upp under en vecka.

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 2000–2010

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 transportnäringsen 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 2010 uppgår de till 17. 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. I januari 2007 registrerades avtalet mellan Bemanningsföretagen och Tjänstemannaförbundet HTF (numera Unionen) samt ett antal akademikerförbund. Under hösten 2009 slöt sex arbetsgivarförbund inom förbundsgruppen Almega ett nytt gemensamt samarbetsavtal för tjänstesektorn

med Unionen och 17 Sacoförbund. Samtidigt kom parterna överens om ett förhandlingsavtal. För att detta ska gälla krävs emellertid att berörda förbundsparter träffar en särskild överenskommelse om vilka förbundsavtal eller branschavtal som ska förhandlas i den ordning som förhandlingsavtalet föreskriver. Tre sådana förhandlingsavtal registrerades 2010.

Om åren 2000 och 2001 präglades av stor aktivitet hos parterna med att sluta förhandlingsavtal har utvecklingen delvis gått i motsatt riktning under de senaste åren. Sveriges Ingenjörer och HTF (numera Unionen) sade i december 2006 upp det gällande förhandlingsavtalet för transportnäringen 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 och avtalet upphörde att gälla i maj 2007. Inte heller här har parterna enats om ett nytt avtal.

SEKO Facket för Service och Kommunikation sade i september 2009 upp sin del i förhandlingsavtalet för IT-branschen, vilket upphörde i mars 2010. SEKO är inte part i det nya förhandlingsavtal som registrerades 2010 för avtalsområdena IT och Telekom.

Teknikarbetsgivarnas missnöje med hur Industriavtalet fungerat under avtalsrörelsen 2010 resulterade i att organisationen sade upp avtalet gentemot Industrifacket Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer. Förhandlingsavtalet mellan dessa parter upphörde att gälla den 31 oktober 2010. Även TEKO Sveriges Textil och Modeföretag, har sagt upp Industriavtalet. Det var i oktober 2010 och avtalet mellan TEKO och de nyss nämnda fackförbunden upphör i början av april 2011.

I och med de uppsägningarna 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 arbetstagare förhandlades fram inom ramen för ett förhandlingsavtal. Under 2007 års avtalsrörelse omfattades cirka 35 procent av de anställda av avtal om förhandlingsordning. Siffran var ungefär densamma 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 omkring 600 förbundsavtal på den svenska arbetsmarknaden. Av dessa är det uppskattningsvis drygt 100 som sluts av parter som har träffat avtal om förhandlingsordning. De resterande avtalen täcks sålunda av Medlingsinstitutets medlingsverksamhet.

Registrerade förhandlingsavtal den 31 december 2010

Nedan följer en förenklad uppställning över de gällande förhandlingsavtalen i kronologisk ordning utifrån när avtalen registrerades hos Medlingsinstitutet. 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.

Registrerade förhandlingsavtal

1. Industriavtalet (2000)

Parter: Industri- och KemiGruppen, Byggnadsämnesförbundet, Föreningen Sveriges Skogsindustrier, Gruvornas Arbetsgivareförbund, Livsmedelsföretagen, SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, Trä- och Möbelindustriförbundet, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, SVEMEK och TEKO, Sveriges Textil och Modeföretag / Sveriges Ingenjörer, Unionen, Industrifacket Metall, 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, SKL och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation / 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. TEKO, Sveriges Textil och Modeföretag / Ledarna (2001)

6. Trä- och Möbelindustriförbundet / Ledarna (2001)

7. Föreningen Sveriges Skogsindustrier / 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. SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Ledarna (2001)

12. SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Svenska Kommunalarbetareförbundet, Skogs- och Lantbruks-tjänstemannaförbundet, Naturvetarna, Sveriges Veterinärförbund, Unionen och Sveriges Ingenjörer (2001)

13. Almega Tjänsteföretagen och Medieföretagen / Unionen och 10 Sacoförbund (2006)

14. Bemanningsföretagen / Unionen och 10 Sacoförbund (2007)

15. Almega Tjänsteförbunden / Unionen och Sveriges Ingenjörer för avtalsområdena Utbildningsföretag samt Utveckling och tjänster (2010)

16. IT- & Telekomföretagen / Unionen, Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Ingenjörer för avtalsområdena IT och Telekom (2010)

17. Almega Tjänsteförbunden / Unionen, Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter för avtalsområdet Svensk Teknik och Design (2010)

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 expeditions 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.

Samhällsekonomin är överordnad arbetsfreden

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.

Den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska ha en lönenormerande roll

En av grundtankarna med en reformerad lönebildning är att den internationellt konkurrensutsatta sektorn – i första hand exportindustrin – ska ha en lönenormerande roll.

Det har bedömts att det främjar ökad sysselsättning och minskar risken för inflation om arbetskraftskostnadens utveckling i Sverige inte överstiger den i våra viktigare konkurrentländer. Avkastningskravet på kapital är i allt högre utsträckning internationellt givet. Skulle löneökningstakten i ett enskilt land pressas upp till högre nivåer, utan en motsvarande högre produktivitetstillväxt, än i andra länder leder det till att investeringar och sysselsättning minskar i det landet. Om Riksbanken via penningpolitiken förmår att hålla inflationsmålet på två procent, ökar utsikterna till reallöneförbättringar för löntagarna även om de

avtalade nominella löneökningarna hamnar på lägre nivåer än tidigare. Under exempelvis perioden 1980–1995 var de nominella löneökningarna i storleksordningen 150 procent medan reallöneökningen i stort sett var noll. Detta kan jämföras med den senaste tioårsperioden under vilken reallönerna har ökat med cirka 35 procent, trots en markant nedväxling av den nominella löneökningstakten. Det har skett genom att parterna inom exportindustrin har träffat avtal först. Avtal som sedan blivit normerande för den övriga delen av arbetsmarknaden. En viktig faktor i sammanhanget är parternas tilltro till Riksbankens förmåga att hålla inflationen nere.

Vid tiden för ändringarna i MBL och inrättandet av Medlingsinstitutet 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 konkurrensutsatta 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 alltså motorn i Sveriges ekonomiska utveckling.

Samsyn om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll

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 det 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. 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 skriften 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.

Nya förutsättningar för avtalsrörelsen 2010

De föregående avtalsrörelserna under 2000-talet har genomförts under relativt stabila ekonomiska förutsättningar. Parterna har bedömt att framtiden var överblickbar och kunnat sluta treårsavtal. Situationen var en helt annan inför avtalsrörelsen 2010. Krisen i världsekonomin slog till med full kraft under 2009. Sverige, som är särskilt beroende av exporten, drabbades betydligt hårdare än de flesta andra EU-länder. Krisen slog dessutom olika hårt inom industrin. Värst drabbades fordonsindustrin medan exempelvis den mera inhemskt betonade livsmedelsindustrin knappast påverkades alls. Inom de värst utsatta industrigrenarna hade dessutom s.k. krisavtal slutits under vintern 2009. Stora områden utanför industrin, såsom tjänstesektorn och handeln med en stor andel lågavlönade enligt definitionen i LO:s samordning, påverkades i ringa grad av krisen.

Samtidigt förelåg en väsentlig skillnad mellan de fackliga organisationernas och arbetsgivarnas bedömning av det ekonomiska utrymmet för löneökningar. LO-förbundens samordnade krav var bl.a. ettårsavtal med lägst 2,6 procent i löneökning och minst 620 kr i månaden samt en satsning på lågavlönade områden. Samma yrkande i procent framställdes också av Facken inom industrin. Arbetsgivarna inom Svenskt Näringsliv motsatte sig att några löneökningar alls skulle bestämmas i förbundsavtalen, i vart fall inte det första avtalsåret. Man ansåg att det skulle bestämmas lokalt i vilken mån det fanns ett utrymme för att höja lönerna.

De första avtalen i avtalsrörelsen träffades inom industrin. Den 20 mars 2010 kom Teknikarbetsgivarna, Industri- och KemiGruppen, Unionen och Sveriges Ingenjörer överens om 18-månaders avtal. Knappt en vecka senare träffade Industrifacket Metall avtal på 22 månader med de nyss nämnda arbetsgivarorganisationerna samt med Stål och Metall Arbetsgivareförbundet. Avtalen kom att bli normerande för de övriga avtalen inom industrin och även på stora områden utanför industrin. Men på en del områden accepterades inte normen av de fackliga organisationerna, främst förbund inom LO med lågavlönade grupper. För dessa innebar LO-förbundens samordnade förhandlingar att de hade rätt att kräva mer och räkna med de andra förbundens stöd i form av sympatiåtgärder för att driva igenom kraven. Även andra fackförbund motsatte sig att de träffade avtalen inom industrin skulle utgöra en norm för förhandlingar inom deras respektive branscher. Till detta ska läggas att det kom att etableras särskilda normer för lågavlönade grupper först genom avtalet för detaljhandeln mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund och senare i avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL och Svenska Kommunalarbetsgivarförbundet.

Medlingsinstitutet kan inte tvinga fram en väl fungerande lönebildning

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 Medlingsinstitutet 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 2010

Antal medlingar och typ av kollektivavtal

Som redan har framgått var 2010 års avtalsrörelse den mest omfattande under 2000-talet. 550 förbundsavtal omförhandlades. Medlingsinstitutet har utsett särskilda medlare i 27 tvister. Jämförbara år vad gäller avtalsrörelsens omfattning är 2001, 2004 och 2007. Även dessa år – om än i mindre omfattning än 2010 – omförhandlades huvuddelen av avtalen på arbetsmarknaden. När medlingsinsatserna redovisas för år 2010 kan det därför vara av intresse att jämföra med situationen i de tre föregående stora avtalsrörelserna.

Tabell 8.1 Medlingar i förbundsförhandlingar

2001	2004	2007	2010
20	24	30	27

Medlingsinstitutet har alltså under år 2010 utsett särskilda medlare i 27 förhandlingar om nytt kollektivavtal. I samtliga ärenden utom två har det gällt rikstäckande förbundsavtal. I dessa har det i stället varit frågan om avtal för

enskilda företag, där förbunden på respektive sida har varit parter. Så är det ofta på flygets område och de två medlingarna om företagsavtal under 2010 har just gällt det området. I något enstaka fall under årens lopp har medlare utsetts i förhandlingar om renodlade företagsavtal. Så har varit fallet när ett företag, som står utanför en arbetsgivarorganisation, bedriver rikstäckande verksamhet och ett fackförbund kräver kollektivavtal med företaget. Redovisas medlingsärenden uppdelade på riksavtal och företagsavtal blir bilden den som framgår av **tabell 8.2**.

Tabell 8.2 Medlingsärenden uppdelade på riksavtal och företagsavtal

Typ av avtal	2001	2004	2007	2010
Riksavtal	17	22	22	25
Företagsavtal	3	2	8	2
TOTALT	20	24	30	27

Som framgår av tabellen ligger förklaringen till ökningen av antalet ärenden 2007 jämfört med 2004 i att tvisterna rörande företagsavtalen var fler. Under 2010 var situationen beträffande företagsavtal densamma som under 2001 och 2004.

Berörda organisationer

Arbetstagarsidan

Av de 27 medlingarna under 2010 har det liksom tidigare år förekommit att två eller flera fackförbund varit parter i samma medling exempelvis när förbunden är parter i samma branschavtal. Normalt handlar det om fackförbund från samma huvudorganisation, men i två fall under 2010 kom arbetstagarparterna från olika huvudorganisationer. 18 medlingar har gällt LO-förbund, medan förbund från TCO och Saco har varit parter i 6 respektive 2 medlingar. Under rubriken "Övriga" i **tabell 8.3** återfinns Svensk Pilotförening – som inte tillhör någon huvudorganisation – med 3 medlingar. Fördelningen mellan centralorganisationerna har i stort varit densamma även under de föregående större avtalsrörelserna, vilket åskådliggörs av nedanstående tabell.

Tabell 8.3 Medlingar fördelade på fackliga huvudorganisationer

Organisation	2001	2004	2007	2010
LO	12	15	18	18
TCO	6	7	6	6
Saco	2	2	2	2
Övriga	2	1	4	3
TOTALT	22	25	30	29

Anmärkning: Att det totala antalet för åren 2001 och 2004 inte stämmer med tabell 8.2 beror på att förbund från både TCO och Saco var parter i samma medling. Samma sak gäller 2010 då förbund från LO resp. TCO och Saco deltog i samma medling.

Arbetsgiversidan

På arbetsgiversidan har Svenskt Näringslivs medlemsförbund varit part i de flesta medlingar under 2010, vilket är naturligt med tanke på organisationens storlek och det stora antal avtal som medlemsförbunden träffar. I **tabell 8.4** återfinns arbetsgivarorganisationer inom den privata sektorn utanför Svenskt Näringsliv såsom Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO), Arbetsgivareföreningen SRAO och Tidningsutgivarna (TU). De två sistnämnda ingår numera i Medieföretagen. Bland "Övriga" i tabellen återfinns under 2010 Arbetsgivaralliansen, Sveriges Frisörföretagare, Svensk Scenkonst (2 medlingar) och Målaremästarnas Riksförening.

Hur medlingsärendena har fördelats mellan arbetsgivarorganisationerna under de senaste större avtalsrörelserna framgår av nedanstående tabell.

Tabell 8.4 Medlingar fördelade på arbetsgivarorganisationer

Organisation	2001	2004	2007	2010
Svenskt Näringsliv	13	18	23	22
Fastigo	1	-	-	-
SRAO	1	1	1	-
KFS	2	1	-	-
BAO	1	2	1	-
TU	1	1	1	-
SKL/Pacta	-	1	3	-
Övriga	1	-	1	5
TOTALT	20	24	30	27

Anmärkning: Förkortningarna KFS och SKL/Pacta står för Kommunala Företagens Samorganisation respektive Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta.

Parterna samtycker till medling

Samtliga 27 medlingar under år 2010 kom till stånd efter samtycke från parterna, s.k. frivillig medling. I 16 fall förelåg varsel om stridsåtgärder och i 11 fall utsågs medlare efter en gemensam begäran från parterna utan varsel om stridsåtgärder. Tvångsmedling förekommer inte längre. Det hände vid några enstaka tillfällen under åren 2001 och 2002 att ett fackförbund varslade om stridsåtgärder och samtidigt motsatte sig medling. I och med att varsel var utfärdat förelåg risk för stridsåtgärder och därmed var förutsättningen för tvångsmedling uppfylld. Utvecklingen har gått därhän att parterna, som brukar träffa kollektivavtal med varandra, numera inte motsätter sig medling när det föreligger varsel om stridsåtgärder.

Tabell 8.5 Sammanställning över centrala medlingsärenden 2010
– förhandlingar om förbundsavtal

Parter	Medlare	Förbundsavtal
1. Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund	Bengt K Å Johansson Christina Rogestam Jan Sjölin	Kollektivavtal för detaljhandel och partihandel
2. EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./. Svenska Elektrikerförbundet	Gunnar A Karlsson Gösta Larsson Christina Nygårdh	Kraftverksavtalet
3. Målaremästarnas Riksförening ./. Svenska Målareförbundet	Anders Sandgren Inger Ohlsson Örtendahl Torgny Wännström	Kollektivavtal för måleriyrket
4. Almega Tjänsteförbunden, Almega Fastighetsarbetsgivarna ./. Fastighetsanställdas Förbund	Olle Hammarström Lars Josefsson Isa Skoog	Branschavtal Fastigheter
5. Svensk Handel ./. Akademikerförbunden	Jan Sjölin Malte Eriksson Christina Rogestam	Tjänstemannaavtalet
6. Svensk Handel ./. Unionen	Jan Sjölin Malte Eriksson Christina Rogestam	Tjänstemannaavtalet
7. Elektriska Installatörsorganisationen, EIO ./. Svenska Elektrikerförbundet	Bengt K Å Johansson Olle Hammarström Åke Södergren	Installationsavtalet
8. Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR ./. Hotell och Restaurang Facket	Gunilla Runnquist Gösta Larsson Hans Karlsson	Hotell- och restaurang- avtalet
9. Flygarbetsgivarna ./. Svensk Pilotförening	Gunilla Runnquist Jöran Tjernell Leif Ohlson	Regionalflygavtalet
10. Sveriges Frisörföretagare ./. Handelsanställdas förbund	Inger Ohlsson Örtendahl Erland Olauson Anders Sandgren	Riksavtal för frisörbranschen
11. Almega Tjänsteförbunden ./. Fastighetsanställdas Förbund	Olle Hammarström Göran Gräslund Isa Skoog	Specialserviceavtalet
12. Transportgruppen ./. Unionen	Anders Lindström Hans Svensson Erika Thelning	Tjänstemannaavtalet
13. Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet	Bengt K Å Johansson Anders Tiderman	Storkök
14. Föreningen Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet	Gunnar A Karlsson Erik Hjerpe Anitra Steen	Personlig assistans
15. Almega Samhallförbundet ./. 7 LO-förbund	Jan Sjölin Lars Josefsson Lars-Bonny Ramstedt	Samhallavtalet
16. Almega Tjänsteförbunden och Almega Serviceentreprenörerna ./. Fastighetsanställdas Förbund och SEKO Facket för Service och Kommunikation	Jan Sjölin Isa Skoog Anitra Steen	Serviceentreprenadavtalet
17. Föreningen Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet	Hans Svensson Erik Hjerpe Christina Nygårdh	Vård och behandlings- verksamhet, omsorgs- verksamhet och äldre- omsorg
18. Almega Tjänsteföretagen ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet	Åke Södergren Anders Sandgren	Ridinstruktörer och stallpersonal hos ridhusföretag, stallpersonal hos travtränare samt banarbete vid travbanor
19. Flygarbetsgivarna, TUIfly Nordic AB ./. Svensk Pilotförening	Jan Sjölin Gunnar Samuelsson	TUIfly Nordic AB

Parter	Medlare	Förbundsavtal
20. Arbetsgivaralliansen ./. Unionen	Jan Sjölin Inger Efraimsson	Idrott
21. Almega Tjänsteföretagen ./. Fastighetsanställdas Förbund	Olle Hammarström Lars-Bonny Ramstedt	Fönsterputsningsföretag och andra serviceföretag
22. Almega Tjänsteföretagen ./. Svenska Kommunalarbetsareförbundet	Åke Södergren Ulf Perbeck Torgny Wännström	Privata skolor
23. Flygarbetsgivarna ./. Svenska Transportarbetareförbundet och SRAT/Svensk Flygteknikerförening	Jan Sjölin Lars Josefsson	Flygtekniker
24. Medieföretagen ./. Teaterförbundet – Fackförbundet för scen och media	Gunnar Samuelsson Erika Thelning	Inläsare av talböcker
25. Flygarbetsgivarna, Malmö Aviation AB ./. Svensk Pilotförening	Peter Ander Malte Eriksson Erik Hjerpe	Malmö Aviation AB
26. Svensk Scenkonst ./. Unionen	Gunilla Runnquist Anders Forsberg	Tjänstemän inom orkesterområdet och vissa ideella föreningar
27. Svensk Scenkonst ./. Svenska Musiker- förbundet, Sveriges Yrkesmusikerförbund	Anders Sandgren Erland Olauson	Musiker, korister och repetitörer vid orkester-, musikteater- och teaterföretag samt regional musikverksamhet

Medling på områden med avtal om förhandlingsordning

Vad som hittills har redovisats är ärenden där Medlingsinstitutet har utsett medlare. För att komplettera bilden bör även något nämnas om de förhandlingar som har skett inom ramen för *avtal om förhandlingsordning*.

Industriavtalet

Förbundsförhandlingarna inom industrin har bedrivits i den ordning som anges i *Industrins förhandlingsavtal*. Där sägs bl.a. att opartisk ordförande ska biträda avtalsparterna en månad innan det gamla avtalet löper ut. Har inte parterna slutit ett nytt avtal dessförinnan, ska en opartisk ordförande på eget initiativ inträda i förhandlingarna och efter egen bedömning inom förhandlingsavtalets ram vidta de åtgärder som behövs för att slutföra förhandlingarna i tid. Avtalets föreskrifter skiljer sig markant från bestämmelserna om medling i MBL. Lagens tanke är att det ska föreligga en tvist mellan parterna och som regel initieras medlingen av parterna själva genom begäran om medling eller varsel om stridsåtgärder. Industrins avtal däremot föreskriver en skyldighet för den opartiske ordföranden att inträda i förhandlingarna när det återstår en månad av avtalsperioden alldeles oavsett om det föreligger en tvist mellan parterna. Att den opartiske ordföranden kommer in i förhandlingarna är alltså inget tecken på att förhandlingarna har strandat eller att parterna är oförmögna att på egen hand komma fram till en överenskommelse. Det är en följd av att parterna inte har slutit ett nytt avtal en månad innan det gamla har löpt ut.

Trots skillnaden i roller mellan medlare utsedda av Medlingsinstitutet och Industriavtalets opartiska ordföranden kan det ändå vara intressant att se i vilken utsträckning opartiska ordföranden har medverkat i förhandlingarna. Inom *Industriavtalets* ram slöts år 2010 drygt 50 förbundsavtal. I över hälften av dessa lade de opartiska ordföranden fram förslag till avtal. De opartiska ordförandenas arbete var koncentrerat till de större avtal som löpte ut den 31 mars 2010. Ett antal avtal hade senare utlöpningsstidpunkter. På dessa

områden enades parterna i allmänhet om nya avtal utan inblandning av opartiska ordföranden. De tidigare träffade avtalen blev normerande för de senare.

Andra områden med egna medlare

Till *Samarbetsavtalet om utveckling och lönebildning inom jordbruks- och trädgårdsnäringarna samt deras tjänstesektorer* är kopplat avtalet om förhandlingsordning. Det är konstruerat efter mönster från Industriavtalets förhandlingsavtal. En opartisk ordförande ska träda in i förhandlingarna när det återstår en månad av avtalsperioden. Så skedde också i en handfull fall under 2010.

Även på andra avtalsområden inom den privata sektorn har medlare engagerats i enlighet med parternas förhandlingsavtal. Så var fallet i förhandlingarna om ett nytt tjänstemannaavtal mellan *Almega Tjänsteföretagen* och *Medieföretagen*, å ena sidan, och *Unionen* och *Akademikerförbunden*, å andra sidan. Där tillsattes i enlighet med förhandlingsavtalet en s.k. förlikningsnämnd bestående av två personer.

I avtalet om förhandlingsordning på det statliga avtalsområdet föreskrivs bl.a. att det särskilt inrättade organet Samarbetskommittén för det statliga avtalsområdet på parts begäran ska utse en eller flera s.k. opartiska rådgivare med uppgift att medla mellan parterna. Till skillnad från tidigare år har parterna under 2010 träffat avtal utan medverkan av opartiska rådgivare. Förhållandet har varit detsamma på den *kommunala sektorn*. Inte heller här har parterna behövt tillämpa förhandlingsavtalet och utse medlare (i avtalet benämnda förhandlingsmedlare) för att komma fram till nya kollektivavtal.

8.4 Tvistefrågor

De första förbundsavtalen inom industrin blev normerande för de flesta avtalen på arbetsmarknaden. Detta kan ses som en acceptans – i varje fall i praktiken – för industriavtalens lönenormerande roll. Samtidigt ska sägas att acceptansen under 2010 års avtalsrörelse har varit mindre än under 2007. I betydligt fler medlingar än tidigare har oenighet om löneutrymmets storlek varit den avgörande tvistefrågan, i några fall i kombination med andra fackliga krav. Lönefrågan har framförallt dominerat i de medlingsärenden som gällt LO-förbund inom områden med låga löner enligt definitionen i LO:s samordning. Dessa förbund har med stöd av den interna samordningen krävt mer än industrinormen och även varslat om stridsåtgärder för att driva igenom sina krav. Men också förbund såväl inom som utanför LO och som inte företräder grupper som kan betecknas som lågavlönade, har givit klara uttryck för att de inte accepterat att avtalen inom industrin utgör normen för löneökningstakten.

Det är inte alldeles enkelt att slå fast vad som varit den huvudsakliga tvistefrågan i de olika medlingarna. Ändå kan det vara intressant att se vad som har föranlett varsel eller gemensam begäran om medling. Har det handlat om löneutrymme eller principer såsom exempelvis avtalskonstruktioner, allmänna anställningsvillkor eller medinflytande? I några fall går det inte urskilja någon huvudfråga. Flera krav har tillmätts lika stor betydelse. Tvistefrågorna kan delas in i följande tre grupper: Tvister om nivåer, tvister om principer och

tvister om både nivåer och principer. Till grund för indelningen – som alltså är grov och schematisk – ligger den information som kunnat inhämtas från parterna, varselskrivelser och medlarnas rapporter.

I. Tvister om nivåer

Till denna kategori räknas i första hand de tvister där löneökningarnas storlek har varit den stora stötestenen. Det är givet att även krav på förändringar av avtalens bestämmelser i övrigt ofta kan innebära en ökad kostnad för arbetsgivarna. Här redovisas dock de tvister som har sitt ursprung i att parterna kört fast på utrymmet för lönehöjningar.

I *fjorton* medlingsärenden har tvisten primärt gällt nivåer. Det är tydligt att LO-förbundens samordning i avtalsrörelsen har fått genomslag. Av de fjorton ärendena har LO-förbund – med lågt löneläge enligt samordningens definition – varit parter i *nio* av dessa medlingar med följande fördelning: Svenska Kommunalarbetareförbundet (5), Fastighetsanställdas Förbund (3), och sju LO-förbund gemensamt (1). Den sistnämnda tvisten gällde avtalet med Almega Samhallförbundet.

Nivåfrågan har dominerat i ytterligare *två* medlingar. Den ena gällde förhandlingarna mellan *EnergiFöretagens Arbetsgivarförening* och *Svenska Elektrikerförbundet* om ett nytt kraftverksavtal, ett inte lågavlönat avtalsområde enligt LO:s samordning. Den andra medlingen var tvisten mellan *Medieföretagen* och *Teaterförbundet – Fackförbundet för scen och media* inom TCO om ett nytt kollektivavtal för inläsare av talböcker.

I några medlingar kunde konstateras att förhandlingarna hade strandat med ett antal frågor olösta. Så var fallet i medlingen mellan *Svensk Handel* och *Unionen* respektive *Akademikerförbunden*. Där visade det sig så småningom att det största bekymret var hur löneökningarna skulle fördelas mellan de två avtalsåren. Ett annat exempel är tvisten mellan *Sveriges Frisörföretagare* och *Handelsanställdas förbund*. Här var parterna framförallt oeniga om höjningen av OB-tilläggen och om förekomsten av löneglidning på avtalsområdet, vilket hade betydelse för löneutrymmet.

II. Tvister om principer

Nio medlingsärenden hade en annan tyngdpunkt än nivåfrågor. I flera av dessa tvister – men inte alla – var parterna tidigt överens om utrymmet för löneökningar. Nu handlade det i stället ofta om avtalsförändringar av mer principiell karaktär. Det kunde röra sig om exempelvis löneavtalens konstruktion, anställningsvillkor eller frågor om ökat fackligt inflytande över vissa företags- eller arbetsledningsbeslut.

Löneavtalens konstruktion

I två medlingar (*Arbetsgivaralliansen – Unionen* och *Svensk Scenkonst – Unionen*) var parterna i första hand oeniga om konstruktionen av löneavtalen. Skiljelinjen gick mellan vad som skulle garanteras i det centrala avtalet och vad som skulle överlämnas till de lokala parterna att besluta om. Arbetsgivar-sidans inställning var att det mesta av löneutrymmet skulle fördelas lokalt för att på så vis få till stånd en ökad lönespridning. Från fackligt håll krävdes att

varje arbetstagare skulle få en stor del av löneökningen garanterad i det centrala avtalet.

Anställningsvillkor

Två av medlingarna på flygets område (*Svensk Pilotförening – Flygarbetsgivarna samt TUIfly Nordic AB* respektive *Malmö Aviation AB*) dominerades av tvistefrågor rörande tjänstgöringsregler och arbetstidsbestämmelser. Arbetstidens förläggning var också den stora frågan i tvisten om ett nytt tjänstemannaavtal mellan arbetsgivarförbunden inom *Transportgruppen* och *Unionen*. Här gällde det i vilken utsträckning avtalet skulle medge användning av delade arbetspass.

Avtalets tillämpningsområde

I tvisten mellan *Almega Tjänsteföretagen* och *Fastighetsanställdas Förbund* om kollektivavtalet för fönsterputsningsföretag och andra serviceföretag var det avtalets tillämpningsområde som stod i förgrunden.

Fackligt inflytande

Förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal för piloter inom regionalflyget hade föregåtts av uppsägning av samtliga piloter hos två av företagen inom avtalsområdet. *Svensk Pilotförening* ansåg att uppsägningarna gjorts för att sätta lagen om anställningsskydd ur spel och krävde veto mot anlitande av bemanningsföretag, något som *Flygarbetsgivarna* inte kunde gå med på.

Annat

Målaremästarnas Riksförening och *Svenska Målareförbundet* hade strandat sina förhandlingar då de inte kunde komma överens om den gemensamma semesterkassans framtid. I förhandlingarna mellan *Svensk Scenkonst* och *Svenska Musikerförbundet/Sveriges Yrkesmusikerförbund* var det parternas oenighet om frågor kring anställningsskydd och upphovsrätt, som ledde fram till medling.

III. Tvister om både nivåer och principer

Fyra medlingar har handlat om en blandning av tvistefrågor där det är svårt att urskilja en fråga som mer betydelsefull för händelseförloppet än de andra.

I dessa fall har det rört sig om både löneökningarnas storlek och fackliga krav på inflytande över arbetsledningsbeslut eller förändringar av allmänna anställningsvillkor. Genomgående för oenigheten om löneökningarna var att de fackliga organisationerna inte accepterade den lönenorm som hade etablerats inom industrin. Ett typiskt exempel är tvisten mellan *Svensk Handel* och *Handelsanställdas förbund* om nya avtal för detalj- och partihandeln. Förbundets lönekrav hade stöd i LO-samordningen och vidare ställdes som villkor för en uppgörelse att det fackliga inflytandet vid anlitande av bemanningsföretag reglerades i avtal. Situationen i lönefrågan var likartad i tvisten mellan *Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR* och *Hotell och Restaurang Facket*. Därtill hävdades från den fackliga sidan att den avtalade anställningsformen ”extra anställning” missbrukades och att man ville ha en ändring till stånd. I förhandlingarna mellan *Elektriska Installatörsorganisationen, EIO* och *Svenska Elektrikerförbundet* om ett nytt Installationsavtal var det – förutom löneökningarnas storlek – ett antal frågor med anknytning till arbetsledningsrätten som var i fokus. Bland dessa fanns krav

från förbundet om regler som skulle underlätta för arbetstagarna att förena arbete och familjeliv. *Svenska Transportarbetareförbundet* var tillsammans med Sacoförbundet *SRAT / Svensk Flygteknikerförening* part i medling om nytt avtal för flygtekniker. Det var i huvudsak tre frågor som kom att dominera: lönerna, avtalets tillämpningsområde och de lokala avtalens giltighetstid.

8.5 Varsel om stridsåtgärder

Primärkonflikt

Varsel om stridsåtgärder har initierat medling i 16 fall. Därutöver har Medlingsinstitutet utsett medlare i 11 förhandlingar efter gemensam begäran från parterna och utan att det förelegat varsel om stridsåtgärder.

Vad som orsakat medling under 2010 i jämförelse med åren 2001, 2004 och 2007 framgår av nedanstående tabell.

Tabell 8.6 Orsaker till medling

Ar	2001	2004	2007	2010
Varsel	14	15	22	16
Gemensam begäran	6	9	8	11
TOTALT	20	24	30	27

I samtliga fall när varsel utfärdats har ett fackförbund varit den angripande parten och varslat först. I den mån arbetsgivarsidan har varslat, har det varit som svar på fackets åtgärder. Syftet med arbetsgivarnas varsel synes inte ha varit att trappa upp konflikten och utöva kraftfulla påtryckningar på motparten. Det är snarast frågan om åtgärder för att mildra de ekonomiska konsekvenserna av den fackliga organisationens stridsåtgärder och samtidigt begränsa dess möjligheter att styra konflikten genom exempelvis dispensgivning.

Typer av stridsåtgärder

Den svenska lagstiftningen innehåller ingen uttömmande definition av begreppet stridsåtgärd. I 41 § MBL talas om "arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd". Detta är emellertid ingen fullständig uppräkningslista utan närmast en exemplifiering av olika förekommande typer av åtgärder. I princip kan en stridsåtgärd vara varje åtgärd som är av sådan beskaffenhet att den kan inverka på den part som handlingen riktas mot. Det avgörande är syftet med åtgärden. Har handlingen vidtagits i påtryckningssyfte är det i allmänhet frågan om en stridsåtgärd i lagens mening.

MBL innehåller alltså inte någon begränsning när det gäller en stridsåtgärds yttre karaktär. Det står parterna fritt att skapa nya. Denna möjlighet utnyttjas emellertid sällan. När 2010 års avtalsrörelse summeras kan det konstateras att stridsåtgärderna nästan uteslutande har varit sådana som räknas upp i MBL. Det har sålunda handlat om strejk, lockout och blockad. Av de varslade stridsåtgärderna under 2010 har olika kombinationer av blockader varit vanligast förekommande i det första varslet. Det har varslats om blockad av övertids- och mertidsarbete, nyanställning och förbud mot inhyrning av personal att träda i kraft vid samma tidpunkt. I **tabellen 8.7** liksom i den följande texten, redovisas varsel som innehåller tre eller flera av dessa åtgärder

som varsel om ”*blockadåtgärder*”. Sådana åtgärder har gällt för hela det aktuella avtalsområdet. I en tredjedel av varslen har blockadåtgärder kompletterats med strejk vid vissa utvalda företag.

Vilka stridsåtgärder som har tillgripits i det *första* varslet under en konflikt framgår av tabellen. I några fall har det förekommit att redan det första varslet har innehållit en successiv upptrappning av konflikten med olika tidpunkter för åtgärdernas ikraftträdande. Dessa upptrappningar redovisas längre fram liksom upptrappningar och svarsåtgärder som det har varslets om vid senare tidpunkter.

Det ska noteras att tabellen redovisar varsel i 23 tvister. I 16 av dessa har Medlingsinstitutet utsett medlare. De resterande 7 varslen är på områden med förhandlingsavtal. Dessa redovisas sist i tabellen.

Tabell 8.7 Stridsåtgärder i första varsel

Tvisterna 1–16 är redovisade kronologiskt utifrån när medlare utsågs och inte när varsel utfärdades.

Parter	Åtgärder	Omfattning
1. Handelsanställdas förbund ./. Svensk Handel	Strejk	79 arbetsplatser 5 200 arbetstagare (Kollektivavtalet för detaljhandel och partihandel)
2. Svenska Elektrikerförbundet ./. EnergiFöretagens Arbetsgivareförening*	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Kraftverksavtalet)
3. Fastighetsanställdas Förbund ./. Almega Tjänsteförbunden, Almega Fastighetsarbetsgivarna*	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Kollektivavtalet för fastighetsarbete)
4. Svenska Elektrikerförbundet ./. Elektriska Installatörsorganisationen, EIO*	Strejk	Vid ett av EIO:s medlemsföretag samt inom hela avtalsområdet (Installationsavtalet) vid företag som utför arbete åt Skanska AB 1 000 arbetstagare
5. Hotell och Restaurang Facket ./. Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR*	Strejk	11 företag (19 arbetsplatser) i Stockholm, Göteborg och Skåne 980 arbetstagare
	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Hotell- och Restaurangavtalet)
6. Svensk Pilotförening ./. Flygarbetsgivarna*	Strejk under 2 dygn	4 flygbolag 220 arbetstagare
	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Regionalflyget)
7. Fastighetsanställdas Förbund ./. Almega Tjänsteförbunden	Strejk	5 företags verksamhet vid 6 olika arbetsplatser 100 arbetstagare
	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Specialserviceavtalet)
8. Unionen ./. Transportgruppen*	Strejk	5 företag (16 arbetsplatser) 150 arbetstagare
	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (BuA:s och SARF:s tjänstemannaavtal)
9. Fastighetsanställdas Förbund och SEKO Facket för Service och Kommunikation ./. Almega Tjänsteförbunden och Almega Serviceentreprenörerna	Strejk	5 företags verksamhet vid 12 olika arbetsplatser 300 arbetstagare
	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Serviceentreprenadavtalet)

Parter	Åtgärder	Omfattning
10. Svenska Kommunalarbetareförbundet ./. Almega Tjänsteföretagen	Strejk Blockadåtgärder	5 travbanor och 1 galoppbana 50 arbetstagare Hela avtalsområdet (Kollektivavtalen för hästsportnäringen)
11. Svensk Pilotförening ./. TUIfly Nordic AB och Flygarbetsgivarna	Blockadåtgärder samt förbud mot schemaändring	Företaget
12. Fastighetsanställdas Förbund ./. Almega Tjänsteföretagen	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Kollektivavtalet för fönsterputsningsföretag m.fl.)
13. Svenska Kommunalarbetareförbundet ./. Almega Tjänsteföretagen	Blockadåtgärder	Verksamheter inom Skåne, Stockholms län och Västmanlands län
14. Svenska Transportarbetareförbundet och SRAT/Svensk Flygteknikerförening ./. Flygarbetsgivarna*	Strejk Blockadåtgärder	3 företag 300 arbetstagare Hela avtalsområdet (Kollektivavtalet för flygtekniker)
15. Teaterförbundet – Fackförbundet för scen och media ./. Medieföretagen	Nyanställningsblockad	Hela avtalsområdet. (Kollektivavtalet för inläsare av talböcker)
16. Svensk Pilotförening ./. Malmö Aviation AB och Flygarbetsgivarna	Blockadåtgärder samt förbud mot schemaändring	Företaget
Områden med registrerade avtal om förhandlingsordning:		
17. Livsmedelsarbetareförbundet ./. Livsmedelsföretagen*	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Livsmedelsavtalet)
18. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet ./. Föreningen Sveriges Skogsindustrier*	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Massa- och pappersavtalet)
19. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch ./. Föreningen Sveriges Skogsindustrier	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Sågverksavtalet)
20. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch ./. Trä- och Möbelindustriförbundet	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Träindustriavtalet)
21. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch ./. Trä- och Möbelindustriförbundet	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Stoppmöbelindustriavtalet)
22. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch ./. SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet	Strejk	6 företag (27 arbetsplatser) 1 000 arbetstagare (Skogsavtalet)
23. Svenska Kommunalarbetareförbundet ./. SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet	Strejk Blockadåtgärder	19 företag/arbetsplatser 1 500 arbetstagare Hela avtalsområdet (Riksavtalet för trädgårdsodlingsbranschen)

Anmärkning: * efter parternas namn markerar att konflikten har utvidgats, antingen i det första varslat eller i senare varsel.

Utvidgning

I 9 av de redovisade 23 fallen har fackförbunden utvidgat den ursprungliga konflikten genom att varsla om ytterligare stridsåtgärder. Det har skett på litet olika sätt.

Utvidgning redan i första varslet

En inte alldeles ovanlig situation är att redan den första varselskrivelsen, som föranlett medlingen, innehåller en upptrappning av konflikten. Så var fallet i tvisten mellan *Svenska Elektrikerförbundet* och *Elektriska Installatörsorganisationen, EIO* om ett nytt Installationsavtal. Där varslade förbundet om strejk vid bl.a. ett större installationsföretag och samtidigt om s.k. successiva stridsåtgärder. Dessa gick i korthet ut på att förbundets medlemmar hos installationsföretag, som utförde arbete åt tre stora byggföretag, successivt skulle lägga ner arbetet vid byggföretagens arbetsplatser med början den 10 maj hos Skanska för att sedan med en veckas mellanrum utsträckas till PEAB respektive NCC.

Även i tvisten mellan *Svensk Pilotförening* och *Flygarbetsgivarna* kan situationen beskrivas som en sorts upptrappning i det första varslet. Här var det frågan om strejk och blockad mot allt pilotarbete vid fyra flygbolag. Åtgärderna skulle träda i kraft vid två tillfällen och under begränsad tid, 27–28 maj och 7–9 juni.

På motsvarande sätt varslade *Svenska Transportarbetareförbundet* och *SRAT* den 29 september i tvisten med *Flygarbetsgivarna* om kollektivavtalet för flygtekniker. Förutom blockadåtgärder med början den 7 oktober innehöll varslet strejk vid tre företag i två omgångar under tiden 7–9 och 14–16 oktober.

Utvidgning senare

Den mest omfattande konflikten under 2010 års avtalsrörelse ägde rum inom massa- och pappersindustrin. Den 22 mars varslade *Svenska Pappersindustriarbetareförbundet* om blockadåtgärder riktade mot *Föreningen Sveriges Skogsindustriers* medlemsföretag inom avtalsområdet. I varsel den 6 april utökades konflikten till strejk för cirka 3 000 arbetstagare vid sex pappersbruk. Ett nytt varsel utfärdades den 14 april och avsåg strejk vid ännu ett pappersbruk. Den 15 april varslades på nytt om strejk vid ytterligare sex pappersbruk.

Även på andra områden inom industrin förekom varsel om upptrappning av konflikten. *Livsmedelsarbetareförbundet* varslade den 19 mars inledningsvis om blockadåtgärder mot *Livsmedelsföretagens* medlemsföretag. Sedan förbundet bedömt att Livsmedelsföretagen uppmanat företagen att bryta mot övertidsblockaden genom att använda tjänstemän och oorganiserade för att utföra blockerat arbete, varslades den 25 mars om strejk vid nio arbetsplatser med början den 7 april.

När medlare utsågs i förhandlingarna om ett nytt Kraftverksavtal mellan *Svenska Elektrikerförbundet* och *EnergiFöretagens Arbetsgivareförening* förelåg ett varsel om blockadåtgärder att träda i kraft den 15 april. Innan medlarna hunnit presentera något förslag till lösning av tvisten varslade förbundet den 6 april om en utvidgning av konflikten till att omfatta vägran att utföra vissa arbetsuppgifter vid vattenkraftverk samt strejk vid gods-

mottagningen på Oskarshamns kärnkraftverk. Åtgärderna skulle inledas den 19 april. Sedan förbundet förkastat medlarnas första bud varslade man den 12 april om arbetsnedläggelse från den 23 april vid Händelöverket i Norrköping. Ytterligare upptrappningar ägde sedan rum genom varsel den 21 och 23 april. Den första av dessa gällde strejk vid en transformatorstation i Skåne från den 3 maj och den andra avsåg blockad från den 5 maj av ett antal arbetsuppgifter vid Fortum Distribution AB.

Det första varslat i tvisten mellan *Fastighetsanställdas Förbund* och *Almega Tjänsteförbunden / Almega Fastighetsarbetsgivarna* om ett nytt Branschavtal Fastigheter gällde blockadåtgärder från den 1 maj. Efter att ha sagt nej till medlarnas bud varslade förbundet den 4 maj om strejk vid tre företags verksamheter i 13 kommuner samt blockad mot ett företags arbete vid ett köpcentrum. Åtgärderna skulle påbörjas den 17 maj.

En utökning av stridsåtgärderna skedde också i förhandlingarna om ett nytt riksavtal mellan *Hotell och Restaurang Facket* och *Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR*. När medlingsförhandlingarna inleddes förelåg ett varsel om strejk och blockadåtgärder att träda i kraft den 17 maj. Efter att ha avvisat medlarnas slutliga hemställan om ett nytt avtal, trappade *Hotell och Restaurang Facket* upp konflikten genom att den 10 maj varsla om strejk från den 21 maj vid 12 olika arbetsplatser.

I förhandlingarna mellan *Unionen* och arbetsgivarförbunden inom *Transportgruppen* om ett nytt tjänstemannaavtal för transportbranschen ansåg Unionen att två av de fem företag, som omfattades av förbundets första varsel den 27 maj, försökt kringgå stridsåtgärderna genom att beordra oorganiserade att utföra konflikttrabbat arbete. Varslet om utökade stridsåtgärder utfärdades den 4 juni och avsåg strejk från den 15 juni vid totalt fem arbetsplatser hos de två företagen.

En upptrappning ägde också rum i tvisten mellan *Fastighetsanställdas Förbund* och *Almega Tjänsteföretagen* om ett nytt kollektivavtal för fönsterputsningsföretag och andra serviceföretag. De inledande stridsåtgärderna avsåg blockadåtgärder med början den 24 september. Sedan medlarna konstaterat att parterna stod så långt ifrån varandra att det saknades förutsättningar för fortsatt medling, varslade förbundet om ytterligare stridsåtgärder i form av strejk vid tre företag från den 13 oktober.

Slutligen utvidgades också konflikten mellan *Svenska Transportarbetareförbundet / SRAT / Svensk Flygteknikerförening* och *Flygarbetsgivarna* om ett nytt avtal för flygtekniker. Som nämnts under föregående rubrik varslade de fackliga organisationerna inledningsvis om tidsbegränsade strejker vid två tillfällen. Cirka 300 arbetstagare vid tre företag inom avtalsområdet omfattades av det varslat. Den 6 oktober utfärdade facken ett nytt varsel. Denna gång gällde det strejk vid Flygarbetsgivarnas samtliga medlemsföretag inom avtalsområdet. Strejken skulle påbörjas den 16 oktober och var inte tidsbegränsad. Närmare 800 arbetstagare omfattades.

Sympatiåtgärder

Varsel om sympatiåtgärder har utfärdats i *fyra* konflikter. I två konflikter har LO-förbund varslat till stöd för andra LO-förbund. I två konflikter har den angripande fackliga organisationen varslat om sympatiåtgärder på andra avtalsområden där organisationen har avtal och medlemmar. Det kan uttryckas så att man har sympatiserat med sig själv.

I den omfattande konflikten inom *massa- och pappersindustrin* hemställde Svenska Pappersindustriarbetareförbundet om stöd hos LO-förbunden Svenska Transportarbetareförbundet och Svenska Byggnadsarbetareförbundet samt hos Svenska Hamnarbetareförbundet, som står utanför LO. Det resulterade i att dessa förbund varslade om sympatiåtgärder. Transportarbetareförbundets och Hamnarbetareförbundets åtgärder innebar blockad mot godshantering till och från samma tolv angivna pappersbruk. Byggnadsarbetareförbundets sympatiåtgärder gick ut på strejk och blockad av allt vvs- och byggnadsarbete vid tre pappersbruk.

Löneläget inom *hotell- och restaurangbranschen* är sådant att Hotell och Restaurang Facket i förhandlingarna med Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR kunde – i enlighet med LO:s samordning – räkna med de andra LO-förbundens stöd för att driva igenom sina krav på löneökningar. Sålunda varslade Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Elektrikerförbundet och Svenska Transportarbetareförbundet om sympatiåtgärder. För Livsmedelsarbetareförbundets del rörde det sig om förbud mot leverans av dryckesvaror till de arbetsplatser som var föremål för Hotell och Restaurang Fackets stridsåtgärder. Transportarbetareförbundets varsel innebar förbud mot hämtning av avfall/restprodukter vid 18 hotell och restauranger. Elektrikerförbundet varslade om arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete vid fyra angivna hotell.

I förhandlingarna mellan *Fastighetsanställdas Förbund* och *Almega Tjänsteföretagen* om ett nytt avtal för fönsterputsningsföretag och andra serviceföretag utsågs medlare sedan förbundet varslat om blockadåtgärder på hela avtalsområdet. Sedan medlarna konstaterat att parterna stod så långt ifrån varandra att det saknades förutsättningar för att presentera ett förslag till lösning av tvisten, varslade förbundet om en upptrappning av konflikten inom avtalsområdet och om sympatiåtgärder. Dessa var riktade mot ett större företag som var bundet av det tidigare under avtalsrörelsen träffade Serviceentreprenadavtalet mellan Fastighetsanställdas Förbund och Almega Tjänsteförbunden. Åtgärderna innebar strejk vid företagets verksamhet hos sex kundföretag. Bland dessa återfanns bl.a. några större företag inom läkemedelsindustrin.

Ingen av de ovan redovisade sympatiåtgärderna trädde i kraft.

I tvisten mellan *Svensk Pilotförening (SPF)* och *Flygarbetsgivarna* om ett nytt kollektivavtal för regionalflyget hade SPF varslat om två tidsbegränsade strejker vid de fyra flygbolag som skulle omfattas av kollektivavtalet. Inför den andra strejkomgången varslade SPF om sympatiåtgärder att äga rum under åtta timmar inom tidsramen för primärkonflikten. Sympatiåtgärderna innebar ”total arbetsnedläggelse av allt pilotarbete inom samtliga flygbolag och flygskolor,

utom ambulansflyget och räddningshelikoptrar, som är anslutna till Flygarbetsgivarna och där SPF har kollektivavtal”. Medlingsinstitutet beslutade att skjuta upp den varslade sympatiåtgärden under en vecka, se nedan under rubriken Verkställda stridsåtgärder.

Svarsåtgärder från arbetsgiversidan

Arbetsgiversidans motåtgärder var inte av det offensiva slaget i den meningen att de innebar en upptrappning av konflikten. I två av konflikterna under 2010 varslade arbetsgivarna om stridsåtgärder. Båda fallen handlade om arbetsgivarorganisationer som även i tidigare avtalsrörelser har varslat om svarsåtgärder.

Det ena fallet gällde tvisten mellan *Svenska Elektrikerförbundet* och *Elektriska Installatörsorganisationen, EIO*. Som tidigare nämnts varslade förbundet om s.k. successiva stridsåtgärder att ta sin början den 10 maj. Den 3 maj utfärdade EIO ett varsel om ”spegelåtgärder” innebärande lockout av samtliga medlemmar i Elektrikerförbundet som omfattas av arbetsnedläggelse till följd av förbundets varsel. I varselskrivelsen betonade EIO att dess motåtgärder inte medförde någon utvidgning av konflikten. Syftet var i första hand att förhindra att Elektrikerförbundet fick ensidig kontroll över konfliktens omfattning genom exempelvis dispensgivning.

Det andra fallet var på flygets område. Här hade *Svensk Pilotförening* i tvisten med *Flygarbetsgivarna* om ett nytt avtal för regionalflyget varslat om tvådagarsstrejker att träda i kraft vid två tillfällen med en dryg veckas mellanrum. Flygarbetsgivarna svarade med att under samma tid lockouta samtliga piloter vid de företag som var föremål för strejkerna. Man påpekade samtidigt att anställningsförmåner inte utgår under lockout, vilket bl.a. innebar att personalbiljetter inte fick utnyttjas under lockoutdagarna.

8.6 Verkställda stridsåtgärder

Som tidigare redovisats förekom varsel i 16 av de 27 ärenden där Medlingsinstitutet under 2010 har utsett medlare. Härutöver förelåg varsel i sju förhandlingar mellan parter som var bundna av förhandlingsavtal. Stridsåtgärder har verkställts i totalt *åtta* tvister. Sju av tvisterna har Medlingsinstitutet hanterat och den åttonde ägde rum inom ramen för Industriavtalet (massa- och pappersindustrin).

Stridsåtgärder verkställdes i följande tvister:

1. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers) ./. Föreningen Sveriges Skogsindustrier

Förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal för massa- och pappersindustrin ägde rum i enlighet med Industrins förhandlingsavtal, vilket är en del av Industriavtalet. I förhandlingsavtalet föreskrivs att opartisk ordförande ska biträda parterna en månad innan det gamla avtalet löper ut. Opartisk ordförande har befogenhet att skjuta upp en varslad stridsåtgärd under 14 dagar. För första gången i Industriavtalets historia togs den regeln i anspråk när de opartiska ordförandena beslutade att skjuta upp stridsåtgärderna (blockadåtgärder) i Pappers första varsel från den 5 april till den 12 april. Därefter trädde blockadåtgärderna i kraft och pågick fram till den 26 april då ett nytt avtal slöts.

Den varslade strejken vid sex pappersbruk inleddes den 16 april och avslutades den 26 april. Totalt deltog cirka 2 400 arbetstagare i strejken. Antalet förlorade arbetsdagar har beräknats till 26 450. Pappers kostnad för strejken har uppgått till närmare 16 miljoner i form av konfliktersättning till de strejkande medlemmarna. Arbetsgivarsidan har uppskattat att konflikten orsakat branschen ekonomiska skador för cirka en halv miljard kronor i form av såväl ökade kostnader som intäktsbortfall. Ett problem för framtiden är, enligt arbetsgivarna, kundernas bedömning av branschens leveranssäkerhet, vilket kan påverka pris och val av leverantör och härmed riskera att försämra de svenska pappersbrukens internationella konkurrensförmåga.

2. Svenska Elektrikerförbundet (SEF) ./. EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA)

I tvisten om ett nytt Kraftverksavtal utfärdade SEF varsel om stridsåtgärder att träda i kraft vid fem olika tidpunkter. Av de varslade åtgärderna verkställdes tre. Det var blockadåtgärder som inleddes den 15 april, strejk vid gods-mottagningen på Oskarshamns kärnkraftverk med början den 19 april och strejk vid Händelöverket i Norrköping från den 23 april.

Nytt avtal träffades den 30 april. Då hade blockadåtgärderna pågått i drygt två veckor och strejkerna i elva respektive sju dagar. Totalt strejkade 18 arbetstagare och antalet förlorade arbetsdagar till följd av konflikten blev 152. Den direkta ekonomiska skadan för arbetsgivarsidan till följd av SEF:s stridsåtgärder har EFA beräknat till 11 miljoner kronor.

3. Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets) ./. Almega Tjänsteförbunden / Almega Fastighetsarbetsgivarna

Den 21 april varslade Fastighets om blockadåtgärder inom området för kollektivavtalet för fastighetsarbete (Branschavtal Fastigheter). Åtgärderna skulle inledas den 1 maj. Sedan Fastighets avvisat medlarnas slutliga hemställan den 29 april verkställdes stridsåtgärderna. De pågick fram till den 10 maj, då parterna kom överens om ett nytt avtal.

4. Svensk Pilotförening (SPF) ./. Flygarbetsgivarna

Som redan nämnts varslade SPF om två tidsbegränsade strejker riktade mot de fyra företag som ingick i förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal för regionalflyget. Den första strejken genomfördes under tiden 27 maj kl. 04.00 – 28 maj kl. 23.00 (43 timmar). Samtidigt verkställdes Flygarbetsgivarnas varslade lockout under en del av strejken, den 28 maj kl. 16.00– 23.00. Konflikten omfattade 220 piloter.

Enligt varsel från SPF och Flygarbetsgivarna skulle tidpunkterna för nästa strejk och lockout helt sammanfalla. Åtgärderna skulle genomföras under perioden 7 juni kl. 04.00 – 9 juni kl. 23.00 (67 timmar). SPF hade dessutom varslat om sympatiststrejk vid samtliga flygbolag och flygskolor som var bundna av kollektivavtal med SPF. Sympatiststrejkerna skulle pågå under 8 timmar mellan den 8 juni kl. 21.00 och den 9 juni kl. 05.00, d.v.s. under en del av tiden för primärkonflikten.

Efter begäran från medlarna beslutade *Medlingsinstitutet* den 8 juni att SPF skulle skjuta upp den varslade sympatistrejken en vecka. Det resulterade i att SPF avslutade den pågående strejken i förtid och flyttade fram de återstående 19 timmarna till den 16 juni kl. 04.00–23.00. Flygarbetsgivarna accepterade detta och sköt samtidigt upp den varslade lockouten till samma tidpunkt.

Under den vecka som stridsåtgärder sköts upp lyckades inte parterna under medverkan av medlarna komma fram till ett avtal, vilket innebar att de uppskjutna stridsåtgärderna verkställdes. Arbetet vid de fyra bolag som omfattades av primärkonflikten lades ner i 19 timmar och under 8 av dessa genomfördes sympatistrejken.

Strejkerna vid de fyra flygbolagen resulterade i 1 100 förlorade arbetsdagar. Till följd av sympatistrejken förlorades ytterligare 250 dagar. Det totala antalet förlorade arbetsdagar till följd av strejkerna uppgick till 1 350.

Arbetsgiversidan har uppskattat den ekonomiska skada som strejkerna åsamkat de berörda bolagen till sammanlagt 45 miljoner kronor.

Det kan noteras att något nytt avtal inte träffades under 2010 och att medlarna entledigades från uppdraget den 21 september.

5. Svensk Pilotförening (SPF) ./. **TUIfly Nordic AB och Flygarbetsgivarna**

När medlare utsågs den 5 juli hade SPF varslat om blockad mot övertidsarbete, arbete på fridagar och andra lediga dagar. SPF blockerade också ändringar av individuella tjänstgöringsscheman från 48 timmar före aktuell tjänstgöringsperiod. Vidare blockerades inhyring av andra flygbolag eller piloter. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 16 juli.

Sedan SPF den 15 juli förkastat medlarnas slutliga hemställan, bröt konflikten ut den 16 juli i enlighet med varslet. Efter ytterligare kontakter mellan medlarna och parterna träffades ett nytt avtal den 20 juli. Stridsåtgärderna hade då pågått i fem dagar.

6. Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets) ./. **Almega Tjänsteföretagen**

I tvisten om ett nytt avtal för fönsterputsningsföretag och andra serviceföretag varslade Fastighets den 10 september om blockadåtgärder att träda i kraft den 24 september. Efter en veckas medlingsförhandlingar tvingades medlarna konstatera att det saknades förutsättningar för en uppgörelse mellan parterna, varför blockadåtgärderna trädde i kraft.

Den 28 september varslade Fastighets om strejk vid tre företag inom avtalsområdet och sympatistrejk vid sex företag inom Serviceentreprenadavtalet. Åtgärderna skulle inledas den 13 oktober.

Medlingen återupptogs den 4 oktober och på kvällen den 11 oktober accepterade parterna en slutlig hemställan från medlarna. Härmed upphörde blockadåtgärderna, vilka hade pågått under tiden 24 september–11 oktober, totalt 18 dagar. Strejkerna trädde inte i kraft.

7. Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) och SRAT/Svensk Flygteknikerförening ./. Flygarbetsgivarna

När medlare utsågs i förhandlingarna om ett nytt avtal för flygtekniker förelåg varsel om två tidsbegränsade strejker vid tre företag inom avtalsområdet.

Den första skulle äga rum mellan 7 oktober kl. 00.00 – 9 oktober kl. 12.00 (60 timmar) och den andra mellan 14 oktober kl. 00.00 – 16 oktober kl. 12.00 (60 timmar). Vidare fanns ett generellt varsel om blockadåtgärder inom avtalsområdet med början den 7 oktober kl. 00.00.

Sedan Transport och SRAT den 6 oktober avvisat medlarnas andra förslag till en lösning av tvisten trädde blockadåtgärderna och den första strejkomgången i kraft. Den resulterade i 900 förlorade arbetsdagar.

I de fortsatta medlingsförhandlingarna sköt Transport och SRAT upp den andra strejkomgången, som skulle ha inletts den 14 oktober, till den 16 oktober.

Ett nytt avtal träffades den 14 oktober och samtliga varsel återkallades.

Blockadåtgärderna hade då pågått under tiden 7–14 oktober.

8. Svensk Pilotförening (SPF) ./. Malmö Aviation AB och Flygarbetsgivarna

Vid bolaget finns ett hundratal piloter. SPF varslade den 29 oktober om blockadåtgärder att träda i kraft den 10 november. Trots medlingsförhandlingar har parterna inte lyckats komma överens om ett nytt avtal. Stridsåtgärderna har verkställts och pågick alltjämt vid årsskiftet 2010/2011.

Stridsåtgärder med internationell bakgrund

Den 2 juni skickade Svenska Hamnarbetsförbundet ett varsel till Sveriges Hamnar om blockad av israeliska fartyg och israeliskt gods. Blockaden skulle äga rum under tiden 15–24 juni. Som skäl till blockaden angavs att förbundet vill å det starkaste protestera mot staten Israels folkrättsliga övergrepp mot den fredliga konvojen Ship to Gaza, mord på ett flertal fredsaktivister samt mot den likaså mot folkrätten stridande blockaden mot Gaza.

Sveriges Hamnar ifrågasatte tillåtligheten av den varslade åtgärden, främst med hänsyn till längden då det bedömdes vara en politisk aktion.

Hamnarbetsförbundet återkallade varslet den 10 juni och utfärdade samma dag ett nytt varsel. I detta hade blockadens längd förkortats. Den skulle nu genomföras under tiden 23–29 juni. Till varslet bifogades en världsomspännande hemställan från den samlade palestinska fackföreningsrörelsen om blockad av lastning och lossning av israeliska fartyg.

Blockaden genomfördes i enlighet med varslet.

8.7 Utvärdering av varsel och stridsåtgärder

Medlingsinstitutet har till uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning. Vad som kännetecknar en sådan lönebildning beskrivs i propositionen 1999/2000:32 ”Lönebildning för full sysselsättning”. Där sägs bl.a. att lönebildningen ska förmå att generera en kostnadsutveckling som inte överstiger den i våra viktigaste konkurrentländer och i så liten utsträckning som möjligt ge upphov till arbetsmarknadskonflikter som orsakar kostnader eller negativa effekter för tredje man.

När avtalsrörelsen under 2010 med däri ingående varsel och stridsåtgärder ska utvärderas, får frågan ställas om varslade och utbrutna konflikter har lett till oönskade effekter i nyss nämnt avseende. Övergripande kan sägas att de normerande avtalen inom den internationellt konkurrensutsatta industrin träffades först och utan varsel om stridsåtgärder. Som framgår av kapitel 2 har ökningen av arbetskraftskostnaden för näringslivet under 2010 varit något större än i Sveriges konkurrentländer. Vidare kan konstateras att relativt få konflikter har förekommit med tanke på avtalsrörelsens omfattning. De arbetsnedläggelser som har ägt rum har – med undantag för massa- och pappersindustrin – varit av begränsad omfattning.

Att konkurrenskraften – vad gäller arbetskraftskostnadsökningarna – i stort sett tycks ha bibehållits för näringslivet, behöver inte betyda att så är fallet för varje enskild bransch. Det kan mycket väl tänkas att ökningen av arbetskraftskostnaderna inom vissa branscher varit sådan att den på sikt kan leda till en för branschen ogynnsam utveckling. Om detta i sin tur beror på varsel eller verkställda stridsåtgärder är i det närmaste omöjligt att säga något säkert om.

Effekterna av varsel och stridsåtgärder kan mätas med olika måttstockar och beskrivas från skilda utgångspunkter. I det följande redovisas några aspekter.

Förlorade arbetsdagar

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 innebär en ekonomisk påtryckning på motparten, men uppgifter om sådana stridsåtgärder samlas inte in och redovisas inte i den internationella konfliktstatistiken.

När förlorade arbetsdagar på grund av konflikt summeras för avtalsrörelsen 2010, kan konstateras att antalet dagar avsevärt överstiger resultatet för de stora avtalsåren 2001, 2004 och 2007 (se **tabell 8.11**). Det är intressant att notera att huvuddelen (26 450) av de närmare 29 000 förlorade dagarna är hänförliga till den två veckor långa konflikten inom massa- och pappersindustrin. Tidigare har det inte förekommit stridsåtgärder mellan parter inom Industriavtalet. Siffrorna för 2001, 2004 och 2007 har alltså enbart gällt tvister där Medlingsinstitutet har utsett medlare. I sådana tvister har antalet förlorade dagar varit betydligt färre under 2010. Minskningen kan förklaras med att det inte har förekommit några strejker inom byggbranschen, vilken har varit kraftigt överrepresenterad under de ovannämnda tidigare avtalsrörelserna.

Andra konsekvenser

Att en stridsåtgärd ska få ekonomiska konsekvenser är en självklarhet. Syftet med åtgärden är att utöva påtryckning på motsidan. Uppnås inte den effekten, har åtgärden förfelat sitt syfte. Med i bilden finns naturligtvis också att valet av stridsåtgärd styrs av målsättningen att påtryckningen på motparten ska ske med så liten uppoffring som möjligt för egen del.

Redan ett varsel om stridsåtgärd utgör givetvis också en påtryckning, under förutsättning att den varslade stridsåtgärden är av sådan beskaffenhet att den

sätter press på den part den riktas mot. I vissa fall kan redan ett offentliggjort varsel få samma ekonomiska effekt som en verkställd stridsåtgärd. Så är exempelvis ofta fallet med varsel om arbetsnedläggelse inom flyget och sjöfarten, där avbeställningar och ombokningar regelmässigt sker så snart varslat har blivit känt. Även inom entreprenadbranschen kan effekten bli den samma. Kunderna väljer andra företag än de som är varslade om stridsåtgärder.

Effekter på två plan

Effekter av varsel och stridsåtgärder kan analyseras ur två aspekter. Det handlar dels om direkta effekter i form av ekonomiska skador för de berörda enskilda arbetsgivarna (företagen), dels om kostnadseffekter i det träffade förbundsavtalet.

Företags- eller verksamhetsnivå

Det är förenat med stora svårigheter att få fram exakta uppgifter om vilka ekonomiska effekter och andra konsekvenser en *verkställd stridsåtgärd* har fått för de arbetsgivare som har drabbats. I det följande redovisas de bedömningar och uppskattningar som har gjorts av de berörda arbetsgivarorganisationerna. Av de fyra arbetsnedläggelserna under 2010 är det egentligen bara strejken inom massa- och pappersindustrin, som har fått långtgående konsekvenser och inneburit stora ekonomiska avbräck för de berörda företagen. Skadorna har uppskattats till en halv miljard kronor. Därtill kommer, enligt uppgift från arbetsgivarsidan, att flera kunder bedömer branschen som leveransosäker, vilket negativt kan påverka priser och val av leverantör.

Det kan sättas i fråga om det överhuvudtaget är möjligt att i ekonomiska termer objektivt uppskatta verkningarna – på företagsnivå eller branschnivå – av ett *varsel*. Ett undantag är dock som tidigare nämnts varsel om arbetsnedläggelse inom flyget och sjöfarten. Men vilka ekonomiska effekter får exempelvis varsel om strejk på andra områden? Hur slår ett varsel om övertidsblockad eller blockad mot nyanställning? Hittills har Medlingsinstitutet inte sett några undersökningar där sådana frågeställningar har belysts. Däremot är det möjligt att i några fall redovisa vilka förväntade effekter ur verksamhetssynpunkt som en varslad stridsåtgärd kan medföra om den verkställs. Ett exempel kan hämtas från förhandlingarna om ett nytt Installationsavtal. Där varslade Svenska Elektrikerförbundet inledningsvis om strejk och blockad på samtliga arbetsplatser där elinstallationsföretag utför arbete åt Skanska AB inklusive dess dotterbolag och verksamheter. Enligt uppgifter från arbetsgivarsidan skulle en verkställighet av stridsåtgärderna ha inneburit att byggnadsverksamheten snabbt skulle avstanna och att cirka 4 000 byggnadsarbetare skulle bli sysslösa efter bara någon dag.

Förbundsavtalsnivå

Hur ett *varsel* har påverkat exempelvis löneökningarnas storlek är näst intill omöjligt för en utomstående att vederhäftigt uttala sig om. I likhet med tidigare avtalsrörelser är det även under 2010 okänt för Medlingsinstitutet vilka taktiska överväganden parterna har gjort. Arbetsgivarsidan kanske har valt att inte göra några medgivanden på viktiga punkter under förhandlingarna utan i stället väntat in ett varsel för komma in i en medlingssituation. Från fackligt håll kan syftet med ett varsel ha varit att få till stånd medling och att hotet om stridsåtgärder skulle ge organisationen en bättre position i medlingsförhandlingarna.

I vilken utsträckning som medlingen i dessa situationer har lett till ett annat resultat än om parterna träffat avtal utan medling, kan man bara spekulera kring. Det står dock klart att en allmän uppfattning bland medlarna är att parterna i flertalet medlingsärenden inte hade kommit särskilt långt i sina förhandlingar innan medlare kopplades in. I några av de fackliga varslen om stridsåtgärder framskyntar ett missnöje med hur förhandlingarna har bedrivits av arbetsgivarna.

Som tidigare redovisats har den huvudsakliga tvistefrågan i majoriteten av medlingsärendena under 2010 gällt oenighet om nivåer. Av tvisterna med verkställda stridsåtgärder har i vart fall hälften handlat om nivåfrågor. Det tydligaste exemplet är konflikten inom massa- och pappersindustrin.

Det kan på goda grunder antas att varslen från de förbund, som gynnades av LO:s samordning, var en starkt bidragande orsak till att arbetsgiversidan slutligen accepterade högre nivåer på de berörda avtalsområdena än vad man från början var beredd att göra.

Noterbart i avtalsrörelsen är att medlarnas slutliga hemställan till en lösning av tvisten har accepterats i mindre utsträckning än tidigare. I drygt en tredjedel av medlingarna har medlarna tvingats konstatera att de saknar möjligheter att komma vidare i processen när deras slutliga hemställan – som legat i nivå med de normerande avtalen inom industrin – har fått nej från den fackliga sidan. Avtal har sedan träffats efter direktförhandlingar mellan parterna. Det har också förekommit att medlarna har uppdragit åt parterna att lösa vissa återstående frågor i direktförhandlingar med medlarna i bakgrunden. Efter jämförelser kan man se att de avtal som parterna enats om i direktförhandlingar marginellt avviker från medlarnas slutliga hemställan. Ofta har det handlat om någon enstaka justering eller tillägg till medlarnas slutbud. Som exempel kan nämnas att medlarna konsekvent har agerat i enlighet med den praxis som gäller på arbetsmarknaden om att konflikt bryter retroaktivitet och följaktligen inte medverkat till sådan betalning. I några fall har arbetsgivarna i direktförhandlingar gått med på viss retroaktivitet.

Effekter för tredje man

Tredje man kan drabbas av arbetsmarknadskonflikter. Vanligast är det när stridsåtgärder vidtas på den offentliga sektorn. De konflikter som ägde rum under 2010 var på den privata sektorn. Men även där kan konflikter få effekter för utomstående. Svensk Pilotförenings strejker i tvisten om ett nytt avtal för regionalflyget är ett tydligt exempel. Strejkerna i förhandlingarna om ett nytt avtal för regionalflyget fick den direkta effekten att flygtrafiken ställdes in under fem dagar. 23 000 passagerare beräknas ha drabbats av försenade eller inställda flyg.

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 om tecknande av kollektivavtal mellan enskilda oorganiserade arbetsgivare och fackliga organisationer.

Under år 2010 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.

Följande personer var förordnade som fasta medlare för nedan angivna verksamhetsområden:

F chefsjuristen Eva-Helena Kling	Stockholms, Gotlands och Uppsala län
Lagmannen Lars Dahlstedt t.o.m. 1.9.2010 F administrative chefen Gunnar Samuelsson fr.o.m. 20.9.2010	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 2010 uppgick till 62. Det är något färre ärenden jämfört med de två närmast föregående åren då siffran 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 tecknande 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 fyra senaste åren har antalet avtalstvister reducerats dramatiskt, från toppnoteringen 2006 med 102 tvister till 44 år 2007. Sedan 2008 har avtalstvisterna varit färre än 20 per år. 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) Syndikalisternas aktivitet fortsatt hög

Att det totala antalet registrerade ärenden under de senaste tre 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 2006 har det skett en kraftig ökning av varsel från SAC, se **tabell 8.8**. En förklaring

till ökningen är att varsel om stridsåtgärder i samband med indrivning av lönefordringar används i större omfattning än tidigare. I flera fall har det handlat om löner till s.k. papperslösa arbetare. En annan förklaring till det ökade antalet varsel 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 är i högsta grad lokalt betonad. Närmare 90 procent av SAC:s varsel under 2010 kommer från dess organisationer i Stockholm. Nästan alla dessa varsel har undertecknats av samma person.

SAC:s varsel registreras som ärenden, men föranleder nästan aldrig medlingsinsatser. Av de totalt 62 ärendena under 2010 svarade SAC för 45. Det är samma antal som under 2009. Under 2007 och 2008 uppgick SAC:s ärenden till 37 respektive 55.

Av SAC:s 45 varsel under 2010 var ett tjugotal varsel i samband med indrivning av lönefordringar. Ingen av SAC:s tvister har handlat om tecknande 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 8.8 Ärenden med varsel från SAC åren 2002–2010

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
8	5	7	15	36	37	55	45	45

Avtalstvisterna

2008–2010 har antalet avtalstvister legat på historiskt låga siffror, vilket framgår av **tabell 8.9**.

Tabell 8.9 Avtalstvister 2002–2010

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Tvister	80	53	69	55	102	44	13	18	17
varav fartyg	12	6	4	12	7	5	1	4	2
varav utländska företag	5	5	12	11	4	1	1	0	0

Under 2010 har LO-förbund varit part i 16 tvister med följande fördelning: Svenska Målareförbundet (4), Livsmedelsarbetareförbundet (3), Svenska Transportarbetareförbundet (2), Svenska Byggnadsarbetareförbundet (2), Svenska Elektrikerförbundet (2), Industrifacket Metall (2) och SEKO Facket för Service och Kommunikation (1). SEKO:s och Svenska Transportarbetareförbundets varsel var riktade mot bekvämlighetsflaggade fartyg. Den återstående tvisten gällde TCO-förbundet Unionens krav på kollektivavtal med ett sängtillverkningsföretag. Samtliga avtalstvister har handlagts av de fasta medlarna.

Sammanställning

I **tabell 8.10** redovisas förändringarna under de senaste sex åren med en uppdelning mellan avtalstvister, SAC:s tvister och övriga ärenden.

Tabell 8.10 Ärendefördelning åren 2005–2010

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Avtalstvister	55	102	44	13	18	17
varav LO-förbund	51	98	43	12	16	16
TCO-förbund	2	--	--	--	--	1
Saco-förbund	1	1	--	--	--	--
Övriga*	1	3	1	1	2	--
SAC	15	36	37	55	45	45
Övriga ärenden**	--	--	2	--	5	--
TOTALT	70	138	83	68	68	62

Anmärkning: * I huvudsak Svenska Hamnarbetarförbundets avdelningar.

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

Varsel och stridsåtgärder

I nästan samtliga registrerade ärenden under 2010 förelåg varsel om stridsåtgärder. SAC:s varsel och stridsåtgärder behandlas längre fram under en särskild rubrik.

Varsel i avtalstvister

LO-förbundens varsel

I 16 av de 17 avtalstvister var LO-förbund part. I samtliga fall utom ett utfärdades varsel om stridsåtgärder.

Av **tabell 8.9** framgår att två tvister gällde tecknande av avtal med bekvämlighetsflaggade fartyg. I båda tvisterna varslade Svenska Transportarbetareförbundet om vägran att befatta sig med lastning och lossning av fartygen. I en av tvisterna varslade SEKO Facket för Service och Kommunikation om sympatiåtgärder i form av vägran att befatta sig med trosshantering.

Varslen i de övriga 13 av LO-förbundens avtalstvister avsåg strejk och blockad i åtta fall. I de återstående fem tvisterna gällde varslen nyanställningsblockad, i några fall kombinerat med blockad mot övertidsarbete och inhyrning av arbetskraft.

Unionens varsel

Sedan Unionen inte lyckats få till stånd ett kollektivavtal för ett femtontal medlemmar vid ett sängtillverkningsföretag, varslade man om stridsåtgärder. De utgjordes av strejk och blockad av de arbetsuppgifter som de strejkande skulle ha utfört samt förbud mot inhyrning eller nyanställning som har till syfte att utföra blockerat arbete.

Verkställda stridsåtgärder i avtalstvister

LO-förbunden

I LO-förbundens avtalstvister verkställdes under 2010 *inga strejker* med undantag för en av tvisterna med bekvämlighetsflaggade fartyg. Där genomfördes under några timmar en partiell arbetsnedläggelse i form av vägran att lossa och lasta det aktuella fartyget.

Blockader har genomförts i tre fall. I två av Svenska Målares förbunds tvister har medlaren tvingats konstatera att det inte fanns några förutsättningar för medlingsförhandlingar, varför de varslade blockaderna har verkställts. Slutligen genomförde Industrifacket Metall under cirka två veckor blockad-åtgärder (förbud mot övertidsarbetet, nyanställning och inhyrning av arbetskraft) innan tvisten löstes genom att arbetsgivaren inträdde som medlem i en arbetsgivarorganisation. Då hade Industrifacket Metall också trappat upp konflikten genom att varsla om strejk, som dock aldrig kom att verkställas.

De övriga av LO-förbundens tvister löstes – efter kontakter med medlaren – relativt omgående genom att arbetsgivaren antingen tecknade ett hängavtal eller blev medlem av en arbetsgivarorganisation.

Unionen

De varslade stridsåtgärderna mot sängtillverkningsföretaget trädde aldrig i kraft.

Indrivningsblockad mot lettiskt företag

Av 45 § medbestämmandelagen framgår att varselskyldighet inte gäller i fråga om blockad som har till ändamål att utverka betalning av klar och förfallen fordran på lön eller annan ersättning för utfört arbete (indrivningsblockad).

Det svenska företaget MVB Syd AB hade uppdrag från Vellinge kommun i Skåne att bygga en skola. MVB anlidade ett lettiskt stålbyggnadsföretag, som i sin tur anlidade ett annat lettiskt företag för montage av skolbyggnadens stålstomme. Det företaget hade tecknat hängavtal med Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads). Situationen var enligt Byggnads att avtalet föreskrev en timlön på 158 kr, men att företaget träffade enskilda avtal med de lettiska arbetstagarna om en timlön på 16 kr och en veckoarbetstid på 66–70 timmar. Tre av arbetstagarna var medlemmar i Byggnads.

Den 9 september 2010 inledde Byggnads – utan föregående varsel – en indrivningsblockad mot montageföretaget. Blockaden skulle pågå till dess hela fordran om cirka 200 000 kr var betald. Beloppet avsåg förfallna löner till de tre medlemmarna och beräkningen utgick ifrån skillnaden mellan 158 kr och 16 kr.

Följande dag varslade Byggnads om sympatiåtgärder att träda i kraft den 22 september 2010. Åtgärderna omfattade total arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete som utförs av anställda inom Byggnadsavtalets tillämpningsområde vid det aktuella skolbygget.

Sedan indrivningsblockaden pågått i närmare en vecka träffades en överenskommelse mellan Byggnads och det lettiska företaget om att löner skulle betalas ut i enlighet med Byggnads krav.

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 utom ett. 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 är totalt 36 703 arbetsgivare *enbart* bundna av hängavtal. Samtidigt finns hos Fora arbetsgivare som kan vara bundna av hängavtal och även förbundsavtal genom medlemskap i arbetsgivarorganisation. Genom att Fora har gått över till ett nytt datasystem och ännu inte hunnit identifiera hur många hängavtal som finns bland den gruppen, är siffran för hängavtalsbundna arbetsgivare avsevärt lägre än den siffra som redovisades i Medlingsinstitutets årsrapport 2009. Uppskattningsvis finns cirka 10 000 hängavtal utöver de 36 703 som redovisas för 2010.

4 035 nya hängavtal registrerades under 2010. Det är drygt 600 fler än 2009. Det högsta antalet registrerade avtal är från 2008 då LO-förbunden tecknade 5 159 nya hängavtal. Uppgifter för 2007 saknas. Antalet tecknade hängavtal synes dock – med undantag för 2008 – ligga på en relativt konstant nivå under de senaste åren. För åren 2005 och 2006 var siffrorna för 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 Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal), Hotell och Restaurang Facket, Handelsanställdas förbund (Handels), Svenska Byggnadsarbetsareförbundet (Byggnads) och Svenska Transportarbetsareförbundet (Transport), har de tre förstnämnda inte varit inblandade i något medlingsärende alls under 2010. Byggnads och Transport

har varit parter i två ärenden vardera. 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 2010. Sålunda har Kommunal tecknat 252 nya hängavtal, Hotell och Restaurang Facket 711, Byggnads 1 346 (varav 27 med utländska företag), Handels 926 och Transport 361. 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 Industrifacket Metall. Under 2010 tecknade förbundet 450 hängavtal.

Det största TCO-förbundet inom privat sektor är Unionen med cirka 400 000 medlemmar på arbetsmarknaden. 2010 slöt förbundet 554 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 4 035 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 2010 blev 2 092 företag bundna av kollektivavtal med Handels genom att gå in i en arbetsgivarorganisation. Motsvarande siffror var för Byggnads 510 (varav 15 utländska företag), Kommunal 813, Industrifacket Metall 328 och Hotell och Restaurang Facket 503.

Utländska företag

I sammanhanget kan noteras att avtalstvisterna med utländska företag praktiskt taget har upphört. Som har framgått av **tabellen 8.9** har inget medlingsärende under 2009 och 2010 åren 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 2010 slöt hängavtal med 27 utländska företag och att 15 företag blev avtalsbundna genom att ansluta sig till arbetsgivarorganisation. Inte heller något av dessa avtal föregicks av varsel om stridsåtgärder.

Sammanfattning

Mot bakgrund av vad som nu har redovisats kan sammanfattningsvis följande konstateras. Det kan uppskattas att cirka 8 000 nya arbetsgivare blev bundna av kollektivavtal under 2010, över hälften genom att skriva på ett hängavtal. Varsel om stridsåtgärder utfärdades i 16 fall och verkställdes i fyra tvister. En av tvisterna gällde bekvämlighetsflaggat fartyg och arbetet lades partiellt ner under några timmar. Stridsåtgärderna i de övriga tre tvisterna var blockader av mindre ingripande slag. Stridsåtgärder för att åstadkomma bundenhet av kollektivavtal är alltså undantag. I likhet med tidigare år kan den svenska arbetsmarknaden även under 2010 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 framstår som ett stående inslag i SAC:s strategi och aktiviteten på detta område har 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. Utgångspunkten synes vara det fackliga program som antogs på SAC:s kongress 2006. 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.

Typer av tvister

Det som i föregående avsnitt har redovisats som avtalstvister har gällt tvister 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 enstaka fall har det rört sig om rena intressetvister om lönesättning. Vad som har dominerat är dock indrivning av krav på löner och andra ekonomiska ersättningar, bl.a. till vad som antas vara s.k. papperslösa arbetare. Motparter i indrivningsärendena har företrädesvis varit städföretag och restauranger.

Kraven på ekonomisk ersättning till SAC:s medlemmar har inte enbart gällt förfallna löner. Frånvaron av skriftligt anställningsavtal/anställningsbevis har exempelvis tagits till intäkt för att arbetstagaren ska betraktas som tillsvidareanställd på heltid. De ekonomiska anspråken har fastställts utifrån detta. Avsaknaden av skriftliga handlingar om anställningens innehåll har även inneburit krav på uppsägningslön och skadestånd när en tidsbegränsad anställning har upphört.

Ett fenomen som har dykt upp på senare tid är att SAC riktar sina ekonomiska krav mot annan än den som varit medlemmarnas arbetsgivare. I ett antal fall har det företag, som anlitat en entreprenör för städning, krävts på ersättning för entreprenörens påstådda försummelser. Det mest långtgående kravet har gällt Berns Hotell i Stockholm. Bakgrunden var i korthet att Berns anlitade ett städföretag som entreprenör. Berns sade upp kontraktet, städföretaget fick arbetsbrist och sade upp personal, däribland tre medlemmar i SAC som städade på Berns Hotell. SAC:s krav mot Berns är att sju uppsagda medlemmar hos städföretaget, inklusive de tre som städade hos Berns, ska anställas av Berns eller att Berns utger 920 000 kr att fördelas mellan SAC och de sju medlemmarna. Det finns alltså ingen rättslig grund för SAC:s krav i något av de fall man ställt krav mot entreprenörens uppdragsgivare, eftersom medlemmarna aldrig har varit anställda hos uppdragsgivaren. Vad det handlar om är en alldeles egen uppfattning hos SAC om att den som anlitar en entreprenör också är ansvarig för entreprenörens åtaganden gentemot sina anställda. Den uppfattningen har bl.a. lett fram till omfattande demonstrationer utanför Berns med inställda evenemang som följde.

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. Varsel om stridsåtgärder har också använts som påtryckning för att få till stånd förhandlingar.

Stridsåtgärder

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. Det mest uppmärksammade fallet under 2010 var demonstrationerna utanför Berns i Stockholm där polisen har tvingats ingripa. *Blockadsvärm* innebär att ”blockaden utökas till landsomfattande blockader mot berörd arbetsköparens 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 förekommande i varslen är uppgifter om att konflikten ska ges uppmärksamhet genom information till massmedia och allmänheten. Tanken torde vara att stridsåtgärder 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.

De omfattande demonstrationerna utanför Berns har redan nämnts som ett exempel på SAC:s agerande. Flera arbetsgivare som har utsatts för SAC:s åtgärder har omvittnat att de känt sig hotade och befunnit sig i en utpressningsliknande situation. För att få saken ur världen har de valt att betala till SAC, trots att de ansett kraven helt obefogade. Se Lag & Avtal nr 11, 2010.

Det har även förekommit stridsåtgärder av traditionellt slag. I november 2010 inledde ett tiotal, anställda hos ett entreprenadföretag verksamt med städningen av universitetssjukhuset i Lund, punktstrejker om tre timmar två gånger i veckan. Till saken hör att företaget är bundet av kollektivavtal med Kommunal som organiserar huvuddelen av de 180 städarna på universitetssjukhuset. Som orsak till stridsåtgärderna angav SAC hög arbetsbelastning, manipulation av städrevisioner och tidsstudie samt bristande förtroende för arbetsledningen. Kraven var 40 procent mindre städområde, införande av flexitid för alla anställda, cyklar för anställda som har långt till arbetsområde samt höjning av medlemmarnas individuella löner till en minimilön på 21 300 kr. Strejker har genomförts vid tio tillfällen under perioden 3 november–3 december. Därefter har konflikten ebbat ut. Arbetstagarna har återgått i arbete utan att några av kraven har uppfyllts. Antalet förlorade arbetsdagar har beräknats till 40.

8.9 Konfliktstatistik

Ett internationellt mått för att mäta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är antalet förlorade arbetsdagar. Det är ett objektivt mått som möjliggör jämförelser mellan länder. Däremot säger det inget om de ekonomiska konsekvenserna av arbetsnedläggelser (strejk och lockout). Även andra stridsåtgärder än arbetsnedläggelse, exempelvis blockader av olika slag, innebär en ekonomisk påtryckning på motparten, men uppgifter om sådana stridsåtgärder samlas inte in och redovisas inte i den internationella konfliktstatistiken.

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 personer 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 relativt 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 massmedia. 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

Förbundsförhandlingar

Under avtalsrörelsen 2010 har arbetsnedläggelse i tvister om nytt förbundsavtal ägt rum i följande fyra fall.

1. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet ./. **Föreningen Sveriges Skogsindustrier**

- Strejken pågick under tiden 16–26 april.
- 2 400 arbetstagare deltog.
- Antalet förlorade dagar uppgick till 26 450.

2. Svenska Elektrikerförbundet ./. **EnergiFöretagens Arbetsgivareförening**

- Strejken pågick under tiden 15–30 april.
- 18 arbetstagare deltog.
- Antalet förlorade dagar uppgick till 152.

3. Svensk Pilotförening ./. **Flygarbetsgivarna**

- Strejkerna i primärkonflikten genomfördes vid tre tillfällen: 27–28 maj, 7–8 juni och 16 juni.
- 220 arbetstagare deltog.
- Antalet förlorade dagar uppgick till 1 100.
- Sympatistrejk genomfördes den 16 juni.
- 250 arbetstagare deltog.
- Antalet förlorade dagar uppgick till 250.
- Totalt förlorades 1 350 dagar under konflikten.

4. Svenska Transportarbetareförbundet och SRAT/ Svensk Flygteknikerförening ./. **Flygarbetsgivarna**

- Strejken pågick under tiden 7–9 oktober.
- 300 arbetstagare deltog.
- Antalet förlorade dagar uppgick till 900.

SAC:s strejker

Som tidigare redovisats genomförde SAC:s medlemmar punktstrejker vid universitetssjukhuset i Lund. Arbetsnedläggelserna skedde i olika omgångar under perioden 3 november–3 december och cirka 10 arbetstagare deltog. Antalet förlorade dagar har uppskattas till 40.

Olovliga konflikter

Inga vilda strejker har noterats under året.

Totalt förlorade arbetsdagar

Totalt förlorades 28 892 arbetsdagar under år 2010 på grund av konflikter på arbetsmarknaden. Av dessa är 26 450 dagar hänförliga till strejken inom massa- och pappersindustrin. Det är den första verkställda konflikten inom industrin sedan Industriavtalets tillkomst 1997. De återstående förlorade 2 442 dagarna under avtalsrörelsen är betydligt färre än under de jämförbara åren 2001, 2004 och 2007.

Antalet förlorade arbetsdagar till följd av arbetsmarknadskonflikter under perioden 1997–2010 redovisas i nedanstående tabell. Såväl lovliga som olovliga konflikter ingår.

Tabell 8.11 Förlorade arbetsdagar p.g.a. konflikt

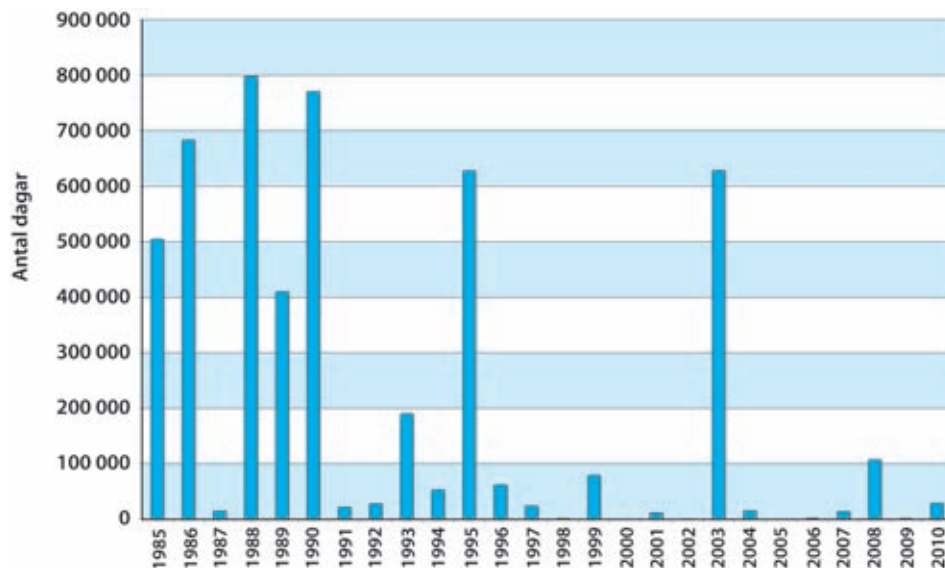
År	Antal dagar
1997	23 579
1998	1 677
1999	78 735
2000	272
2001	11 098
2002	838
2003	627 541
2004	15 282
2005	568
2006	1 971
2007	13 666
2008	106 801
2009	1 560
2010	28 892

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 avser Svenska Kommunalarbetareförbundets stridsåtgärder i den omfattande konflikten på den kommunala sektorn. 95 000 av dagarna år 2008 är resultatet av Vårdförbundets arbetsnedläggelser i vårdkonflikten.

Omfattningen av antalet förlorade arbetsdagar under åren 1985–2010 redovisas i **diagram 8.1**.

Ytterligare information om arbetsinställelser i Sverige finns på Medlingsinstitutets hemsida www.mi.se, under konfliktstatistik.

Diagram 8.1 Strejker och lockouter i Sverige 1985–2010, antal dagar



8.10 Internationell jämförelse

I Medlingsinstitutets tidigare årsrapporter har uppgifter om förlorade arbetsdagar i olika länder i Europa hämtats 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 är data hämtade från ILO och för 2009 från EIRO. **Tabell 8.12** 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 uppgifter i massmedia 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 **tabell 8.12** förlorade arbetsdagar per 1 000 arbetstagare under perioden 1999–2009. I **diagram 8.2** visas ett genomsnitt för perioden 2005–2009.

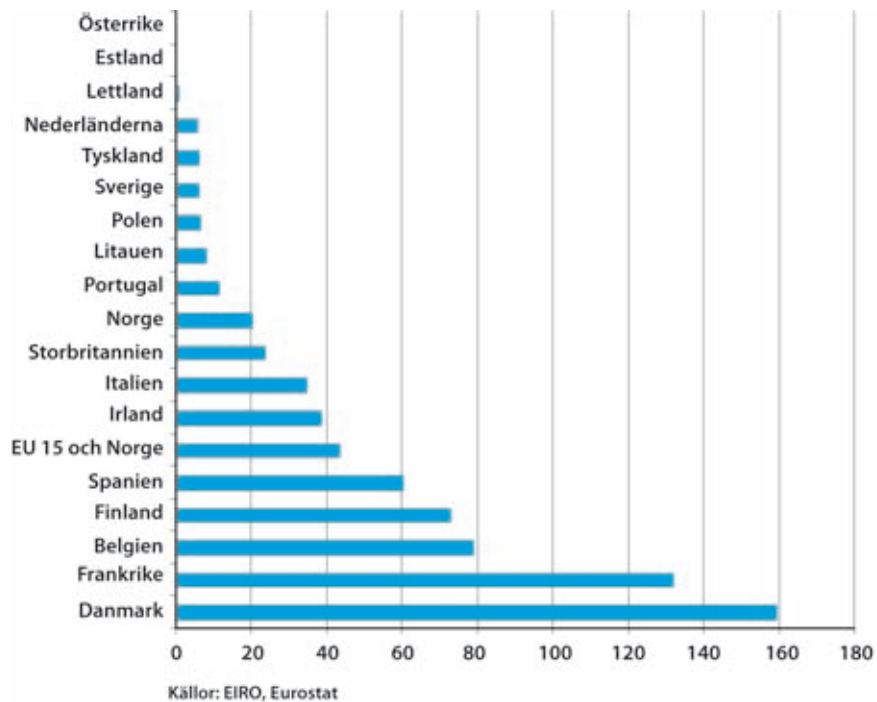
Tabell 8.12 Förlorade arbetsdagar per 1 000 arbetstagare 1999–2009

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Belgien	8,0	7,5	41,2	17,6	69,0	47,6	189,2	24,7	34,8	*	*
Danmark	35,8	48,3	22,9	74,5	21,4	29,6	19,7	32,6	34,3	*	6,0
Estland	0,0	0,0	0,0	*	20,9	*	0,00	*	*	*	0,3
Finland	9,5	110,0	25,6	31,0	28,0	18,0	280,3	29,9	43,0	6,5	18,2
Frankrike	55,7	102,2	74,3	43,6	192,8	151,0	77,0	116,0	*	*	*
Irland	164,5	70,3	80,1	14,6	25,1	13,5	16,4	4,3	3,4	*	170,1
Island	0,0	386,5	1651,8	0,0	0,0	1096,6	0,0	*	*	*	*
Italien	54,9	52,4	59,3	274,4	109,2	38,7	49,4	29,5	47,3	*	13,2
Lettland	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		*
Nederländerna	11,0	1,0	6,0	35,0	2,0	9,0	6,0	2,0	4,0	15,0	0,6
Norge	3,4	232,8	0,3	70,3	0,4	66,4	5,1	64,9	1,7	*	0,1
Polen	11,0	8,0	0,4	0,0	1,0	1,0	0,0	3,2	18,7	*	0,7
Portugal	31,0	18,7	17,5	43,9	21,7	18,1	10,5	16,0	*		*
Rumänien	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
Spanien	102,4	233,3	119,1	297,4	45,8	248,9	50,2	47,0	58,0	74,5	82,7
Storbritannien	10,0	20,0	20,0	51,0	19,0	34,0	6,0	28,0	38,0	28,0	19,0
Schweiz	0,7	1,2	4,8	5,1	1,5	9,3	0,3	1,8	2,0	3,1	*
Sverige	20,0	0,1	2,7	0,2	151,8	3,7	0,1	0,5	3,2	26,8	0,4
Turkiet	85,3	121,4	74,9	23,8	65,1	43,1	69,5	41,7	502,0	60,0	*
Tyskland	2,3	0,3	0,8	8,9	4,8	1,3	0,5	11,0	12,0	3,7	*
Ungern	89,9	55,1	2,8	0,5	0,8	6,8	0,3	2,3	10,0	*	2,4
Österrike	0,0	0,9	0,0	2,9	395,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	*

* uppgift saknas

Källor: EIRO, Eurostat, ILO, Medlingsinstitutet

Diagram 8.2 Förlorade arbetsdagar i genomsnitt per 1 000 arbetstagare 2005–2009



8.11 Beslut från Högsta domstolen angående Arbetsdomstolens dom i Lavalmålet

Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) krävde under 2004 att det lettiska företaget Laval un Partneri Ltd (Laval) skulle teckna ett hängavtal på Byggnadsavtalet. När parterna inte kunde komma överens blockerade Byggnads det skolbygge i Vaxholm där Laval var verksamt. Svenska Elektrikerförbundet vidtog sympatiåtgärder. Laval hade dessförinnan tecknat kollektivavtal med det lettiska byggnadsarbetareförbundet.

Allt sedan hösten 2004 har stridsåtgärdernas tillåtlighet varit en följetong i olika rättsliga instanser. I huvudsak har det handlat om stridsåtgärderna var förenliga med EG-rätten.

Laval väckte talan i Arbetsdomstolen som begärde förhandsavgörande och ställde ett antal frågor till *EG-domstolen*. Frågorna besvarades den 18 december 2007 då EG-domstolen meddelade sin dom. 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. Domstolen lade stor vikt på innehållet i Byggnadsavtalet. Det gick, enligt domstolen, 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.

Efter utslaget i EG-domstolen hade *Arbetsdomstolen* att ta ställning till Lavals yrkanden om att de fackliga organisationerna skulle förpliktas utge ekonomiskt och allmänt skadestånd. Arbetsdomstolen meddelade sin dom (AD 2009 nr 89) i december 2009.

Utgångspunkten för Arbetsdomstolens prövning var 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 s.k. horisontell direkt effekt mellan de fackliga organisationerna och Laval. Domstolen fann vidare att följden av fördragsbrottet ska vara skadestånd och att reglerna i medbestämmandelagen 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 skulle därför bedömas utifrån den s.k. *Britanniapincipens* (AD 1989 nr 120) förbud mot stridsåtgärder i syfte att tränga undan ett annat kollektivavtal som arbetsgivaren redan är bunden av, i detta fall kollektivavtalet med det lettiska byggnadsarbetareförbundet. Arbetsdomstolen delade Lavals uppfattning att stridsåtgärderna var otillåtna enligt medbestämmandelagen och ansåg att skadeståndsskyldighet för de fackliga organisationerna kan grundas direkt på skadestandsreglerna i den lagen.

Arbetsdomstolen avslog yrkandena om ekonomiskt skadestånd, men förpliktade de fackliga organisationerna att tillsammans utge allmänt skadestånd med 550 000 kr till Laval.

De fackliga organisationerna förde saken vidare till *Högsta domstolen*. De ansåg i första hand att Arbetsdomstolens rättstillämpning uppenbart stred mot lag och begärde resning i målet. I andra hand gjordes gällande att det förekommit grova rättegångsfel under handläggningen i Arbetsdomstolen och att domen därför skulle undanröjas på grund av domvilla.

Till stöd för sina yrkanden anförde de fackliga organisationerna ett antal omständigheter. Bl.a. pekade de särskilt på att det saknades rättslig grund för att ålägga enskilda rättssubjekt skadeståndsskyldighet för brott mot artikel 49 EG, att det inte funnits någon grund för att, i skadeståndsrättsligt hänseende, likställa enskilda rättssubjekt med staten och att det varit grovt oaktsamt att bedöma de fackliga organisationernas överträdelse av EG-rätten som klar. Vidare hävdade de fackliga organisationerna att Arbetsdomstolen förlitat sig på fel språkversion av EG-domstolens förhandsavgörande, missförstått förhandsavgörandet och redovisat det på ett felaktigt sätt. Slutligen har de hävdat att Arbetsdomstolens underlåtenhet att inhämta ett nytt förhandsavgörande i frågan om skadeståndsskyldighet för de fackliga organisationerna, trots att Arbetsdomstolen som sista instans varit skyldig att inhämta ett sådant förhandsavgörande, har varit grovt felaktigt.

Högsta domstolen avslog resningsansökan och klagan över domvilla.

Skälen för Högsta domstolens beslut är kortfattade och redovisas här i dess helhet.

”Arbetsdomstolen, som är högsta instans i arbetstvister, har i domen utförligt redovisat de regler och principer som tillämpats i målet, inklusive EG-domstolens praxis på området. Det saknas grund för Högsta domstolen att anse att Arbetsdomstolens rättstillämpning i ovan angivet avseende uppenbart strider mot lag. Inte heller finns det grund för Högsta domstolen att anse att Arbetsdomstolens bedömningar i övrigt har innefattat en uppenbart lagstridig rättstillämpning. Det har inte heller visats att det förekommit någon domvilla.”

BILAGA 1

Träffade avtal 2010 i kronologisk ordning

De ca 430 under 2010 träffade avtal som här redovisas indelade i privat sektor, kommuner och landsting samt staten är de som inkommit till Medlingsinstitutet. Därutöver finns ytterligare avtal som inte insänts före den 31 december 2010.

Observera att tjänstemannaavtalen ofta har fler parter som kan skilja sig åt beträffande nivåer, lägstlöner och individgarantier. Ledarna har oftast sifferlösa avtal. Avtal tecknade av Arbetsgivarförbundet Pacta (arbetsgivarorganisationen för kommunalförbund och företag som – oavsett ägarform – tillämpar kommunala avtal) redovisas fr.o.m. i år under privat sektor. När avtalen har olika utlöpningsstider på löner och allmänna villkor har utlöpningsstiden för löneavtalet angivits.

Träffade avtal 2010 – privat sektor

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut
Svensk Handel ./ Farmaciförbundet – Apotek	2010-03-03	2010-03-01	2011-04-30
Flygarbetsgivarna ./ Svensk Pilotförening – SAS Piloter	2010-03-05	2009-04-01	2010-03-31
Industri- och KemiGruppen ./ Naturvetarna – Tjänstemannaavtalet	2010-03-20	2010-04-01	2011-09-30
Industri- och KemiGruppen ./ Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtalet	2010-03-20	2010-04-01	2011-09-30
Industri- och KemiGruppen ./ Unionen – Tjänstemannaavtalet	2010-03-20	2010-04-01	2011-09-30
Teknikarbetsgivarna ./ Sveriges Ingenjörer – Teknikavtal tjm.	2010-03-20	2010-04-01	2011-09-30
Teknikarbetsgivarna ./ Unionen – Teknikavtal tjm.	2010-03-20	2010-04-01	2011-09-30
Byggnadsämnesförbundet ./ Ledarna – Tjänstemannaavtalet	2010-03-25	2010-04-01	2011-09-30
Byggnadsämnesförbundet ./ Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtalet	2010-03-25	2010-04-01	2011-09-30
Byggnadsämnesförbundet ./ Unionen – Tjänstemannaavtalet	2010-03-25	2010-04-01	2011-09-30
Flygarbetsgivarna ./ Svensk Pilotförening – SAS Flight Academy AB Flyginstruktörer	2010-03-25	2010-04-01	2011-03-31
Gruvornas Arbetsgivareförbund ./ Sveriges Ingenjörer – Gruvindustri	2010-03-25	2010-04-01	2012-01-31
Industri- och KemiGruppen ./ Industrifacket Metall – Gemensamma metallavtalet	2010-03-25	2010-04-01	2012-03-31
Industri- och KemiGruppen ./ Industrifacket Metall – Kemisk industri	2010-03-25	2010-04-01	2012-01-31
Industri- och KemiGruppen ./ Industrifacket Metall – Allokemisk industri	2010-03-26	2010-04-01	2012-01-31
Gruvornas Arbetsgivareförbund ./ Unionen – Gruvindustri	2010-03-26	2010-04-01	2012-01-31
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet ./ Industrifacket Metall – Stål- och Metallindustri	2010-03-26	2010-04-01	2012-01-31
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet ./ Sveriges Ingenjörer – Stål- och Metallindustri	2010-03-26	2010-04-01	2012-01-31

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet /. Unionen – Stål- och Metallindustri	2010-03-26	2010-04-01	2012-01-31
Teknikarbetsgivarna /. Industrifacket Metall – Teknikavtal	2010-03-26	2010-04-01	2012-01-31
Industri- och KemiGruppen /. Industrifacket Metall – Återvinningsföretag	2010-03-30	2010-04-01	2012-01-31
Föreningen Sveriges Skogsindustrier /. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch – Sågverksindustri	2010-03-30	2010-04-01	2012-01-31
Trä- och Möbelindustriförbundet /. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch – Stoppmöbelindustri	2010-03-30	2010-04-01	2012-01-31
Trä- och Möbelindustriförbundet /. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch – Träindustri	2010-03-30	2010-04-01	2012-01-31
Gruvornas Arbetsgivareförbund /. Industrifacket Metall – Gruvindustri	2010-03-31	2010-04-01	2012-01-31
IT- & Telekomföretagen /. Jusek – IT-branschen	2010-03-31	2010-04-01	2012-03-31
IT- & Telekomföretagen /. Civilekonomerna – IT-branschen	2010-03-31	2010-04-01	2012-03-31
IT- & Telekomföretagen /. Sveriges Ingenjörer – IT-branschen	2010-03-31	2010-04-01	2012-03-31
IT- & Telekomföretagen /. Unionen – IT-branschen	2010-03-31	2010-04-01	2012-03-31
Livsmedelsföretagen /. Livsmedelsarbetareförbundet – Livsmedelsavtal	2010-03-31	2010-04-01	2012-03-31
Livsmedelsföretagen /. Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtal	2010-03-31	2010-04-01	2012-01-31
Livsmedelsföretagen /. Unionen – Tjänstemannaavtal	2010-03-31	2010-04-01	2012-01-31
Medieföretagen /. Journalistförbundet – Redaktionspersonal	2010-03-31	2010-04-01	2012-03-31
TEKO Sveriges Textil och Modeföretag /. Industrifacket Metall – Textil- och konfektionsindustri	2010-04-01	2010-05-01	2012-02-28
Motorbranschens Arbetsgivareförbund /. Industrifacket Metall – Bil- och traktorverkstäder	2010-04-07	2010-05-01	2012-02-29
Svensk Handel /. Handelsanställdas förbund – Detaljhandel	2010-04-07	2010-04-01	2012-03-31
Svensk Handel /. Handelsanställdas förbund – Partihandel	2010-04-07	2010-04-01	2012-03-31
Arbetsgivarföreningen KFO /. Unionen – Tjänstemannaavtal	2010-04-08	2010-04-01	2012-01-31
Arbetsgivarföreningen KFO /. Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtal	2010-04-08	2010-04-01	2012-01-31
Arbetsgivarföreningen KFO /. Ledarna – Tjänstemannaavtal	2010-04-08	2010-04-01	2012-01-31
Föreningen Sveriges Skogsindustrier /. Sveriges Ingenjörer – Massa- och Pappersindustri	2010-04-11	2010-04-01	2012-01-31
Föreningen Sveriges Skogsindustrier /. Unionen – Massa- och Pappersindustri	2010-04-12	2010-04-01	2012-01-31
Motorbranschens Arbetsgivareförbund /. Svenska Målareförbundet – Bil- och industrilackering	2010-04-13	2010-05-01	2012-02-29

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut
Sveriges Byggindustrier ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet – Byggravtalet/Anläggningsavtalet	2010-04-13	2010-04-01	2013-02-28
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Handelsanställdas förbund – Butiker	2010-04-14	2010-04-01	2012-03-31
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Handelsanställdas förbund – Lager, Terminal, Chaufförer	2010-04-14	2010-04-01	2012-03-31
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Handelsanställdas förbund – Stormarknad	2010-04-14	2010-04-01	2012-03-31
Almega Tjänsteförbunden ./. Farmaciförbundet – Apotek	2010-04-16	2010-05-01	2012-04-30
Industri- och KemiGruppen ./. Industrifacket Metall – Sockerindustri	2010-04-16	2010-06-01	2012-03-31
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ./. GS Facket för skogs-, trä och grafisk bransch – Virkesmätning	2010-04-16	2010-05-01	2012-02-28
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ./. Unionen – Virkesmätning	2010-04-16	2010-05-01	2012-02-28
TEKO Sveriges Textil och Modeföretag ./. Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtal	2010-04-20	2010-05-01	2011-10-31
Grafiska Företagens Förbund ./. Unionen – Tjänstemannaavtal	2010-04-20	2010-05-01	2012-02-29
Byggnadsämnesförbundet ./. Industrifacket Metall – Byggnadsämnesindustri	2010-04-21	2010-06-01	2012-03-31
Plåtslageriernas Riksförbund ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet – Plåtbearbetning	2010-04-21	2010-04-01	2012-03-31
Plåtslageriernas Riksförbund ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet – Ventilations- och Byggnadsplåtavtal	2010-04-21	2010-04-01	2012-03-31
VVS Företagen ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet – Kylinstallation	2010-04-21	2010-04-01	2012-03-31
VVS Företagen ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet – VVS-installation	2010-04-21	2010-04-01	2012-03-31
Glasbranschföreningen ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet – Glasmästeri	2010-04-22	2010-04-01	2012-03-31
IT- & Telekomföretagen ./. SEKO Facket för Service och Kommunikation – Telekom	2010-04-23	2010-04-01	2012-03-31
Sveriges Byggindustrier ./. SEKO Facket för Service och Kommunikation – Väg- och banavtalet	2010-04-23	2010-04-01	2012-02-29
Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet – Massa- och Pappersindustri	2010-04-26	2010-04-01	2012-01-31
TEKO Sveriges Textil och Modeföretag ./. Unionen – Tjänstemannaavtal	2010-04-26	2010-05-01	2011-10-31
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ./. Unionen – Djursjukvård	2010-04-27	2010-06-01	2012-03-31
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ./. Unionen – Tjänstemannaavtal	2010-04-27	2010-06-01	2012-03-31
Målaremästarnas Riksförening ./. Svenska Målarförbundet – Måleriyrket	2010-04-28	2010-04-01	2012-03-31
Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. Unionen – Tjänstemannaavtal	2010-04-28	2010-05-01	2012-02-29

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut
Medieföretagen ./. Teaterförbundet – Fackförbundet för scen och media – Biografavtalet	2010-04-28	2010-04-01	2012-03-31
Almega Samhallförbundet ./. Unionen – Tjänstemannaavtal	2010-04-29	2010-04-01	2012-03-31
Grafiska Företagens Förbund ./. Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtal	2010-04-29	2010-05-01	2012-02-29
Medieföretagen ./. Journalistförbundet – Tidskriftsföretag	2010-04-29	2010-04-01	2012-03-31
Medieföretagen ./. Journalistförbundet – Etermediaavtal	2010-04-29	2010-07-01	2012-03-31
Trä- och Möbelindustriförbundet ./. Unionen – Träindustri	2010-04-29	2010-05-01	2012-02-29
Trä- och Möbelindustriförbundet ./. Unionen – Stoppmöbelindustri	2010-04-29	2010-05-01	2012-02-29
Trä- och Möbelindustriförbundet ./. Sveriges Ingenjörer – Träindustri	2010-04-29	2010-05-01	2012-02-29
Trä- och Möbelindustriförbundet ./. Sveriges Ingenjörer – Stoppmöbelindustri	2010-04-29	2010-05-01	2012-02-29
Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Akademikerförbundet SSR – HÖK	2010-04-30	2010-04-01	2012-04-30
Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Ledarna – HÖK	2010-04-30	2010-04-01	2012-04-30
Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Fackförbundet SKTF – HÖK	2010-04-30	2010-04-01	2012-04-30
Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Sveriges läkarförbund – HÖK	2010-04-30	2010-04-01	2012-03-31
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./. Svenska Elektrikerförbundet – Kraftverksavtalet	2010-04-30	2010-04-01	2012-03-31
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ./. Unionen – Tjänstemän Golf	2010-04-30	2010-06-01	2012-03-31
Almega Tjänsteförbunden ./. Saco – Spårtrafik	2010-05-02	2010-04-01	2012-03-31
Almega Tjänsteförbunden ./. Sveriges Ingenjörer – Spårtrafik	2010-05-02	2010-04-01	2012-03-31
Almega Tjänsteförbunden ./. Fackförbundet ST – Spårtrafik	2010-05-02	2010-04-01	2012-03-31
Almega Tjänsteförbunden ./. SEKO Facket för Service och Kommunikation – Spårtrafik	2010-05-02	2010-04-01	2012-03-31
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Sveriges Arkitekter – Tjänstemannaavtal K-avtalet	2010-05-03	2010-04-01	2013-03-31
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtal K-avtalet	2010-05-03	2010-04-01	2013-03-31
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Fackförbundet SKTF – Tjänstemannaavtal K-avtalet	2010-05-03	2010-04-01	2013-03-31
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Ledarna – Tjänstemannaavtal I-avtalet	2010-05-03	2010-04-01	2013-03-31
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Ledarna – Tjänstemannaavtal K-avtalet	2010-05-03	2010-04-01	2013-03-31
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Sveriges Arkitekter – Tjänstemannaavtal I-avtalet	2010-05-03	2010-04-01	2013-03-31

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtal I-avtalet	2010-05-03	2010-04-01	2013-03-31
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Unionen – Tjänstemannaavtal I-avtalet	2010-05-03	2010-04-01	2013-03-31
Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening ./. Handelsanställdas förbund – Lageravtalet	2010-05-03	2010-04-01	2012-03-31
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ./. Unionen – Tjänstemän Jordbruk och Trädgård	2010-05-04	2010-06-01	2012-03-31
Almega Tjänsteföretagen ./. Handelsanställdas förbund – Lagerpersonal och chaufförer	2010-05-05	2010-04-01	2012-03-31
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Fastighetsanställdas Förbund – F-avtalet	2010-05-05	2010-04-01	2012-03-31
Medieföretagen ./. Handelsanställdas förbund – Lagerpersonal och chaufförer	2010-05-05	2010-04-01	2012-03-31
Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund ./. Unionen – Tjänstemannaavtal	2010-05-05	2010-05-01	2012-02-29
Svensk Handel ./. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch – Trävaruhandel	2010-05-05	2010-04-01	2012-03-31
Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen – Svensk Teknik och Design (STD)	2010-05-06	2010-04-01	2012-03-31
Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Lärarförbundet – HÖK	2010-05-06	2010-04-01	2012-04-30
Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Lärarnas Riksförbund – HÖK	2010-05-06	2010-04-01	2012-04-30
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./. Ledarna – Energiavtal	2010-05-06	2010-04-01	2012-03-31
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./. SEKO Facket för Service och Kommunikation – Energiavtal	2010-05-06	2010-04-01	2012-03-31
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./. Sveriges Ingenjörer – Energiavtal	2010-05-06	2010-04-01	2012-03-31
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./. Unionen – Energiavtal	2010-05-06	2010-04-01	2012-03-31
Grafiska Företagens Förbund ./. Ledarna – Tjänstemannaavtal	2010-05-06	2010-05-01	2012-02-29
Industri- och KemiGruppen ./. Industrifacket Metall – Läder- och sportartikelindustri	2010-05-06	2010-07-01	2012-04-30
Industri- och KemiGruppen ./. Industrifacket Metall – Oljeraffinaderier	2010-05-06	2010-06-01	2012-03-31
Maskinentreprenörerna ./. SEKO Facket för Service och Kommunikation – Maskinföraravtalet	2010-05-06	2010-04-01	2012-03-31
IT- & Telekommföretagen ./. Unionen – Telekom	2010-05-07	2010-04-01	2012-03-31
SVEMEK ./. Industrifacket Metall – Verkstadsavtal	2010-05-07	2010-06-01	2012-03-31
Elektriska Installatörsorganisationen, EIO ./. Svenska Elektrikerförbundet – Installationsavtalet	2010-05-08	2010-04-01	2012-03-31
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Trädgårdsanläggningsbranschen	2010-05-10	2010-04-01	2012-03-31
SVEMEK ./. Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtal	2010-05-10	2010-06-01	2012-03-31

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Unionen – Ideella organisationer	2010-05-11	2010-04-01	2012-04-30
Byggnadsämnesförbundet ./. Industrifacket Metall – Buteljglasindustri	2010-05-11	2010-06-01	2012-03-31
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Fastighetsskötare/S-avtalet	2010-05-11	2010-04-01	2012-03-31
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ./. Naturvetarna – Tjänstemän Jordbruk och Trädgård	2010-05-11	2010-06-01	2012-03-31
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Unionen – Tjänsteföretag	2010-05-12	2010-04-01	2012-01-31
Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – HÖK	2010-05-12	2010-04-01	2012-04-30
Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – PAN	2010-05-12	2010-04-01	2012-04-30
Industri- och KemiGruppen ./. Industrifacket Metall – Explosivämnesindustri	2010-05-12	2010-07-01	2012-04-30
Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. Ledarna – Tjänstemannaavtal	2010-05-12	2010-05-01	2012-02-29
Petroleumbanschens Arbetsgivareförbund ./. Ledarna – Tjänstemannaavtal	2010-05-12	2010-05-01	2012-02-29
SVEMEK ./. Ledarna – Tjänstemannaavtal	2010-05-12	2010-06-01	2012-03-31
SVEMEK ./. Unionen – Tjänstemannaavtal	2010-05-12	2010-06-01	2012-03-31
Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtal	2010-05-14	2010-05-01	2012-02-29
Petroleumbanschens Arbetsgivareförbund ./. Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtal	2010-05-14	2010-05-01	2012-02-29
Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR ./. Hotell och Restaurang Facket – Hotell- och Restaurangavtalet	2010-05-16	2010-05-01	2012-05-31
Gruvornas Arbetsgivareförbund ./. Ledarna – Gruvindustri	2010-05-17	2010-04-01	2012-01-31
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet ./. Ledarna – Stål- och Metallindustri	2010-05-17	2010-04-01	2012-01-31
Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen – Fastighetsanställda	2010-05-18	2010-06-01	2012-05-31
Bemanningsföretagen ./. Samtliga LO-förbund – Bemanningsavtalet	2010-05-18	2010-05-01	2012-04-30
Glasbranschföreningen ./. Ledarna – Tjänstemannaavtal	2010-05-18	2010-05-01	2012-02-29
Glasbranschföreningen ./. Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtal	2010-05-18	2010-05-01	2012-02-29
Maskinentreprenörerna ./. Ledarna – Tjänstemannaavtal	2010-05-18	2010-05-01	2012-02-29
Maskinentreprenörerna ./. Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtal	2010-05-18	2010-05-01	2012-02-29
Plåtslageriernas Riksförbund ./. Ledarna – Tjänstemän inom byggbranschen	2010-05-18	2010-05-01	2012-02-29
Plåtslageriernas Riksförbund ./. Sveriges Ingenjörer – Tjänstemän inom byggbranschen	2010-05-18	2010-05-01	2012-02-29
VVS Företagen ./. Ledarna – Tjänstemän inom byggbranschen	2010-05-18	2010-05-01	2012-02-29

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut
VVS Företagen ./. Sveriges Ingenjörer – Tjänstemän inom byggbranschen	2010-05-18	2010-05-01	2012-02-29
Almega Tjänsteförbunden ./. SEKO Facket för Service och Kommunikation – Fastighetsanställda	2010-05-18	2010-06-01	2012-05-31
Elektriska Installatörsorganisationen, EIO ./. Ledarna – Tjänstemannaavtal	2010-05-18	2010-05-01	2012-02-29
Elektriska Installatörsorganisationen, EIO ./. Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtal	2010-05-18	2010-05-01	2012-02-29
Elektriska Installatörsorganisationen, EIO ./. Unionen – Tjänstemannaavtal	2010-05-18	2010-05-01	2012-02-29
Glasbranschföreningen ./. Unionen – Tjänstemannaavtal	2010-05-18	2010-05-01	2012-02-29
Maskinentreprenörerna ./. Unionen – Tjänstemannaavtal	2010-05-18	2010-05-01	2012-02-29
Målaremästarnas Riksförening ./. Ledarna – Tjänstemannaavtal	2010-05-18	2010-05-01	2012-02-29
Målaremästarnas Riksförening ./. Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtal	2010-05-18	2010-05-01	2012-02-29
Målaremästarnas Riksförening ./. Unionen – Tjänstemannaavtal	2010-05-18	2010-05-01	2012-02-29
Plåtslageriernas Riksförbund ./. Unionen – Tjänstemän inom byggbranschen	2010-05-18	2010-05-01	2012-02-29
VVS Företagen ./. Unionen – Tjänstemän inom byggbranschen	2010-05-18	2010-05-01	2012-02-29
Almega Tjänsteförbunden ./. Sveriges Ingenjörer – Fastighetsanställda	2010-05-19	2010-06-01	2012-05-31
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Industrifacket Metall – Allmänna Industriavtalet	2010-05-19	2010-04-01	2012-01-31
Almega Tjänsteförbunden ./. Ledarna – Fastighet	2010-05-19	2010-06-01	2012-05-31
Idea – Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer ./. Unionen – Tjänstemannaavtal	2010-05-19	2010-06-01	2012-03-31
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Svenska Målareförbundet – Ackordsavtalet	2010-05-20	2010-04-01	2012-03-31
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Svenska Målareförbundet – Månadslöneavtalet	2010-05-20	2010-04-01	2012-03-31
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Golfbanor	2010-05-20	2010-06-01	2012-03-31
Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen – Utveckling och tjänster	2010-05-21	2010-04-01	2012-03-31
Almega Tjänsteförbunden ./. Sveriges Ingenjörer – Utveckling och tjänster	2010-05-21	2010-04-01	2012-03-31
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Hotell och Restaurang Facket – Restaurangavtal	2010-05-21	2010-05-01	2012-05-31
KFS ./. Civilekonomerna – Energi	2010-05-21	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Fackförbundet SKTF – Energi	2010-05-21	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Ledarna – Energi	2010-05-21	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Saco – Energi	2010-05-21	2010-04-01	2012-03-31

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut
KFS /. SEKO Facket för Service och Kommunikation – Energi	2010-05-21	2010-04-01	2012-03-31
KFS /. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Energi	2010-05-21	2010-04-01	2012-03-31
KFS /. Sveriges Ingenjörer – Energi	2010-05-21	2010-04-01	2012-03-31
Medieföretagen /. Journalistförbundet – Public Service med dotterbolag	2010-05-21	2010-04-01	2012-03-31
Almega Tjänsteförbunden /. SEKO Facket för Service och Kommunikation – Utveckling och tjänster	2010-05-24	2010-04-01	2012-05-31
Industri- och KemiGruppen /. Ledarna – Tjänstemannaavtalet	2010-05-24	2010-04-01	2011-09-30
Livsmedelsföretagen /. Livsmedelsarbetareförbundet – Tobaksindustri	2010-05-24	2010-04-01	2012-01-31
Almega Tjänsteföretagen /. Handelsanställdas förbund – Fryshusföretag	2010-05-25	2010-04-01	2012-03-31
Industri- och KemiGruppen /. Industrifacket Metall – Tvättindustri	2010-05-25	2010-06-01	2012-05-31
Svensk Handel /. Akademikerförbunden – Tjänstemän inom handeln	2010-05-25	2010-05-01	2012-04-30
Svensk Handel /. Unionen – Allmänna bestämmelser för tjänstemän inom detaljhandeln	2010-05-25	2010-05-01	2012-04-30
Svensk Handel /. Unionen – Tjänstemän inom handeln	2010-05-25	2010-05-01	2012-04-30
Svensk Handel /. Unionen – Tjänstemannaavtal	2010-05-25	2010-05-01	2012-04-30
Almega Tjänsteförbunden /. Handelsanställdas förbund – Lagring och Distribution	2010-05-27	2010-04-01	2012-03-31
Almega Tjänsteföretagen /. Akademikerförbunden – Tjänstemän i tjänste- och Medieföretag	2010-05-27	2010-05-01	2012-04-30
Almega Tjänsteföretagen /. Unionen – Tjänstemän i tjänste- och Medieföretag	2010-05-27	2010-05-01	2012-04-30
Medieföretagen /. Akademikerförbundet SSR – Tjänstemän i tjänste- och Medieföretag	2010-05-27	2010-05-01	2012-04-30
Livsmedelsföretagen /. Livsmedelsarbetareförbundet – Vin och Sprit	2010-05-27	2010-04-01	2012-01-31
Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR /. Unionen – Tjänstemannaavtal	2010-05-27	2010-06-01	2012-05-31
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet /. Industrifacket Metall – Gröna avtalet	2010-05-28	2010-06-01	2012-03-31
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet /. SEKO Facket för Service och Kommunikation – Gröna avtalet	2010-05-28	2010-06-01	2012-03-31
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet /. SEKO Facket för Service och Kommunikation – Blå avtalet	2010-05-28	2010-06-01	2012-03-31
Sveriges Frisörföretagare /. Handelsanställdas förbund – Frisöravtal	2010-05-28	2010-04-01	2012-03-31
Grafiska Företagens Förbund /. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch – Civilavtalet	2010-05-31	2010-06-01	2012-01-31
Grafiska Företagens Förbund /. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch – Förpackningsavtalet	2010-05-31	2010-06-01	2012-01-31

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ./. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch – Skogsavtalet	2010-05-31	2010-04-01	2012-01-31
Almega Tjänsteförbunden ./ Fastighetsanställdas Förbund – Specialserviceföretag	2010-06-01	2010-04-01	2012-03-31
Livsmedelsföretagen ./ Handelsanställdas förbund – Glassindustri	2010-06-01	2010-04-01	2012-03-31
Livsmedelsföretagen ./ Handelsanställdas förbund – Äggförsäljnings- och mjölkbedömningsföretag	2010-06-01	2010-04-01	2012-03-31
Sveriges Byggindustrier ./ Ledarna – Tjänstemän inom byggbranschen	2010-06-01	2010-04-01	2012-01-31
Sveriges Byggindustrier ./ Sveriges Ingenjörer – Tjänstemän inom byggbranschen	2010-06-01	2010-04-01	2012-01-31
Sveriges Byggindustrier ./ Unionen – Tjänstemän inom byggbranschen	2010-06-01	2010-04-01	2012-01-31
Trä- och Möbelindustriförbundet ./ Ledarna – Träindustri	2010-06-01	2010-05-01	t.v.
IT- & Telekomföretagen ./ Civilekonomerna – Telekom	2010-06-02	2010-04-01	2013-03-31
KFS ./ Fackförbundet SKTF – Trafik	2010-06-02	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./ Saco – Trafik	2010-06-02	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./ Unionen – Renhållning	2010-06-02	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./ Unionen – Trafik	2010-06-02	2010-04-01	2012-03-31
Livsmedelsföretagen ./ Handelsanställdas förbund – Ostföretag	2010-06-02	2010-04-01	2012-03-31
Industri- och KemiGruppen ./ Industrifacket Metall – Stenindustri	2010-06-03	2010-07-01	2012-04-30
Svensk Handel ./ Industrifacket Metall – Guldsmeder, montörer m.fl.	2010-06-04	2010-05-01	2012-04-30
Transportgruppen ./ Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtal Biltrafiken, Bussarbetsgivarna, Sveriges Hamnar, Flygarbetsgivarna, SARF	2010-06-05	2010-05-01	2012-04-30
Transportgruppen ./ Unionen – Tjänstemannaavtal Biltrafiken, Bussarbetsgivarna, Sveriges Hamnar, Flygarbetsgivarna, SARF	2010-06-05	2010-05-01	2012-04-30
Arbetsgivaralliansen ./ Akademikerförbunden – Ideella och Idéburna organisationer	2010-06-07	2010-05-01	2012-04-30
Arbetsgivaralliansen ./ Fackförbundet SKTF – Ideella och Idéburna organisationer	2010-06-07	2010-05-01	2012-04-30
Arbetsgivaralliansen ./ Fastighetsanställdas Förbund – Ideella och Idéburna organisationer	2010-06-07	2010-05-01	2012-04-30
Arbetsgivaralliansen ./ Unionen – Ideella och Idéburna organisationer	2010-06-07	2010-05-01	2012-04-30
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet – Byggnadsavtalet	2010-06-07	2010-04-01	2013-02-28
Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet – VVS-installation	2010-06-07	2010-04-01	2013-02-28
Medieföretagen ./. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch – Tidningsavtalet	2010-06-08	2010-06-01	2012-04-30
Medieföretagen ./ Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtal	2010-06-08	2010-05-01	2012-04-30

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut
Medieföretagen /. Unionen – Tjänstemannaavtal	2010-06-08	2010-05-01	2012-04-30
KFS /. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Trafik	2010-06-08	2010-04-01	2012-03-31
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet /. Unionen – Tjänstemän Jordbruk och Trädgård	2010-06-08	2010-06-01	2012-03-31
Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund /. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Riksavtal Sotare	2010-06-08	2010-04-01	2012-03-31
Livsmedelsföretagen /. Livsmedelsarbetareförbundet – Kafferosterier, kryddfabriker	2010-06-09	2010-04-01	2012-03-31
Livsmedelsföretagen /. Ledarna – Tjänstemannaavtal	2010-06-09	2010-04-01	2012-01-31
Arbetsgivaralliansen /. Unionen – Hockeyavtal	2010-06-10	2010-05-01	2012-04-30
Arbetsgivarförbundet Pacta /. AkademikerAlliansen – HÖK T	2010-06-10	2010-04-01	t.v.
Livsmedelsföretagen /. Livsmedelsarbetareförbundet – Wasa OLW	2010-06-10	2010-04-01	2012-01-31
Trä- och Möbelindustriförbundet /. Ledarna – Stoppmöbelindustri	2010-06-11	2010-05-01	t.v.
Föreningen Vårdföretagarna /. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Personliga assistenter	2010-06-13	2010-03-16	2010-12-31
Svensk Handel /. Hotell och Restaurang Facket – Restauranger och Personalrestauranger, Cafeterior m.m. Åhlens AB	2010-06-14	2010-05-01	2012-04-30
Svensk Handel /. Svenska Elektrikerförbundet – Radio, TV, Data och Elektronikaffärer	2010-06-14	2010-04-01	2012-03-31
Almega Tjänsteföretagen /. Hotell och Restaurang Facket – Bowling	2010-06-15	2010-05-01	2012-05-31
Svensk Handel /. Hotell- och Restaurang Facket – Ikea restauranger	2010-06-15	2010-05-01	2012-04-30
Svensk Handel /. Akademikerförbunden – Åhlens och Kicks	2010-06-16	2010-05-01	2012-04-30
Svensk Handel /. Unionen – Åhlens och Kicks	2010-06-16	2010-05-01	2012-04-30
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer /. Hotell och Restaurang Facket – Café-, Restaurang- och Hotellverksamhet	2010-06-17	2010-04-01	2012-05-31
KFS /. Svenska Transportarbetareförbundet – Flygplatser	2010-06-17	2010-04-01	2012-03-31
KFS /. Svenska Transportarbetareförbundet – Renhållning	2010-06-17	2010-04-01	2012-03-31
Almega Samhallförbundet /. SEKO Facket för Service och Kommunikation – Samhall	2010-06-18	2010-07-01	2012-06-30
Medieföretagen /. Journalistförbundet – Bemanning	2010-06-18	2010-04-01	2012-03-31
Almega Tjänsteförbunden /. SEKO Facket för Service och Kommunikation – Göta Kanal AB	2010-06-21	2010-04-01	2012-03-31
Arbetsgivarföreningen KFO /. Fastighetsanställdas Förbund – Folkets Hus och Parker	2010-06-21	2010-05-01	2012-05-31
Arbetsgivarföreningen KFO /. Hotell och Restaurang Facket – Folkets Hus och Parker	2010-06-21	2010-05-01	2012-05-31

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut
KFS ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Bygg- och Anläggning	2010-06-21	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Fastighet och näringsliv	2010-06-21	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Konsult och service	2010-06-21	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Läns och regionmuseer	2010-06-21	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Renhållning	2010-06-21	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Turism och fritid	2010-06-21	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Utbildning	2010-06-21	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – VA-företag	2010-06-21	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Vård och omsorg	2010-06-21	2010-04-01	2012-03-31
Livsmedelsföretagen ./. Livsmedelsarbetareförbundet – Kvarnavtalet	2010-06-21	2010-04-01	2012-01-31
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ./. Ledarna – Djursjukvård	2010-06-21	2010-06-01	t.v.
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ./. Ledarna – Tjänstemannaavtal	2010-06-21	2010-06-01	
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ./. Ledarna – Tjänstemän Golf	2010-06-21	2010-06-01	t.v.
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ./. Sveriges Veterinärförbund – Tjänstemän Jordbruk och Trädgård	2010-06-21	2010-06-01	2012-03-31
Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening ./. Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtal	2010-06-21	2010-05-01	2012-04-30
Almega Tjänsteföretagen ./. Akademikerförbunden – Revisions- och konsultföretag	2010-06-22	2010-01-01	2011-12-31
Almega Tjänsteföretagen ./. Unionen – Revisions- och konsultföretag	2010-06-22	2010-01-01	2011-12-31
Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Fastighetsanställdas Förbund – Fastighetsservice	2010-06-22	2010-04-01	2012-04-30
IT- & Telekomföretagen ./. Jusek – Telekom	2010-06-22	2010-04-01	2013-03-31
IT- & Telekomföretagen ./. Sveriges Ingenjörer – Telekom	2010-06-22	2010-04-01	2013-03-31
KFS ./. SEKO Facket för Service och Kommunikation – Bygg- och Anläggning	2010-06-22	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. SEKO Facket för Service och Kommunikation – Flygplatser	2010-06-22	2010-04-01	2012-03-31
Livsmedelsföretagen ./. Handelsanställdas förbund – Butiksavtal	2010-06-22	2010-04-01	2012-03-31
Livsmedelsföretagen ./. Hotell och Restaurang Facket – Serveringsavtalet	2010-06-22	2010-05-01	2012-05-31
Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./. Ledarna – Massa- och Pappersindustri	2010-06-23	2010-04-01	t.v.
KFS ./. Civilekonomerna – Bygg- och Anläggning	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Fackförbundet SKTF – Bygg- och Anläggning	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut
KFS ./. Ledarna – Bygg- och Anläggning	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Saco – Bygg- och Anläggning	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Sveriges Ingenjörer – Bygg- och Anläggning	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Civilekonomerna – Fastighet och näringsliv	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Fackförbundet SKTF – Fastighet och näringsliv	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Ledarna – Fastighet och näringsliv	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Saco – Fastighet och näringsliv	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Sveriges Ingenjörer – Fastighet och näringsliv	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Civilekonomerna – Flygplatser	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Ledarna – Flygplatser	2010-06-23	2010-04-01	2012-04-01
KFS ./. Saco – Flygplatser	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Sveriges Ingenjörer – Flygplatser	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Unionen – Flygplatser	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Civilekonomerna – Konsult och service	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Fackförbundet SKTF – Konsult och service	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Ledarna – Konsult och service	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Saco – Konsult och service	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Sveriges Ingenjörer – Konsult och service	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Fackförbundet SKTF – Läns och regionmuseer	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Saco – Läns och regionmuseer	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Civilekonomerna – Parkering	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Fackförbundet SKTF – Parkering	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Ledarna – Parkering	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Parkering	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Saco – Parkering	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Sveriges Ingenjörer – Parkering	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Civilekonomerna – Renhållning	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Fackförbundet SKTF – Renhållning	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Ledarna – Renhållning	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut
KFS ./. Saco – Renhållning	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS./. Sveriges Ingenjörer – Renhållning	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Fackförbundet SKTF – Trafikhuvudmännen	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Saco – Trafikhuvudmännen	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Civilekonomerna – Turism och fritid	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Fackförbundet SKTF – Turism och fritid	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Ledarna – Turism och fritid	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Saco – Turism och fritid	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Sveriges Ingenjörer – Turism och fritid	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Unionen – Turism och fritid	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Civilekonomerna – Utbildning	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Fackförbundet SKTF – Utbildning	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Ledarna – Utbildning	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Lärarförbundet – Utbildning	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Lärarnas Riksförbund – Utbildning	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Saco – Utbildning	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Sveriges Ingenjörer – Utbildning	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Civilekonomerna – VA-företag	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Fackförbundet SKTF – VA-företag	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Ledarna – VA-företag	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Saco – VA-företag	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Sveriges Ingenjörer – VA-företag	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Fackförbundet SKTF – Vård och omsorg	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Saco – Vård och omsorg	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
KFS ./. Vårdförbundet – Vård och omsorg	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ./. Svenska Kommunalarbetsareförbundet – Jordbruksavtalet	2010-06-23	2010-06-01	2012-05-31
Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund – Fotolaboratorier	2010-06-23	2010-04-01	2011-03-31
Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund – Postorderföretag	2010-06-23	2010-04-01	2012-03-31

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Unionen – Hotell och Restaurangtjänstemän	2010-06-28	2010-06-01	2012-05-31
Arbetsgivarförbundet Pacta ./. SEKO Facket för Service och Kommunikation – Energi	2010-06-28	2010-04-01	2012-04-30
Almega Tjänsteföretagen ./. Lärarförbundet – Friskolor	2010-06-29	2010-01-01	2012-02-29
Almega Tjänsteföretagen ./. Lärarnas Riksförbund – Friskolor	2010-06-29	2010-01-01	2012-02-29
Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Brandmännens Riksförbund – RiB Räddningspersonal i beredskap	2010-06-29	2010-04-01	2012-04-30
Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Fackförbundet SKTF – RiB Räddningspersonal i beredskap	2010-06-29	2010-04-01	2012-04-30
Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – RiB Räddningspersonal i beredskap	2010-06-29	2010-04-01	2012-04-30
Idea – Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer ./. Lärarförbundet – Friskolor	2010-06-29	2010-01-01	2012-02-29
Idea – Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer ./. Lärarnas Riksförbund – Friskolor	2010-06-29	2010-01-01	2012-02-29
Almega Samhallförbundet ./. Fastighetsanställdas Förbund – Samhall	2010-06-30	2010-07-01	2012-06-30
Almega Samhallförbundet ./. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch – Samhall	2010-06-30	2010-07-01	2012-06-30
Almega Samhallförbundet ./. Industrifacket Metall – Samhall	2010-06-30	2010-07-01	2012-06-30
Almega Samhallförbundet ./. Handelsanställdas förbund – Samhall	2010-06-30	2010-07-01	2012-06-30
Almega Samhallförbundet ./. Hotell och Restaurang Facket – Samhall	2010-06-30	2010-07-01	2012-06-30
Almega Samhallförbundet ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Samhall	2010-06-30	2010-07-01	2012-06-30
Almega Tjänsteförbunden ./. Unionen – Apotek	2010-06-30	2010-05-01	2012-04-30
Almega Tjänsteförbunden ./. Fastighetsanställdas Förbund – Serviceentreprenadföretag	2010-06-30	2010-06-01	2012-05-31
Almega Tjänsteförbunden ./. SEKO Facket för Service och Kommunikation – Serviceentreprenadföretag	2010-06-30	2010-06-01	2012-05-31
KFS ./. Fastighetsanställdas Förbund – Fastighet och näringsliv	2010-06-30	2010-04-01	2012-03-31
Almega Tjänsteförbunden ./. Sveriges Ingenjörer – Spel	2010-07-01	2010-07-01	2012-06-30
Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Svenska Transportarbetareförbundet – Renhållning	2010-07-01	2010-04-01	2012-04-30
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Trädgårdsodling	2010-07-01	2010-06-01	2012-05-31
Svensk Handel ./. Ledarna – Arbetsledaravtal	2010-07-02	2010-07-01	t.v.
TEKO Sveriges Textil och Modeföretag ./. Ledarna – Tjänstemannaavtal	2010-07-05	2010-05-01	2011-10-31

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut
Almega Tjänsteföretagen ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Ridhusföretag	2010-07-10	2010-04-01	2012-04-30
Idea – Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Ridhusföretag	2010-07-10	2010-04-01	2012-04-30
Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation ./. Hotell och Restaurang Facket – Lunchrumspersonal i bank	2010-07-12	2010-05-01	2012-06-30
Flygarbetsgivarna ./. Svensk Pilotförening – Fly Nordic	2010-07-20	2010-04-01	2012-03-31
Föreningen Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Vård- och behandlingsverksamhet samt övrig omsorg	2010-08-12	2010-07-01	2012-08-31
Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Måltidsservice	2010-08-13	2010-06-01	2012-07-31
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Lärarförbundet – Förskolor och fritidshem	2010-08-19	2010-06-01	2012-07-31
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Lärarnas Riksförbund – Förskolor och fritidshem	2010-08-19	2010-06-01	2012-07-31
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Personliga assistenter	2010-08-26	2010-07-01	2012-06-30
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Hälsa, Vård och övrig omsorg (gamla RHB, Rehab, Boende, Service)	2010-08-31	2010-06-01	2012-05-31
Bemanningsföretagen ./. Akademikerförbunden – Tjänstemannaavtal	2010-08-31	2010-05-01	2012-04-30
Bemanningsföretagen ./. Unionen – Tjänstemannaavtal	2010-08-31	2010-05-01	2012-04-30
Svensk Handel ./. Unionen – Systembolaget	2010-09-01	2010-10-01	2012-09-30
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Djursjukhus	2010-09-06	2010-06-01	2012-05-31
KFS ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – KFS–PASS	2010-09-15	2010-10-01	2012-09-30
KFS ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Personlig assistans	2010-09-15	2010-10-01	2012-09-30
Arbetsgivaralliansen ./. Unionen – Idrottsavtalet	2010-09-17	2010-05-01	2012-10-31
Svensk Handel ./. Akademikerförbunden – Systembolaget	2010-09-21	2010-10-01	2012-09-30
Medieföretagen ./. Unionen – Tjänstemän i tjänste- och Medieföretag	2010-09-27	2010-05-01	2012-04-30
Almega Tjänsteföretagen ./. Fackförbundet SKTF – Friskolor	2010-09-30	2010-01-01	2012-02-29
Idea – Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer ./. Fackförbundet SKTF – Friskolor	2010-09-30	2010-01-01	2012-02-29
Idea – Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer ./. Fackförbundet SKTF – Enskilda högskolor	2010-10-06	2010-04-01	2012-05-31
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer ./. Lärarförbundet – Enskilda högskolor	2010-10-06	2010-04-01	2012-05-31

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut
Idea – Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer ./. Lärarnas Riksförbund – Enskilda högskolor	2010-10-06	2010-04-01	2012-05-31
Idea – Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer ./. Sveriges Universitetslärarförbund – Enskilda högskolor	2010-10-06	2010-04-01	2012-05-31
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Handelsanställdas förbund – Bommersvik m.fl.	2010-10-07	2010-05-01	2012-04-30
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Handelsanställdas förbund – Folkrorelseavtal	2010-10-07	2010-10-01	2012-09-30
Almega Tjänsteföretagen ./. Fastighetsanställdas Förbund – Fönsterputsningsföretag m.fl.	2010-10-11	2010-10-11	2013-03-31
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Industrifacket Metall – Stenhuggeri	2010-10-12	2010-07-01	2012-04-30
Almega Tjänsteföretagen ./. Hotell och Restaurang Facket – Bingopersonal	2010-10-13	2010-01-01	2012-09-30
Almega Tjänsteföretagen ./. Svenska Kommunalarbetsgivarförbundet – Friskolor	2010-10-13	2010-01-01	2012-05-31
Idea – Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer ./. Svenska Kommunalarbetsgivarförbundet – Friskolor	2010-10-13	2010-01-01	2012-05-31
Idea – Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer ./. Fastighetsanställdas Förbund – Fastighetsarbete	2010-10-15	2010-04-01	2012-03-31
Idea – Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer ./. Akademikerförbunden – Tjänstemannaavtal	2010-10-19	2010-06-01	2012-03-31
Arbetsgivarföreningen KFO ./. Fackförbundet SKTF – Förskolor och fritidshem	2010-10-21	2010-06-01	t.v.
Arbetsgivaralliansen ./. Akademikerförbunden – Folkhögskolor	2010-10-22	2010-05-01	2012-04-30
Arbetsgivaralliansen ./. Fackförbundet SKTF – Folkhögskolor	2010-10-22	2010-05-01	2012-04-30
Arbetsgivaralliansen ./. Lärarförbundet – Folkhögskolor	2010-10-22	2010-05-01	2012-04-30
Arbetsgivaralliansen ./. Lärarnas Riksförbund – Folkhögskolor	2010-10-22	2010-05-01	2012-04-30
Arbetsgivaralliansen ./. SFHL – Folkhögskolor	2010-10-22	2010-05-01	2012-04-30
Arbetsgivaralliansen ./. Svenska Kommunalarbetsgivarförbundet – Folkhögskolor	2010-10-22	2010-05-01	2012-04-30
Arbetsgivaralliansen ./. Fackförbundet SKTF – Skola, Utbildning	2010-10-22	2010-05-01	2012-04-30
Arbetsgivaralliansen ./. Lärarförbundet – Skola, Utbildning	2010-10-22	2010-05-01	2012-04-30
Arbetsgivaralliansen ./. Lärarnas Riksförbund – Skola, Utbildning	2010-10-22	2010-05-01	2012-04-30
Arbetsgivaralliansen ./. Svenska Kommunalarbetsgivarförbundet – Skola, Utbildning	2010-10-22	2010-05-01	2012-04-30
Arbetsgivaralliansen ./. Akademikerförbunden – Idrottsavtalet	2010-10-29	2010-05-01	2012-10-31
Arbetsgivaralliansen ./. Fastighetsanställdas Förbund – Idrottsavtalet	2010-10-29	2010-05-01	2012-10-31
Arbetsgivaralliansen ./. Svenska Kommunalarbetsgivarförbundet – Idrottsavtalet	2010-10-29	2010-05-01	2012-10-31

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut
Arbetsgivarföreningen KFO./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Förskolor och fritidshem	2010-11-01	2010-06-01	2012-07-31
Almega Tjänsteföretagen ./ Fastighetsanställdas Förbund – Städning i egen regi	2010-11-04	2010-09-01	2012-08-31
Idea – Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer ./ Fastighetsanställdas Förbund – Städning i egen regi	2010-11-04	2010-09-01	2012-08-31
Föreningen Vårdföretagarna ./ Fastighetsanställdas Förbund – Städning i egen regi	2010-11-04	2010-09-01	2012-08-31
Medieföretagen ./ Teaterförbundet – Fackförbundet för scen och media – Inläsare av talböcker	2010-11-05	2010-05-01	2012-04-30
Almega Tjänsteförbunden ./ SEKO Facket för Service och Kommunikation – Kommunikation	2010-11-18	2010-10-01	2012-05-31
Almega Tjänsteförbunden ./ Civilekonomerna – Kommunikation	2010-11-19	2010-10-01	2012-05-31
Almega Tjänsteförbunden ./ Sveriges Ingenjörer – Kommunikation	2010-11-19	2010-10-01	2012-05-31
Almega Tjänsteförbunden ./ Jusek – Kommunikation	2010-11-19	2010-10-01	2012-05-31
Almega Tjänsteförbunden ./ SRAT – Kommunikation	2010-11-19	2010-10-01	2012-05-31
Industri- och KemiGruppen ./ Industrifacket Metall – Glasindustri	2010-11-19	2010-12-01	2012-09-30
Almega Tjänsteförbunden ./ Fackförbundet ST – Kommunikation	2010-11-23	2010-10-01	2012-05-31
Almega Tjänsteförbunden ./ Ledarna – Kommunikation	2010-11-22	2010-10-01	2012-05-31

Träffade avtal 2010 – kommuner och landsting

Avtal tecknade av Arbetsgivarförbundet Pacta (arbetsgivarorganisationen för kommunalförbund och företag som – oavsett ägarform – tillämpar kommunala avtal) redovisas fr.o.m. i år under privat sektor.

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut
Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Sveriges läkarförbund – HÖK	2010-04-30	2010-04-01	2012-03-31
Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Akademikerförbundet SSR – HÖK	2010-04-30	2010-04-01	2012-04-30
Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Fackförbundet SKTF – HÖK	2010-04-30	2010-04-01	2012-04-30
Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Ledarna – HÖK	2010-04-30	2010-04-01	2012-04-30
Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Lärarnas Riksförbund – HÖK	2010-05-06	2010-04-01	2012-04-30
Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Läraryrket – HÖK	2010-05-06	2010-04-01	2012-04-30
Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Svenska Kommunalarbetsförbundet – PAN	2010-05-12	2010-04-01	2012-04-30
Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Svenska Kommunalarbetsförbundet – HÖK	2010-05-12	2010-04-01	2012-04-30
Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. AkademikerAlliansen – HÖK T	2010-06-10	2010-04-01	t.v.
Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Svenska Kommunalarbetsförbundet – RiB Räddningspersonal i beredskap	2010-06-29	2010-04-01	2012-04-30
Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Fackförbundet SKTF – RiB Räddningspersonal i beredskap	2010-06-29	2010-04-01	2012-04-30
Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. Brandmännens Riksförbund – RiB Räddningspersonal i beredskap	2010-06-29	2010-04-01	2012-04-30

Träffade avtal 2010 – staten

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut
Arbetsgivarverket ./. SEKO Facket för Service och Kommunikation – Arbetsgivarverket	2010-10-08	2010-10-01	2012-09-30
Arbetsgivarverket ./. OFR–S, O, P – Arbetsgivarverket	2010-10-14	2010-01-01	2012-09-30
Arbetsgivarverket ./. Saco-S – Arbetsgivarverket	2010-10-25	2010-10-01	t.v.

BILAGA 2

Analys av avtalen

I denna bilaga redovisas en mer ingående analys av ett urval överenskommelser i 2010 års avtalsrörelse. Urvalet består av 82 avtal. Dessa avtal omfattar drygt 2,5 miljoner arbetstagare. De valda avtalen avser både arbetar- och tjänstemannaområdet och såväl den privata som den offentliga sektorn.

De flesta överenskommelser har tillkommit i direkta förhandlingar mellan parterna, i en del fall med biträde av medlare eller opartiska ordföranden (OpO). I några fall har överenskommelserna föregåtts av varsel om stridsåtgärder.

Redovisningen innefattar framför allt avtalsperiod, när avtalet träffades, löneökningar generellt och/eller i form av löneutrymmen, eventuella individgarantier och avtalade lägsta löner. Redovisningen tar också upp förändringar i de allmänna villkoren liksom eventuella avvikelser från kostnadsramen beträffande särskilda ersättningar för t.ex. OB, jour och beredskap. Dessutom redovisas överenskommelser om partsgemensamt arbete i arbetsgrupper under avtalsperioden (se även faktaruta "Överenskommelser om arbetsgrupper").

För varje överenskommelse har vid avtalsnamnet angetts avtalskonstruktion. I avsnitt 6.7, Löneavtalskonstruktioner – fördelningsregler, redovisas hur de sju avtalskonstruktionerna definieras. Det framgår av avsnittet att det inte alltid är lätt att avgöra till vilken avtalskonstruktion som ett avtal ska föras.

Analysen av överenskommelserna i årets avtalsrörelse är inte fullständig, men belyser en del frågor som bedömts vara av betydelse.

De redovisade avtalen som anges i kronologisk ordning.

Överenskommelser om arbetsgrupper

I 2010 års avtalsrörelse har överenskommit om några arbetsgrupper som återfinns i många avtal men där formuleringar och innehåll i viss mån varierar.

Industri- och KemiGruppen – Industrifacket Metall samt Livsmedelsföretagen – Livsmedelsarbetareförbundet m.fl.

I överenskommelserna anges följande:

"Parterna antar direktiven för arbetsgrupper Utbildning och kompetenssparande och Utbildning i stället för uppsägning samt avseende fortsatt arbete kring Rehabilitering och företagshälsovård. Parterna ska verka för att det inrättas en programgrupp eller motsvarande partsgemensamt organ för arbete kring diskriminering och jämställdhet."

I samma arbetsgivarparters överenskommelser med **Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna** har tillförts följande:

"Om arbetsgruppen Utbildning och kompetenssparande leder till att det inrättas ett system för individuellt kompetenssparande med individuella konton kommer arbetstagarna vid den tidpunkt parterna sätter ett sådant system i tillämpning och framåt tillföras årliga avsättningar om 0,2 procent till individuella konton. Skulle den förutsättningen inte uppfyllas ska parterna i förhandling söka annan lösning. Därmed har frågan om kvarstående kompensation för LO-medlemmarnas pensionsförändring slutligt reglerats."

Svensk Handel – Unionen samt Sveriges Byggindustrier – Sveriges Ingenjörer m.fl.

I överenskommelserna anges följande:

"Om det inrättas ett system för individuellt kompetenssparande med individuella konton kommer arbetstagarna vid den tidpunkt parterna sätter ett sådant system i tillämpning och framåt tillföras årliga avsättningar om 0,2 procent till individuella konton. Skulle den förutsättningen inte uppfyllas ska parterna i förhandling söka annan lämplig lösning."

Almega Tjänsteförbunden – Unionen (Utveckling och tjänster) samt Bemanningsföretagen – Akademikerförbunden m.fl.

I överenskommelserna anges följande:

"Parterna konstaterar att överenskommelser att skapa kompetenskonton har träffats på andra avtalsområden och har enats om att gemensamt följa utvecklingen. I den mån avtal om kompetenskonton träffas på dessa andra områden ska parterna uppta förhandlingar för att avsätta motsvarande materiella resurser och att anpassa system för sektorns förutsättningar."

1. Industri- och KemiGruppen ./. Unionen – Tjänstemannaavtalet (avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2011-09-30, träffades 2010-03-20.

Utrymmet för lönerevision är 0,9 procent (2010-06-01) resp. 1,7 procent (2011-06-01). Tidpunkter för lönerevisioner är dispositiva.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 15 170 kr/mån (2010-06-01) resp. 15 428 kr/mån (2011-06-01).

Föräldraledighetstilläggen har utökats med en månad i varje anställningskategori.

Begränsningsregel avseende restidsersättning har tagits bort.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna tillsätter en gemensam arbetsgrupp med uppgift bland annat att beskriva och tydliggöra parternas förväntningar på den lokala lönebildningen och ta fram det stöd som lokala parter efterfrågar för att utveckla kvaliteten i löneprocessen.

2. Industri- och KemiGruppen ./. Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtalet (avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2011-09-30, träffades 2010-03-20.

Om de lokala parterna inte kan enas vid lönerevision ökas lönesumman med 0,9 procent (2010-06-01) resp. 1,7 procent (2011-06-01). Tidpunkter för lönerevisioner är dispositiva.

Föräldraledighetstilläggen har utökats med en månad i varje anställningskategori.

Begränsningsregel avseende restidsersättning har tagits bort.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna tillsätter en gemensam arbetsgrupp med uppgift bl.a. att beskriva och tydliggöra parternas förväntningar på den lokala lönebildningen och ta fram det stöd som lokala parter efterfrågar för att utveckla kvaliteten i löneprocessen.

3. Teknikarbetsgivarna ./. Unionen – Teknikavtal tjänstemän (avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2011-09-30, träffades 2010-03-20.

Utrymmet för lönerevision är 0,7 procent (2010-06-01) resp. 1,4 procent (2011-06-01). Löneöversyn ska göras utöver angiven lönerevision. Måltalet för löneöversyn är 0,5 procent som gäller vid tvist om löneöversyn 2011-06-01.

Individgaranti vid avstämning 2011-07-01 är lägst 294 kr/mån.

Tidpunkterna för lönerevision, löneöversyn och avstämning av individgaranti är dispositiva.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 15 083 kr/mån (2010-06-01) resp. 15 339 kr/mån (2011-06-01). Om särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader.

Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.

Föräldralön är utökad med en månad så att den ges under 2 månader om arbets-tagaren varit anställd i ett men inte två år i följd och under fem månader om

arbetstagaren varit anställd i två år i följd eller mer.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna ska under avtalsperioden göra en översyn av riktlinjerna rörande ersättning för beredskapstjänst.

4. Teknikarbetsgivarna ./. Sveriges Ingenjörer – Teknikavtal tjänstemän (avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2011-09-30, träffades 2010-03-20.

Utrymmet för lönerevision är 0,7 procent (2010-06-01) resp. 1,4 procent (2011-06-01). Löneöversyn ska göras utöver angiven lönerevision. Måltalet för löneöversyn är 0,5 procent som gäller vid tvist om löneöversyn 2011-06-01. Tidpunkterna för lönerevision och löneöversyn är dispositiva.

Överenskommelsen innefattar också ett alternativt löneavtal. Detta kan de lokala parterna träffa överenskommelse och det alternativa löneavtalet innebär lokal lönebildning varför löneutrymme och andra lönevillkor regleras lokalt.

Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.

Föräldralön är utökad med en månad så att den ges under 2 månader om arbetstagaren varit anställd i ett men inte två år i följd och under fem månader om arbetstagaren varit anställd två år i följd eller mer.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna ska under avtalsperioden göra en översyn av riktlinjerna rörande ersättning för beredskapstjänst.

5. Teknikarbetsgivarna ./. Industrifacket Metall – Teknikavtal (avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-01-31, träffades 2010-03-25.

Utrymme för löneökningar är 0,9 procent (2010-06-01) resp. 1,9 procent (2011-06-01). Föreskrift om löneöversyn (i juni 2010 resp. 2011) i syfte att uppnå önskad lönestruktur eller tillämpa lokalt överenskomna lönesystem. Både fördelning av lönepott och gemensam löneöversyn ska ske med utgångspunkt från avtalets löneprinciper. Mot bakgrund av att avtalet (av OpO) beräknas medföra kostnadsökningar på 3,2 procent bedöms att löneöversyn ger minst 0,3 procent. Måltalet vid tvist avseende löneöversyn 2011-06-01 är 0,4 procent. Individgaranti för perioden 2010-04-01–2011-08-01 är 392 kr/mån.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 16 624 kr/mån (2010) resp. 16 940 kr/mån (2011). Lägsta lön liksom de höjningar av lägstlönen som garanteras arbetstagare med viss anställningstid har höjts med 1,0 procent (2010-06-01) resp. 2,2 procent (2011-06-01). Genomslag av lägstlönehöjningar avräknas lönepotten. Lokalt kan överenskommas om andra tidpunkter, helt eller delvis, för fördelning av lönepott, löneöversyn, lägsta löneökning och därmed även s.k. måltal. Dock ska fördelning av lönepotter i Teknikavtalet IF Metall 2007–2010 ske senast 2011-06-01.

Överenskommelsen för att överbrygga den ekonomiska krisen förlängs till 2010-10-31.

Föräldralön är utökad med en månad så att den ges under 2 månader om arbetstagaren varit anställd i ett men inte två år i följd och under fem månader om arbetstagaren varit anställd i två år i följd eller mer.

Bemanningsfrågan har reglerats.

6. Industri- och KemiGruppen ./. Industrifacket Metall – Allokemisk industri (avtalskonstruktion 3)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-01-31, träffades 2010-03-26.

Tidpunkter för lönehöjningar är, om inte annat överenskommes, 2010-06-01 samt 2011-06-01. Om enighet inte nås vid lokal eller central förhandling ska lönehöjningar om 1,14 kr/tim i genomsnitt för 2010 samt 2,95 kr/tim i genomsnitt för 2011 fördelas i lokal förhandling.

Nivåökningen har beräknats till $0,9 + 2,3 = 3,2$ procent under avtalsperioden.

Om enighet om fördelning inte nås utges 0,86 kr/tim generellt 2010 resp. 2,21 kr/tim generellt 2011, varefter arbetsgivaren fördelar återstoden av höjningen.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 17 472 kr/mån (2010-06-01) resp. 17 988 kr/mån (2011-06-01).

Den 2009-03-02 ingångna tillfälliga permitteringsöverenskommelsen förlängs att gälla t.o.m. 2010-10-31.

Föräldraledighetstillägg utökas med en månad.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att ta fram ett förslag till nya regler kring visstidsanställningar.

7. Stål och Metall Arbetsgivareförbundet ./. Industrifacket Metall – Stål- och metallindustri (avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-01-31, träffades 2010-03-26.

Lönepotten vid lönerrevision är 212 kr/mån (2010-06-01) resp. 547 kr/mån (2011-06-01), vilket innebär en nivåökning med 0,9 procent (2010) resp.

2,3 procent (2011). Tidpunkterna för lönerrevisioner är dispositiva.

Garantilöner höjs under avtalsperioden med mellan 785 och 881 kr/mån.

Lönepotten ska minskas med det belopp som motsvarar genomslaget av höjda garantilöner.

Parterna är överens om att garantilönerna i grupp 3 (Övriga vuxna arbetare, fyllda 18 år) långsiktigt ska uppgå till 65 procent av det genomsnittliga förtjänstläget i branschen.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 15 625 kr/mån (2010-06-01) resp. 16 172 kr/mån (2011-06-01).

Parterna har överenskommit att övertid får tas ut med högst 80 timmar under en period om två kalendermånader.

Föräldralön är utökad med en månad i varje anställningskategori.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp som under avtalsperioden ska utreda och lämna förslag på en förändring eller avlösning av avtalets regler om omställningsersättning.

8. Stål och Metall Arbetsgivareförbundet ./ Unionen – Stål- och metallindustri (avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller perioden 2010-04-01–2012-01-31, träffades 2010-03-26.

Tidpunkter för lönerevision är den 1 juni 2010 resp. 2011 om inte annat överenskommes.

Löneöversyn (ej siffersatt) i samband med lönerevision tillkommer utöver utrymmet 0,4 + 1,8 = 2,2 procent.

Individgaranti under avtalsperioden är 359 kronor/mån och avstämning görs vid lönerevisionen 2011.

Lägsta lön är 14 865 kr/mån (2010-06-01) resp. 15 206 kr/mån (2011-06-01).

Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under 12 månader.

Föräldralön är utökad med en månad i varje anställningskategori.

Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra en översyn av avtalets arbetstidsbestämmelser och riktlinjer rörande ersättning vid beredskap. Parterna tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att utreda vilket stöd som behövs för att den lokala löneprocessen ska fungera bättre samt ge förslag som stimulerar de lokala parternas utvecklingsarbete i dessa frågor.

9. Stål och Metall Arbetsgivareförbundet ./ Sveriges Ingenjörer – Stål- och metallindustri (avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-01-31, träffades 2010-03-26.

Tidpunkter för lönerevision är den 1 juni 2010 resp. 2011 om inte annat överenskommes.

Löneöversyn (ej siffersatt) i samband med lönerevision tillkommer utöver utrymmet 0,4 resp. 1,8 procent.

Föräldralön är utökad med en månad i varje anställningskategori.

Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra en översyn av avtalets arbetstidsbestämmelser och riktlinjer rörande ersättning vid beredskap.

10. Livsmedelsföretagen ./ Livsmedelsarbetareförbundet – Livsmedelsavtal (avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-01-31, träffades 2010-03-30.

Lönepotterna är 1,16 kr/tim (2010-06-01) resp. 2,96 kr/tim (2011-06-01), vilket innebär 0,9 procent (2010) resp. 2,3 procent (2011).

Vid avsaknad av lokal överenskommelse om lönepotternas fördelning ska 0,87 kr/tim (2010-06-01) resp. 2,22 kr/tim (2011-06-01) utges generellt.

Lokal part har rätt att föra frågan om fördelning av lönepott till central förhandling. För slutligt avgörande kan central part överlämna frågan om fördelning av 0,29 kr/tim resp. 0,74 kr/tim till lönenämnden Li–Livs.

Avtalslöner uppräknas med 1,16 kr/tim (2010-06-01) resp. 2,96 kr/tim (2011-06-01).

Föräldralön utökas med 1 månad i varje anställningskategori.
Bemanningsfrågan har reglerats.

Under avtalsperioden ska parterna närmare diskutera förutsättningarna för att göra en anpassning av kollektivavtalet till de förhållanden som gäller för konditorier.

11. Livsmedelsföretagen ./. Unionen – Tjänstemannaavtal (avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-01-31, träffades 2010-03-30.

Utrymme för lönerevision är 0,9 procent (2010-06-01) resp. 2,3 procent (2011-06-01). Tidpunkter för lönerevisioner är dispositiva.
Individgarantier är 150 kr/mån (2010-06-01) resp. 209 kr/mån (2011-06-01).
Lägsta lön vid fyllda 18 år är 16 134 kr/mån (2010) resp. 16 505 kr/mån (2011).

Föräldralön utökas med 1 månad i varje anställningskategori.
Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.
Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp som under avtalsperioden bland annat ska beskriva och tydliggöra parternas förväntningar på den lokala lönebildningen samt ta fram det stöd som lokala parter efterfrågar för att utveckla kvaliteten i löneprocessen.

12. Livsmedelsföretagen ./. Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtal (avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-01-31, träffades 2010-03-30.

Om de lokala parterna inte kan enas vid lönerevision ökas lönesumman med 0,9 procent (2010-06-01) resp. 2,3 procent (2011-06-01). Tidpunkter för lönerevisioner är dispositiva.

Föräldralön utökas med 1 månad i varje anställningskategori.
Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.
Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp som under avtalsperioden bland annat ska beskriva och tydliggöra parternas förväntningar på den lokala lönebildningen samt ta fram det stöd som lokala parter efterfrågar för att utveckla kvaliteten i löneprocessen.

13. Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch – Sägverksindustri (avtalskonstruktion 6)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-01-31, träffades 2010-03-30.

Generell löneökning är 0,67 kr/tim (2010-06-01) resp. 1,73 kr/tim (2011-06-01).

Utrymmen för lokal fördelning utgör 0,55 kr/tim (2010-06-01) resp. 1,41 kr/tim (2011-06-01).

Avtalets lägsta löner har höjts med ca 4,4 procent.

Lägsta lön för vuxna är (18 år) 100,08 kr/tim (2010-06-01) resp. 103,22 kr/tim (2011-06-01).

Den angivna sammanvägda kostnaden anges till 3,2 procent.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att förnya Sägverksavtalets struktur och innehåll för att bland annat modernisera avtalet.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp rörande inhyrning av personal. Till gruppens uppgifter hör bland annat att följa och utvärdera tillämpningen av den bemanningslösning som införts i parternas avtal samt följa avtalets efterlevnad.

14. Trä- och Möbelindustriförbundet ./ GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch – Träindustri (avtalskonstruktion 6)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-01-31, träffades 2010-03-31.

Utrymmet för löneökningar är 1,20 kr/tim (2010-06-01) resp. 3,06 kr/tim (2011-06-01). Hälften av utrymmet utges som generella löneökningar medan den återstående delen utgör lönepott för lokal fördelning.

Nivå- och kostnadsökning är 3,2 procent (enligt OpO).

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 101,60 kr/tim (2010-06-01) resp. 104,65 kr/tim (2011-06-01). De lägsta lönerna höjs under avtalsperioden med ca 4,2 procent.

Nytt arbetstidsavtal har träffats bl.a. genom att tidigare bilagor inarbetats i avtalstexten.

Beträffande deltidsarbete anges att veckoarbetstiden inte bör understiga 20 timmar.

Nytt yrkesutbildningsavtal har träffats.

Föräldralön är utökad med en månad till två resp. fyra månader.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp med syfte att modernisera avtalet samt se över det språkligt och redaktionellt.

15. IT- & Telekomföretagen ./ Civilekonomerna, Jusek, Sveriges Ingenjörer – IT-branschen (avtalskonstruktion 1)

Avtalen, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-03-31.

Föräldralön utges för två trettiodagarsperioder förutsatt oavbruten anställning hos arbetsgivaren minst ett år. För den som har tre års oavbruten anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för fem trettiodagarsperioder. Ersättning utges inte på lönedelar över 15 prisbasbelopp.

Bemanningsfrågan har inte reglerats.

Parterna inleder under den första avtalsperioden ett gemensamt kompetensprojekt. Detta drivs i syfte att bidra till fortsatt och ökad konkurrenskraft för IT-företag verksamma i Sverige.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp i syfte att arbeta fram formerna för en mer kvalificerad utvärdering av genomförda lönerevisioner.

De centrala parterna är överens om att erbjuda företag och klubbar/föreningar ett omfattande paket av partsgemensamma stödåtgärder i syfte att garantera den lokala lönebildningens kvalitet och genomförande.

Parterna ska inför lönerevisionen 2011 ta fram partsgemensam och samfinansierad statistik.

16. IT- & Telekomföretagen ./ Unionen – IT-branschen (avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-03-31.

Om parterna inte kan enas ökas lönesumman för de medlemmar vid företaget som omfattas av lönerevisionen med 0,9 procent (2010) resp. 2,6 procent (2011). Lönerevisionstidpunkt är, om inte annat överenskommes, den 1 april resp. avtalsår.

Lägsta löner, vid fyllda 18 år, efter lönerevision är 15 335 kr/mån (2010-04-01) resp. 15 735 kr/mån (2011-04-01).

För medarbetare som helt saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas under sex månader.

Föräldralön utges för två trettiodagarsperioder förutsatt oavbruten anställning hos arbetsgivaren minst ett år. För den som har tre års oavbruten anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för fem trettiodagarsperioder. Ersättning utges inte på lönedelar över 15 prisbasbelopp.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp i syfte att arbeta fram formerna för en mer kvalificerad utvärdering av genomförda lönerevisioner.

De centrala parterna är överens om att erbjuda företag och klubbar/föreningar ett omfattande paket av partsgemensamma stödåtgärder i syfte att garantera den lokala lönebildningens kvalitet och genomförande.

Parterna ska inför lönerevisionen 2011 ta fram partsgemensam och samfinansierad statistik.

17. Svensk Handel ./ Handelsanställdas förbund – Detaljhandel (avtalskonstruktion 6)

Avtalet träffades efter medling (medlare var Bengt K Å Johansson, Christina Rogestam och Jan Sjölin).

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-04-07.

Utrymmet för lönehöjningar är 470 kr/mån (2010-04-01)

resp. 501 kr/mån (2011-04-01). Lönenivåökningen är 4,7 procent.

Utrymmet fördelas det första avtalsåret med 50 procent generellt och 50 procent lönepott. För andra avtalsåret är fördelningen 60 procent generellt och 40 procent lönepott.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 17 006 kr/mån (2010-04-01) resp. 17 407 kr/mån (2011-04-01). Höjningen av minimilöner begränsas till 80 procent av höjningen enligt ovan, vilket mot bakgrund av den stora personalomsättningen inom detaljhandeln reducerar detaljhandelsavtalets kostnader. Kostnaden för avtalet reduceras också till följd av inrangering av de särskilda avtal som gällt i Norrbotten och att det ges möjligheter att lokalt överenskomma om avsteg från arbetstidslagens bestämmelser om dygnsvila. Parterna och medlarna har bedömt avtalets kostnader till 3,85 procent.

Bemanningsfrågan har reglerats.

En partsgemensam arbetsgrupp tillsätts med uppgift att utreda hur arbetstidsreglerna i Detaljhandelsavtalets § 4 kan förtydligas och göras mera lättillgängliga.

En partsgemensam arbetsgrupp tillsätts med uppdrag att analysera dels nuläget i detaljhandeln dels utreda möjligheten att utveckla möjligheterna att erbjuda heltidsanställning.

Parterna ska tillsammans i en arbetsgrupp utarbeta ett avtal som reglerar en yrkespraktik som ska ske på företagen efter genomförd gymnasieutbildning.

18. Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund – Partihandel (avtalskonstruktion 6)

Avtalet träffades efter medling (medlare var Bengt K Å Johansson, Christina Rogestam och Jan Sjölin).

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-04-07.

Utrymmet för lönehöjningar är 405 kr/mån (2010-04-01) resp. 425 kr/mån (2011-04-01). Lönenivåökningen är 3,65 procent.

Utrymmet fördelas det första avtalsåret med 50 procent generellt och 50 procent lönepott. För andra avtalsåret är fördelningen 60 procent generellt och 40 procent lönepott.

Höjning av minimilöner begränsas till 80 procent av höjningen enligt ovan.

Härigenom reduceras avtalets kostnader. Kostnaden för avtalet reduceras också till följd av att det ges möjligheter att lokalt överenskomma om avsteg från arbetstidslagens bestämmelser om dygnsvila.

Kostnadsreducerande åtgärder har medfört att parterna och medlarna bedömt avtalets kostnader till 3,55 procent.

Bemanningsfrågan har reglerats.

En partsgemensam arbetsgrupp tillsätts med uppgift att kartlägga hur arbetstidsreglerna tillämpas på Partihandelsavtalets område. Vidare ska förekomsten av inhyrd arbetskraft belysas och analyseras.

Parterna ska tillsammans i en arbetsgrupp utarbeta ett avtal som reglerar en yrkespraktik som ska ske på företagen efter genomförd gymnasieutbildning.

19. Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. Industrifacket Metall – Motorbranschavtalet (avtalskonstruktion 6)

Avtalet, som gäller perioden 2010-05-01–2012-02-29, träffades 2010-04-07.

Lönehöjning och kostnadsökning har beräknats till 3,2 procent.

Generell höjning av tidlöner är 0,62 kr/tim (2010-07-01) resp. 1,61 kr/tim (2011-07-01).

Allmän pott är 0,62 kr/tim (2010-07-01) resp. 1,61 kr/tim (2011-07-01).

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 14 787 kr/mån (2010-07-01) resp. 15 127 kr/mån (2011-07-01).

Höjning av lägsta löner ska avräknas från den allmänna potten.

Ackord höjs med 0,43 procent (2010-07-01) resp. 1,09 procent (2011-07-01).

Föräldralön är utökad från en månad resp. fyra månader till två resp. fem månader.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna enas om att i en gemensam arbetsgrupp under avtalsperioden fortsätta att genomföra en allmän översyn av Motorbranschavtalets bestämmelser i syfte att åstadkomma modernisering och förenkling av avtalet.

Parterna är ense om att följa arbetet i de arbetsgrupper som tillsatts inom industriavtalen avseende utbildning och kompetenssparande, utbildningsinsatser i stället för uppsägning och programgrupp avseende diskriminering och jämställdhet.

20. Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./ Unionen – Massa- och Pappersindustri (avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-01-31, träffades 2010-04-12.

Utrymmet för lönerevision är 0,4 procent (2010-06-01) resp. 1,8 procent (2011-06-01). Utöver lönerevision ska löneöversyn göras. Denna beräknas ge 0,5 procent resp. avtalsår. Nivåökningen för avtalsperioden beräknas till 3,2 procent. Under avtalsperioden ska de lokala parterna pröva möjligheten att träffa överenskommelse om lönesystem vid företaget.

Parterna har också enats om en utökning av testperioden för den år 2007 överenskomna nya löneavtalsmodellen.

Individgarantier är 100 kr/mån (2010) resp. 260 kr/mån (2011).

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 15 083 kr/mån (2010) resp. 15 430 kr/mån (2011).

Föräldralön är utökad med 1 månad.

Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att modernisera de allmänna anställningsvillkoren.

21. Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./ Sveriges Ingenjörer – Massa- och Pappersindustri (avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-01-31, träffades 2010-04-12.

Utrymmet för lönerevision är 0,4 procent (2010-06-01) resp. 1,8 procent (2011-06-01). Utöver lönerevision ska löneöversyn göras. Löneöversynen är inte siffersatt. Central överenskommelse har träffats om ett alternativt löneavtal med giltighet från 2010-04-01. Det alternativa löneavtal som de lokala parterna kan träffa överenskommelse om utgör lokal lönebildning varför löneutrymme och andra lönevillkor regleras lokalt.

Föräldralön är utökad med 1 månad.

Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att modernisera de allmänna anställningsvillkoren.

22. Sveriges Byggindustrier ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet – Byggevtalet (avtalskonstruktion 7)

Avtalet, som, gäller 2010-04-01–2013-02-28, träffades 2010-04-13.

Avtalet som är en sammanläggning av tidigare Byggnadsavtalet (inkl R- och S-avtalen) och Anläggningsavtalet omfattar 35 månader och innebär omfattande förändringar och kan indelas i tre perioder (avtalsår).

Första avtalsåret är perioden 2010-04-01–2011-03-31.

Utgående lön för yrkesarbetare och städpersonal höjs med 1,50 kr/tim.

Grundlön för yrkesarbetare höjs till 130,00 kr/tim fr.o.m. den löneperiod som börjar närmast efter 2010-05-31. Lokal lönebildning är beräknad till 0,0 procent första avtalsåret.

Andra avtalsåret är perioden 2011-04-01–2012-02-29.

Utgående lön för yrkesarbetare och städpersonal höjs med 2,65 kr/tim.

Grundlön för yrkesarbetare höjs till 133,00 kr/tim fr.o.m. den löneperiod som börjar närmast efter 2011-03-31. Lokal lönebildning är beräknad till 0,8 procent andra avtalsåret.

Tredje avtalsåret är perioden 2012-03-01–2013-02-28.

Höjning av utgående lön och grundlön fastställs efter centrala förhandlingar som ska inledas 2012-01-23 och som enbart avser löner och ersättningar.

Om enighet om löner för det tredje avtalsåret inte har nåtts senast 2012-02-17 kan part säga upp det tredje året avseende löner.

Under tidsperioden 2010-04-01–2010-10-31 ska fortsatt gälla Byggnadsavtalet, R-avtalet, S-avtalet och Anläggningsavtalet i 2009 års lydelse med tillägg bl.a. av att:

Vid helglön utges bibehållen lön i stället för grundlön.

Vid rätt till permission utges bibehållen lön i stället för grundlön.

Utgående lön höjs med kallortstillägget för dem som har kallortstillägg i den löneperiod som börjar närmast efter 2010-05-31 samtidigt ska kallortstilläggen utmönstras ur avtalen.

Särskild överenskommelse har träffats om granskningsarbete.

Särskild överenskommelse om slutlig avveckling av överenskommelse tecknad 1969 om ”Grupplivförsäkring mm” för arbetstagare har träffats. Premien om 0,39 procent bortfaller fr.o.m. 2010. Som en ekonomisk konsekvens av denna överenskommelse ska arbetstagarna tillgodoräknas 0,39 procent. Detta utrymme används enligt följande:

- Semesterersättningen höjs från 12,8 till 13,0 procent (2010-04-01).
- Arbetstidsförkortningen ökas med 2 timmar från 32 till 34 timmar fr.o.m. intjänandeåret som påbörjas 2010-04-01.
- Utgående lön höjs med 0,15 kr/tim fr.o.m. 2010-05-31.

Föräldralön är utökad med 1 månad utöver tidigare gällande regler.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna enas om att tillsätta en arbetsgrupp som ska utreda om det är möjligt att hitta samsyn kring hur löneöversyn skulle kunna ske inom ramen för Byggevtalet och om samsyn finns försöka skapa ett regelverk. Tidplanen är

att om parterna blir överens om ett regelverk borde det kunna träda i kraft som del av överenskommelsen det tredje avtalsåret.

23. Arbetsgivarföreningen KFO ./. Handelsanställdas förbund – Butikspersonal (avtalskonstruktion 6)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-04-14.

Utgående löner höjs generellt med 234 kr/mån (2010-04-01) resp. 300 kr/mån (2011-04-01).

Härutöver ska lönepotter med 236 kr/mån (2010-04-01) resp. 201 kr/mån (2011-04-01) fördelas.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 17 041 kr/mån (2010-04-01) resp. 17 442 kr/mån (2011-04-01).

Anställningstidstillägg höjs från 100 kr/mån till 117 kr/mån.

Lönenivåökning har beräknats till 4,7 procent medan kostnaden av arbetsgivarparten angivits till 3,85 procent.

De besparingar som åberopas är främst en lägre höjning av minimilönerna.

Avtalet ger möjlighet att lokalt överenskomma om avsteg från Arbetstidslagens bestämmelse om dygnsvila.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Partsgemensamma arbetsgrupper bland annat om branschvaneindelning (utreda frågan om en utjämning mot den branschvaneindelning som gäller enligt Svensk Handels detaljhandelsavtal), heltidsanställning (analysera nuläget och möjligheterna att erbjuda heltidsanställning), visstidsanställning (utreda förekomsten och användandet av visstidsanställning).

24. VVS Företagen ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet – VVS-installation (avtalskonstruktion 7)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-04-21.

Utgående lön för yrkesarbetare avlönade med fast tidlön höjs fr.o.m. den löneperiod som börjar 2010-06-01 eller närmast därefter med 1,65 kr/tim (för yrkesarbetare med månadslön med 283 kr/mån). För ackord höjs ackordsriktpunkten med 1,65 kr/tim.

2011-04-01 höjs utgående lön för yrkesarbetare med 2,65 kr/tim (461 kr/mån).

Lägsta timlön för yrkesarbetare höjs 2010 från 130 till 132 kr/tim och 2011 till 135 kr/tim. Lägsta månadslön för yrkesarbetare höjs från 22 295 kr till 22 638 kr (2010) resp. 23 463 kr (2011). Angivna kallortstillägg i avtalet har tagits bort. För arbetstagare som tidigare omfattats har dessa inkluderats i utgående lönen. Förändringar har gjorts i lönebilagans tabeller, bl.a. har ersättningen till ackordslag som undervisar lärling höjts.

Avsättning till arbetstidskonto höjs 2010 från 1,76 till 1,82 procent. Vid beräkning av ledig tid görs 2011 en höjning från 32 till 33 timmar per år.

Föräldralön utökas med en månad till 2 resp. 3 månader.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Arbetsgrupper: Frågor om matersättning och trängselavgift, Hur avtalets arbetstidsregler bör anpassas i anledning av det nya Byggavtalets regler, Om VVS- och Kylavtalen kan sammanfogas till ett avtal.

25. IT- & Telekomföretagen ./. SEKO Facket för Service och Kommunikation – Telekom (avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-04-23.

Lönerevisionen ska om lokala parterna inte enas om annat ske per 2010-07-01 resp. 2011.

Utrymmet för lönerevision är minst 1,1 procent (2010) resp. minst 2,6 procent (2011). Lägsta lön vid fyllda 18 år är 15 200 kr/mån (2010-06-01) resp. 15 596 kr/mån (2011-06-01).

OB-, jour- och beredskapsersättningar uppräknade med ca 7,7 procent.

Dessutom höjs dessa ersättningar 2011 med avtalets procentsats (2,6 procent).

Restidsersättning vid fältservicearbete har behandlats i avtalet.

Föräldralön utges för två trettiodagarsperioder förutsatt oavbruten anställning hos arbetsgivaren minst ett år. För den som har tre års oavbruten anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för fem trettiodagarsperioder.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna ska i en partsgemensam arbetsgrupp utreda möjligheten att genom avtal ha en partsgemensam statistik i branschen.

26. Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet – Massa- och Pappersindustri (avtalskonstruktion 6)

Överenskommelsen föregicks av varsel och utbruten konflikt.

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-01-31, träffades 2010-04-26.

Utgående månadslöner höjs generellt med 266 kr/mån (2010-05-01) resp. 398 kr/mån (2011-04-01).

Ett ytterligare utrymme ställs till de lokala parternas förfogande 2010-05-01.

Utrymmet är 50 kr/mån och beräknas på heltidsanställda med en månadslön understigande 21 300 kronor. Detta utrymme ska fördelas bland heltidsanställda med en månadslön understigande 21 300 kronor.

Ett ytterligare utrymme ställs till de lokala parternas förfogande 2011-04-01.

Detta utrymme utgör 0,43 procent.

Kostnad för avtalet är (enligt OpO) 3,3 procent.

Föräldralön är utökad med 1 månad.

Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att modernisera de allmänna anställningsvillkoren.

En partsgemensam arbetsgrupp ska hantera frågan om lägsta lön inom avtalsområdet med anledning av Laval domen och lagförslag (prop. 2009/10:48).

27. Målaremästarnas Riksförening ./. Svenska Målarerföbundet – Måleriyrket (avtalskonstruktion 6)

Avtalet träffades efter medling (medlare var Anders Sandgren, Inger Ohlsson Örtendahl, Torgny Wännström).

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-04-28.

Lönepotten uppgår till 1,7 procent (2010-04-01) resp. 1,8 procent (2011-04-01) och kostnaden för avtalet har beräknats till 3,5 procent.

Garantilöner höjs med 4 kr/tim (2010-04-01) resp. 6 kr/tim (2011-04-01) och är 136 kr/tim (2010) resp. 142 kr/tim (2011).

Semesterlönen ökas från 12,8 till 13,0 procent (2010-04-01).

Efter slutavräkning för garantilönehöjningar, semesterlönehöjning och andra ersättningsbelopp beträffande målare, lärlingar och järnmålare samt höjning av utgående löner och andra ersättningsbelopp för materialarbetare, servicearbetare och företagsavtal har återstående del av potten fördelats på fasta tidlöner och ackordsprislistan.

En pott om 1,65 kr/tim (1:a avtalsåret) resp. 2,80 kr/tim (2:a avtalsåret) har avsatts för fördelning enligt tidlönesystemet.

Nytt utbildningsavtal har träffats.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Arbetsgrupp ska arbeta med att ge underlag för att pröva och avgöra semesterkassans framtid i ett långsiktigt perspektiv. Arbetsgruppen ska biträdas av en samtalsledare som parterna enas om. Vid oenighet utses samtalsledaren av Medlingsinstitutet.

En gemensam arbetsgrupp ska utreda behovet av förändringar inom ramen för de två befintliga lönesystemen, jämte behovet av nya och kompletterande löneformer för måleribranschen. Även här kan det bli aktuellt med en utomstående samtalsledare.

28. Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./ Unionen – Tjänstemannaavtal (avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2010-05-01–2012-02-29, träffades 2010-04-28.

Utrymme för lönerevisioner är 0,9 procent (2010-07-01) resp. 2,3 procent (2011-07-01). Lönenivåökningen för avtalet är 3,2 procent.

Individgaranti är, om inte annat lokalt överenskommes, 100 kr/mån (2010-07-01) resp. 259 kr/mån (2011-07-01).

Lägsta löner vid fyllda 18 år är 14 951 kr/mån (2010-07-01) resp. 15 295 kr/mån (2011-07-01). Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader.

De lägsta lönerna gäller efter respektive lönerevision.

Lokalt kan överenskommas om introduktionslön för nyanställda som inte fyllt 21 år.

Föräldralön är utökad från en till två månader resp. från fyra till fem månader.

Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.

Bemanningsfrågan har reglerats.

29. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./ OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer – Huvudöverenskommelse – HÖK (avtalskonstruktion 2)

I förbundsområdet Allmän kommunal verksamhet ingår Fackförbundet SKTF, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet – Fackförbundet för scen och media.

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-04-30, träffades 2010-04-30.

Löneöversyn fullgörs årligen med giltighet från 1 april såvida inte annat överenskommes.

Det anges inget löneutrymme för respektive löneöversyn men avtalet föreskriver ett garanterat utfall (förutsatt att arbetstagarorganisationen har minst fem medlemmar hos arbetsgivaren). Modellen syftar till att man vid löneöversyn inte ska utgå från ett givet utrymme utan att i stället ha som utgångspunkt vad som åstadkommits i verksamheten liksom vilka prioriteringar i övrigt som bör/ska tillgodoses. Det innebär att först fullgörs löneöversynen och efteråt görs avstämning mot det garanterade utfallet. Det garanterade utfallet, som inte gäller arbetsledande personal, är 2,0 procent (2010) resp. 1,5 procent (2011).

Föräldrapenningtillägg utökas från 90 till 150 dagar.

Bemanningsfrågan har inte reglerats.

I avtalet ingår en bilaga som anger centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning. De centrala parterna kommer att under avtalsperioden bidra till att utveckla den lokala tillämpningen av löneavtalen. Parterna är överens om att inrätta ett Jämställdhetsråd med syfte att ur ett jämställdhetsperspektiv följa utvecklingen avseende löner och anställningsvillkor och föreslå aktiva åtgärder i syfte att uppnå ett mer jämställt arbetsliv. Parterna ska under avtalsperioden kartlägga tillämpningen av bestämmelserna om jour och beredskap samt färdtid för arbetstagare inom socialtjänst samt vård och omsorg.

**30. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./.
OFR:s förbundsområde Läkare (Sveriges läkarförbund)
– Huvudöverenskommelse – HÖK (avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-04-30.

Löneöversyn fullgörs årligen med giltighet från 1 april såvida inte annat överenskommes. Det anges inget löneutrymme för respektive löneöversyn men avtalet föreskriver ett garanterat utfall (förutsatt att arbetstagarorganisationen har minst fem medlemmar hos arbetsgivaren). Modellen syftar till att man vid löneöversyn inte ska utgå från ett givet utrymme utan att i stället ha som utgångspunkt vad som åstadkommits i verksamheten liksom vilka prioriteringar i övrigt som bör/ska tillgodoses. Det innebär att först fullgörs löneöversynen och efteråt görs avstämning mot det garanterade utfallet. Det garanterade utfallet, som inte gäller läkare som företräder arbetsgivaren vid förhandlingar om lön eller löneöversyn, är 2,0 procent (2010) resp. 1,5 procent (2011).

Lägstlön för AT-läkare avvecklas fr.o.m. 2011-04-01.

Föräldrapenningtillägg utökas från 90 till 150 dagar.

Bemanningsfrågan har inte reglerats.

I avtalet ingår en bilaga som anger centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning. De centrala parterna kommer att under avtalsperioden bidra till att utveckla den lokala tillämpningen av löneavtalen.

31. Almega Tjänsteförbunden ./ Sveriges Ingenjörer och Saco-förbundet Trafik och Järnväg, TJ – Spårtrafik (avtalskonstruktion 1)

Avtalen, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-05-02.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 juni årligen om inte annat överenskommes lokalt.

Parterna har infört en ny regel om återföring av övertid.

Ersättning vid föräldraledighet är utökad från fyra till fem månader förutsatt sex års sammanhängande anställning.

Bemanningsfrågan har reglerats.

32. Almega Tjänsteförbunden ./ SEKO Facket för Service och Kommunikation och Fackförbundet ST – Spårtrafik (avtalskonstruktion 3)

Avtalen, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-05-02.

Utrymme för löneöversyner är 0,9 procent (2010-06-01) resp. 2,6 procent (2011-06-01). Nivåökningen för avtalen är 3,5 procent.

Individgarantier är 100 kr/mån (2010) resp. 190 kr/mån (2011).

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 15 651 kr/mån (2010-06-01).

Såväl utrymme som tidpunkter för löneöversyn är dispositiva.

Detsamma gäller individgarantier och lägsta lön.

Parterna har infört en ny regel om återföring av övertid.

Ersättning vid föräldraledighet är utökad från fyra till fem månader förutsatt sex års sammanhängande anställning.

Bemanningsfrågan har reglerats.

33. Fastigo, Fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation ./ Fastighetsanställdas Förbund – F-avtalet (avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-05-05.

Utrymmet är 350 kr/mån (2010-05-01) resp. 500 kr/mån (2011-04-01), vilket beräknas medföra nivåökning med ca 3,8 procent under avtalsperioden.

Individgaranti efter genomförd lönerevision är 150 kr/mån (2010) resp. 150 kr/mån (2011).

Lägsta lön för vuxna (20 år) är 18 215 kr/mån (2010-05-01)

resp. 18 715 kr/mån (2011-04-01). Höjningen av lägsta lön för vuxna under avtalsperioden är ca 4,7 procent medan ungdomslönerna höjts ca 3,5 procent.

Ersättningen för beredskap under vardagar är oförändrad (lägst 11 kr/tim) men avtalet har tillförts bestämmelser om fördubblad beredskapsersättning (lägst 22 kr/tim) från kl. 20.00 dag före lördag, helgdagsafton eller helgdag till kl. 06.00 dag efter sön- eller helgdag.

Lägsta utryckningsersättning höjs under avtalsperioden med 4,7 procent.

I övrigt höjs ersättningarna under avtalsperioden med ca 3,5 procent.

Föräldralön har utökats så att ersättning ges för högst två sammanhängande perioder, totalt maximalt 6 månader.

Bemanningsfrågan har reglerats.

**34. Almega Tjänsteförbunden ./ Unionen
– Svensk Teknik och Design (avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-05-06.

Om de lokala parterna inte lyckas träffa överenskommelse om löneökning är utrymmet för lönerevision 1,3 procent (2010-06-01) resp. 2,2 procent (2011-06-01). Tidpunkterna för lönerevision är dispositiva.

Lokalt kan överenskommas att under andra avtalsåret tillämpa lokala lönebildningsavtal.

Parterna ska inför lönerevisionen 2011 ta fram partsgemensam och samfinansierad statistik för de företag som deltar i testverksamheten.

Nivåökningen för avtalet är 3,5 procent.

Lägsta lön vid fyllda 18 år, efter lönerevision, är 15 142 kr/mån (2010) resp. 15 475 kr/mån (2011). Lägre lön kan tillämpas under tolv månader förutsatt att lokal överenskommelse härom träffas.

Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.

Föräldralön utges för två trettiodagarsperioder förutsatt oavbruten anställning hos arbetsgivaren minst ett år. För den som har tre års oavbruten anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för fem trettiodagarsperioder. Ersättning utges inte på lönedelar över 15 prisbasbelopp.

Bemanningsfrågan har reglerats.

**35. EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./ Unionen
– Energiavtal (avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-05-06.

Individgarantier är 150 kr/mån (2010-04-01) resp. 242 kr/mån (2011-04-01).

Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.

Bemanningsfrågan har reglerats.

**36. EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./ Sveriges Ingenjörer
– Energiavtal (avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-05-06.

Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.

Bemanningsfrågan har reglerats.

**37. EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./
SEKO Facket för Service och Kommunikation
– Energiavtal (avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-05-06.

Utrymmet för lönerevision är lägst 1,1 procent (2010-05-01) resp. lägst 2,6 procent (2011-04-01).

Lägsta lön är 15 200 kr/mån (2010) resp. 15 596 kr/ mån (2011).

Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.

Bemanningsfrågan har reglerats.

**38. EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./ Ledarna
– Energiavtal (avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-05-06.

Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.

Bemanningsfrågan har reglerats.

**39. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./
Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd
– Huvudöverenskommelse – HÖK (avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-04-30, träffades 2010-05-06.

Löneöversyn fullgörs årligen med giltighet från 1 april såvida inte annat överenskommes.

Det anges inget löneutrymme för respektive löneöversyn men avtalet föreskriver ett garanterat utfall (förutsatt att arbetstagarorganisationen har minst fem medlemmar hos arbetsgivaren). Modellen syftar till att man vid löneöversyn inte ska utgå från ett givet utrymme utan att i stället ha som utgångspunkt vad som åstadkommits i verksamheten liksom vilka prioriteringar i övrigt som bör/ska tillgodoses. Det innebär att först fullgörs löneöversynen och efteråt görs avstämning mot det garanterade utfallet. Det garanterade utfallet, som inte gäller arbetsledande personal, är 2,0 procent (2010) resp. 1,5 procent (2011).

Föräldrapenningtillägg utökas från 90 till 150 dagar.

Bemanningsfrågan har inte reglerats.

I avtalet ingår en bilaga som anger centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning. De centrala parterna kommer att under avtalsperioden bidra till att utveckla den lokala tillämpningen av löneavtalen.

**40. IT- & Telekomföretagen ./ Unionen
– Telekom (avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-05-07.

Om parterna inte enas vid lönerevision ökas lönesumman för Unionens medlemmar med 1,1 procent (2010) resp. 2,6 procent (2011).

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 15 200 kr/mån (2010-06-01) resp. 15 596 kr/mån (2011-06-01). Lägre lön kan under sex månader tillämpas för medarbetare som helt saknar arbetslivserfarenhet.

OB-, jour- och beredskapsersättning höjs med ca 7,7 procent (2010-04-01).

Dessutom höjs dessa ersättningar 2011 med avtalets procentsats (2,6 procent).

Föräldralön utges för två trettiodagarsperioder förutsatt oavbruten anställning hos arbetsgivaren minst ett år. För den som har tre års oavbruten anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för fem trettiodagarsperioder.

Bemanningsfrågan har reglerats.

De centrala parterna är överens om att erbjuda företag och klubbar/föreningar ett omfattande paket av partsgemensamma stödåtgärder i syfte att garantera den lokala lönebildningens kvalitet och genomförande.

Parterna ska inför lönerevisionen 2011 ta fram partsgemensam och samfinansierad statistik.

41. Elektriska Installatörsorganisationen, EIO ./. Svenska Elektrikerförbundet

– Installationsavtalet (avtalskonstruktion 5)

Avtalet träffades efter medling (medlare var Olle Hammarström, Bengt K Å Johansson och Åke Södergren).

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-05-08.

Utrymmet för lönerevision är 1,1 procent (2010-05-09) resp. 2,54 procent (2011-04-01). Även penningfaktorer och ackord uttryckta i kronor, ackordslistan liksom restids- och beredskapsersättning höjs med samma procenttal och från samma tidpunkter.

Individgaranti anges i avtalet och innebär att efter fördelning av lönepotten ska utgående lön ha ökat med lägst 0,5 procent (2010) resp. 1,27 procent (2011). Om fördelning av utrymmet inte kan nås vid lokala förhandlingar kan arbetsgivaren påkalla centrala förhandlingar. Om så inte sker ska företagspotten utges som generell löneökning. Om centrala förhandlingar påkallas men överenskommelse inte kan nås vid de centrala förhandlingarna kan arbetstagarparten hänskjuta frågan till avtalsområdets "Nämnden för lönefrågor" för avgörande.

Avtalets lägsta lön är 14 965 kr/mån (2010-05-09) resp. 15 345 kr/mån (2011-04-01).

Avsättning av tid för arbetstidsförkortning ökas 2010 från 16 till 19 timmar per år för heltidsanställd arbetstagare, vilket innebär en kostnadsökning med ca 0,17 procent. Arbetstagaren kan välja avsättning till pension för hela eller delar av tiden.

Föräldralön har utökats från två till tre månader.

Bemanningsfrågan har reglerats.

42. SVEMEK ./. Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtal (avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2010-06-01–2012-03-31, träffades 2010-05-10.

Utrymmet för lönerevisioner är 0,4 procent (2010-08-01) resp. 1,8 procent (2011-08-01).

I samband med lönerevision ska även löneöversyn fullgöras. Löneöversyn är inte siffrsatt men avtalet föreskriver att eventuellt utfall ges utöver utrymmet för lönerevision. Tidpunkterna för lönerevision och löneöversyn är dispositiva. Löneöversyn bedöms ge 1,0 procent.

Nivåökning och kostnad för avtalet har exklusive löneöversyn angivits till 2,2 procent.

Föräldralön är utökad med en månad i varje anställningskategori.

Begränsningsregel för restidsersättning tas bort.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra en översyn av avtalets arbetstidsbestämmelser och riktlinjer rörande ersättning vid beredskap. Parterna tillsätter härutöver en gemensam arbetsgrupp med uppgift bl.a. att

analysera hur avtalet bättre ska kunna anpassas till småföretagens särskilda förutsättningar.

**43. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./.
Svenska Kommunalarbetsförbundet
– Huvudöverenskommelse – HÖK (avtalskonstruktion 5)**

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-04-30, träffades 2010-05-12.

Utrymmet för löneöversyn är 490 kr/mån (2010-04-01) resp. 480 kr/mån (2011-04-01) vilket innebär en lönenivåökning med 4,7 procent under avtalsperioden. Del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.

Avtalets lägsta lön vid fyllda 19 år är 15 685 kr/mån (2010-04-01) resp. 16 070 kr/mån (2011-04-01) vilket innebär en höjning med 770 kr/mån under avtalsperioden.

Individgarantin vid löneöversyn är, såvida inte annat överenskommes, 100 kr/mån såväl 2010 som 2011.

Löneavtalet innefattar också en bestämmelse om att de lokala parterna kan träffa överenskommelse att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än vad som anges i det centrala avtalet.

Föräldrapenningtillägg utökas från 90 till 150 dagar.

Bemanningsfrågan har inte reglerats.

Principöverenskommelse om Omställningsavtal innebärande bl.a.

- Avveckling av AGF–KL
- Förkortade uppsägningstider i Allmänna bestämmelser från 12 till 6 månader.

Parterna har gemensamt bedömt att kostnaden för avtalet är 3,85 procent. Skillnaden mellan nivå- och kostnadsökning motiveras bl.a. med avvecklingen av AGF–KL, den förkortade uppsägningstiden, att särskilda ersättningar höjs med 3,5 procent i stället för kostnadsramen och att lägsta löner höjs med 80 procent av utrymmet.

I avtalet ingår en bilaga som anger centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning. De centrala parterna kommer att under avtalsperioden bidra till att utveckla den lokala tillämpningen av löneavtalen.

Parterna är överens om att inrätta ett Jämställdhetsråd med syfte att ur ett jämställdhetsperspektiv följa utvecklingen avseende löner och anställningsvillkor och föreslå aktiva åtgärder i syfte att uppnå ett mer jämställt arbetsliv.

**44. SVEMEK ./. Unionen
– Tjänstemannaavtal (avtalskonstruktion 5)**

Avtalet, som gäller 2010-06-01–2012-03-31, träffades 2010-05-12.

Utrymmet för lönerevisioner är 0,4 procent (2010-08-01) resp. 1,8 procent (2011-08-01).

I samband med lönerevision ska även löneöversyn fullgöras. Löneöversyn är inte siffrersatt men avtalet föreskriver att eventuellt utfall ges utöver utrymmet för lönerevision.

Tidpunkterna för lönerevision och löneöversyn är dispositiva.

Vid första revisionstillfället ska utrymmet inklusive strukturöversyn uppgå till 0,9 procent.

Kostnaden för avtalet är enligt parterna 3,2 procent varför löneöversyn bedöms ge 1,0 procent.

Individgarantier är, om inte annat lokalt överenskommes, 105 kr/mån (2010-08-01) resp. 254 kr/mån (2011-08-01).

Lägsta lön höjs från 14 732 kr/mån till 15 203 kr/mån (2010-08-01) resp. 15 689 kr/mån (2011-08-01). Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under tolv månader.

Föräldralön är utökad med en månad i varje anställningskategori.

Begränsningsregel för restidsersättning tas bort.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra en översyn av avtalets arbetstidsbestämmelser och riktlinjer rörande ersättning vid beredskap. Parterna tillsätter härutöver en gemensam arbetsgrupp med uppgift att bl.a. analysera hur avtalet bättre ska kunna anpassas till småföretagens särskilda förutsättningar.

45. Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR ./.

Hotell och Restaurang Facket

– Hotell- och Restaurangavtalet (avtalskonstruktion 6)

Avtalet träffades efter medling (medlare var Gunilla Runnquist, Gösta Larsson och Hans Karlsson).

Avtalet, som gäller 2010-05-01–2012-05-31, träffades 2010-05-16.

Löner höjs generellt med 200 kr/mån (2010-05-01) resp. 290 kr/mån (2011-05-01).

Utöver den generella höjningen finns lokalt löneutrymme med 1,16 kr/tim (2010) resp. 1,68 kr/tim (2011).

Lönenivåökningen är ca 4,8 procent.

Lägsta löner vid fyllda 20 år är 17 781 kr/mån (2010-05-01) resp. 18 393 kr/mån (2011-05-01).

Höjningen av avtalets lägsta lön motsvarar 75 procent av avtalets höjning i övrigt, vilket reducerar kostnaden. OB-ersättning uppräknas med 1,02 procent (2010) resp. 1,45 procent (2011), vilket också reducerar kostnaden.

Semesterlönegarantin höjs med 2,04 procent (2010-05-01) resp. 2,90 procent (2011-05-01).

Mot bakgrund av reduceringar, den stora personalomsättningen och den längre avtalsperioden har parterna och medlarna beräknat avtalskostnaden för en 24-månadersperiod till 3,85 procent.

Regler avseende anställning för enstaka dagar har överenskommits.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Arbetsgrupp tillsätts för översyn av avtalets bilaga 2, årsarbetstidsavtal i syfte att uppnå förenklingar i avtalet.

**46. Stål och Metall Arbetsgivareförbundet ./.. Ledarna
– Stål- och metallindustri (avtalskonstruktion 1)**

Avtalet som gäller perioden 2010-04-01–2012-01-31 träffades 2010-05-17.

Föräldralönen är utökad med en månad i varje anställningskategori.

Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna är överens om att under avtalsperioden genomföra en översyn av avtalets arbetstidsbestämmelser och riktlinjer rörande ersättning vid beredskap. Parterna ska under avtalsperioden stödja de lokala parternas arbete med löneprocessen.

**47. Bemanningsföretagen ./.. Samtliga LO-förbund
– Bemanningsavtalet (avtalskonstruktion 7)**

Avtalet, som gäller 2010-05-01–2012-04-30, träffades 2010-05-18.

Personliga löner för heltidsanställda höjs generellt med 425 kr/mån 2010-08-01 resp. 2011-08-01, sammantaget 850 kr/mån under avtalsperioden.

Avtalets minimilöner höjs under avtalsperioden med 90 procent av den generella löneökningen, d.v.s. 765 kr/mån.

Lägsta lön för nyanställd, vuxen arbetstagare är 17 153 kr/mån (2010-08-01) resp. 17 535 kr/mån (2011-08-01).

Parterna är överens om att kollektivavtalet som funnits i knappt tio år behöver utvecklas. Regleringarna i avtalet behöver ses över och kompletteras vilket bör ske under avtalsperiodens första år.

En partsgemensam ”Avsiktsförklaring” avseende bemanningsbranschen har tillförts. Denna är en partsavsikt och inte en traditionell kollektivavtalstext.

**48. Almega Tjänsteförbunden ./.. Unionen
– Utveckling och tjänster (avtalskonstruktion 5)**

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-05-21.

Utrymmet vid lönerevision är 0,6 procent (2010-06-01) resp. 2,3 procent (2011-06-01). Individgarantier är 100 kr/mån (2010) resp. 292 kr/mån (2011).

I samband med lönerevision ska även löneöversyn fullgöras. Löneöversyn beräknas ge minst 0,3 procent vid varje tillfälle.

Nivåökning och kostnad för avtalet har angivits till 3,5 procent inklusive löneöversyn.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 15 281 kr/mån (2010-06-01) resp. 15 679 kr/mån (2011-06-01).

Såväl utrymme som tidpunkter för lönerevision och löneöversyn är dispositiva. Detsamma gäller individgarantier och lägsta lön.

Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.

Föräldralön utges för högst två ledighetsperioder om sammanlagt högst 150 kalenderdagar (tidigare gällde 120 kalenderdagar).

Bemanningsfrågan har reglerats.

Partsgemensam översyn av arbetstidsbestämmelserna i avtalet ska göras.

**49. Almega Tjänsteförbunden ./. Sveriges Ingenjörer
– Utveckling och tjänster (avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-03-31, träffades 2010-05-21.

Utrymmet vid lönerevision är 0,6 procent (2010-06-01) resp. 2,3 procent (2011-06-01).

I samband med lönerevision ska även löneöversyn fullgöras. Löneöversyn ska vara minst 0,3 procent vid varje tillfälle om inte lokala parterna enas om annat.

Nivåökningen är 3,5 procent inklusive löneöversyn.

Såväl utrymme som tidpunkter för lönerevision och löneöversyn är dispositiva.

Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.

Föräldralön utges för högst två ledighetsperioder om sammanlagt högst 150 kalenderdagar (tidigare gällde 120 kalenderdagar).

Bemanningsfrågan har reglerats.

Partsgemensam översyn av arbetstidsbestämmelserna i avtalet ska göras.

Parterna konstaterar att överenskommelser att skapa kompetenskonton har

**50. Industri- och KemiGruppen ./. Ledarna
– Tjänstemannaavtalet (avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2011-09-30, träffades 2010-05-24.

Föräldraledighetstilläggen har utökats med en månad i varje anställningskategori.

Begränsningsregel avseende restidsersättning har tagits bort.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Ledarna ska ingå i den partsgemensamma arbetsgrupp som ska hantera frågor om arbetstidsförkortning.

**51. Svensk Handel ./. Unionen
– Tjänstemän inom handeln (avtalskonstruktion 5)**

Avtalet träffades efter medling (medlare var Jan Sjölin, Malte Eriksson och Christina Rogestam).

Avtalet, som gäller 2010-05-01–2012-04-30, träffades 2010-05-25.

Utrymme för lönerevisioner är 0,9 procent (2010-07-01) resp. 2,6 procent (2011-07-01). Nivåökningen är 3,5 procent.

Individgarantier är, om inte annat överenskommes lokalt, 112 kr/mån (2010-07-01) resp. 280 kr/mån (2011-07-01).

Lägsta löner vid fyllda 20 år är 14 429 kr/mån (2010-07-01) resp. 14 804 kr/mån (2011-07-01).

Bestämmelser om introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänsteman) må tillämpas under vissa förutsättningar.

Föräldralön är utökad med en månad i varje anställningskategori. Ersättning utges inte på lönedelar över 15 prisbasbelopp.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Arbetsgrupp – kartläggning av skillnader i Bilaga A och Sif-avtalen samt förutsättningar för en sammanslagning till ett avtal.

Arbetsgrupp – kartläggning av arbetstidstillämpningen för butikschefer med bortavtalad övertidskompensation inom DT-avtalet.

Arbetsgrupp – införande av arbetstidsregler avseende sjudagarsöppna verksamheter inom DT-avtalet.

52. Svensk Handel ./. Akademikerförbunden – Tjänstemän inom handeln (avtalskonstruktion 2)

Avtalet träffades efter medling (medlare var Jan Sjölin, Malte Eriksson och Christina Rogestam).

Avtalet, som gäller 2010-05-01–2012-04-30, träffades 2010-05-25.

Avtalet innefattar procenttal för löneökningar 0,9 procent (2010-07-01) resp. 2,6 procent (2011-07-01). Procenttalen för löneökningar gäller vid central förhandling förutsatt att parterna inte kunnat enas vid lokal lönerevision. Nivåökning och kostnad för avtalet har angivits till 3,5 procent.

Föräldralön är utökad med en månad i varje anställningskategori. Ersättning utges inte på lönedelar över 15 prisbasbelopp.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Arbetsgrupp – kartläggning av skillnader i Bilaga A och Sif-avtalen samt förutsättningar för en sammanslagning till ett avtal.

Arbetsgrupp – uppföljning av tillämpning samt översyn av Akademikerförbundens löneavtal.

53. Medieföretagen och Almega Tjänsteföretagen ./. Unionen – Tjänstemän i tjänste- och medieföretag (avtalskonstruktion 5)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-04-30, träffades 2010-05-27.

Utrymme för lönerevisioner är 0,9 procent (2010-07-01) resp. 2,6 procent (2011-07-01). Nivåökningen är 3,5 procent.

Individgarantier är, om inte annat överenskommes lokalt, 100 kr/mån (2010-07-01) resp. 292 kr/mån (2011-07-01).

Lägsta lön vid fyllda 20 år är 14 630 kr/mån (2010) resp. 15 010 kr/mån (2011).

Introduktionslön kan tillämpas under vissa förutsättningar och ska uppgå till minst 75 procent av lägsta lön för 20-åringar.

Tid för ersättning vid föräldraledighet är utökad med en månad i varje anställningskategori.

Bemanningsfrågan har reglerats.

54. Medieföretagen och Almega Tjänsteföretagen ./. Akademikerförbunden – Tjänstemän i tjänste- och medieföretag (avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-04-30, träffades 2010-05-27.

Utrymme för lönerevisioner är 0,9 procent (2010-07-01) resp. 2,6 procent (2011-07-01). Angivna utrymmen vid revision får/kan få genomslag efter fullföljd förhandlingsordning. Nivåökningen är 3,5 procent.

Tid för ersättning vid föräldraledighet är utökad med en månad i varje anställningskategori.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Arbetsgrupp med uppdrag att ta fram förslag till nytt löneavtal med partsgemensamma rekommendationer.

**55. Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR ./ Unionen
– Tjänstemannaavtal (avtalskonstruktion 5)**

Avtalet, som gäller 2010-06-01–2012-05-31, träffades 2010-05-27.

Utrymmet för lönerevisioner är 0,9 procent (2010-08-01) resp. 2,6 procent (2011-08-01). Nivåökningen för avtalet är 3,5 procent.
Individgarantier är 112 kr/mån (2010-08-01) resp. 280 kr/mån (2011-08-01).
Lägsta lön vid fyllda 20 år är 16 346 kr/mån (2010-08-01)
resp. 16 771 kr/mån (2011-08-01). OB-ersättning är höjd med 2,4 procent.

Föräldralön utökas med en månad i varje anställningskategori.
Bemanningsfrågan har reglerats.

**56. Sveriges Byggindustrier ./ Unionen
– Tjänstemän inom byggbranschen (avtalskonstruktion 5)**

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-01-31, träffades 2010-06-01.

Utrymmet för lönerevision är 0,3 procent (2010-04-01) resp. 1,7 procent (2011-04-01). Individgarantin, som är dispositiv, är 100 kr/mån (2010) resp. 260 kr/mån (2011).

I samband med lönerevision ska även löneöversyn fullgöras.

Löneöversyn är inte sifersatt.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 15 098 kr/mån (2010-04-01) resp. 15 430 kr/mån (2011-04-01). Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader.

Föräldralön är utökad från fyra till fem månader.
Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.
Bemanningsfrågan har reglerats.

**57. Sveriges Byggindustrier ./ Sveriges Ingenjörer
– Tjänstemän inom byggbranschen (avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-01-31, träffades 2010-06-01.

Utrymmet för lönerevision är 0,3 procent (2010-04-01) resp. 1,7 procent (2011-04-01).

I samband med lönerevision ska även löneöversyn fullgöras.

Löneöversyn är inte sifersatt.

Föräldralön är utökad från fyra till fem månader.
Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.
Bemanningsfrågan har reglerats.

**58. Sveriges Byggindustrier ./ Ledarna
– Tjänstemän inom byggbranschen (avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-01-31, träffades 2010-06-01.

Föräldralön är utökad från fyra till fem månader.
Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.
Bemanningsfrågan har reglerats.

59. Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Bussarbetsgivarna, Flygarbetsgivarna, Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Sveriges Hamnar ./. Unionen – Tjänstemannaavtal (avtalskonstruktion 5)

Avtalet träffades efter medling (medlare var Anders Lindström, Hans Svensson och Erika Thelning).

Avtalet, som gäller 2010-05-01–2012-04-30, träffades 2010-06-05.

Utrymmet för lönerevision är 0,9 procent (2010-07-01) resp. 2,6 procent (2011-07-01). Individgarantier är, om inte annat lokalt överenskommes, 100 kr/mån (2010) resp. 285 kr/mån (2011).

Lägsta löner vid fyllda 20 år är 14 429 kr/mån (2010) resp. 14 804 kr/mån (2011).

Introduktionslön kan tillämpas och ska uppgå till minst 75 procent av lägsta lön för 20-åringar.

Föräldralön är utökad med 1 månad förutsatt att tjänstemannen varit anställd minst fem år i följd.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Arbetsgrupp för att studera hur företagen lever upp till diskrimineringslagstiftningens regler beträffande jämställdhet mellan könen.

Arbetsgrupp med uppgift att följa upp och utvärdera erfarenheterna av delade arbetspass.

Parterna är överens om att den nuvarande partsgemensamma arbetsgruppen för kompetensutveckling ska fortsätta sitt arbete. Om det leder till individuellt kompetenssparande med individuella konton kommer tjänstemännen att tillföras årliga avsättningar om 0,2 procent. Skulle den förutsättningen inte uppfyllas ska parterna söka en annan lämplig lösning.

60. Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Bussarbetsgivarna, Flygarbetsgivarna, Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Sveriges Hamnar ./. Sveriges Ingenjörer – Tjänstemannaavtal (avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller 2010-05-01–2012-04-30, träffades 2010-06-05 och innebär.

Utrymmet för lönerevision är 0,9 procent (2010-07-01) resp. 2,6 procent (2011-07-01).

Föräldralön utökad med 1 månad förutsatt att tjänstemannen varit anställd minst fem år i följd.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Arbetsgrupp för att studera hur företagen lever upp till diskrimineringslagstiftningens regler beträffande jämställdhet mellan könen.

Arbetsgrupp med uppgift att följa upp och utvärdera erfarenheterna av delade arbetspass.

Arbetsgrupp med uppgift att studera möjligheterna att utveckla företagens arbete med löneprocessen.

Parterna är överens om att den nuvarande partsgemensamma arbetsgruppen för kompetensutveckling ska fortsätta sitt arbete. Om det leder till individuellt kompetenssparande med individuella konton kommer tjänstemännen att

tillföras årliga avsättningar om 0,2 procent. Skulle den förutsättningen inte uppfyllas ska parterna söka en annan lämplig lösning.

**61. Arbetsgivaralliansen ./. Unionen
– Ideella och Idéburna organisationer (avtalskonstruktion 5)**

Avtalet, som gäller 2010-05-01–2012-04-30, träffades 2010-06-07.

Utrymmet för löneökningar är 1,2 procent (2010-06-01) resp. 2,5 procent (2011-06-01). Individgarantier är 150 kr/mån (2010-06-01) resp. 240 kr/mån (2011-06-01). Nivåökningen är 3,7 procent.

Lägsta lön vid fyllda 20 år är 18 042 kr/mån (2010-06-01).

Bemanningsfrågan har reglerats.

Arbetsgrupp med uppgift att analysera och utveckla löneavtalen.

Arbetsgrupp med uppgift att göra en översyn av avtalets arbetstids- och restidsbestämmelser.

**62. Arbetsgivaralliansen ./. Akademikerförbunden
– Ideella och Idéburna organisationer (avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2010-05-01–2012-04-30, träffades 2010-06-07.

Riktmärket för den lokala lönebildningen är ett garanterat utfall med 1,2 procent (2010) resp. 2,5 procent (2011).

Nivåökningen är 3,7 procent.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Arbetsgrupp med uppgift att analysera och utveckla löneavtalen samt att förtydliga den lokala löneprocessen bl.a. med avseende på medarbetar- och lönesamtal.

Arbetsgrupp med uppgift att göra en översyn av avtalets arbetstids- och restidsbestämmelser.

**63. Arbetsgivaralliansen ./. Fackförbundet SKTF
– Ideella och Idéburna organisationer (avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2010-05-01–2012-04-30, träffades 2010-06-07.

Riktmärket för den lokala lönebildningen är ett garanterat utfall med 1,2 procent (2010) resp. 2,5 procent (2011).

Nivåökningen är 3,7 procent.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Arbetsgrupp med uppgift att analysera och utveckla löneavtalen samt att förtydliga den lokala löneprocessen bl.a. med avseende på medarbetar- och lönesamtal.

Arbetsgrupp med uppgift att göra en översyn av avtalets arbetstids- och restidsbestämmelser.

**64. Arbetsgivaralliansen ./. Fastighetsanställdas Förbund
– Ideella och Idéburna organisationer (avtalskonstruktion 7)**

Avtalet, som gäller 2010-05-01–2012-04-30, träffades 2010-06-07.

Löner höjs med 340 kr/mån (2010-06-01) resp. 630 kr/mån (2011-06-01).

Nivåökningen är 4,8 procent och inga kostnadsbesparingar är redovisade för Fastighets medlemmar.

Lägsta lön vid fyllda 20 år är 18 150 kr/mån (2010-06-01) resp. 18 650 kr/mån (2011-06-01).

Bemanningsfrågan har reglerats.

Arbetsgrupp för analys och utveckling av löneavtalen.

Arbetsgrupp med uppgift att göra en översyn av avtalets arbetstids- och restidsbestämmelser.

**65. Medieföretagen ./. Unionen
– Tjänstemannaavtal (avtalskonstruktion 5)**

Avtalet, som gäller 2010-05-01–2012-04-30, träffades 2010-06-08.

Utrymme för lönerevisioner är 0,9 procent (2010-07-01) resp. 2,6 procent (2011-07-01). Nivåökningen är 3,5 procent.

Individgarantier är, om inte annat överenskommes lokalt 100 kr/mån (2010-07-01) resp. 292 kr/mån (2011-07-01).

Lägsta löner vid fyllda 20 år är 14 630 kr/mån (2010) resp. 15 010 kr/mån (2011).

Bestämmelser om introduktionslön (75 procent av lägsta lön för tjänsteman) må tillämpas under vissa förutsättningar.

Tid för ersättning vid föräldraledighet har utökats med en månad i varje anställningskategori.

Bemanningsfrågan har inte reglerats.

**66. Medieföretagen ./. Sveriges Ingenjörer
– Tjänstemannaavtal (avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2010-05-01–2012-04-30, träffades 2010-06-08.

Utrymme för lönerevisioner är 0,9 procent (2010-07-01) resp. 2,6 procent (2011-07-01). Angivna utrymmen vid revision får/kan få genomslag efter fullföljd förhandlingsordning.

Nivåökningen är 3,5 procent.

Tid för ersättning vid föräldraledighet har utökats med en månad i varje anställningskategori.

Bemanningsfrågan har inte reglerats.

Parterna ska följa utvecklingen av arbetsgrupp mellan Medieföretagen/Almega Tjänsteföretagen och Akademikerförbunden med uppgift att ta fram ett nytt löneavtal och partsgemensamma rekommendationer.

**67. Livsmedelsföretagen ./. Ledarna
– Tjänstemannaavtal (avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller 2010-04-01–2012-01-31, träffades 2010-06-09.

Föräldralön utökas med 1 månad i varje anställningskategori.

Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.

Bemanningsfrågan har reglerats.

**68. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL ./. AkademikerAlliansen
och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer
– HÖK T (avtalskonstruktion 1)**

Till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer är: Civilekonomerna, DIK, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter FSA, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Naturvetarna, Saco-förbundet Trafik och Järnväg TJ, SRAT, Sveriges Arkitekter, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Fartygsbefälsförening SFBF, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Universitetslärarförbund SULF, Sveriges Veterinärförbund och Tjänstetandläkarföreningen.

Avtalet, som gäller tillsvidare, träffades 2001-06-15.

För avtalet gäller en ömsesidig uppsägningstid av fem kalendermånader.

Avtalet kan enbart sägas upp med verkan från den 1 april varje år.

Parterna träffade 2010-06-10 överenskommelse om ändringar och tillägg i avtalet som fr.o.m. 2010-04-01 getts benämningen HÖK T med oförändrade uppsägningsregler.

Löneöversyn fullgörs årligen och gäller från den 1 april om inte annat överenskommes.

Löneavtalet innehåller bl.a. en beskrivning av hur och när löneöversyn bör fullgöras men inkluderar också bestämmelser som öppnar för lokala lösningar om tillvägagångssätt och tidpunkter för löneöversyn.

Föräldrapenningtillägg utökas från 90 till 150 dagar.

Bemanningsfrågan har inte reglerats.

I avtalet ingår en bilaga som anger centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning. De centrala parterna kommer att under avtalsperioden bidra till att utveckla den lokala tillämpningen av löneavtalen.

**69. IT- & Telekomföretagen ./. Civilekonomerna,
Jusek, Sveriges Ingenjörer – Telekom (avtalskonstruktion 2)**

Avtalen, som gäller 2010-04-01–2013-03-31, träffades 2010-06-22.

Utrymmet för lönerevision är 1,1 procent (2010-06-01) resp. 2,6 procent (2011-06-01) medan för avtalsåret 2012 gäller lokal lönebildning.

Tredje avtalsåret är uppsägningsbart för båda parter. Sådan uppsägning ska ske senast 31 december 2011.

Angiven nivåökning och kostnad är för de två första avtalsåren 3,7 procent.

Föräldralön utges för två trettiodagarsperioder förutsatt oavbruten anställning hos arbetsgivaren minst ett år. För den som har tre års oavbruten anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för fem trettiodagarsperioder. Avtalet har

tillförts regler om restidsersättning vid fältservicearbete samt höjdrisikstillägg. Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna inleder under den första avtalsperioden ett gemensamt kompetensprojekt. Detta drivs i syfte att bidra till fortsatt och ökad konkurrenskraft för IT-företag verksamma i Sverige.

De centrala parterna är överens om att erbjuda företag och klubbar/föreningar ett omfattande paket av partsgemensamma stödåtgärder i syfte att garantera den lokala lönebildningens kvalitet och genomförande.

Parterna ska inför lönerevisionen 2011 ta fram partsgemensam och samfinansierad statistik.

70. Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./. Ledarna – Massa- och Pappersindustri (avtalskonstruktion 1)

Avtalet, som gäller fr.o.m. 2010-04-01, träffades 2010-06-23.

Förhandlingarna har tagits upp med anledning av Avtalsrörelsen 2010.

De överenskomna förändringarna avser dels allmänna villkor samt partsgemensamt arbete under de närmaste åren.

Föräldralön är utökad med 1 månad.

Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att modernisera de allmänna anställningsvillkoren.

71. Almega Tjänsteförbunden ./. Fastighetsanställdas Förbund och SEKO Facket för Service och Kommunikation – Serviceentreprenadavtalet (avtalskonstruktion 7)

Avtalet träffades efter medling (medlare var Jan Sjölin, Isa Skoog och Anitra Steen).

Avtalen, som gäller 2010-06-01–2012-05-31, träffades 2010-06-30.

Avtalet är tvådelat på sätt att olika villkor gäller beroende på om lokalt överenskomna lönesystem finns eller inte.

Utrymmet är 457 kr/mån (2010-08-01) resp. 513 kr/mån (2011-07-01).

För företag som inte har lokalt överenskomna lönebildningssystem ska hela utrymmet utges som generella löneökningar.

För företag som har lokalt överenskomna lönebildningssystem är löneutrymmet 457 kr/mån (2010-08-01) resp. 513 kr/mån (2011-07-01).

Utrymmet (2010-08-01) fördelas i lokala förhandlingar varvid 229 kr/mån utges som generell löneökning och 228 kr/mån utgör lönepotten för lokal fördelning. Utrymmet (2011-07-01) fördelas i lokala förhandlingar varvid 257 kr/mån utges som generell löneökning och 256 kr/mån utgör lönepotten för lokal fördelning.

Lägsta löner är vid fyllda 20 år efter revision, 18 257 kr/mån (2010) resp. 18 770 kr/mån (2011).

De avtalade löneökningarna uppgår till ca 4,9 procent (kedjat värde). Avtalet bedöms av arbetsgivaren medföra kostnadsbesparingar med ca 1,05 procent.

De besparingar som anges gäller främst branschvanetilläggen i avtalet. Det kan även noteras att förbättringar avseende föräldralön inte görs.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna enas om att tillsätta en arbetsgrupp med uppgift att ta fram förslag till ett moderniserat arbetstidsavtal liksom att komplettera gällande regler.

72. Föreningen Vårdföretagarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Vård- och behandlingsverksamhet (avtalskonstruktion 4)

Avtalet träffades efter medling (medlare var Hans Svensson, Erik Hjerpe och Christina Nygårdh).

Avtalet, som gäller 2010-07-01–2012-08-31, träffades 2010-08-12.

Den träffade överenskommelsen innebar en av parterna gjord korrigerande jämfört med medlarnas slutliga hemställan.

Utrymmet för löneökningar är 490 kr/mån (2010-07-01) resp. 480 kr/mån (2011-08-01).

Lägsta löner vid fyllda 19 år är 15 685 kr/mån (2010-07-01) resp. 16 070 kr/mån (2011-08-01).

Jourersättning har höjts med ca 8,3 procent.

De avtalade löneökningarna uppgår till ca 4,55 procent (kedjat värde).

Avtalet innebär enligt arbetsgivaren att kostnaden för en 24-månadersperiod ska reduceras med ca 0,73 procent. De kostnadsreduceringar som åberopas är förlängd avtalsperiod, lägre höjning av OB-tillägg, utökad begränsningsperiod för arbetstidsschema, begränsad höjning av lägsta löner (80 procent av 970 kronor). Härutöver pekar arbetsgivaren på den senarelagda revisions-tidpunkten det andra avtalsåret liksom att förbättringar av föräldralönen inte gjorts i det här avtalet.

Begränsningsperiod för arbetstidsschema utökad från 4 till 16 veckor.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Parterna ska gemensamt göra en översyn av löneavtalet samt utveckla och förtydliga skrivningarna om löneprocess och förhandlingsordning m.m.

Parterna ska i en gemensam arbetsgrupp lyfta fram goda exempel och sprida erfarenheter om hur man på företagsnivå kan arbeta på ett framgångsrikt sätt med mångfald och ickediskriminering.

73. Arbetsgivarföreningen KFO ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet – Personliga assistenter (avtalskonstruktion 4)

Avtalet, som gäller perioden 2010-07-01–2012-06-30, träffades 2010-08-26.

Utrymmen för individuella höjningar beräknas på 490 kr/mån (2010-01-01) resp. 480 kr/mån (2011-07-01).

Nivåökningen är 4,8 procent.

Ersättningar för OB, jour- och beredskap är oförändrade under avtalsperioden.

Lägsta lön vid fyllda 19 år är 15 685 kr/mån (2010) resp. 16 070 kr/mån (2011).

Oförändrade OB-, jour- och beredskapsersättningar reducerar kostnaden.

Kostnaden för avtalet har av arbetsgivaren angivits till 4,1 procent.

Bemanningsfrågan har reglerats.

**74. Bemanningsföretagen ./ Unionen
– Tjänstemannaavtal (avtalskonstruktion 5)**

Avtalet, som gäller 2010-05-01–2012-04-30, träffades 2010-08-31.

Utrymmet är 0,9 procent (2010-07-01) resp. 2,6 procent (2011-07-01).

Individgarantier är, om inte annat överenskommes lokalt 100 kr/mån (2010) resp. 292 kr/mån (2011).

Lägsta lön vid fyllda 20 år är 14 630 kr/mån (2010-07-01) resp. 15 010 kr/mån (2011-07-01).

Introduktionslön (75 procent av 20-årslön) kan tillämpas under vissa förutsättningar.

Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.

Föräldralön är utökad med 1 månad i varje anställningskategori.

Arbetsgrupp med uppdrag att under avtalsperioden ta fram förslag till ett nytt löneavtal.

**75. Bemanningsföretagen ./ Akademikerförbunden
– Tjänstemannaavtal (avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller 2010-05-01–2012-04-30, träffades 2010-08-31.

Utrymmena, 0,9 resp. 2,6 procent, blir tillämpliga först efter fullgjord förhandlingsordning och fördelas då av den lokala arbetsgivaren.

Begränsningsregel avseende restidsersättning tas bort.

Föräldralön är utökad med 1 månad i varje anställningskategori.

Arbetsgrupp med uppdrag att under avtalsperioden ta fram förslag till ett nytt löneavtal.

**76. Arbetsgivaralliansen ./ Unionen
– Idrottsavtalet (avtalskonstruktion 5)**

Avtalet träffades efter medling (medlare var Jan Sjölin och Inger Efraimsson).

Avtalet, som gäller 2010-05-01–2012-10-31, träffades 2010-09-17.

Utrymmet/nivåökningen är 2,3 procent (2010-05-01) resp. 2,3 procent (2011-08-01) medan kostnaden för avtalet reduceras (med 0,2 procent) p.g.a. att lägsta lön endast höjs fr.o.m. 2010-05-01.

Individgarantier är 195 kr/mån (2010-05-01) och under avtalsperioden minst 390 kr/mån.

Lägsta lön vid fyllda 21 år höjs från 17 866 kr/mån till 18 275 kr/mån (2010-05-01).

Föräldralön är utökad med i månad.

Bestämmelser om facklig introduktion har avtalats.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Arbetsgrupp avseende löneavtal har tillsatts.

Arbetsgrupp avseende utveckling av arbetstider har tillsatts.

**77. Arbetsgivaralliansen ./. Akademikerförbunden
– Idrottsavtalet (avtalskonstruktion 1)**

Avtalet, som gäller 2010-05-01–2012-10-31, träffades 2010-09-24).

Riktmärke för den lokala lönebildningen är 2,3 procent (2010) resp. 2,3 procent (2011).

Föräldralön är utökad med 1 månad.

Bestämmelser om facklig introduktion har avtalats.

Bemanningsfrågan har reglerats.

Arbetsgrupp avseende löneavtal har tillsatts.

Arbetsgrupp avseende utveckling av arbetstider har tillsatts.

**78. Arbetsgivarverket ./. SEKO Facket för Service och Kommunikation
– Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga
avtalsområdet (RALS) (avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller perioden 2010-10-01–2012-09-30, träffades 2010-10-08.

Tidpunkter för lönerrevision ska fastställas lokalt.

Om överenskommelse inte kan nås vid lönerrevisionen gäller att lokal lönenämnd ska avgöra frågan. För lönenämnden gäller, om inte annat överenskommits, ett utrymme om 405 kr/mån dock lägst 1,75 procent för resp. lönerrevision 2010 och 2011. Om lokala parter inte kommer överens om annat gäller de nya lönerna per den 1 oktober 2010 resp. 2011.

Kostnaden för avtalet har av arbetsgivarorganisationen angivits till ca 3,7 procent.

Sjuklön med 10 procent utökas (2011-01-01) att gälla fr.o.m. dag 15 t.o.m. dag 364. Tidigare gällde sjuklönen till dag 90.

Bemanningsfrågan har inte reglerats.

Partsgemensamt arbete avseende bland annat:

Lokal samverkan

Stöd till lokal lönebildning

Förändring och utveckling

Stöd till lokala parter i arbetstidsrelaterade frågor

Information om konsekvenser av fler deltidsanställningar

**79. Arbetsgivarverket ./. OFR:s förbundsområden inom det statliga
förhandlingsområdet – Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare
inom det statliga avtalsområdet (RALS) (avtalskonstruktion 2)**

Avtalet, som gäller perioden 2010-10-01–2012-09-30, träffades 2010-10-14.

Tidpunkter för lönerrevision ska fastställas lokalt.

Om överenskommelse inte kan nås vid lönerrevisionen gäller att lokal lönenämnd ska avgöra frågan. För lönenämnden gäller, om inte annat överenskommits, ett utrymme om 1,8 procent dock lägst 395 kr/mån för resp. lönerrevision 2010 och 2011. Om lokala parter inte kommer överens om annat gäller de nya lönerna per den 1 oktober 2010 resp. 2011.

Kostnaden för avtalet har av arbetsgivarorganisationen angivits till ca 3,7 procent.

Sjuklön med 10 procent utökas (2011-01-01) att gälla fr.o.m. dag 15 t.o.m. dag 364. Tidigare gällde sjuklönen till dag 90.
Bemanningsfrågan har inte reglerats.

Partsgemensamt arbete avseende bland annat:

Lokal samverkan

Stöd till lokal lönebildning

Förändring och utveckling

Stöd till lokala parter i arbetstidsrelaterade frågor

Information om konsekvenser av fler deltidsanställningar

**80. Arbetsgivarverket ./ Saco-S
– Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom
det statliga avtalsområdet (RALS) (avtalskonstruktion 1)**

Avtalet som gäller tills vidare träffades 2010-10-25.

Avtalet har en ömsesidig uppsägningstid av sex månader och kan enbart sägas upp med verkan från den 1 oktober varje år.

Avtalet förutsätter årliga lönerevisioner och centrala parter ska på flera sätt stödja de lokala parterna i deras tolkning och tillämpning av avtalet, bl.a. ska partsgemensamma konferenser genomföras liksom en partsgemensam utvärdering av bestämmelserna och deras tillämpning.

Sjuklön med 10 procent utökas (2011-01-01) att gälla fr.o.m. dag 15 t.o.m. dag 364. Tidigare gällde sjuklönen till dag 90.
Semestertillägg höjs med 0,05 procent.
Bemanningsfrågan har inte reglerats.

**81. Arbetsgivarföreningen KFO ./ Svenska Kommunalarbetare-
förbundet – Förskolor och fritidshem (avtalskonstruktion 4)**

Avtalet, som gäller 2010-06-01–2012-07-31, träffades 2010-11-01.

Utrymmen för individuella höjningar beräknas på lägst 490 kr/mån (2010-09-01) resp. lägst 480 kr/mån (2011-09-01).

Lägsta lön vid fyllda 19 år höjs 2010-06-01 från 15 300 kr/mån till 15 606 kr/mån samt till 16 070 kr/mån (2011-06-01). Höjningen av lägsta löner görs, som framgår, från andra tidpunkter än vad som gäller för utrymmenas fördelning. Av det följer sannolikt en nivå- och kostnadsökning eftersom avtalet inte innefattar några regler om att genomslag av höjda lägsta löner ska avräknas från utrymmet för lönerevision.

Nivåökningen (970 kr) under avtalsperioden har beräknats till 4,7 procent.
Ersättningarna för OB, jour och beredskap är oförändrade under avtalsperioden.

Föräldralön utökas med en månad så att den utges 60 dagar för den som varit anställd i ett men inte två år i följd och till 120 dagar för den som varit anställd i minst två år.

Bemanningsfrågan har reglerats.

82. Almega Tjänsteförbunden ./ SEKO Facket för Service och Kommunikation – Kommunikation (avtalskonstruktion 2)

Avtalet, som gäller 2010-10-01–2012-05-31, träffades 2010-11-18.

Löneöversyn görs vid ett tillfälle (2011-06-01) under avtalsperioden och utrymmet är 2,9 procent. Om de lokala parterna inte kan enas vid löneöversyn kan frågan hänskjutas till centrala förhandlingar. Avslutas den centrala förhandlingen i oenighet kan part hänskjuta ärendet till Nämnden för lönefrågor som har att bedöma om löneöversynen har skett i enlighet med löneavtalets intentioner.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 15 579 kr/mån (2011-06-01).

Såväl tidpunkter som utrymme för löneöversyn samt tidpunkter och belopp avseende lägsta lön är dispositiva.

De allmänna villkoren har tillförts bestämmelse om återföring av övertid. Bemanningsfrågan har reglerats.

Bestämmelserna om föräldraledighet har förändrats så att efter två års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst tre trettiodagarsperioder samt efter tre års sammanhängande anställning hos arbetsgivaren utges ersättning för högst fyra trettiodagarsperioder.

I en bilaga till avtalet uttalar parterna ett gemensamt synsätt på kompetensutveckling.

Medlingsinstitutet
National Mediation Office

Box 1236
111 82 Stockholm

www.mi.se

tel 08- 545 292 40
fax 08- 650 68 36
e-post: info@mi.se

**Avtalsrörelsen
och lönebildningen 2010**
Medlingsinstitutets årsrapport

ISSN 1650-8823