

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011

Medlingsinstitutets årsrapport

Avtalsrörelsen och lönebildningen År 2011

Medlingsinstitutets årsrapport

Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet och har tre huvuduppgifter:

1. Att verka för en väl fungerande lönebildning.
2. Att ansvara för medling i arbetskonflikter.
3. Att vara statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken.

Medlingsinstitutet publicerar varje år en rapport om avtalsrörelsen och lönebildningen. Detta är den elfte rapporten: den första gällde år 2001 och 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: Edita, Västerås

Förord

Ett av Medlingsinstitutets uppdrag är att skriva en årlig rapport om bland annat löneutveckling, jämställdhet, avtalsförhandlingar och arbetsmarknads-
lagstiftning i Sverige och i omvärlden. Detta är den elfte utgåvan och den finns
förutom i tryckt form också att ladda ned från hemsidan www.mi.se.

Rapporten ska tillhandahålla ett kvalificerat underlag för såväl riksdag och
regering som arbetsmarknadens parter. Den ska också ses som ett bidrag till
den samhällsekonomiska debatten och som en beskrivning av den svenska
arbetsmarknadsmodellen som den tillämpats under år 2011.

I väntan på den stora avtalsrörelse som inleddes under hösten betraktades år
2011 i förväg ändå som ett mellanår. När de ingångna avtalen summerades
hade trots det cirka 150 nya avtal registrerats hos Medlingsinstitutet. I årets
avtalsförhandlingar har Medlingsinstitutet utsett medlare i tio. I nio fall lades
varsel om konflikt och av dem verkställdes fyra. Det gällde i samtliga fall
blockader.

Medlingsinsatserna gjordes av 15 av våra särskilda medlare.

I den förra årsrapporten lämnades en fråga öppen: vad skulle uppsägningen av
industriavtalet få för konsekvenser under år 2011? Ett lugnande svar kom i juni
då parterna inom industrin tecknade ett nytt industriavtal. Fackförbundet
Pappers ställde sig utanför, bland annat eftersom man menade att det inte gick
att förena industriavtalet med LO:s samordning.

Industrins övriga LO-förbund agerade på ett annat sätt och ställde sig utanför
LO-samordningen. Den fråga som måste lämnas öppen i den här rapporten är
vad det kommer att innebära för år 2012. De avtal som skrevs av industrins
parter i december förväntas bli normerande för resten av arbetsmarknaden.
Om inte det respekteras uppstår en ny och oroväckande situation på
arbetsmarknaden.

Medlingsinstitutet kommer då att få anledning att tydliggöra sitt uppdrag ”att
verka för en väl fungerande lönebildning”. Det innebär enligt propositionen
1999/2000:32 att lönebildningen ska ge reallöneökningar, 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 konkurrentländer.

Uppdraget innebär att slå vakt om att det är konkurrensutsatta och export-
beroende branscher – i huvudsak industrin – som ska ange vilka löneökningar
den svenska ekonomin tål. Att justera lönenivåerna för grupper som betraktas
som felavlönade är parternas uppdrag. Medlingsinstitutet kan här bara bidra
med en verklighetsbeskrivning. Slutsatser och förhandlingar lämnas åt
parterna.

Den svenska modellen bygger på att parterna själva når fram till kollektivavtal
utan annan statlig inblandning än det stöd Medlingsinstitutet kan ge om
förhandlingarna kör fast. Bara parterna själva har tillräcklig kunskap för att
åstadkomma en lönebildning som bidrar till välfärden och det är bara de som
kan utveckla löneformer som är moderna och anpassade till dagens och

morgondagens arbetsmarknad. Statlig inblandning i kollektivavtalsförhandlingar riskerar alltid att bli kontraproduktiv. Ett politiskt engagemang i lönebildningsfrågor är inte bara av godo.

Hur har då utvecklingen sett ut inom de områden där Medlingsinstitutet kan bidra till utvecklingen?

Sedan 1994 har *reallönerna* i Sverige ökat varje år. År 2011 ser enligt de flesta prognoser ut att bli det första året sedan dess utan nämnvärd ökning av reallönerna. En försiktig utveckling av löneökningarna i avtalen tillsammans med stigande inflation, främst beroende på Riksbankens räntehöjningar, förklarar den utvecklingen,

Antalet sysselsatta i den svenska ekonomin är rekordhøgt. Däremot har en ökad befolkning i arbetsför ålder gjort att *andelen sysselsatta* inte nått tillbaka till samma nivå som före den senaste krisen. Under slutet av 2011 har det funnits tecken på att arbetsmarknaden bromsar in, men någon nedgång har det ännu inte varit frågan om.

Inga *strejker eller lockouter* bröt ut i samband med årets avtalsförhandlingar. Också de fasta medlarna som har hand om ärenden på regional nivå hade ett lugnt år. Under året rapporterades 5 700 nya hängavtal, men endast en konflikt. Det måste ses som ett kvitto på att den svenska modellen fungerar. Det finns nu mer än 70 000 hängavtal direkt mellan fack och arbetsgivare på den svenska arbetsmarknaden.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män fortsätter att minska. Den viktigaste förklaringen till att skillnaderna kvarstår är att kvinnor och män återfinns i olika yrken och branscher. Men också det faktum att kvinnor i större utsträckning än män arbetar deltid spelar in. Även om lönen räknas upp till heltid ligger den på en lägre nivå för deltidsarbetande.

Den svenska *konkurrenskraften* måste anses som fortsatt god.

Arbetskraftskostnaderna utvecklas i linje med övriga Europa, men samtidigt innebär en starkt krona och den europeiska skuldkrisen med minskande efterfrågan att den exportberoende sektorn står inför utmaningar.

Medlingsinstitutets viktigaste metod att verka för en väl fungerande lönebildning är genom information och samråd. Formella och informella möten bidrar till att uppmärksamma parterna på de samhällsekonomiska förutsättningarna.

Medlingsinstitutet har under året arrangerat ett tiotal seminarier och konferenser. Ett nog så viktigt medel för att underlätta en väl fungerande lönebildning är att skapa informella arenor där parterna kan träffas. Ett høgt sorl i pausen på en konferens är ett tecken på att Medlingsinstitutet utför sitt uppdrag och jag vågar påstå att på den punkten har Medlingsinstitutet varit framgångsrikt.

Medlingsinstitutet har också medverkat i ett stort antal aktiviteter arrangerade av andra och har också haft flera internationella kontakter. Det internationella intresset för den svenska arbetsmarknadsmodellen är fortsatt høgt.

Redaktör för årsrapporten är Bosse Andersson. Medverkande är Kerstin Blomqvist, John Ekberg, Bo Enegren, Kurt Eriksson, Christina Eurén och Elisabeth Remander. För den samhällsekonomiska översikten har vi fått hjälp av Olle Djerf och Anders Kjellberg har bidragit med avsnittet om fackens och arbetsgivarnas organisationsgrad.

Stockholm i januari 2012

Claes Stråth
Generaldirektör

Innehållsförteckning

Sammanfattning	10
1 Samhällsekonomi och arbetsmarknad	14
1.1 Samhällsekonomisk översikt.....	14
1.2 Arbetsmarknaden.....	20
1.3 Arbetsmarknadens organisationer och avtal.....	26
Arbetsgivarsidans organisationer	26
De fackliga organisationerna	28
Medlemsutvecklingen inom fackföreningsrörelsen.....	29
1.4 Parternas organisationsgrad	33
2 Konkurrenskraften	39
2.1 Viktiga faktorer för konkurrenskraften	40
2.2 Näringsliv	41
2.3 Industrin	53
2.4 Marknadsandelar, växelkurser och lönsamhet	65
2.5 Lönebildningen i några västeuropeiska länder	81
Tyskland	81
Storbritannien	86
Nederländerna.....	87
Danmark.....	89
Norge.....	90
Finland.....	92
2.6 Minimilöner i några europeiska länder samt USA.....	94
3 Lönestatistik	97
3.1 Den officiella lönestatistiken.....	97
3.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2011	102
3.3 Nominell lön och reallön.....	106
3.4 Arbetskraftskostnader	108
3.5 Lönestrukturstatistiken för 2010	110
3.6 Olika metoder att beräkna förändring av löner.....	113
3.7 Olika besked om löneförändringen 2004–2011	120

3.8	Bättre statistik över kollektiva avgifter	123
3.9	Kontakter med användare av statistiken	124
3.10	Förändringar i statistiken och pågående projekt	125
4	Arbetsmarknadslagstiftning	127
4.1	Ny lag om europeiska företagsråd	127
4.2	Ändring i arbetsmiljölagen	127
4.3	Ändring i arbetstidslagen	128
4.4	Ändring i diskrimineringslagen	128
4.5	Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige	129
4.6	Anmälningsskyldighet vid utstationering	130
4.7	Missbruk av visstidsanställning	130
4.8	Utredningar	131
4.9	LO:s och TCO:s anmälan angående "lex Laval"	132
5	Inför förhandlingarna	133
5.1	Ändrade ekonomiska prognoser	133
5.2	Avtalsrörelsens omfattning 2011	133
5.3	Politiskt intresse för lönebildningen	134
5.4	Parterna positionerar sig	135
5.5	Några av de centrala parternas yrkanden i korthet	136
5.6	Avtalsrörelsens omfattning 2011	136
	Avtalens utlöpningsstid i kronologisk ordning	136
6	Förhandlingsresultat	140
6.1	Registrerade avtal 2011	140
6.2	Förhandlingar 2011	140
	Avtal som slöts före industrins parter	140
6.3	De första avtalen inom industriavtalet	142
6.4	Avtalens olika konstruktioner	143
	De sju avtalskonstruktionerna	145
6.5	Sammanfattning	148
6.6	Lägstlöner/minimilöner	148
6.7	Olika slag av individgarantier	151

6.8	Föräldralön/föräldrapenningtillägg	152
6.9	Arbetsgrupper	152
6.10	Nya avtal och avtal som upphört	153
6.11	Inför avtalsrörelsen 2012	153
7	Jämställdhet	155
7.1	Löneskillnader mellan kvinnor och män	155
7.2	Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010	158
7.3	Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2010	159
7.4	Lönespridning och kön	160
7.5	Löneutveckling och lönerelationer	162
7.6	Fördjupad analys av löneskillnad mellan könen	164
7.7	Analys av olika inkomst- och lönebegrepp och deras inverkan på löneskillnaden mellan kvinnor och män	168
7.8	Fördjupad analys om hur bonus påverkar löneskillnaden mellan män och kvinnor	171
7.9	Lönediskriminering	173
7.10	Kollektivavtalen	176
7.11	Kraven i avtalsrörelsen	179
7.12	Jämställdhetsregleringar i 2011 års avtal	181
	Arbetsgrupper	181
8	Medling, varsel och stridsåtgärder	183
8.1	Allmänt om medling	183
8.2	Avtal om förhandlingsordning	185
8.3	Nytt Industriavtal	186
	Bakgrund	186
	Nytt Industriavtal klart i juni 2011	187
	Kort om innehållet	188
8.4	Medling och väl fungerande lönebildning	190
	Samhällsekonomi är överordnad arbetsfreden	190
	Den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll	192
8.5	Avtalsrörelsen omfattning	195

8.6	Medling i förbundsförhandlingar under 2011	195
	Antal medlingar	195
	Medling på områden med avtal om förhandlingsordning	197
8.7	Twistefrågor i Medlingsinstitutets medlingar	198
	I. Tvister om nivåer	198
	II. Tvister om principer	198
	III. Tvister om både nivåer och principer	199
8.8	Varsel om stridsåtgärder	199
8.9	Verkställda stridsåtgärder	202
8.10	Utvärdering av varsel och stridsåtgärder	202
8.11	Den regionala medlingsverksamheten	203
8.12	Konfliktstatistik	210
8.13	Internationell jämförelse	212
	Bilaga 1 Träffade avtal 2011 i kronologisk ordning	216
	Bilaga 2 Analys av avtalen	220

Faktarutor

Viktsystem	41
Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder	48
Beräkningsmetoder för arbetskraftskostnad per producerad enhet	49
Beräkningar av marknadsandelar	71
Fakta om konjunkturlönestatistiken	98
Statistik över utbetalda lönesummor	99
Fakta om lönestrukturstatistiken för privat sektor	100
Hur Medlingsinstitutet beräknar antalet kollektivavtal	138
Hur många anställda omfattas av kollektivavtal?	139
Vad menas med standardvägning?	157
Vad menas med percentil?	161
Vad är regressionsanalys?	165
Skillnader mellan begreppen grundlön och månadslön i lönestrukturstatistiken	169
Vad menas med bonus	172
Registrerade förhandlingsavtal	191

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

Sammanfattning

Medlingsinstitutets årsrapport innehåller mycket information om löner och arbetsmarknad. Några punkter förtjänar extra intresse.

- Avtalsrörelsen år 2011 var helt befriad från strejker. *(Avsnitt 8.6)*
- Lönegapet mellan kvinnor och män minskar. *(Avsnitt 7.3)*
- Deltidsarbete är en viktig förklaring till att kvinnor har lägre inkomst än män. Om man inte räknar upp deltidslönerna till heltid visar det sig att deltiden förklarar 10,1 procentenheter av inkomstskillnaden mellan kvinnor och män. *(Avsnitt 7.7)*
- Det är inte bara LO-förbunden som förlorar medlemmar. Mellan år 2009 och 2010 tappade 29 av fackförbunden i LO, TCO och Saco yrkesverksamma medlemmar. Det är mer än hälften av de ingående fackförbunden. *(Avsnitt 1.3)*
- Preliminära siffror för 2011 visar att tjänstemännens genomsnittliga organisationsgrad numera är fem procentenheter högre än arbetarnas eller 73 respektive 68 procent. *(Avsnitt 1.4)*
- Löneökningstakten för hela ekonomin under 2011 var i genomsnitt 2,3 procent till och med oktober. *(Avsnitt 3.2)*
- Under 2011 ökade de svenska arbetskraftskostnaderna i tillverkningsindustrin långsammare än i omvärlden. Det är första gången sedan 2006. *(Avsnitt 2.3)*
- Efter en period på 15 år med sammanlagda reallöneökningar på 45 procent avstannade den positiva reallöneutvecklingen år 2011. *(Avsnitt 3.3)*

Samhällsekonomi

Den ljusa bilden av svensk ekonomi som dominerade i årets början blev med tiden allt mörkare.

I december visade Arbetsförmedlingens statistik att varslen ökat och att färre arbetslösa fick nytt arbete om man jämför november 2011 med samma månad året innan. Långtidsarbetslösheten var visserligen något mindre än året innan tack vare den goda utvecklingen i början av året, men SCB visade ändå att tiden i arbetslöshet visar en stigande trend.

Sysselsättningen kan beskrivas på olika sätt. Mätt i antal sysselsatta är den rekordhög. Mäter man däremot andelen sysselsatta i förhållande till befolkningen har arbetsmarknaden inte hämtat sig från den senaste krisen.

Den europeiska arbetsmarknaden präglas tydligt av krisen, men det går också en tydlig skiljelinje mellan nord och syd. Länder som Tyskland har haft en tydlig förbättring på arbetsmarknaden medan arbetslösheten i länder som Spanien fortsatt uppåt.

Facklig organisationsgrad

Antalet fackligt organiserade yrkesverksamma i Sverige minskade mellan 2009 och 2010. Nedgången är bred. Mer än hälften av alla förbund tappar

medlemmar. TCO:s medlemssiffror hålls främst uppe av ökande medlemstal i Unionen, Lärarförbundet och Polisförbundet. De flesta av Sacos medlemsförbund går mot strömmen och ökar antalet medlemmar.

Samma bild tonar fram om man studerar den fackliga anslutningsgraden alltså andelen organiserade. Ett exempel är industrin inom vilken andelen fackligt anslutna arbetare mellan 2009 och 2011 sjönk med tre procentenheter samtidigt som tjänstemännens anslutningsgrad steg något. Arbetsgivarnas organisationsgrad är stabilare vilket innebär att drygt 90 procent av alla anställda i Sverige täcks av gällande kollektivavtal.

Konkurrenskraften

De svenska arbetskraftskostnaderna ökade i långsammare takt än i de flesta andra europeiska länder under 2011. För hela perioden 2001–2011 ökade arbetskraftskostnaderna i Sverige med i genomsnitt 3,1 procent. Det var något högre än i euroområdet där motsvarande ökningstal var 2,8 procent, men lägre än i EU där arbetskraftskostnaderna ökade med 3,4 procent. Den långsiktiga utvecklingen går mot att de svenska arbetskraftskostnaderna allt mer närmar sig övriga Europas efter att i slutet av 1990-talet och början av 2000-talet ha varit högre.

Löneökningstakten i hela Europa minskade från år 2009 som en följd av krisen. Minskningen nådde Sverige något senare som en följd av de treåriga avtalen från 2007. Från mitten av 2010 går det att se en vändning uppåt av de europeiska arbetskraftskostnaderna. Både OECD och EU-kommissionen räknar i sina prognoser med att löneökningarna stiger med ett par tiondels procent under 2011 för att sedan falla tillbaka lika mycket under 2012. De svenska arbetskraftskostnaderna väntas öka några tiondelar mer än i övriga EU.

Arbetsmarknadslagstiftning

Inga större lagstiftningsprojekt genomfördes under 2011. Lagstiftning som har sina rötter i EU-rätten har förberetts i form av betänkanden och promemorior. Det har lämnats förslag om hur bemanningsdirektivet ska genomföras i Sverige liksom i vissa frågor som rör utstationering av arbetstagare och missbruk av visstidsanställningar.

På enstaka punkter har arbetstidslagen, arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen ändrats. Det har också tillsatts utredningar om lärlingsprovanställning och om tvister i samband med uppsägning.

Lönestatistik

Den genomsnittliga månadslönen för samtliga sektorer år 2010 var 28 400 kr. Genomsnittslönen är högst för tjänstemän inom den privata sektorn, följd av staten och landstingen och lägst för arbetare i privat sektor. Lönepredningen är störst bland tjänstemännen i den privata sektorn.

Löneökningstakten kan beräknas på olika sätt beroende på vad man vill belysa, men i alla beräkningar framgår att den sektor som har den högsta löneökningstakten är den statliga.

Den genomsnittliga löneökningstakten fram till och med oktober 2011 var 2,3 procent enligt konjunkturlönestatistiken.

Förhandlingar och avtal

Under år 2011 löpte 90 avtal ut, men eftersom en del avtal hade utlöpnings- eller löpningstid 2010 eller 2012 kom 153 nya avtal att rapporteras till Medlingsinstitutet under året.

De förhandlingar som drog till sig störst intresse var de som fördes inom ramen för Industriavtalet. De hade föregåtts av en ganska stor turbulens. När det nya industriavtalet skulle skrivas valde Pappers att ställa sig utanför med motiveringen att avtalet inte gick att förena med LO:s samordning. De övriga industrifacken inom LO, det vill säga IF Metall, GS och Livs kom senare att i stället stå utanför LO-samordningen. Förhandlingarna inom industrin slutade med avtal på 14 månader med löneökningar på 3 procent. Det innebär en årstakt på 2,6 procent vilket därmed kan betraktas som normen för arbetsmarknaden i sin helhet. Den normen har emellertid ifrågasatts av flera fackförbund.

Den vanligaste avtalskonstruktionen på den svenska arbetsmarknaden är en lönepott med någon typ av individgaranti, även om andelen anställda som omfattas av sådana avtal minskar. Inom den privata sektorn omfattas 85 procent av de anställda av avtal som i större eller mindre utsträckning kan påverkas på lokal nivå. Av de 153 avtal som rapporterats under året innehåller två tredjedelar bestämmelser om lägstlöner/minimilöner eller har tarifflöner. År 2012 blir ett betydligt mer omfattande förhandlingsår då mer än 500 avtal löper ut under året.

Jämställdhet

Löneskillnaden mellan könen minskar. Det är en trend sedan 2005 och gäller alla sektorer och oavsett sätt att mäta. Men skillnaden mellan mäns och kvinnors löner var ändå 14,3 procent under 2010. Om man med hjälp av standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, ålder, utbildning och arbetstid blir löneskillnaden i stället 5,9 procent.

Störst skillnad är det i landstingen om man bara ser till lön. Om man gör en standardvägning är det i stället bland tjänstemännen i den privata sektorn som löneskillnaderna är störst.

Medling

Trots att 153 avtal rapporterades under året nådde parterna dit utan en enda strejk. Medlingsinstitutet tillsatte medlare i tio förhandlingar. Det lades varsel om stridsåtgärder i nio av dem och i fyra tvister verkställdes stridsåtgärderna. I samtliga fall var det frågan om blockader.

De fasta medlarna som tar hand om ärenden på lokal nivå hade 46 ärenden, vilket är det lägsta antalet under 2000-talet. Antalet tvister om tecknande av kollektivavtal visar en minskande trend och var under 2011 bara 12 stycken. Endast en kortvarig strejk har verkställts, något som bör sättas i relation till att det träffats 5 700 nya hängavtal under året.

Samtidigt ökar antalet tvister av andra typer och med andra aktörer än de etablerade fackförbunden. Under 2011 varslade Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) om konflikt vid 33 tillfällen. Cirka hälften av dem gällde indrivning av lönefordringar. SAC:s varsel föranleder högst sällan några medlingsinsatser, men registreras som ärende

1 Samhällsekonomi och arbetsmarknad

På det internationella planet blev år 2011 dramatiskt med förnyad oro på de finansiella marknaderna under andra halvåret. Eurokrisen förmörkade utsikterna för i synnerhet de mest skuldyngda EMU-länderna.

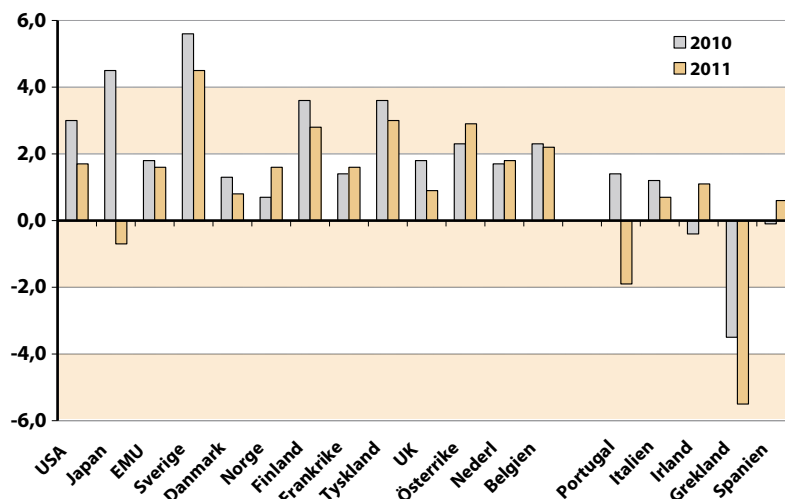
Krisens konsekvenser märktes dock inte särskilt mycket i den svenska ekonomin, som utvecklades starkt fram till och med hösten 2011. BNP bedöms ha ökat med 4,5 procent och sysselsättningen fortsatte att stiga. KPI-inflationen blev 3 procent medan den underliggande inflationen enligt KPIF stannade vid 1,5 procent.

1.1 Samhällsekonomisk översikt

Den internationella utvecklingen präglades av stor dramatik under 2011, såväl ekonomiskt som politiskt. Under årets inledning dominerades nyhetsflödet av de politiska omvälvningarna i flera arabstater och i mars inträffade den svåra jordbävningen och tsunamin i Japan. Reaktorhaverierna och de materiella skadorna fick omedelbara konsekvenser för den japanska ekonomin (se **diagram 1.1**), men de innebar även störningar för produktionskedjorna i bilindustrin och andra branscher på det globala planet. Trots dessa dramatiska händelsers negativa effekter på den globala konjunkturen var de finansiella marknaderna relativt stabila under den första delen av året. Tillväxten i Kina och andra tillväxtländer fortsatte i hög takt samtidigt som USA tycktes undvika regelrätt recession och den tyska ekonomin utvecklades förhållandevis starkt.

Diagram 1.1 BNP-tillväxt i olika länder 2010 och 2011

Årlig procentuell volymförändring



Källa: Konjunkturinstitutet dec 2011 samt EU-kommissionen i nov 2011.

Sedan sommaren 2011 har det emellertid rått stor oro på de finansiella marknaderna främst till följd av skuldkrisen i euroområdet. De mest skuldyngda länderna i Sydeuropa drabbades av kraftiga ränteuppgångar vilket förvärrade problemen, och för i synnerhet Grekland blev situationen akut under

sensommaren och hösten. Risken för nationell betalningsinställelse ansågs som stor för Grekland men också betydande för andra så kallade PIIGS-länder.¹

Också Tyskland och Frankrike påverkat av krisen

I och med att stora länder som Spanien och Italien också drogs med i de negativa marknadsreaktionerna kom eurokrisen att sprida sig även till länder som Frankrike och till och med Tyskland. Problemet är bland annat att de stora bankerna i dessa länder har stora innehav av PIIGS-ländernas statsobligationer, som riskerar att skrivas ned vid betalningsinställelser. Därför ökade kreditriskerna och på ett liknande sätt som under finanskrisen 2008 har bankernas kostnader för finansiering via interbanklån ökat igen. Skillnaden mellan interbankräntor och styrräntor är dock inte lika stor som under slutet av 2008.

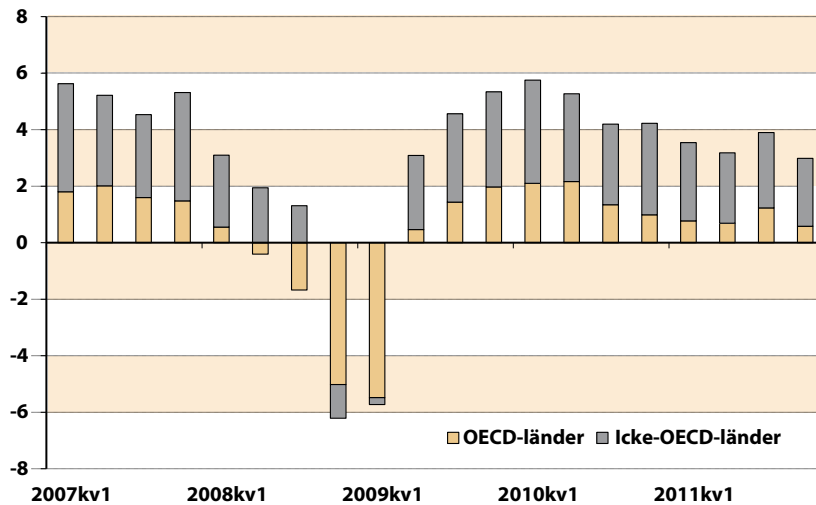
Ännu vid utgången av 2011 fanns oron kvar på de finansiella marknaderna trots att flera centralbanker sänkte styrräntorna mot slutet av året. Osäkerheten om den internationella konjunkturen har medfört sjunkande framtidsförväntningar hos både hushåll och företag. Vid upprepade EU-toppmöten har politikerna försökt bemästra eurokrisen. Utmaningarna är flera. De skuldsatta länderna måste genomföra hårdföra åtstramningspaket som försämrar konjunkturen, risken för spridning från en krishärd till en annan måste undvikas genom finansiella stödfonder (EFSF och ESM),² och, inte minst viktigt, krisländernas konkurrenskraft måste förbättras genom strukturella förändringar som förbättrar det ekonomiska systemet.

Utanför Europa har USA också stora problem med de offentliga finanserna men den ekonomiska statistiken under årets sista månader blev något bättre än förväntat. Sammantaget har det skett en tydlig inbromsning av tillväxten i de etablerade industriländerna i OECD under loppet av 2011. De snabbväxande tillväxtländerna med Kina i spetsen har också bromsat in något men BNP-takten ligger fortfarande högt. På samma sätt som tidigare har tillväxtländerna utanför OECD svarat för merparten av tillväxten i hela världsekonomin, se **diagram 1.2**.

¹ Portugal, Irland, Italien, Grekland och Spanien

² Den tillfälliga EFSF, European Financial Stability Facility ersätts 2012 av den permanenta ESM, European Stability Mechanism.

Diagram 1.2 Bidrag till världsekonomin tillväxttakt,
Procentenheter



Källa: OECD Economic Outlook, December 2011³

Stark svensk ekonomi

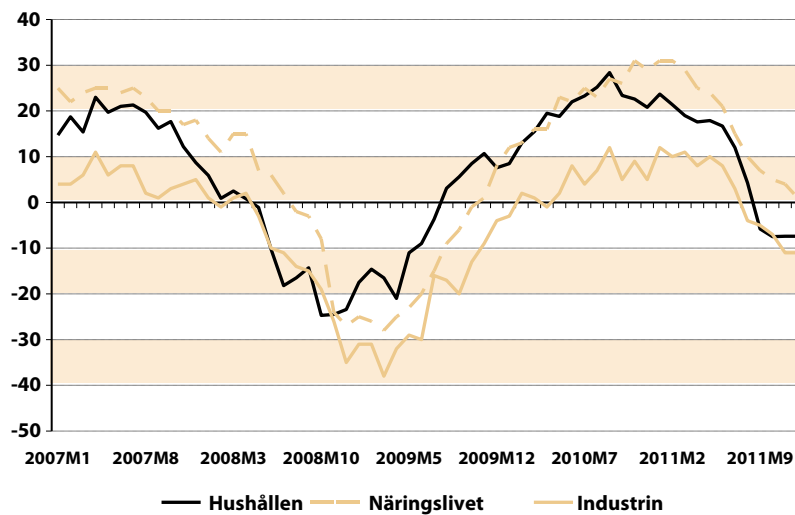
Den svenska ekonomin framstår som fundamentalt stark i en internationell jämförelse. Inte minst står Sveriges offentliga finanser med budgetbalans och sjunkande statsskuld i skarp kontrast till situationen i USA och euroområdet. Fram till hösten 2011 har tillväxten också varit fortsatt stark; BNP steg med cirka 5 procent jämfört med de tre första kvartalen 2010. Trots svag tillväxt i Europa utvecklades den svenska exporten starkt fram till tredje kvartalet. Det berodde i hög grad på en god utveckling av exporten till länderna utanför OECD.

Sammantaget har den svenska varuexporten vuxit snabbare än världshandeln med varor de senaste sex kvartalen enligt SCB.⁴ Stora bidrag har kommit från traditionellt starka områden som elektronik, lastbilar och maskiner. Under slutet av året pekade dock primärstatistik och framåtblickande indikatorer på en påtaglig avmattning av exportefterfrågan. Orderingången sjönk med 5 procent i oktober jämfört med nivån under tredje kvartalet. Både inköpschefernas index och KIs konjunkturbarometer visar på sjunkande orderingång under återstoden av året.

³ Data för fjärde kvartalet 2011 är OECD:s prognos.

⁴ SCB: Sveriges Ekonomi – statistiskt perspektiv, december 2011

Diagram 1.3 Konfidensindikatorer för näringslivet, tillverkningsindustri och hushåll
Procentuella nettotal⁵



Källa: Konjunkturinstitutet

Den finansiella oron har medfört minskat konsumentförtroende även i Sverige. Stämningssläget på de finansiella marknaderna försämrades drastiskt från och med sommaren med fallande börskurser som följd och eurokrisen har också medfört ökad osäkerhet inför framtiden, se **diagram 1.3**. Även den svenska bostadsmarknaden utvecklades trögare än tidigare med dämpad prisutveckling. Till stor del sammanhänger detta med stigande bolåneräntor; Riksbanken fortsatte att höja styrräntan i tre steg under första halvåret 2011 innan det kom en sänkning med 0,25 procentenheter i december. Samtidigt bidrog finansorn till att höja de rörliga bolåneräntorna. Mot den bakgrunden har de svenska hushållen agerat mer återhållsamt i sitt konsumentbeteende under hösten. Enligt nationalräkenskaperna minskade konsumtionen med 0,9 procent säsongrensat under tredje kvartalet jämfört med andra kvartalet. Det är den svagaste utvecklingen sedan finanskrisen hösten 2008. Under helåret 2011 väntas konsumtionsvolymen stiga med måttliga 1,4 procent, vilket är klart lägre än den reala ökningen av hushållens disponibla inkomster. Som framgår av **tabell 1.1** innebär detta att hushållens sparkvot stiger från cirka 10,5 procent år 2010 till drygt 12 procent år 2011.

De fasta bruttoinvesteringarna fortsatte att bidra påtagligt till BNP-tillväxten under 2011, även om en avmattning kunde skönjas under andra halvåret.

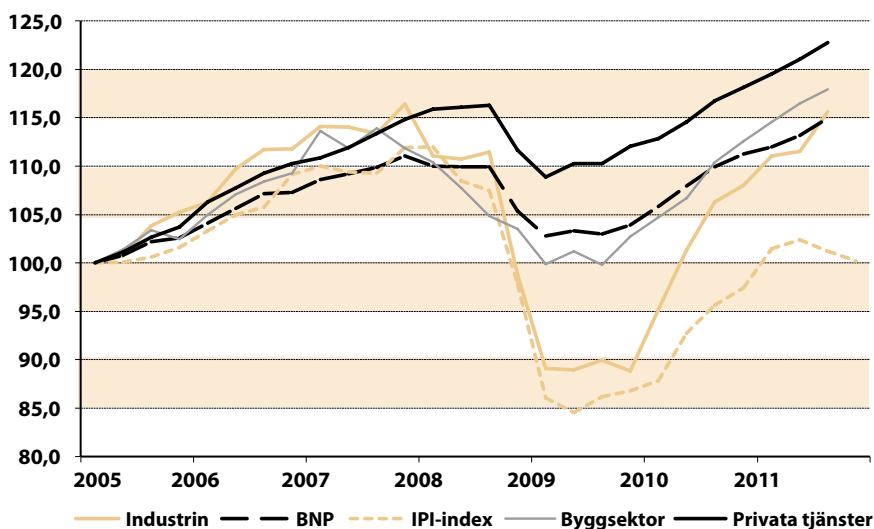
Det var bostadsinvesteringarna som bidrog mest till att hålla investeringsaktiviteten uppe tack vare fortsatt ökade ROT-insatser och kraftigt ökad nybyggnation av flerbostadshus efter svackan 2008. Nybyggnationen av småhus ökade dock endast svagt och totalt sett sjönk antalet påbörjade bostäder under 2011.

⁵ Nettotal är skillnaden mellan den procentuella andelen som anger ökning respektive minskning. Populärt kan beteckningen "optimistöverskott" användas om nettotalet är positivt och vice versa

Inom industrin ökade investeringarna relativt kraftigt under 2011 från den låga nivån i samband med finanskrisen. Den realiserade ökningen av industrins investeringar blev dock mindre än vad företagen planerade under våren.⁶ Totalt sett bedöms bruttoinvesteringarna ha ökat med 6 procent under helåret 2011.

Sammantaget har den svenska ekonomin fortsatt att växa snabbt under 2011. BNP-tillväxten för helåret 2011 bedöms bli cirka 4,5 procent. Det är som framgår av diagram 1.1 klart högre än i våra viktigaste konkurrentländer. Osäkerheten är emellertid stor om hur mycket den ekonomiska tillväxten har bromsat in under det fjärde kvartalet. Fördelningen av totalproduktionen (BNP) på olika branscher är också osäker, i synnerhet vad gäller industrin. Den löpande statistiken över industriproduktionen enligt industriproduktionsindex (IPI) pekar på en svagare produktionsökning än motsvarande uppgifter i nationalräkenskaperna (NR) under loppet av 2010 och 2011, se **diagram 1.4**. I oktober och november minskade såväl industriproduktionen som ordergång jämfört med nivån under tredje kvartalet. Inom näringslivet i övrigt har produktionen ökat för såväl privata tjänster som byggnadsverksamhet. Bland de privata tjänsterna ökar produktionen stadigt för både företagstjänster och personliga tjänster, där vård och utbildning ingår.

Diagram 1.4 Produktionsutvecklingen i olika näringsgrenar, index 1 kv
Säsongrensad index 2005=100



Källa: SCB

Återhämtningen på arbetsmarknaden efter finanskrisen har fortsatt också under 2011. Det var bostadsinvesteringarna som bidrog mest till att hålla investeringsaktiviteten uppe tack vare fortsatt ökade ROT-insatser och kraftigt ökad nybyggnation av flerbostadshus efter svackan 2008. Nybyggnationen av småhus stagnerade dock och totalt sett sjönk antalet påbörjade bostäder under 2011. Liksom tidigare har sysselsättningen ökat mest i byggverksamheten och privata tjänstenäringsar, medan sysselsättningsökningen i den offentliga sektorn varit förhållandevis svag. Sysselsättningen i företagstjänstebranschen har som

⁶ Enligt SCB:s investeringsenkät i maj 2011.

vanligt varit expansiv och trots hushållens svaga konsumtionsutveckling ökade antalet sysselsatta påtagligt inom handeln. Den ökning av sysselsättningen som noterats även i industrin efter finanskrisen upphörde dock under hösten. Enligt nationalräkenskaperna sjönk industrins sysselsättning något under tredje kvartalet.

På hela arbetsmarknaden bedöms antalet arbetade timmar ha stigit med knappt 1,5 procent under helåret 2011 medan antalet sysselsatta har ökat med drygt 2 procent. Även om det under slutet av 2011 kommit tydliga signaler om att en försämring av arbetsmarknadsläget är på väg har detta inte syns särskilt tydligt i statistiken för 2011. Antalet lediga platser har visserligen minskat något under hösten men ligger fortfarande på en hög nivå. Arbetslösheten har fortsatt att sjunka under året och låg på 7,3 procent tredje kvartalet. Helårsgenomsnittet väntas bli några tiondelar högre.

Tabell 1.1 Nyckeltal för den samhällsekonomiska utvecklingen

	2007	2008	2009	2010	2011**
BNP	3,3	-0,6	-5,2	5,6	4,5
Hushållens konsumtionsutgifter	3,7	0,0	-0,3	3,7	1,4
Offentliga konsumtionsutgifter	0,7	1,0	1,2	2,1	1,7
Fasta bruttoinvesteringar	8,9	1,4	-15,9	6,6	6,0
Export, varor och tjänster	5,7	1,7	-13,2	11,1	8,2
Import, varor och tjänster	9,0	3,5	-13,8	12,7	5,7
Antal arbetade timmar	3,1	1,2	-2,9	2,5	1,3
Antal sysselsatta	2,3	0,9	-2,0	1,1	2,2
Arbetslöshet	6,1	6,2	8,3	8,4	7,5
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	1,9	1,8	2,7	3,8	3,6
Timlön (KL)	3,3	4,3	3,4	2,6	2,6
Inflation, KPI	2,2	3,4	-0,3	1,2	3,0
Inflation, KPIF*	1,5	2,7	1,7	2,0	1,4
Hushållens disponibla inkomster	5,4	3,3	1,8	1,6	3,0
Hushållens sparkvot	8,8	11,2	12,9	10,6	12,2
SEK/EUR***	9,42	10,71	10,43	9,07	9,02
SEK/USD***	6,47	8,00	7,12	6,89	6,84
Reporänta, dec	4,00	2,00	0,25	1,25	1,75

* KPI med fast ränta **Konjunkturinstitutets prognoser i dec 2011 utom för KPI och KPIF (utfall).

*** Genomsnittskurser i december respektive år.

Källor: Konjunkturinstitutet, SCB, Riksbanken

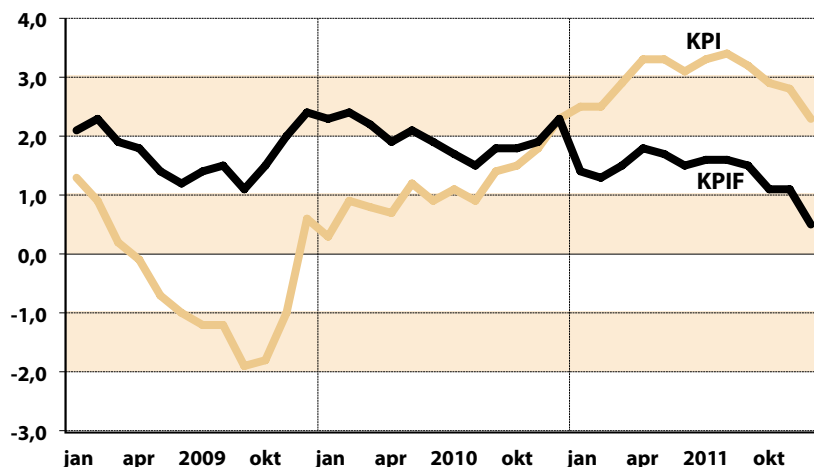
Under 2011 har inflationstakten mätt enligt konsumentprisindex (KPI) ökat betydligt snabbare än den underliggande inflationen mätt med fast ränta (KPIF). Förklaringen är att bostadsräntorna har stigit kraftigt på grund av Riksbankens styrräntehöjningar och stigande upplåningskostnader till följd av osäkerheten på interbankmarknaden. Dessutom har bankerna sannolikt ökat sina marginaler.⁷ Skillnaden mellan de två sätten att mäta inflationen har därför blivit ovanligt stor. Inflationen mätt med KPI blev 3,0 procent i genomsnitt

⁷ Konjunkturinstitutet, Konjunkturläget december 2011, sid 123.

under 2011 medan motsvarande inflationsmått enligt KPIF uppgick till 1,5 procent. I slutet av året var KPIF-inflationen cirka 1 procent, se **diagram 1.5**.

Diagram 1.5 Inflationstakten enligt KPI och KPIF (KPI med fast ränta)

12-månadersförändring i procent



Källa: SCB

1.2 Arbetsmarknaden

Utvecklingen på arbetsmarknaden följdes med stort intresse under året. Trots den europeiska skuldkrisen och förvarningar om en kommande lågkonjunktur stärktes arbetsmarknaden med en ökande sysselsättning. Först i slutet av året började en annalkande lågkonjunktur sätta sina tydliga spår.

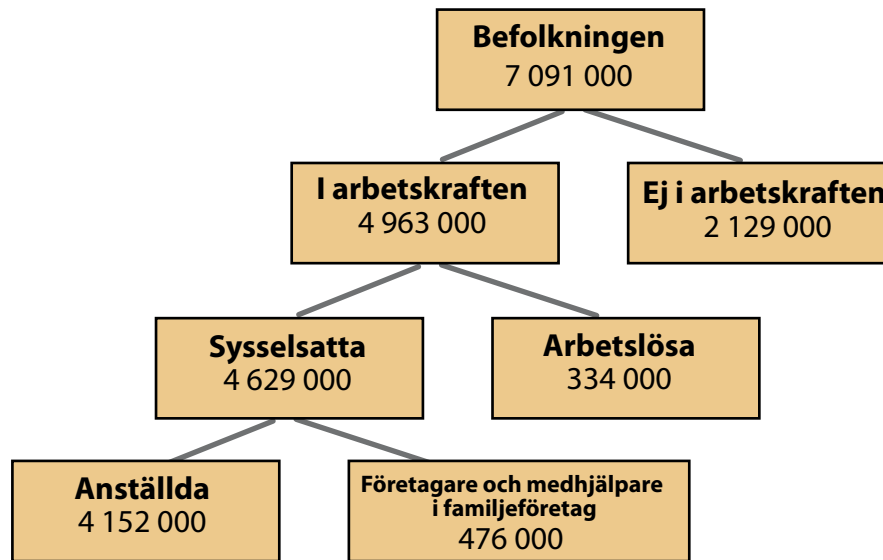
Arbetsförmedlingen rapporterade i december om fler varslade (6 500 personer i november) och färre arbetslösa som får jobb.

I SCB:s arbetskraftsundersökning, AKU, i december syntes en utplaning av sysselsättningsutvecklingen och en avstannad minskning av arbetslösheten.

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

Arbetsförmedlingens månadsvisa rapportering ger en bild av läget vid slutet av månaden byggd på alla inskrivna. AKU är däremot en urvalsundersökning som SCB publicerar en gång per månad. Undersökningen omfattar 20 000 personer och är Sveriges officiella arbetslöshetsstatistik. Mätperioden är en vecka. Arbetsför ålder är enligt principer från och med hösten 2007 15–74 år, men det finns länkade serier som sträcker sig betydligt längre tillbaka än så. I den nedanstående bilden (**diagram 1.6**) – som visar läget i november 2011 – redovisas befolkningen i arbetsför ålder efter status på arbetsmarknaden.

Diagram 1.6 Befolkningen 15–74 år efter status på arbetsmarknaden



Källa: SCB, AKU, december 2011

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 arbetsmarknads-politiska 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.

Privat sektor växer sig allt större

Mellan 1995 och 2011 har antalet sysselsatta inom privat sektor stigit med 20 procent medan antalet sysselsatta sjunkit med drygt 8 procent inom staten och med 4 procent inom kommuner och landsting.

Tabell 1.2 belyser fördelningen av de sysselsatta inom privat sektor, staten och kommuner och landsting. Den olikartade utvecklingen mellan sektorerna kan delvis förklaras av att verksamheter flyttats från offentlig till privat sektor. Det gäller till exempel 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, 1995–2011

	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	3 245	71,8	230	5,1	1 045	23,1	4 522
2011	3 339	72,2	231	5,0	1 053	22,8	4 622

Källor: Konjunkturinstitutet och SCB, nationalräkenskaperna

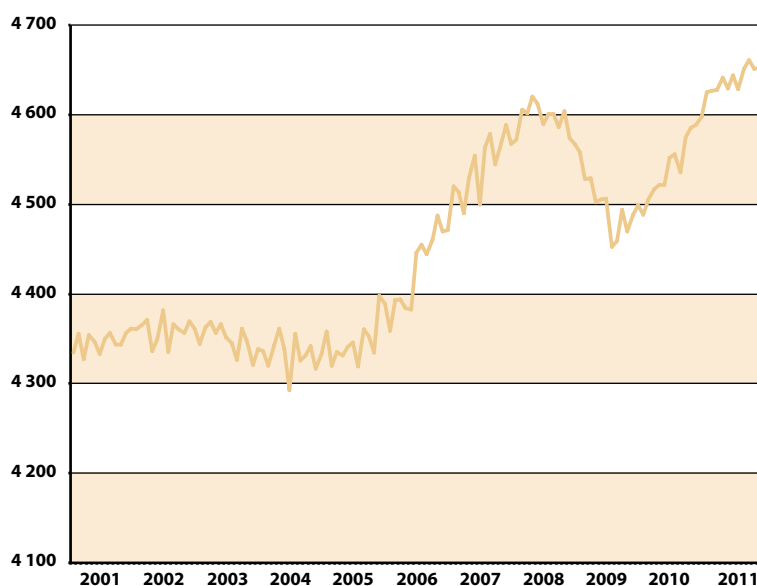
Hög sysselsättning – fler långtidsarbetslösa

Sysselsättningen mätt i antal personer var rekordhög under 2011, se **diagram 1.7**. Ändå handlade debatten under året i stor utsträckning om arbetslösheten.

Det kan förklaras av att eftersom både befolkningen och arbetskraften ökat blev sysselsättningsgraden förhållandevis låg..

Diagram 1.7 Antal sysselsatta i åldern 15-74 år

Båda könen i 1000-tal personer



Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar

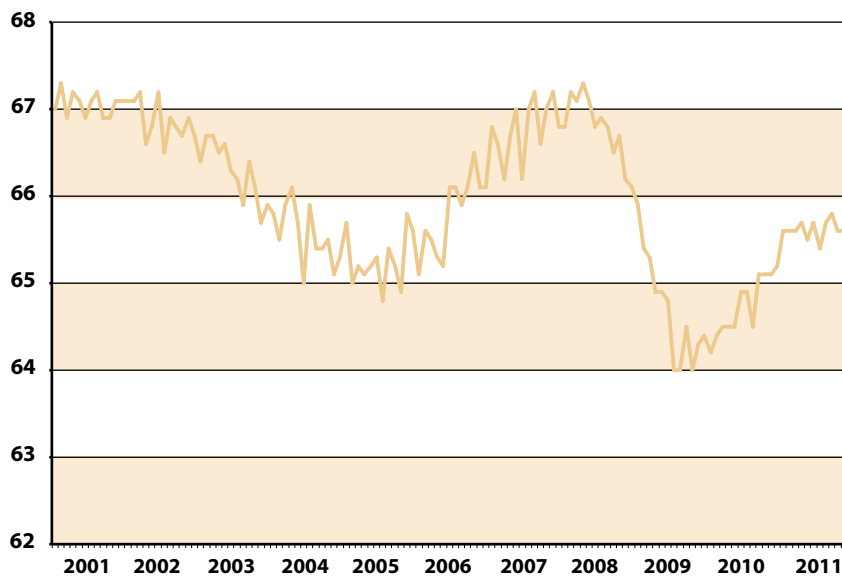
Om man tittar på sysselsättningen under en längre period ser man att sysselsättningsgraden, det vill säga andelen sysselsatta av befolkningen i arbetsför ålder (15–74 år), återhämtar sig långsamt och inte nått tillbaka upp till

nivåerna från 2008, se **diagram 1.8**. Det var i december det året som finanskrisen tog fart när Lehman Brothers förklarade sig vara på väg mot konkurs. Sysselsättningsgraden är ännu längre ifrån det tidiga 90-talets då den låg närmare 84 procent.

Under 2009 minskade sysselsättningen med cirka 100 000 personer, vilket är den största minskningen sedan 1993. Under 2011 ökade den med lika mycket.

Diagram 1.8 Andel sysselsatta 2001 till 2011

Båda könen i procent av befolkningen

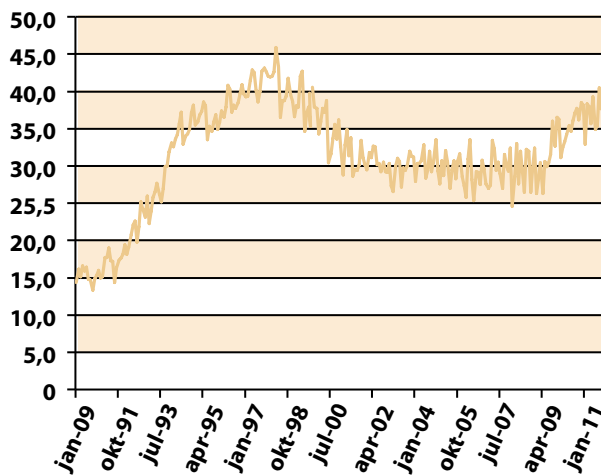


Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar

Ett illavarslande tecken var att under årets andra halva började den genomsnittliga längden på arbetslösheten öka. Med en genomsnittlig arbetslöshetstid som bitit sig fast strax under 40 veckor för åldersgruppen 20–64 år får man söka sig tillbaka till 1990-talets krisår för att hitta en motsvarighet, se **diagram 1.9**.

Diagram 1.9 Den genomsnittliga arbetslöshetstidens längd

Åldersgruppen 20-64 år. Båda könen, mätt i veckor



Källa: SCB

SCB:s arbetskraftsundersökning visade att långtidsarbetslösheten under år 2010 var den högsta sedan millennieskiftet. Under år 2010 var 132 000 personer eller 34 procent av de arbetslösa långtidsarbetslösa. Månadsvärdet för november 2011 var 32,4 procent enligt AKU, men det är fortsatt högt.

Mycket tyder på att det skett en strukturell förändring på arbetsmarknaden. Samtidigt som långtidsarbetslösheten är ett problem har arbetsgivare svårt att hitta rätt personer att anställa. Arbetskraftsundersökningen för tredje kvartalet visade att vakansgraden i privat sektor – alltså de lediga jobb som det är bråttom att tillsätta – hade ökat med 13 procent till 20 800.

Så samtidigt som långtidsarbetslösheten ökade och den genomsnittliga arbetslöshetstiden därmed blev längre blev det fler lediga jobb, vakanserna ökade och antalet sysselsatta var högre än någonsin. Det är en komplex bild.

Förklaringar till trenderna

En förklaring kan vara att arbetslöshetens sammansättning ändrats med förändringarna i socialförsäkringarna. Nya regler har fått till följd att fler av de arbetslösa står långt från arbetsmarknaden när fler sjukskrivna prövas mot arbetsmarknaden. En annan delförklaring kan vara att arbetsgivarna blivit mer försiktiga med att anställa inför förvarningarna om en kommande lågkonjunktur och med osäkerheten inför den internationella skuldanslutningens följder.

Det är tack vare ett omfattande länkningsarbete av SCB som det är möjligt att jämföra arbetslöshetstiderna genom åren.

Länkningen bekräftar också bilden av att det är ett bestående fenomen att arbetslöshetstiden är kortare än genomsnittet för de yngre och längre än genomsnittet för de äldre.

Det kan finnas anledning att närmare studera hur arbetslösheten och sysselsättningen samspelar på arbetsmarknaden. I Medlingsinstitutets antologi ”Röster om lönebildning och medling” drar professor Nils Gottfries slutsatsen

att en stram penningpolitik har hållit tillbaka sysselsättningen och drivit upp reallönerna under perioden 1997 till 2010. Men han pekar också på en alternativ förklaring: att löneökningarna varit för höga för att Riksbanken skulle kunna sänka räntan och därmed öka produktion och sysselsättning.

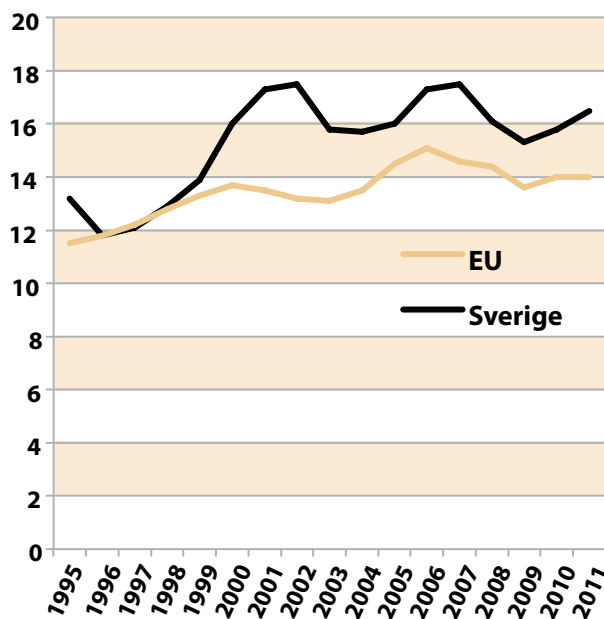
Han har studerat förändringar i sysselsättningsgraden för män i åldern 35–44 år för att resultatet inte ska påverkas av det faktum att studietider och faktisk pensionsålder har förändrats över tid.

Fler visstidsanställda

Ett av de viktigaste kraven i avtalsrörelsen 2011–2012 från flera LO-förbund är en minskad möjlighet för arbetsgivarna att stapla visstidsanställningar på varandra. Visstidsanställningarna har ökat genom åren, inte bara i Sverige utan också inom EU, se **diagram 1.10**.

Fackförbundet Kommunal krävde också att möjligheterna till visstidsanställningar skulle begränsas och lanserade begreppet sms-anställda.

Diagram 1.10 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 se en mer trendmässig förändring där andelen visstidsanställningar ökat över tiden. Detta är också en allmän trend inom EU. Som framgår av **diagram 1.10** är andelen visstidsanställningar större 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 som gäller lön och allmänna anställningsvillkor sker främst mellan förbunden, men också i vissa frågor genom samverkansorgan som PTK, OFR med flera. Det finns över 110 centrala parter, 50 arbetsgivarorganisationer och drygt 60 fackförbund, som tillsammans tecknar totalt mer än 650 kollektivavtal.

Centrala avtal och centralorganisationer

Trots att man talar om centrala avtal har de tre så kallade centralorganisationerna LO, TCO och Saco alltså inte någon förhandlande roll när kollektivavtal om löner ska slutas. LO förhandlar om förbundsövergripande frågor som avtalsförsäkringar, pensioner och omställningsavtal. Förbunden inom TCO och Saco förhandlar genom PTK i den typen av frågor på den privata sidan. I förhandlingarna med motparter i den offentliga sektorn fyller samarbetsorganen OFR och Saco-S motsvarande roll.

Motpart till LO och PTK i den privata sektorn är Svenskt Näringsliv.

Först en kort genomgång av organisationerna.

Arbetsgivarsidans organisationer

Svenskt Näringsliv företräder 49 bransch- och arbetsgivarförbund (se **tabell 1.3**) 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, 20 landsting inklusive regionerna Gotland, Halland, Skåne och Västra Götaland med sammanlagt mer än en miljon anställda – 75 procent av dem i kommunerna.

Arbetsgivarverket företräder 250 myndigheter, affärsverk och arbetsgivare med anknytning till det statliga området med cirka 245 000 anställda.

Det finns också flera mindre arbetsgivarorganisationer:

Arbetsgivaralliansen är arbetsgivarorganisation för omkring 3000 ideella och idéburna organisationer med cirka 25 500 anställda.

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) förhandlar om löner och allmänna anställningsvillkor för bland annat bankanställda. BAO har 150 delägare med cirka 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 närmare 1 200 medlemmar med totalt 11 000 anställda.

Arbetsgivarföreningen KFO är arbetsgivarorganisation för i första hand kooperativa företag, ideella organisationer och folkrörelser. KFO har 3 700 medlemsföretag med närmare 87 000 anställda.

KFS (Kommunala Företagens Samorganisation) är arbetsgivarorganisation för kommunnära företag. De cirka 620 medlemsföretagen har närmare 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 kommunalförbund och företag som – oavsett ägarform – tillämpar kommunala avtal. Pacta har 500 medlemsföretag med cirka 43 500 anställda.

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation är arbetsgivarorganisation för Svenska kyrkans församlingar, stift och samfälligheter med sammanlagt drygt 22 000 anställda.

Svensk Scenkonst är branschorganisation för arbetsgivare i scenkonstsektorn med drygt 100 medlemmar som har cirka 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 1.3 Arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv

Arbetsgivarförbund	Förbundsgrupp eller motsvarande
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)	
Svenska Flygbranschen	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

Källa: Svenskt Näringsliv

De fackliga organisationerna

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 bland andra Ledarna (82 500 medlemmar), Sjöbefälsförbundet, Svensk Pilotförening (1 900 medlemmar), Pilotförbundet, Svensk Lokförarförening, Brandmännens Riksförbund (9 000 medlemmar), Svenska Hamnarbetsgivarförbundet 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.

Medlemsutvecklingen inom fackföreningsrörelsen

I **tabellerna 1.4–1.6** redovisas uppgifter om antal *yrkesverksamma* medlemmar. Som framgår av tabellerna ökade antalet medlemmar i TCO- och Sacoförbunden totalt sett medan antalet medlemmar i LO-förbunden minskade. Antalet fackligt organiserade var vid årsskiftet 2010-2011 cirka 17 000 färre än ett år tidigare. Den största delen av minskningen förklaras av att LO-förbunden tappat medlemmar. Men LO-förbunden är inte ensamma om problemen. Faktum är att 29 av Sveriges 53 fackförbund hade en negativ medlemsutveckling mellan 2009 och 2010. Det är alltså mer än hälften.

Fackförbundet Ledarna som står utanför centralorganisationerna ökar sitt medlemsantal. Under år 2010 steg antalet medlemmar med 3 800 till 82 437. Utvecklingen fortsatte under 2011 så att organisationen i november ökat medlemstalet med ytterligare drygt 4 500 medlemmar.

Det verkar vara en fortgående trend att medlemsantalet i Sacoförbunden ökar medan medlemsantalet minskar i LO-förbunden. TCO:s ökade medlemstal förklaras av att Unionen och Lärarförbundet växer, liksom Polisförbundet. I övrigt visar TCO-förbunden minskade eller oförändrade medlemstal. Förbunden hade likartade problem med medlemstalen fram till 2008. Då skedde ett trendbrott. LO fortsatte tappa medlemmar i sina förbund medan minskningen inom TCO och Saco avstannade. Under år 2010 var det bara Transport av LO:s förbund som ökade antalet medlemmar. Efter trendbrottet har skillnaderna i antalet medlemmar bara ökat.

Tabell 1.4 Sacoförbundens medlemsutveckling 2009–2010

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2010	Förändring	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Akademikerförbundet SSR	42 709	1 976	OFR, PTK, Saco-S
Civilekonomerna	25 628	626	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
DIK	17 150	67	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Arbetsterapeuter	7 903	71	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Jusek	56 835	1 555	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Kyrkans akademikerförbund	4 148	-16	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Leg sjukgymnasters förbund	9 415	104	OFR, PTK, Saco-S
Lärarnas Riksförbund	56 879	529	OFR, PTK, Saco-S
Naturvetarna	26 119	545	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Officersförbundet	9 746	568	OFR
Sacoförbundet Trafik och Järnväg	3 663	21	Akademikeralliansen, Saco-S
SRAT	11 177	366	Akademikeralliansen, Saco-S
Sveriges Arkitekter	7 303	175	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Farmaceutförbund	5 361	-24	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Fartygsbefälsförening	1 734	-33	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Ingenjörer	104 701	2 851	Akademikeralliansen, Facken inom industrin, PTK, Saco-S
Sveriges Läkarförbund	31 318	924	OFR, PTK, Saco-S
Sveriges Psykologförbund	6 650	58	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Reservofficersförbund	2 130	-183	Saco-S
Sveriges Skolledarförbund	5 558	-21	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Tandläkarförbund	6 962	181	Akademikeralliansen, Saco-S
Sveriges Universitetslärarförbund	17 389	25	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Veterinärförbund	2 170	32	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Samtliga	462 648	10 397	

Källa: Saco

Tabell 1.5 LO-förbundens medlemsutveckling 2009-2010

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2010	Förändring	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	80 689	- 1577	6F Fackförbund I samverkan
Svenska Elektrikerförbundet	21 362	- 407	6F Fackförbund I samverkan
Fastighetsanställdas förbund	30 807	- 924	
GS Facket för skogs- trä- och grafisk bransch	49 355	- 3 490	Facken inom industrin
Handelsanställdas förbund	120 532	-2 735	
Hotell och Restaurangfacket	31 649	-1 856	
IF Metall	275 118	-11 369	Facken inom industrin
Svenska Kommunalarbetareförbundet	503 402	-2 869	
Livsmedelsarbetareförbundet	28 963	-390	Facken inom industrin
Musikerna	2 504	-52	
Svenska Målarförbundet	12 508	-128	6F Fackförbund I samverkan
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet	17 799	-950	
Seko	86 222	-2 519	6F Fackförbund I samverkan
Svenska Transportarbetareförbundet	57 433	853	6F Fackförbund I samverkan
Summa	1 318 343	-28 413	

Källa: LO

Tabell 1.6 TCO-förbundens medlemsutveckling 2009-2010

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2010	Förändring	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Fackförbundet SKTF/Vision	121 330	-764	OFR
Fackförbundet ST	64 995	-450	OFR
Farmaciförbundet	4 526	-237	PTK
Finansförbundet	29 920	-683	
FTF Facket för försäkring och finans	12 541	-79	
Försvarsförbundet	3 316	-9	OFR
Svenska Journalistförbundet	13 667	-29	PTK
Läraryrket*	170 090	1 468	OFR, PTK
Polisförbundet	19 057	929	OFR
SFHL Svenska Folkhögskolans läraryrket			OFR, PTK
Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet	881	23	
Symf (Sveriges yrkesmusikförbund)	413	-31	PTK
Teaterförbundet	6 442	-50	OFR, PTK
Tull-Kust	2 118	-15	OFR
Unionen	413 060	2 875	Facken inom industrin, PTK
Vårdförbundet	92 273	-203	OFR, PTK
Summa	962 629	979	

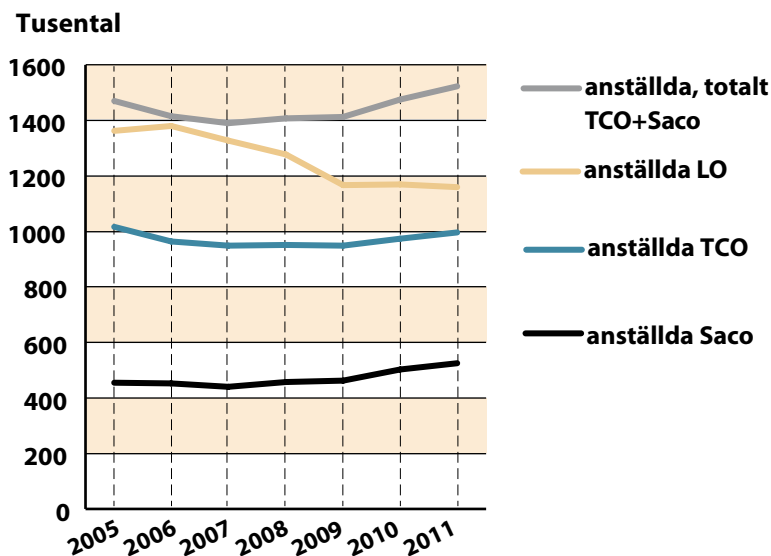
* Läraryrket och SFHL har ett samarbetsavtal som innebär att SFHLs medlemmar räknas in i Läraryrket.

Källa: TCO

Trenderna fortsätter

Diagram 1.11 visar en likartad utveckling de senaste åren. LO-förbunden minskar medan de fackligt anslutna akademikerna blir fler. Flera förklaringar brukar presenteras som att tjänstemannayrkena blir fler medan de traditionella arbetarjobben blir färre. En annan vanlig förklaring är att ungdomar ofta får tidsbegränsade anställningar inom traditionella LO-yrken och då är steget till att organisera sig fackligt längre. Samtidigt lämnar många 40-talister arbetsmarknaden och det är en grupp med hög organisationsgrad.

Diagram 1.11 Fackligt anslutna anställda enligt AKU, oktober 2005–oktober 2011



Källa: SCB, AKU

Fackliga samarbetsorgan och förhandlingskarteller

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 fem förbunden är: GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Industrifacket Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Unionen och Sveriges Ingenjörer.

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

Läraryrket och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, Läraryrket 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 16 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 bland annat Svenskt Näringsliv om pensioner, försäkringar, omställningsavtal med mera..

Saco-S är förhandlingsorganisation för 22 Sacoförbund och företräder cirka 80 000 statligt anställda medlemmar.

1.4 Parternas organisationsgrad⁸

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 planat ut. I likhet med Danmark och Finland är fortfarande cirka sjuttio procent av de anställda i Sverige medlemmar av en facklig organisation. Även om den genomsnittliga organisationsgraden under senare år varit oförändrat 71 procent i Sverige kan en ökad divergens konstateras mellan arbetare och tjänstemän. Den nedåtgående trend i andelen fackligt anslutna som förekommer hos arbetarna saknas delvis hos tjänstemännen.

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 mark i någon nämnvärd utsträckning de senaste tio-femton åren om man som mått använder andelen löntagare i företag som är anslutna till en arbetsgivarorganisation.

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

⁸ 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).

Kollektivavtalens täckningsgrad

En preliminär beräkning avseende 2010 visar att 91 procent av löntagarna omfattades av kollektivavtal (inklusive hängavtal) detta år (**tabell 1.7**). Det innebär en mindre minskning sedan 2005 då kollektivavtalen täckte 93 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 2010 omfattade cirka 87 procent av de anställda jämfört med 89 procent fem år tidigare. Inom offentlig sektor täcks samtliga anställda av kollektivavtal.

Tabell 1.7 Andel löntagare, i procent, som täcks av kollektivavtal⁹

Sektor	Kollektivavtalens täckningsgrad					
	1995	2005	2007	2008	2009	2010
Privat	90	89	86	/ 87	88*	87
Offentlig	100	100	100	100	100	100
Alla	94	93	91	/ 91	92*	91

* Sedan förra årsrapporten reviderade tal

Källor: Anders Kjellberg, The Decline in Swedish Union Density since 2007, i Nordic Journal of Working Life Studies vol. 1 nr 1 2011 (e-tidskrift, www.nordicwl.dk) och Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2010; uppdaterad 2011-2012).

Olika utveckling av organisationsgraden

Den fackliga organisationsgraden har gått ned sedan 1990-talets mitt (**tabell 1.8**). Under åren 2007 och 2008 var nedgången så kraftig att man kan tala om ett medlemsras. Bland privatanställda löntagare sjönk den fackliga

⁹ Anmärkning: / markerar brott i serie till följd av förändrad beräkningsmetod (se nedan). Kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor 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 för åren 1995-2007 erhållits utifrån statistik från Fora (som ägs gemensamt av Svenskt Näringsliv och LO) över den totala lönesumman under hängavtal dividerat med genomsnittlig årslön inom privat sektor enligt SCB. Under 2009 gick Fora över till ett nytt datasystem, men fortfarande medges endast mycket approximativa beräkningar av antalet arbetare under hängavtal. Utgångspunkten är inte längre lönesumman utan antalet arbetare i företag som enbart är hängavtalsbundna (medlemsföretag i Svenskt Näringsliv som både har reguljära kollektivavtal och hängavtal är således exkluderade) respektive det totala antalet arbetare i kollektivavtalsbundna företag. Ett problem är att en individ under loppet av ett år kan arbeta i flera företag och då dubbelräknas om det på dessa arbetsplatser förekommer hängavtal (detsamma gäller i sådana fall om reguljära kollektivavtal). Vidare räknas en individ fullt ut även om denne arbetar under ett hängavtal under endast en del av året och inte vid årets slut då denne till exempel kan finnas under ett reguljärt kollektivavtal eller på en arbetsplats utan avtal eller vara arbetslös. För att komma runt detta problem har proportionen mellan arbetare under hängavtal respektive reguljära kollektivavtal i Foras statistik år 2009 använts för att beräkna hängavtalens omfattning bland arbetare detta år (ca 220 000 individer). Till detta har lagts antalet tjänstemän under hängavtal (ca 18 400 individer) utifrån uppgifter från TCO- och Saco-förbunden uppräknade med icke-medlemmarna med hjälp av den fackliga organisationsgraden för privatanställda tjänstemän. Antalet arbetare respektive anställda totalt under reguljära kollektivavtal baseras på uppgifter från arbetsgivarorganisationerna. Vad gäller Svenskt Näringsliv har anställda som inte omfattas av kollektivavtal subtraherats. Detta berör främst Svensk Handel där ett antal medlemsföretag ännu inte är "inkopplade" på kollektivavtalen. Däremot inkluderas alla anställda i medlemsföretag som har hängavtal för en del av sina anställda med annat arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv. Anställda under hängavtal hos Svensk Industriförenings medlemsföretag har dock subtraherats vid beräkningarna av de reguljära kollektivavtalens omfattning eftersom dessa företag helt saknar sådana kollektivavtal. För åren 2008 och 2010 har använts 2009 års proportion mellan antalet arbetare under hängavtal respektive reguljära kollektivavtal. De i tabell 1.9 redovisade talen har erhållits genom att dividera antalet anställda under kollektivavtal (inklusive hängavtal) med antalet anställda 16-64 år enligt arbetskraftundersökningarna 4:e kvartalet respektive år. Om istället anställda 15-74 år används blir täckningsgraden inom privat sektor 85 procent 2008, 86 procent 2009 och 85 procent 2010. Motsvarande tal för privat och offentlig sektor sammantaget blir 90 procent 2008, 91 procent 2009 och 90 procent 2010.

organisationsgraden mellan 2006 och 2008 från 71 till 65 procent (årsgenomsnitt). Även den totala fackanslutningen sjönk med sex procentenheter eller från 77 procent 2006 till 71 procent 2008. Därefter har en stabilisering ägt rum. Ur ett internationellt perspektiv är organisationsgraden fortfarande mycket hög i Sverige.

Till skillnad från den fackliga anslutningen har arbetsgivarnas organisationsgrad varit relativt stabil de senaste tio-femton åren, om man som mått använder andelen löntagare i företag och verksamheter som är anslutna till en arbetsgivarorganisation. En konsekvens är att arbetsgivarnas organisationsgrad i både privat sektor och totalt sett numera är avsevärt högre än den fackliga organisationsgraden. År 2010 arbetade 80 procent av alla privatanställda i företag som var anslutna till en arbetsgivarorganisation. Andelen fackligt anslutna i privat sektor var, som tidigare nämnts, samma år 65 procent. År 2000 låg den fackliga organisationsgraden bland privatanställda på ungefär samma nivå som arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor.

Tabell 1.8 Andel löntagare i procent som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive tillhör fackföreningar¹⁰

Facklig organisationsgrad								
Sektor	1993	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Privat	78	74	72	71	68	65	65	65
Offentlig	94	92	89	88	86	84	84	85
Alla	85	81	78	77	73	71	71	71
Arbetsgivarnas organisationsgrad								
Sektor	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Privat	77	75	78	77	77	81*	81*	80
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	86	83	86*	85*	84*	87*	87*	87

* Sedan förra årsrapporten reviderade tal.

Källa: se föregående tabell.

Andelen fackligt anslutna löntagare har sjunkit sedan mitten av 1990-talet och allra mest bland de unga (**tabell 1.9**).

¹⁰ 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 cirka 15 arbetsgivarorganisationer inom privat sektor (se avsnitt 1.3). Vid beräkningen av arbetsgivarnas organisationsgrad har antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar dividerats med antalet anställda 16–64 år enligt arbetskraftsundersökningarna 4:e kvartalet respektive år. Om istället anställda 15–74 år används blir arbetsgivarnas organisationsgrad inom privat sektor 79 procent 2008, 80 procent 2009 och 79 procent 2010. Motsvarande tal för privat och offentlig sektor sammantaget blir 86 procent 2008, 87 procent 2009 och 86 procent 2010.

Tabell 1.9 Facklig organisationsgrad 2006–2011

Ålder	2006	2007	2008	2009	2010	Kv 1–3 2010	Kv 1–3 2011	2006– 2010	2010– 2011
16–24 år	46	40	36	35	34	34	34	-12	0
25–29 år	68	64	61	59	60	59	59	-8	*
Summa 16–29 år	58	53	49	48	48	48	47	-10	-1
30–44 år	77	74	72	72	73	73	72	-4	-1
45–64 år	85	82	81	80	80	80	80	-5	0
Summa 16–64 år	77	73	71	71	71	71	71	-6	0

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2010 avviker från årsgenomsnittet 2010.

Anmärkning: Anställda årsgenomsnitt 2006, 2007, 2008, 2009 och 2010 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2010 och 2011 (AKU, SCB). Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade.

Cirka 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 1.10**). Därtill kommer att det fackliga medlemsraset bland arbetare var betydligt kraftigare i dessa näringar (minus åtta procentenheter mellan 2006 och 2008) än inom industrin (minus tre enheter) eller offentlig sektor (minus fyra enheter). Mellan 2006 och 2008 sjönk andelen fackligt anslutna arbetare från 77 till 71 procent. Till skillnad från bland tjänstemännen har nedgången bland arbetarna fortsatt: till 70 procent 2009, 69 procent 2010 och 68 procent kvartal 1-3 2011. Den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare (arbetare och tjänstemän) var mellan 2008 och 2011 oförändrat 71 procent¹¹.

I offentlig sektor sjönk både arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad mellan kvartal 1–3 2010 och samma period 2011, allra mest hos arbetarna: minus tre procentenheter jämfört med en enhet bland tjänstemännen (tabell 1.10). Det står i kontrast till utvecklingen mellan 2009 och 2010 då det i båda fallen skedde en uppgång. Bland privatanställda löntagare totalt var organisationsgraden 2011 oförändrat 65 procent. Däremot minskade den med en procentenhet bland arbetarna. Sedan 2006 har andelen fackligt anslutna bland privatanställda gått ned mer än dubbelt så mycket bland arbetare som bland tjänstemän (minus 9 respektive minus 4 procentenheter till och med 2010).

Vid en nedbrytning på olika branscher och socioekonomiska grupper framträder under senare år (tabell 1.10) en mer splittrad bild med fallande facklig organisationsgrad hos vissa grupper och oförändrad eller stigande hos andra. Ett exempel är industrin inom vilken andelen fackligt anslutna arbetare mellan 2009 och 2011 *sjönk* med tre procentenheter samtidigt som tjänstemännens fackanslutning *steg* något.

¹¹ För 2011 föreligger vid tidpunkten för denna sammanställning (januari 2012) inga uppgifter om årsgenomsnittet för fackligt anslutna. För att ändå få en bild av utvecklingen har den genomsnittliga organisationsgraden för de tre första kvartalen 2010 respektive 2011 tagits fram (tabellerna 1.9 och 1.10).

Tabell 1.10 Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän per bransch och sektor 2006–2011

	2006	2007	2008	2009	2010	Kv 1–3 2010	Kv 1–3 2011	2006– 2010	2010– 2011
A. Arbetare									
Industri m.m.	84	81	81	81	79	79	78	-5	-1
Byggverksamhet	81	77	73	73	71	72	69	-10	**
Parti- och detaljhandel	64	61	57	56	56	57	56	-8	**
Övrig privat service	67	62	58	57*	56	56	55	-11	-1
därav hotel & rest.	52	47	40	36	36	36	33	-16	-3
Summa privat service	66	62	58	56	56	56	55	-10	-1
Summa privat sektor	74	70	67	66	65	65	64	-9	-1
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	83	80	-4	-3
Samtliga arbetare	77	74	71	70	69	69	68	-8	-1
B. Tjänstemän***									
Industri m.m.	80	76	75	76	77	78	78	-3	**
Parti- och detaljhandel	62	59	56	58	61	61	59	-1	-2
Övrig privat service	66	63	61	63	63	63	64	-3	+1
Summa privat service	65	62	60	62	63	63	63	-2	0
Summa privat sektor	69	65	63	65	65	66	66	-4	**
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	86	85	-3	-1
Samtliga tjänstemän	77	73	72	72	73	73	73	-4	0
C. Löntagare totalt									
Industri m.m.	82	79	79	79	78	78	78	-4	0
Byggverksamhet	79	75	71	71	70	70	69	-9	-1
Parti- och detaljhandel	63	60	57	57	58	59	58	-5	**
Övrig privat service	67	63	60	61	61	61	61	-6	0
därav hotel & rest.	52	49	41	36	38	38	37	-14	-1
Summa privat service	66	62	59	60	60	60	60	-6	0
Summa privat sektor	71	68	65	65	65	65	65	-6	0
Offentlig sektor	88	86	84	84	85	85	83	-3	-2
Samtliga löntagare	77	73	71	71	71	71	71	-6	0
Män	74	71	68	68	68	68	68	-6	0
Kvinnor	80	76	74	74	75	75	74	-5	-1

Anmärkning: Anställda 16–64 år årsgenomsnitt 2006, 2007, 2008, 2009 och 2010 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2010 och 2011. 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 2009–2011 enligt SNI 2007.

* Sedan Medlingsinstitutets förra årsrapport reviderat tal.

** Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2010 avviker från årsgenomsnittet 2010.

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

Även inom de privata tjänstenäringarna går utvecklingen isär. Mellan 2008 och 2010 *sjönk* arbetarnas organisationsgrad här med två procentenheter medan tjänstemännens *steg* med tre enheter. För perioden 2006–2011 i sin helhet *sjönk* den genomsnittliga fackanslutningen bland arbetarna i den privata tjänstesektorn med 11 procentenheter (från 66 till 55 procent) men bland tjänstemännen endast med två enheter (från 65 till 63 procent). Som en konsekvens är tjänstemännen idag i högre utsträckning än arbetarna fackanslutna i denna sektor. Allra störst är arbetarnas fackliga tillbakagång inom hotell- och restaurangbranschen: 52 procent fackanslutna 2006, 36 procent 2010 och preliminärt 33 procent 2011.

Till den negativa utvecklingen av arbetarnas organisationsgrad under 2011 medverkade, förutom tappet inom industrin och de privata tjänstenäringarna, också nedgången bland byggnadsarbetarna. Mellan 2006 och 2010 sjönk andelen fackligt anslutna byggnadsarbetare med tio procentenheter, närmare bestämt från 81 till 71 procent. Under 2011 förefaller byggfacken ha tappat ytterligare ett par procentenheter. Om de preliminära siffrorna för 2011 står sig när årsgenomsnittet föreligger betyder det att tjänstemännens genomsnittliga organisationsgrad numera är fem procentenheter högre än arbetarnas eller 73 respektive 68 procent.

2 Konkurrenskraften

Den ekonomiska krisen fick sammantaget en relativt begränsad inverkan på det svenska näringslivets internationella konkurrenskraft. Under nedgångsfasen 2008/2009 försämrades den svenska produktiviteten mer än i omvärlden. Samtidigt innebar de relativt höga löneökningarna från 2007 års avtal att arbetskraftskostnaderna steg mer än i konkurrentländerna. Därmed steg också enhetsarbetskostnaderna betydligt mer i Sverige än i omvärlden, vilket innebar att den kostnadsmässiga konkurrenskraften försämrades. När konjunkturen sedan förbättrades 2010 och större delen av 2011 återhämtade sig emellertid produktiviteten kraftigare i Sverige än på andra håll. Dessutom innebar 2010 års löneavtal en tydlig inbromsning i den svenska löneökningstakten och enhetsarbetskostnaderna föll mer än i omvärlden, vilket i stort sett återställde kostnadsläget till den nivå som rådde innan finanskrisen.

I ett något längre tidsperspektiv har arbetskraftskostnaderna ökat mer i Sverige än i EU och euroområdet men skillnaden har minskat trendmässigt. Den högre ökningstakten för arbetskraftskostnaderna kompenserades dock mer än väl av en väsentligt snabbare utveckling av produktiviteten fram till och med mitten av 2000-talet, vilket innebar att enhetsarbetskostnaderna ökade betydligt långsammare i Sverige än i våra konkurrentländer. Samtidigt utvecklades de svenska exportpriserna svagare än i omvärlden. Det begränsade löneutrymmet och bidrog till att marknadsandelarna för svensk export föll mer mätt i löpande priser än i volym.

Vinsttappet inom industrin 2008 och 2009 tycks ha återhämtats till stor del även om de höga vinstnivåerna före krisen inte uppnåts. Vinstläget betraktas som relativt tillfredsställande enligt industriföretagens egna omdömen om lönsamheten till och med tredje kvartalet 2011.

Efter att Sverige tillfälligt haft högre inflation, mätt med det EU-harmoniserade måttet HIKP, än EU 2009 blev prisökningarna åter lägre i Sverige under loppet av 2010 och 2011. Orsakerna var främst den kraftiga dämpningen av enhetsarbetskostnaderna, samt kronans förstärkning från och med slutet av 2009. Ytterligare ett skäl till den lägre inflationen i Sverige är frånvaron av höjda indirekta skatter och avgifter, till skillnad från i många EU-länder där sådana tvingats fram som ett led i saneringen av de offentliga finanserna.

Den svenska kronans rörelser har de senaste åren i stort sett följt förloppet för finanskrisen, konjunkturen och i viss mån den europeiska skuldkrisen. Därmed har variationer i kronkursen i viss mån motverkat effekterna av konjunktursvängningarna. Kronan försvagades kraftigt hösten 2008 och en bit in i 2009. I takt med att konjunkturutsikterna sedan ljusnade återhämtade sig också kronan. Återhämtningen kom dock av sig en bit in i 2011 när den europeiska skuldkrisen förvärrades alltmer och oron på de finansiella marknaderna tilltog. Försvagningen av kronan hösten 2011 var dock liten och inträffade i första hand mot den amerikanska dollarn. Mätt som årsgenomsnitt tappade kronan 9 procent i värde 2009 och förstärktes 2010 med nästan lika mycket. För 2011

noterades en ytterligare förstärkning med cirka 6 procent. Därmed är kronan starkare än den var före finanskrisen.

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 till exempel av institut som Global Economic Forum. Genom att väga ihop ett stort antal kriterier på konkurrenskraft skapas sedan internationella rankinglistor. Sverige har de senaste åren hamnat högt i denna typ av jämförelser.

Sverige får genomgående höga betyg när det gäller transparens och effektivitet hos såväl privata som offentliga institutioner. Väl fungerande 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. Även om framskjutna placeringar i denna typ av ranking är uppmuntrande bör påpekas att sambandet mellan hög ranking och framtida ekonomisk utveckling inte är alldeles tydligt. Som exempel på detta kan nämnas Japan och Tyskland som var mycket högt rankade i början av 1990-talet, men som sedan hade en mycket svag utveckling under en lång följd av år.

Viktsystem

För att väga samman de olika länderna till landaggregat, som t.ex. euro-området eller EU-länderna, används ett *viktsystem* hämtat från det så kallade 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 dessa viktiga faktorer tillsammans med utvecklingen av priser, växelkurser samt vinster. Sveriges bytesförhållande med omvärlden, det vill säga förhållandet mellan vad vi betalar för det vi importerar och det vi säljer utomlands, är i detta sammanhang av stor betydelse och spelar roll för storleken på löneutrymmet. 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 tjänstesektorn blir i allt högre

internationaliserad. Dessutom håller industrin på att ”tjänstefieras” i den meningen att industrin både köper in och producerar mer tjänster än tidigare. Exporten av tjänster är också på stark frammarsch. Detta motiverar att inte bara industrins utan även tjänstesektorns konkurrenskrafts belyses. Eftersom det är lättare att hitta jämförbara data för industrin och att denna sektor trots allt är mest utsatt för internationell behandling dock denna sektor särskilt utförligt.

2.2 Näringsliv

De svenska arbetskraftskostnaderna (löneökningar, kollektiva avgifter och bonusar) steg med 1,6 procent det tre första kvartalen 2011 enligt Eurostats Labour Cost Index, LCI. Sett enbart till lönekostnaderna var motsvarande ökningstal 2,3 procent. LCI för Sverige baseras på konjunkturlönestatistiken. Som framgår av kapitel 3.2 korrigeras de preliminära utfallen enligt konjunkturlönestatistiken upp efter hand som uppgifter om retroaktiva löner kommer in. Detta innebär att också LCI för Sverige korrigeras upp på motsvarande sätt. I linje med revideringsmönstret i konjunkturlönestatistiken skulle därmed utfallet för de tre första kvartalen 2011 normalt revideras upp med ett par tre tiondels procentenheter.

Tabell 2.1 Arbetskraftskostnader per timme i näringslivet kvartal 1–3

Preliminära uppgifter och utfall.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2005– 2010
Sverige								
Preliminärt	2,8	1,0	2,8	2,4	2,2	1,9	1,6	2,2
Utfall	3,3	1,6	3,4	2,7	3,6	2,0	-	2,8
Euroområdet								
Preliminärt	2,6	2,2	2,4	3,4	3,8	1,5	2,9	2,6
Utfall	2,3	2,6	2,5	3,3	3,1	1,5	-	2,5
EU-27								
Preliminärt	2,9	2,6	3,6	4,0	2,9	1,6	2,8	2,9
Utfall	2,9	3,3	3,5	3,8	2,6	1,6	-	3,0

Källa: Eurostat

Som framgår av ovanstående tabell (**tabell 2.2**) har dock upprevideringarna av LCI för Sverige varit större än så de senaste åren. Detta kan till exempel bero på att kostnader för kollektiva avgifter och bonusar reviderats upp efter hand. I genomsnitt har utvecklingen för de svenska arbetskostnaderna underskattats med drygt en halv procentenhet i de preliminära beräkningarna. Något sådant mönster finns varken för EU eller euroområdet. Sammantaget innebär detta att skillnaden mellan arbetskostnadsutvecklingen i Sverige och Europa för 2011 med största sannolikhet kommer att minska något, efter hand som utfallen blir definitiva.

Tabell 2.2 Arbetskraftskostnader per timme inom näringslivet

Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 2001–2005	Genomsnitt 2006–2010	2006	2007	2008	2009	2010	2011 ¹
Tyskland	1,9	1,5	1,6	0,9	2,4	2,1	0,6	3,3
Frankrike	3,6	3,1	4,0	4,0	3,5	0,9	3,1	3,4
Italien	3,3	3,0	1,9	2,3	4,1	4,7	2,0	2,2
Belgien	3,3	3,4	2,6	3,7	3,5	3,9	3,3	2,9
Nederländerna	3,8	2,8	2,9	3,3	3,8	2,0	1,9	2,3
Spanien	4,6	3,7	3,3	4,5	5,1	5,0	0,7	2,8
Finland	4,1	2,9	3,1	2,5	4,1	4,3	0,6	2,5
Euroområdet²	3,1	2,5	2,5	2,5	3,4	2,9	1,3	2,8
Danmark	3,7	3,2	2,9	3,4	3,7	2,8	3,1	2,7
Storbritannien	5,0	3,2	4,8	4,6	4,3	0,2	2,1	0,9
Polen	6,0	6,6	5,7	10,5	10,2	5,2	1,2	4,5
Tjeckien	7,5	5,6	6,4	8,3	6,6	5,2	1,7	4,1
Ungern	10,3	5,5	8,9	9,7	7,9	2,3	-1,2	4,9
EU-länder³	3,6	3,3	3,0	4,4	3,9	2,7	2,6	2,7
USA	3,7	2,5	2,9	3,1	2,9	1,5	1,9	2,1
Norge	4,8	4,7	4,9	6,2	5,9	3,7	2,9	4,2
Sverige	3,9	2,6	1,7	3,4	2,4	3,7	2,0	1,6

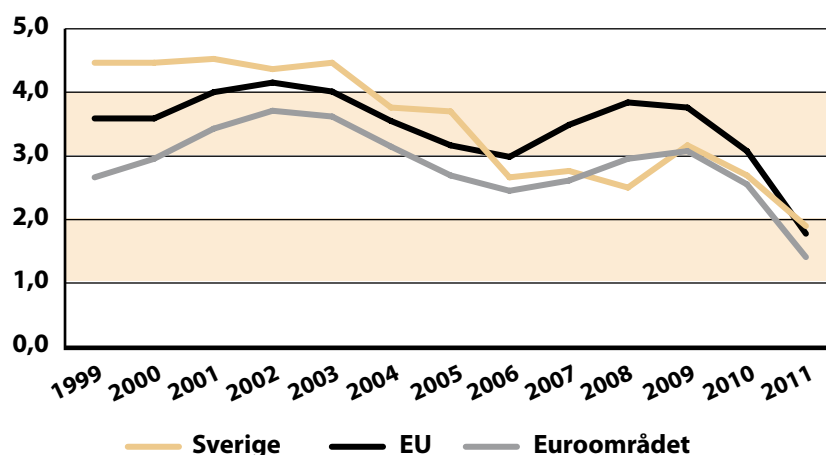
1. Baserat på de tre första kvartalen 2011.

2. Avser samtliga euroländer exklusive Cypern, Estland, 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

För hela perioden 2001–2011 ökade arbetskraftskostnaderna i Sverige med i genomsnitt 3,1 procent. Det var något högre än i euroområdet där motsvarande ökningstal var 2,8 procent, men lägre än i EU där arbetskraftskostnaderna ökade med 3,4 procent. Länder med lägre ökningstal än Sverige var framför allt Tyskland och USA, medan arbetskostnaderna ökade klart snabbare i t.ex. Storbritannien och Norge. Över tiden kan man se en trend mot en konvergens av löneökningstakten i Sverige och Europa. Efter att de svenska arbetskraftskostnaderna ökade väsentligt snabbare än i både EU och euroområdet i slutet av 1990-talet och början av 2000-talet ligger de nu sedan ett antal år tillbaka väl i linje med genomsnittet i Europa.

Diagram 2.1 Arbetskraftskostnader i näringslivet
Årlig procentuell förändring, 3 års glidande medelvärden



Källa: Eurostat, Labour Cost Index

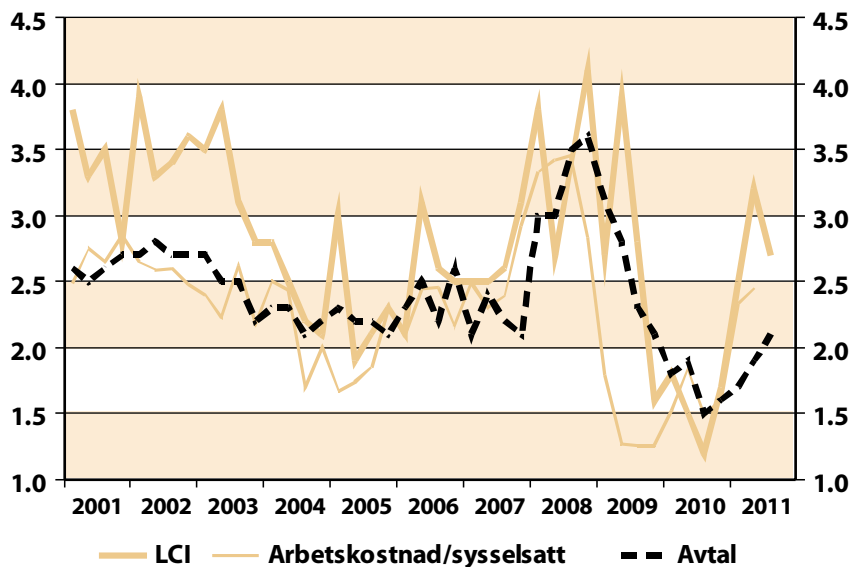
Om man ser till utvecklingen de senaste åren kan konstateras att det dröjde längre i Sverige än i övriga Europa innan löneökningstakten vände ned i samband med finanskrisen. Sålunda steg arbetskostnaderna mer i Sverige 2009 än i EU och euroområdet. I Sverige gällde då fortfarande de relativt höga avtalen från 2007 års avtalsrörelse, medan kortare avtal i Europa gjorde att den svaga konjunkturen slog igenom snabbare där än i Sverige. När nya lägre avtal också kom till stånd i Sverige 2010 utvecklades också arbetskostnaderna mer i linje med resten av Europa och för 2011 visar de preliminära utfallen till och med på en lägre ökningstakt i Sverige än i euroområdet och EU.

Lönerna bromsade in efter finanskrisen

Finanskrisen ledde till en kraftig inbromsning i löneökningstakten i Europa under 2009, se **diagram 2.2**. Som framgår av diagrammet skiljer sig dock förloppet för arbetskostnadernas utveckling åt en del beroende på vilket mått som används. Labour Cost Index (LCI) anger förändringen av arbetskraftskostnaderna per timme i näringslivet. Denna serie har tidvis påverkats kraftigt av variationer i arbetstiden, inte minst de senaste åren när olika typer av permitteringslösningar använts flitigt. I den mån som dessa korttidsarbeten inneburit att arbetstiden minskat mer än lönen har detta drivit upp arbetskraftskostnaden per timme. Så tycks ha varit fallet 2009 då LCI låg kvar på höga nivåer längre än andra mått på arbetskraftskostnaderna.

Diagram 2.2 Arbetskraftskostnader i euroområdet

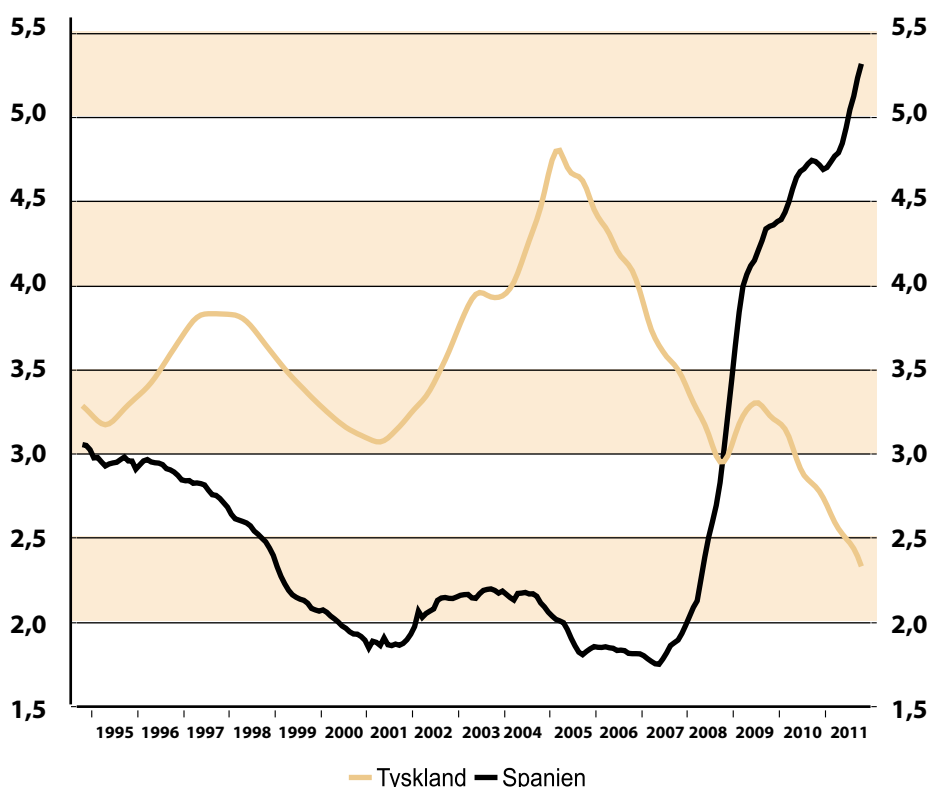
Årlig procentuell förändring



Källor: Eurostat, Europeiska Centralbanken

Enligt LCI nådde arbetskostnadsökningarna en botten i mitten av 2010 och därefter skedde en tydlig återhämtning. I diagrammet visas också de avtalsmässiga löneökningarna för hela ekonomin beräknat av den europeiska centralbanken (ECB), samt arbetskraftskostnaderna per sysselsatt enligt nationalräkenskaperna. Enligt dessa bägge mått föll arbetskostnadernas ökningstakt tillbaka i ett något tidigare skede av konjunkturedgången 2009 än LCI, men även dessa mått visar på en återhämtning sedan mitten av 2010 om än inte lika kraftig som LCI. Att LCI vänt upp kraftigare än de andra serierna kan delvis bero på att LCI mäter utvecklingen för näringslivet medan de övriga avser hela ekonomin. Förbättringen i konjunkturer under loppet av 2010 och fram till sommaren 2011 påverkade näringslivet i högre grad än offentlig sektor. Där försämrades snarast läget i takt med att den statsfinansiella krisen fördjupades alltmer. Rörliga ersättningar som ökat i takt med den förbättrade konjunkturer påverkade också LCI och arbetskostnader per sysselsatt men inte de avtalsmässiga löneökningarna. Dessutom har kollektiva avgifter ökat mer än lönerna under 2010 och 2011. Troligen har också utfasningen av korttidsarbeten spelat en roll för den kraftiga uppgången i LCI de senaste kvartalen.

Diagram 2.3 Antal arbetslösa i Tyskland och Spanien, miljoner



Källa: Eurostat

Om man ser till utvecklingen i enskilda länder de senaste åren kan konstateras att det skett en markant nedväxling i löneökningstakten i sydeuropeiska länder som Spanien men också i flera länder i Östeuropa. Efter att arbetskostnaderna i Spanien ökat väsentligt mer än i resten av euroområdet under flera år steg de bara marginellt 2010 och understeg ökningstakten i euroområdet. Utvecklingen i Tyskland har delvis varit den motsatta. Efter år av mycket återhållsamma löneökningar ökade arbetskostnaderna under 2011 i betydligt snabbare takt och mer än i resten av euroområdet. De stora skillnaderna mellan till exempel Spanien och Tyskland har sin grund i stora skillnader i den ekonomiska utvecklingen de senaste åren – inte minst vad gäller arbetslösheten. Hösten 2008 var cirka 3 miljoner arbetslösa i de bägge länderna. Sedan dess har antalet arbetslösa stigit till nästan 5,5 miljoner i Spanien och samtidigt sjunkit i Tyskland till under 2,5 miljon.

Lite högre löneökningar 2011 – svagare igen 2012

De löneavtal som slöts under 2009 och större delen av 2010 runtom i Europa resulterade i väsentligt lägre löneökningar än närmast föregående år. Från och med hösten 2010 hade dock konjunkturen förbättrats så pass mycket att också löneavtalen började ge ett något bättre utfall i flera länder, samtidigt som olika rörliga ersättningar bidrog till att höja löneökningstakten. Detta avspeglas också i prognoserna från OECD och EU för arbetskraftskostnaden per anställd som innebär en viss ökning av löneökningstakten 2011 jämfört med 2010.

tabell 2.3. OECD:s prognos avser näringslivet medan EU-kommissionen gör prognos för hela ekonomin. Denna skillnad spelar dock inte någon större roll för utvecklingen totalt för EU eller euroområdet – enligt bägge prognoserna

stiger ökningstakten för arbetskostnaderna 2011 med några tiondelar för att sedan falla tillbaka lika mycket 2012. För enskilda länder med stora konsolideringsbehov i offentlig sektor kan dock skillnaden vara betydande.

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

	Prognos från OECD			Prognos från EU		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Tyskland	2,0	3,4	1,9	2,0	3,4	2,5
Frankrike	2,1	2,9	2,8	2,1	2,3	2,1
Italien	2,0	2,9	2,0	2,0	1,8	1,5
Belgien	1,2	3,0	3,1	1,4	3,0	2,3
Nederländerna	1,0	1,5	2,0	1,4	2,6	2,3
Spanien	0,4	1,8	2,0	0,0	0,9	1,1
Finland	4,0	3,7	2,1	3,5	3,2	3,2
Euroområdet¹	1,8	2,8	2,2	1,8	2,6	2,2
Danmark	2,7	1,8	1,9	2,7	1,7	2,1
Storbritannien	3,3	0,0	2,3	3,3	2,0	2,5
Polen	9,9	6,7	6,5	5,7	5,5	4,8
Tjeckien	5,1	2,9	2,8	3,7	2,2	2,3
Ungern	1,1	4,5	3,8	-2,2	3,6	3,2
EU-länder²	2,4	2,6	2,4	2,2	2,6	2,3
Norge	4,5	3,9	4,4	-	-	-
USA	2,8	2,4	1,7	2,7	3,0	2,5
Japan	0,9	0,2	1,2	1,0	1,1	1,2
Sverige	1,7	2,0	3,6	2,7	2,9	2,7

1. Avser samtliga euroländer exklusive Cypern, Luxemburg, Malta, Estland 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 2011, EU-kommissionens höstprognos 2011

Detta gäller i hög grad länder i södra och östra Europa där arbetskraftskostnaderna i offentlig sektor utvecklas svagare än i näringslivet. Jämfört med de närmast föregående prognoserna våren 2011 har både EU och OECD reviderat upp prognosen för 2011 något men reviderat ned prognosen för 2012. Man är också överens om att arbetskraftskostnaderna ökar med i genomsnitt cirka 2,5 procent sammantaget under 2011 och 2012 både i EU och i euroområdet. Detta är historiskt låga ökningstal för EU men ganska nära genomsnittet för euroområdet de senaste 10 åren. Det är framför allt prognosen för Tyskland som ligger över det historiska genomsnittet, medan de flesta andra europeiska länder väntas få historiskt låga ökningstal. Prognosen för Sverige innebär att arbetskostnaderna ökar med 2,8 procent räknat som genomsnitt för 2011 och 2012, det vill säga några tiondelar mer än i EU och euroområdet.

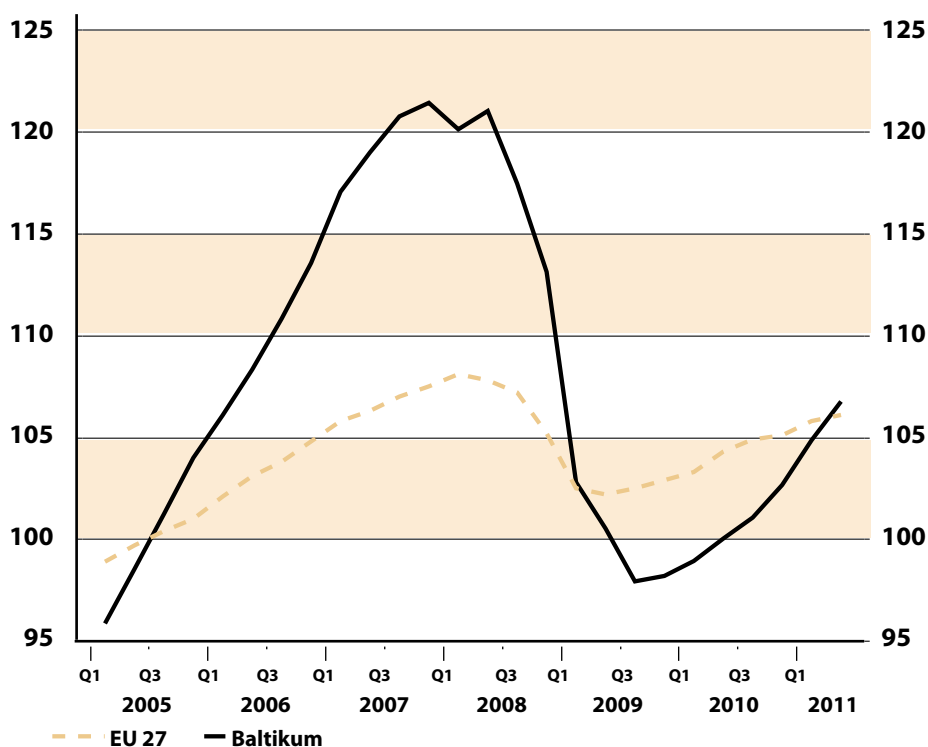
Tabell 2.4 Arbetskraftskostnader per timme i näringslivet, övriga EU-länder
Procent av EU-27, respektive årlig procentuell förändring

	Procent av nivå i EU 2008	Procent av nivå i EU 2011	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Estland	36,8	35,6	16,7	20,0	14,0	-1,8	-2,0	3,7
Lettland	27,2	26,4	23,6	30,1	22,1	0,3	-3,0	3,0
Litauen	27,5	24,3	18,6	21,7	17,7	-6,5	-4,9	2,6
Slovakien	34,9	37,6	7,6	7,0	5,5	3,7	1,3	5,8
Slovenien	61,6	64,5	5,5	5,4	9,5	2,5	2,4	3,0
Bulgarien	11,7	15,4	5,7	17,5	20,1	13,1	9,2	10,1
Rumänien	18,9	23,0	19,1	21,1	20,4	12,0	5,2	6,5

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 senaste Labour Cost Survey från 2008. Den nivå som redovisas för 2011 är en framskrivning av 2008 års nivå med utvecklingstalen från LCI. Arbetskostnaderna har trendmässigt ökat väsentligt snabbare i de nya östländerna än i de gamla EU-länderna. Detta har skett parallellt med en tydlig höjning av produktiviteten och är ett led i den upphämningsprocess som pågår i dessa länder.

Diagram 2.4 BNP i Baltikum och EU, volym, index 2005=100



Källa: Eurostat

I de baltiska länderna började emellertid löner och priser att öka väsentligt snabbare än den underliggande produktivitetstillväxten från mitten av 2000-talet. Detta resulterade i tydliga överhettningstendenser med försämrad konkurrenskraft och kraftigt stigande bytesbalansunderskott som följd. Svårigheterna att finansiera de stora underskotten blev akuta i och med

finanskrisen 2008 och länderna tvingades till kraftiga åtstramningar. BNP i Baltikum föll med närmare 20 procent (**diagram 2.4**) under krisen och i stället för de löneökningar på 2025 procent per år som noterades före finanskrisen sjönk lönerna 2009 och 2010. Under loppet av 2011 började de baltiska ekonomierna åter visa positiv tillväxt samtidigt som lönerna började öka igen, om än i blygsam takt.

Även i andra östländer bromsade löneökningstakten in i samband med krisen, men till skillnad från i Baltikum har trenden med ökad konvergens i löner och priser i flertalet av dessa länder fortsatt. Under 2011 har löneökningstakten stigit men fortfarande är den väsentligt lägre än före finanskrisen.

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 bland annat 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 2008 och publicerades 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 statistikkälla 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 18 konkurrentländer samt för Sverige. I denna årsrapport har uppgifterna från BLS för industrin kompletterats med data för 3 OECD-länder, som inte finns med i statistiken från BLS.

De flesta av de här använda statistikkällorna 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.

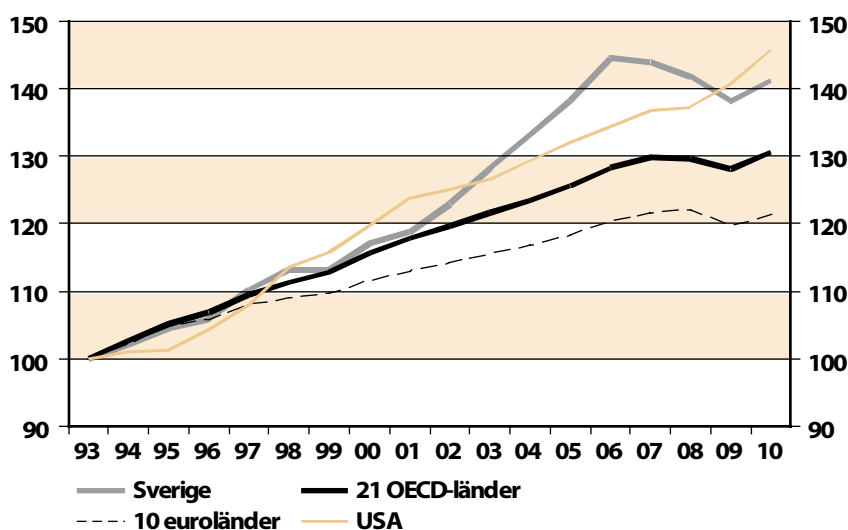
I detta avsnitt redovisas utvecklingen inom näringslivets tjänstesektorer, det vill säga varuhandel, hotell och restaurang, transport och kommunikationer samt bank-, försäkrings- och företagstjänster.

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 konkurrentkraft. Enhetsarbetskostnaden kan delas upp i kostnad per arbetad timme och produktivitet, det vill säga produktion per arbetad timme. Slutligen påverkas konkurrentkraften av hur valutakurserna rör sig mot varandra. Om kronan försvagas innebär detta en konkurrentmässig 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.

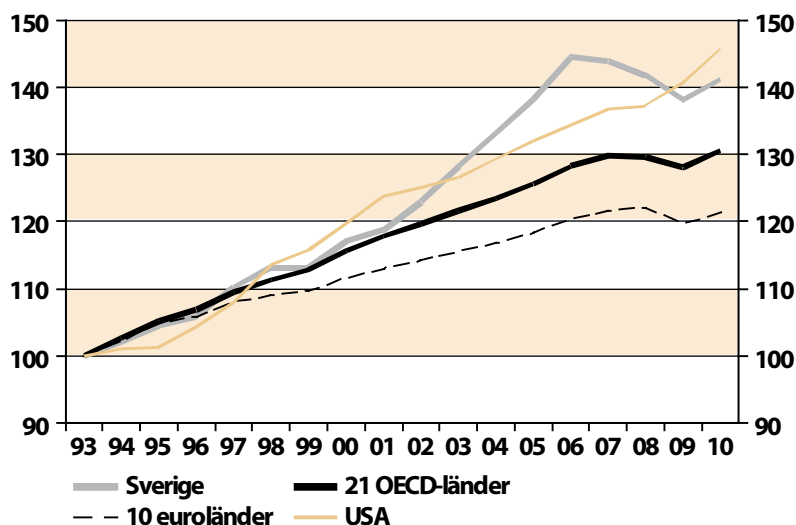
Diagram 2.5 Arbetskraftskostnader per timme i tjänstesektorn, index 1993=100



Källor: OECD, SCB, Medlingsinstitutet

Sett över perioden 1993 till 2010 ökade arbetskraftskostnaderna inom den svenska tjänstesektorn väsentligt snabbare än i omvärlden (se **diagram 2.5**). 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 även sedan 2003.

Diagram 2.6 Produktivitet i tjänstesektorn, index 1993=100



Källor: OECD, SCB, Medlingsinstitutet

Produktiviteten i den svenska tjänstesektorn utvecklades bättre än i flertalet länder, med bland annat USA som viktigt undantag, under perioden 1994–2010 (se **diagram 2.8**). Framför allt var det i sektorerna handel, transport och kommunikation som den svenska utvecklingen var betydligt starkare än i omvärlden. I synnerhet under perioden 2002–2006 ökade produktiviteten i snabb takt i Sverige. Efter 2006 följde sedan ett kraftigt omslag och tre år med fallande produktivitet. I en första fas under 2007 och en bit in i 2008 kan nedgången delvis ha att göra med att sysselsättningen expanderade kraftigt och att många som anställdes var unga och oerfarna, vilket kan ha dragit ned den genomsnittliga produktiviteten. I en andra fas från slutet av 2008 sjönk produktionen som ett resultat av finanskrisen och många företag behöll en arbetsstyrka utöver vad som var nödvändigt för att upprätthålla produktionen. Detta kan ha skett antingen för att produktionsnedgången bedömdes vara tillfällig eller för att det helt enkelt tog tid att anpassa arbetsstyrkan till den lägre produktionsnivån.

Den svaga utvecklingen för produktiviteten var inte unik för Sverige. Även i andra länder föll produktiviteten i absoluta tal. Nedgången i Danmark och Finland var till exempel nästan lika stor som i Sverige. Det finns å andra sidan exempel på länder där produktiviteten utvecklades väsentligt bättre än i Sverige, till exempel USA och Nederländerna. Dessutom kan konstateras att produktiviteten fortsatte att växa 2007 och 2008 i de flesta länder medan den började falla i Sverige redan 2007. Under 2009 och 2010 utvecklades produktiviteten i Sverige ungefär i linje med omvärlden, det vill säga den föll kraftigt 2009 för att 2010 vända upp igen. Återhämtningen i den svenska produktiviteten fortsatte under de tre första kvartalen 2011 enligt nationalräkenskaperna.

Tabell 2.5 Arbetskraftskostnad per producerad enhet i näringslivets tjänstesektorer
 Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994– 1999	2000– 2005	2006– 2010	2006	2007	2008	2009	2010
Tyskland	0,5	0,4	0,6	-1,9	0,0	0,6	4,6	-0,4
Frankrike	0,2	2,2	1,6	1,9	0,9	2,8	2,0	0,7
Italien	1,8	2,2	2,2	1,6	2,7	3,0	3,2	0,3
Belgien	1,1	1,5	2,7	2,6	2,5	3,8	5,3	-0,8
Nederländerna	0,9	1,9	1,3	0,3	2,2	2,1	4,6	-2,7
Spanien	3,6	3,2	2,4	3,2	2,9	5,3	0,8	-0,1
Finland	0,5	2,1	3,9	3,0	0,4	7,3	10,0	-1,0
10 euroländer ¹	1,0	1,5	1,7	0,7	1,2	2,7	4,4	-0,5
Danmark	1,5	2,1	3,1	2,3	4,2	8,6	3,4	-2,9
Storbritannien	1,4	2,0	2,6	0,4	2,8	1,0	6,4	2,3
Polen	21,5	0,9	4,4	3,4	4,1	8,4	3,4	2,8
15 EU-länder ²	1,2	1,8	1,0	0,8	1,7	3,1	4,4	-0,4
Norge	1,9	1,4	4,0	0,4	6,0	8,4	3,5	1,6
USA	0,9	1,3	0,5	2,5	2,5	1,3	-3,2	-0,5
Japan	-2,0	-3,5	1,0	1,4	-1,8	1,8	3,8	-0,2
21 OECD-länder ³	1,1	1,4	1,9	1,1	2,0	3,3	3,5	-0,1
Sverige ⁴	3,3	1,2	2,0	-1,2	4,6	4,2	5,1	-2,5

1. Beräkningarna inkluderar även Irland, Portugal och Österrike

2. Beräkningarna inkluderar även Tjeckien och Ungern.

3. Beräkningarna inkluderar även Kanada, Australien och Sydkorea.

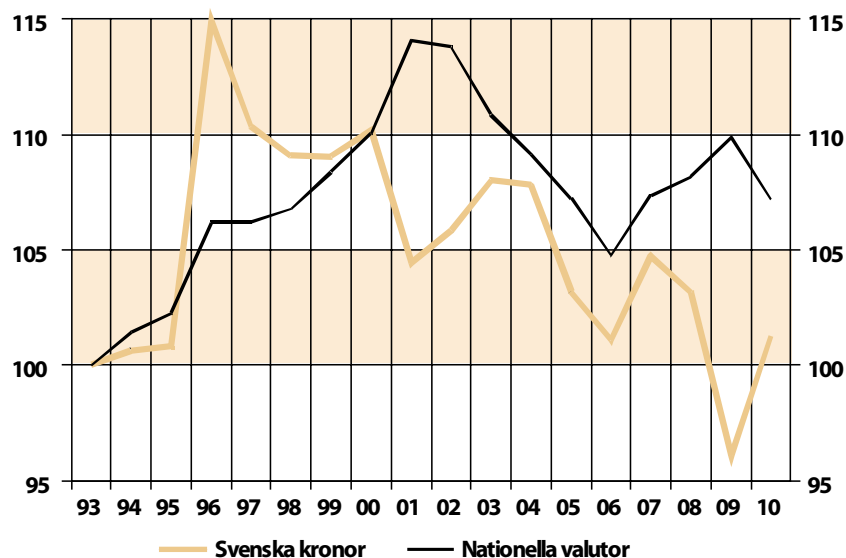
4. Enligt SCB, november 2011.

Källor: OECD, SCB, Medlingsinstitutet

Den svaga utvecklingen av produktiviteten 2007–2009 bidrog till att enhetsarbetskostnaderna steg med nästan 15 procent i Sverige under denna period. Motsvarande uppgång i såväl EU som OECD blev knappt 10 procent. Med undantag för de övriga nordiska länderna steg enhetsarbetskostnaderna mer i Sverige än i flertalet länder åren 2007 till 2009. Å andra sidan föll de mer i Sverige 2010 än i de flesta länder och ser man till hela perioden 2006 till 2010 utvecklades de svenska enhetsarbetskostnaderna ungefär i linje med EU och OECD. Enligt nationalräkenskapernas utfall för de tre första kvartalen fortsatte dessutom enhetsarbetskostnaderna att minska något 2011.

Diagram 2.9 Sveriges enhetsarbetskostnader i näringslivets tjänstesektorer i förhållande till handelspartners (21 OECD-länder)

Omräknat till svenska kronor och i nationella valutor, index 1993=100



Källor: OECD, SCB, Medlingsinstitutet

Diagram 2.7 visar utvecklingen av enhetsarbetskostnaderna i den svenska tjänstesektorn i förhållande till Sveriges viktigaste handelspartners i OECD, såväl i nationell valuta som omräknat till svenska kronor. Sett över hela perioden har de svenska enhetsarbetskostnaderna stigit med cirka 7 procent mer än i konkurrensländerna. Under 1990-talet steg de svenska enhetsarbetskostnaderna mer än i omvärlden i första hand beroende på en större ökning av arbetskraftskostnaderna. Från millennieskiftet och fram till och med 2006 utvecklades produktiviteten klart bättre i Sverige än i konkurrentländerna, vilket medförde att Sveriges relativa kostnadsläge förbättrades påtagligt. Sedan följde tre år av mycket svag produktivitetsutveckling i Sverige både åren före och under finanskrisen. Återhämtningen av produktiviteten 2010, och möjligen också 2011, var dock något starkare i Sverige än i omvärlden, vilket innebar att konkurrenskraften stärktes återigen, räknat i nationell valuta.

Utvecklingen de senaste tre åren blir delvis en annan om man också beaktar effekterna av växelkursens förändringar. Kronans kraftiga försvagning 2009 bidrog till att sänka Sveriges relativa kostnader detta år, medan kronans återhämtning 2010 drog i motsatt riktning. För hela perioden 1993–2010 försvagades kronan med cirka 7 procent vilket i stort sett motsvarades av en lika stor relativ ökning av enhetsarbetskostnaderna. Räknat i svenska kronor var alltså Sveriges relativa kostnadsnivå oförändrad under perioden.

2.3 Industrin

Arbetskraftskostnadens utveckling

Arbetskraftskostnaderna i den svenska tillverkningsindustrin steg de tre första kvartalen 2011 med 2,0 procent enligt preliminära siffror från Eurostats Labour Cost Index (LCI) jämfört med motsvarande period 2010 (se **tabell 2.6**). I EU var motsvarande ökningstal 2,7 procent och i euroområdet och USA 2,9. Det

var första gången sedan 2006 som arbetskraftskostnaderna i Sverige ökade i långsammare takt än i omvärlden. Sett över perioden 2006-2010 var ökningstakten ungefär en halv procentenhet högre i Sverige än i EU och euroområdet. En långsammare ökning av arbetskostnaderna noterades under denna period framför allt för Tyskland, men även för USA och Nederländerna, medan utvecklingen inte avvek påtagligt från den i till exempel Danmark, Storbritannien, Belgien, Italien och Frankrike.

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

	Genomsnitt 2001–2005	Genomsnitt 2006–2010	2006	2007	2008	2009	2010	2011 ¹
Tyskland	1,9	1,7	3,6	0,6	2,4	1,9	0,0	4,1
Frankrike	3,8	3,2	4,0	4,0	3,9	0,4	3,8	4,1
Italien	3,5	3,6	2,1	3,4	5,1	7,1	0,4	2,6
Belgien	2,5	3,1	2,3	2,3	3,4	4,0	3,5	2,5
Nederländerna	3,8	2,8	3,0	3,0	4,3	2,4	1,5	1,8
Spanien	4,6	3,9	4,1	4,1	4,9	5,7	0,7	1,2
Finland	4,4	2,6	3,4	2,5	2,5	5,6	-1,1	1,9
Euroområdet²	3,2	2,7	3,2	2,4	3,5	3,3	0,9	2,9
Danmark	3,6	3,2	3,2	3,9	4,0	2,7	2,4	2,8
Storbritannien	4,7	3,4	4,3	3,2	4,1	2,3	3,0	0,7
Polen	6,1	6,7	6,5	10,8	10,4	4,5	1,3	4,2
Tjeckien	7,2	5,7	6,8	7,6	7,6	5,6	1,1	5,2
Ungern	9,8	5,5	7,8	10,0	6,7	3,2	-0,2	6,0
EU-länder³	3,6	3,0	3,5	3,1	3,9	3,2	1,3	2,7
USA	3,9	1,9	1,8	1,9	2,3	1,3	2,4	2,9
Sverige	3,8	3,4	0,7	5,2	4,1	4,9	2,1	2,0

1. Baserat på de tre första kvartalen 2011

2. Avser samtliga euroländer exklusive Cypern, Luxemburg, Malta, Estland 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

Nedgången i industrikonjunkturen under slutet av 2008 och 2009 var extremt kraftig. I OECD-området föll industriproduktionen med drygt 15 procent på bara några månader och i flera länder, inklusive Sverige, blev fallet ännu större. Arbetskostnadsutvecklingen under 2009 och 2010 präglades i hög grad av hur olika länder anpassade sig till krisen. 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 via färre arbetade timmar per sysselsatt snarare än genom minskning av antalet anställda. Antalet arbetade timmar per sysselsatt varierar normalt mycket över konjunkturcykeln men effekterna i samband med finanskrisen var betydligt större jämfört med tidigare konjunkturedgångar. I många europeiska länder användes olika former av permitteringslösningar för att undvika massuppsägningar, inte minst i Tyskland där som mest 1,5 miljoner arbetstagare omfattades av så kallade korttidsarbeten. Lönefrysningar eller mycket låga löneavtal, ibland med sysselsättningsgarantier som motprestation, var vanliga.

I redovisningen av utvecklingen i olika länder har det statistiska utfallet 2009 och 2010 påverkats av hur de stora effekterna på antalet arbetade timmar per

sysselsatt hanterats i statistiken. De krisavtal som slöts i den svenska industrin under 2009 slog till exempel inte igenom i den svenska konjunktur-lönestatistiken och därmed inte heller i LCI för Sverige. I andra länder fick däremot variationer i arbetstiden ett helt annat genomslag på löneökningstakten per timme. I flera länder 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 noterades på motsvarande sätt i stället en fallande ökningstakt i arbetskraftskostnaderna per timme. För Finland noterades t.o.m. minskade arbetskraftskostnader 2010. I Sverige avspeglar den lägre löneökningstakten 2010 främst de nya lägre avtal som kom till stånd under våren 2010.

I takt med att konjunkturen repade sig under loppet av 2010 och 2011 började nya löneavtal slutas på högre nivåer. Inte minst i Tyskland var denna utveckling särskilt påtaglig, med både en återhämtning i produktionen och en tydlig förbättring på arbetsmarknaden. I hela EU steg löneökningstakten i industrin från som lägst cirka 1 procent i slutet av 2009 och början av 2010 till knappt 3,0 procent de senaste kvartalen.

I tabellerna 2.7–2.10 redovisas utvecklingen av arbetskraftskostnader, produktivitet och enhetsarbetskostnader enligt amerikanska Bureau of Labor Statistics (BLS) kompletterat med ytterligare några länder från OECD:s databaser. Uppgifterna baseras i båda statistikällorna 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 för andra länders del, bland annat 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 2011 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.

Tabell 2.7 Arbetskraftskostnad per timme i tillverkningsindustrin enligt BLS
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994– 1999	2000– 2005	2006– 2010	2006	2007	2008	2009	2010
Tyskland	3,4	2,5	2,2	4,1	0,9	2,7	5,1	-1,8
Frankrike	2,7	3,9	2,7	3,8	2,0	2,7	3,0	2,0
Italien	3,7	3,2	2,9	2,2	2,8	4,0	3,6	2,2
Belgien	2,0	2,2	3,3	3,1	3,9	3,2	6,2	0,0
Nederländerna	2,7	4,1	2,7	2,9	2,9	3,4	3,3	0,7
Spanien	2,2	3,6	3,6	4,4	6,0	5,4	2,0	-0,1
Finland	4,0	4,0	3,0	3,5	2,9	2,9	2,5	3,4
10 euroländer¹	3,2	3,2	2,7	3,6	2,4	3,2	4,1	0,2
Danmark	3,0	4,5	3,4	3,8	5,5	2,3	2,8	2,7
Storbritannien	3,6	5,4	3,6	5,6	3,7	2,1	3,5	3,2
15 EU-länder²	3,8	3,6	3,0	3,8	3,0	3,5	3,9	0,9
Norge	4,6	5,0	5,2	6,1	4,6	5,7	5,5	3,9
USA	3,1	4,9	3,1	2,0	3,2	4,3	4,4	1,6
Japan	2,0	0,2	-0,3	-1,1	-1,5	1,4	1,1	-1,3
21 OECD-länder³	3,7	3,8	3,1	3,8	3,1	3,5	3,9	1,2
Sverige⁴	4,6	4,0	2,6	3,0	6,1	3,0	2,7	-1,6

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 2011.

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

Under åren 1994–1999 ökade arbetskraftskostnaderna i den svenska industrin klart snabbare än i omvärlden. Gentemot euroområdet var skillnaden nästan 1,5 procent och i förhållande till EU och OECD knappt 1 procent. Därefter har skillnaden successivt blivit mindre. Under perioden 2000–2005 hade differensen minskat till knappt en procent gentemot euroområdet och drygt en halv procent i förhållande till EU. Skillnaden i förhållande till OECD hade krympt till bara några tiondelar. Åren 2006–2010 hade ökningstakten för arbetskraftskostnaderna sjunkit ytterligare och var nu lägre än för både OECD och EU och i stort sett i linje med euroområdet.

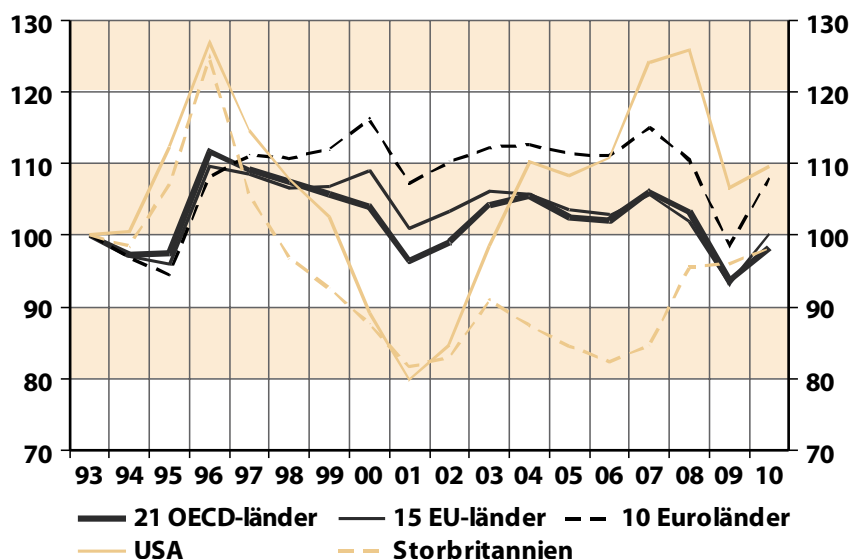
Effekter av kronkursen

Sett över hela perioden 1993–2010 ökade de svenska arbetskostnaderna cirka 4 procent mer än i de 21 OECD-länder som är våra främsta handelspartners räknat i nationella valutor. Omräknat till svenska kronor steg dock de svenska arbetskraftskostnaderna knappt 2 procent *mindre* än i OECD, till följd av kronans försvagning under perioden (se **diagram 2.10**). Utvecklingen i förhållande till EU var i stora drag densamma som i förhållande till OECD. Gentemot euroområdet ökade dock arbetskraftskostnaderna mer – 13 procent i nationell valuta och 8 procent om man också räknar in kronförsvagningen under perioden. Under finanskrisen försvagades kronan kraftigt vilket resulterade i att de svenska arbetskostnaderna uttryckt i svenska kronor föll. Under 2010 återtogs hela försvagningen mot euron men i förhållande till dollarn var kronan fortfarande svagare än före finanskrisen. Kronan fortsatte att förstärkas under 2011, i synnerhet mot euron. I kombination med en relativt stor, drygt 5 procents, ökning av arbetskraftskostnaderna enligt nationalräkenskaperna de tre första kvartalen 2011 skulle detta tala för att de svenska arbetskraftskostnaderna 2011 steg

snabbare än i omvärlden. Någon samlad bild av utvecklingen för arbetskraftskostnaderna i omvärlden är dock ännu inte tillgänglig

Diagram 2.10 Sveriges arbetskraftskostnader i tillverkningsindustrin i förhållande till handelspartnernas

Omräknat till svenska kronor Index 1993=100



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

Produktivitetsutvecklingen inom industrin

En snabbare ökning av arbetskraftskostnaderna än i omvärlden behöver inte nödvändigtvis innebära en försämring av den internationella konkurrenskraften om även produktiviteten ökar snabbare än i konkurrentländerna.

Produktivitetstillväxten i den svenska industrin var starkare än i de allra flesta konkurrentländerna sett över hela perioden 1994–2010 (se **tabell 2.8**). Med undantag för en tillfällig svacka i samband med lågkonjunkturen i början av 2000-talet noterades en i stort sett oavbruten period av kraftig tillväxt i produktiviteten till och med 2006. Under 2007 började produktionen att bromsa in men trots det valde företagen att behålla eller till och med 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 kollapsade hösten 2008 förstärktes övertaligheten i personal kraftigt. Följden blev att produktiviteten föll dramatiskt – med nästan 6 procent 2008 och ytterligare knappt 8 procent 2009.

Tabell 2.8 Utveckling av produktivitet i tillverkningsindustri

Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994– 1999	2000– 2005	2006– 2010	2006	2007	2008	2009	2010
Tyskland	3,4	3,7	0,8	8,4	2,5	-4,3	-9,2	6,8
Frankrike	4,1	3,8	1,8	3,8	2,6	-3,4	-2,0	8,0
Italien	2,6	0,9	0,0	1,8	0,5	-3,1	-6,1	7,0
Belgien	3,0	2,1	1,9	0,6	3,7	0,2	1,9	3,3
Nederländerna	3,3	4,2	2,3	3,9	5,2	-2,1	-4,6	9,1
Spanien	1,6	1,7	1,3	2,0	2,2	-1,4	-0,8	4,7
Finland	5,3	6,7	4,1	11,7	9,5	-3,2	-14,0	16,5
10 euroländer¹	3,7	3,6	1,6	5,6	3,7	-2,7	-6,1	7,6
Danmark	3,0	2,9	3,6	5,1	2,2	2,5	-1,4	9,6
Storbritannien	1,4	4,9	1,6	3,7	3,4	0,4	-3,7	4,1
15 EU-länder²	3,5	3,8	2,2	5,7	3,8	-1,5	-4,6	7,6
Norge	0,5	4,5	0,8	-2,0	-0,5	0,9	0,8	4,7
USA	4,4	6,9	3,7	3,6	5,0	-0,8	5,0	5,8
Japan	3,4	4,5	2,5	1,0	3,8	2,9	-9,0	14,0
21 OECD-länder³	3,5	4,2	2,3	4,8	3,7	-1,1	-3,1	7,3
Sverige ⁴	7,3	7,1	2,4	8,7	2,9	-5,8	-7,6	13,8

1. Beräkningarna inkluderar även Irland, Portugal och Österrike.

2. Beräkningarna inkluderar även Tjeckien, Polen och Ungern.

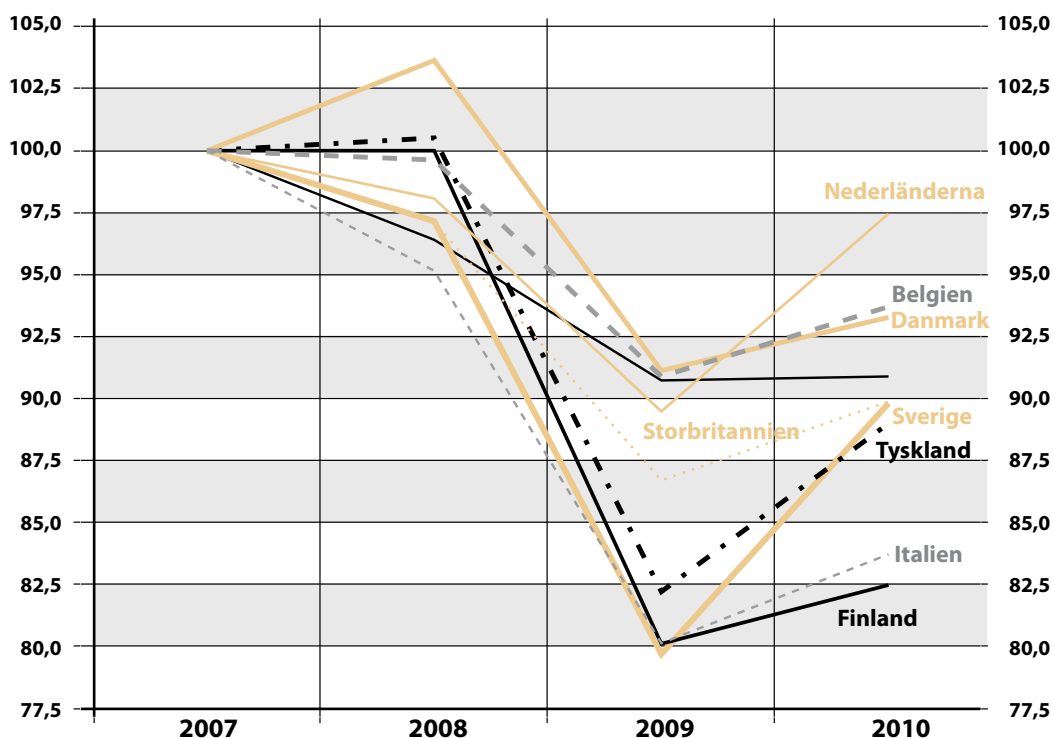
3. Beräkningarna inkluderar även Kanada, Australien och Sydkorea.

4. Enligt SCB, december 2011.

Källor: Bureau of Labor Statistics, SCB, Medlingsinstitutet

Sammanlagt minskade således produktivetsnivån med drygt 13 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 och tidigare i Sverige än i flertalet konkurrentländer är helt enkelt att produktionen föll mer och tidigare i Sverige. 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.

Diagram 2.11 Industriproduktionens utveckling i ett antal länder, index 2007=100



Källa: Bureau of Labor Statistics

I Finland blev produktivitetssnedgången under 2008 och 2009 ännu större än i Sverige men där kom å andra sidan nedgången något senare. Samtidigt blev återhämtningen i produktionen större i Sverige än i många andra länder 2010. Dessutom fortsatte industriproduktionen att öka i snabb takt de tre första kvartalen 2011 enligt nationalräkenskaperna. (Det bör dock påpekas att utvecklingen enligt SCB:s industriproduktionsindex visar på en väsentligt långsammare återhämtning av produktionen än vad nationalräkenskaperna gör).

Förutom att storleken på produktionsfallet skiljde sig åt mellan olika länder påverkades också produktiviteten av hur snabbt och i vilken omfattning sysselsättningen anpassades till nedgången. Kostnaden för att säga upp, och eventuellt senare återanställa, arbetskraft varierar mellan länderna, men också kostnaden för att behålla övertalig personal. Förekomsten av offentligt subventionerade permitteringslönesystem bidrog till exempel till att hålla uppe sysselsättningen i många länder. I länder som till exempel Tyskland påverkades också företagens beteende av att det rådde en betydande brist på kvalificerad arbetskraft före krisen.

Tabell 2.9 Produktion och sysselsättning i tillverkningsindustrin
Procentuell förändring 2010 jämfört med 2007

	Produktion	Sysselsättning	Arbetade timmar	Produktivitet
Belgien	-5,7	-7,7	-10,5	5,4
Italien	-16,3	-8,8	-14,1	-2,6
Tyskland	-12,5	-3,2	-5,6	-7,3
Finland	-18,2	-11,7	-15,6	-3,1
Nederländerna	-3,4	-4,4	-5,1	1,8
Danmark	-6,7	-15,3	-15,7	10,7
USA	-8,1	-16,8	-16,4	10,1
Storbritannien	-10,1	-11,2	-10,8	0,7
Sverige	-10,2	-10,8	-9,2	-1,1

Källa: Bureau of Labor Statistics

Det EU-land som hade den största andelen av arbetskraften på permitteringslön under 2009 var Belgien, följt av Italien och Tyskland. Även i till exempel Finland var korttidsarbete vanligt. Som framgår av **tabell 2.9** var tendensen i dessa länder, med undantag för Belgien, att sysselsättningen föll mindre i förhållande till produktionen jämfört med länder som saknade permitteringslönesystem som Sverige och Storbritannien, eller länder där dessa användes i mindre grad, som till exempel USA och Danmark. I länder där korttidsarbete var vanligt minskade emellertid antalet arbetade timmar också som en följd av att medelarbetstiden minskade, det vill säga arbetstiden per sysselsatt minskade. Även om man räknar med att arbetstiden minskade i dessa länder reducerades ändå antalet arbetade timmar betydligt mindre än produktionen – det vill säga produktiviteten föll.

I USA och Danmark minskade sysselsättningen kraftigt trots en mindre nedgång i produktionen än i många andra länder och antalet arbetade timmar per sysselsatt ändrades inte särskilt mycket. Därmed återställdes produktiviteten i USA och Danmark också relativt snabbt.

Arbetskraftskostnad per producerad enhet

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

De svenska enhetsarbetskostnaderna minskade med ungefär 2,5 procent per år i genomsnitt under såväl andra hälften av 1990-talet som första hälften av 2000-talet (se **tabell 2.10**). Under hela perioden 1994–2005 minskade enhetsarbetskostnaderna i euroområdet med knappt en halv procent medan de låg mer eller mindre stilla i EU och OECD. Därmed stärktes den svenska industrins konkurrenskraft 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 alltför gynnsam utveckling av produktiviteten.

Tabell 2.10 Utveckling av arbetskraftskostnad per producerad enhet i tillverkningsindustri

Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994– 1999	2000– 2005	2006– 2010	2006	2007	2008	2009	2010
Tyskland	0,0	-1,2	1,9	-4,0	-1,7	7,6	15,7	-8,1
Frankrike	-1,3	0,1	1,1	0,0	-0,5	6,3	5,0	-5,4
Italien	1,1	2,4	3,1	0,3	2,4	7,4	10,3	-4,6
Belgien	-0,9	0,2	1,4	2,7	0,1	3,1	4,2	-3,2
Nederländerna	-0,6	0,0	0,6	-0,9	-2,2	5,6	8,5	-7,7
Spanien	0,6	1,9	2,3	2,8	3,7	6,9	2,9	-4,6
Finland	-1,2	-2,4	0,2	-7,3	-6,0	6,2	19,1	-11,1
10 euroländer¹	-0,4	-0,3	1,4	-1,8	-1,3	6,3	10,9	-7,0
Danmark	0,3	1,6	0,0	-1,2	3,2	-0,4	4,3	-6,1
Storbritannien	2,2	0,5	2,1	1,9	0,2	1,8	7,5	-1,0
15 EU-länder²	0,4	-0,1	1,1	-1,6	-0,8	5,2	9,0	-6,4
Norge	4,2	0,5	4,4	8,4	5,2	4,7	4,6	-0,7
USA	-1,2	-1,9	-0,5	-1,5	-1,7	5,2	-0,5	-3,9
Japan	-1,2	-1,9	-0,5	-2,1	-5,1	-1,4	11,1	-13,3
21 OECD-länder³	0,3	-0,3	1,0	-0,9	-0,5	4,8	7,5	-5,8
Sverige⁴	-2,4	-2,7	1,0	-5,2	3,1	9,4	11,1	-13,5

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 2011.

Källor: Bureau of Labor Statistics, SCB, Medlingsinstitutet

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. Under 2010 blev emellertid återhämtningen i produktiviteten kraftigare i Sverige än på de flesta håll och därmed återställdes i stort sett de relativa enhetsarbetskostnaderna till läget för finanskrisen. Som framgår av tabell 2.10 ökade de svenska enhetsarbetskostnaderna under perioden 2006–2010 med 1 procent i genomsnitt, vilket var i linje med utvecklingen i EU och OECD, medan ökningstakten i euroområdet var något högre.

Sett över perioden 1993–2010 föll de svenska enhetsarbetskostnaderna med cirka 25 procent, medan de steg med knappt 5 procent i OECD. Därmed förbättrades det svenska kostnadsläget med närmare 30 procent under denna period. Förbättringen var av samma storleksordning gentemot EU men något mindre i förhållande till euroområdet.

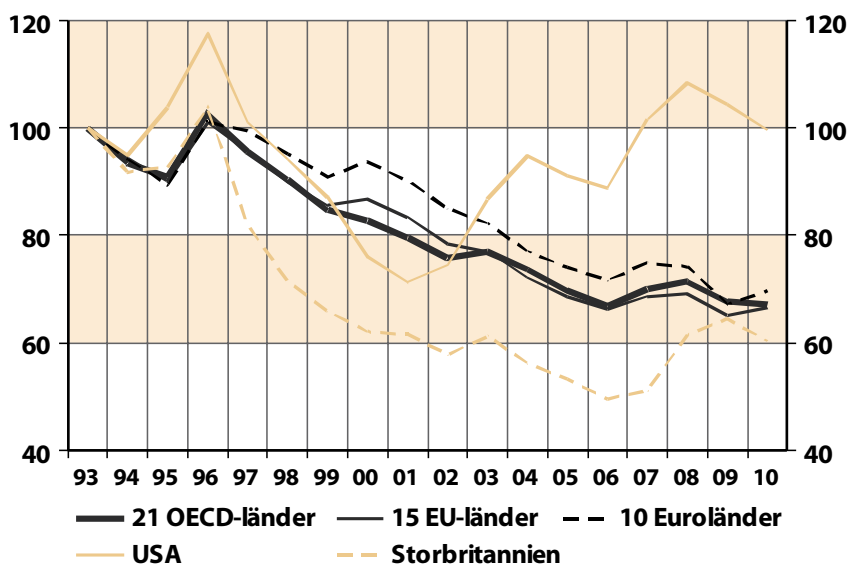
I **diagram 2.11** visas utvecklingen av de svenska enhetsarbetskostnaderna i förhållande till konkurrentländerna omräknat till svenska kronor. Under hela perioden 1993–2010 försvagades kronan med cirka 5 procent mot OECD och EU och något mindre mot euroområdet. Detta innebär att räknat i svenska kronor förbättrades konkurrenskraften ytterligare något mer än om man räknar i nationell valuta, det vill säga knappt 35 procent gentemot EU och OECD och 30 procent i förhållande till euroområdet. I förhållande till USA förbättrades konkurrenskraften i nationell valuta med cirka 7 procent men eftersom kronan stärktes med lika mycket var konkurrenskraften oförändrad under perioden.

Kronan stärktes även mot pundet något men trots detta förbättrades konkurrenskraften med cirka 40 procent gentemot Storbritannien.

Det bör dock påpekas att den svenska konkurrenskraften i ett längre perspektiv inte framstår som lika stark som de relativa enhetsarbetskostnaderna antyder om man också tar hänsyn till att priserna på svenska industriprodukter fallit i förhållande till priserna i konkurrentländerna. En genomgång av bytesförhållande, exportpriser och lönsamhet görs i kapitel 2.4)

De svenska enhetsarbetskostnaderna fortsatte att falla under 2011, men samtidigt stärktes också kronan ytterligare vilket bidrog till att konkurrenskraften troligen försvagades något under 2011.

Diagram 2.11 Sveriges arbetskraftskostnader per producerad enhet i tillverkningsindustrin i förhållande till handelsparternas
Omräknat till svenska kronor. Index 1993=100



Källor: se tabell 2.10

Arbetskostnadens nivå

I föregående avsnitt har gjorts jämförelser mellan utvecklingen av arbetskraftskostnader i Sverige och i konkurrentländerna. Det kan emellertid också vara intressant att jämföra arbetskraftskostnadernas nivå i Sverige och i omvärlden. Denna typ av data är dock osäkrare och sämre belyst än utvecklingen över tiden.

De främsta källorna för arbetskostnadernas nivå är Labour Cost Survey från Eurostat, samt från amerikanska Bureau of Labor Statistics (BLS) som bygger på respektive länders förtjänststatistik. Labour Cost Survey är en EU-undersökning som görs vart fjärde år på uppdrag av Eurostat. Senaste undersökningsåret är 2008. Uppgifterna samlas in från respektive lands arbetsgivare och syftet är att täcka in alla kostnader som arbetsgivarna har för sina anställda inklusive t.ex. rekryterings- och utbildningskostnader. Kostnaderna redovisas per timme och från och med 2008 års undersökning görs också en regional redovisning. Statistiken är förknippad med rätt stora

osäkerheter, framför allt vad gäller beräkningen av antalet arbetade timmar, och den påverkas också av olika strukturella faktorer. Till exempel kommer länder med en hög andel av produktionen i högavlönade sektorer att få en relativt sett högre arbetskraftskostnad för hela näringslivet, utan att nivån för varje delbransch nödvändigtvis behöver vara högre än i andra länder

Som framgår av **tabell 2.11** låg nivån på arbetskraftskostnaderna i det svenska näringslivet högre än i de flesta EU-länder. Jämfört med såväl EU-15 som med euroområdet var kostnaderna i Sverige cirka 15 procent högre enligt LCS.

Tabell 2.11 Arbetskostnad per timme för anställda inom näringsliv och industri avseende 2008

	Svenska kronor		Index Sverige=100	
	Näringsliv	Industri	Näringsliv	Industri
Tyskland	282	321	87	97
Frankrike	309	319	95	96
Italien	239	231	74	70
Belgien	343	353	106	106
Finland	265	289	82	87
Irland	264	270	81	81
Nederländerna	281	291	86	88
Spanien	182	195	56	59
Portugal	111	95	34	29
Grekland		152		46
Österrike	262	288	80	87
Euroområdet ¹	277	297	85	90
Storbritannien	204	206	63	62
Danmark	347	334	107	101
EU-15 ¹	275	290	85	87
Norge	367	354	113	107
Sverige	325	332	100	100

1. Vägt med KIX-vikter.

Källa: Eurostat, Labour Cost Survey 2008, Medlingsinstitutet

Endast Danmark, Belgien och Norge hade högre kostnader för arbetskraften än Sverige. Om man gör motsvarande jämförelse för tillverkningsindustrin blir skillnaden mellan Sverige och övriga Europa något mindre. Detta gäller i synnerhet om man jämför Sverige med vår viktigaste konkurrent Tyskland. Där ligger arbetskostnaden inom industrin i stort sett på svensk nivå medan de tyska arbetskostnaderna i hela näringslivet ligger klart under de svenska.

Om man utgår från amerikanska BLS får man en delvis annan bild av de svenska relativa arbetskraftskostnaderna (**tabell 2.12**). BLS redovisar endast kostnader för tillverkningsindustrin. I BLS-statistiken saknas också en del kostnader som räknas med i LCS, t.ex. kostnader för utbildning och rekrytering. De senaste uppgifterna från BLS avser 2010 medan LCS-undersökningen gäller 2008. I tabell 2.12 har de sistnämnda uppgifterna därför skrivits fram med utvecklingen för Labour Cost Index för 2009 och 2010. Data för Sverige baseras i BLS sammanställningar på konjunkturlönestatistiken.

Tabell 2.12 Arbetskostnad per timme för anställda inom industrin 2010

	Svenska kronor		Index Sverige=100	
	LCS	BLS	LCS	BLS
Tyskland	324	316	91	100
Frankrike	330	292	93	93
Italien	246	241	69	76
Belgien	377	366	106	116
Finland	300	305	84	97
Irland	285	262	80	83
Nederländerna	300	295	84	93
Spanien	206	192	58	61
Portugal	100	85	28	27
Grekland	158	160	44	51
Österrike	297	296	84	94
Euroområdet¹	307	296	86	94
Storbritannien	216	212	61	67
Danmark	349	328	98	104
EU-15¹	301	290	85	92
Norge	395	415	111	131
Sverige	355	316	100	100

1. Vägt med KIX-vikter.

Källor: Eurostat, Labour Cost Survey 2008, BLS, Medlingsinstitutet

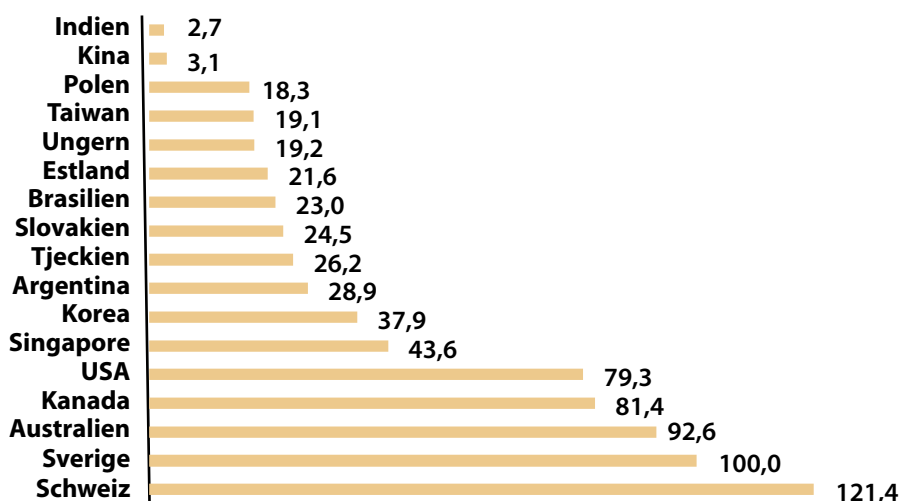
Generellt är kostnadsnivån för de flesta länder högre enligt LCS än enligt BLS. Det är logiskt eftersom LCS innehåller fler kostnadskomponenter än BLS. Skillnaden mellan de bägge källorna är dock väsentligt större för Sverige än för övriga länder. Därmed blir också Sveriges relativa kostnadsnivå lägre om man använder BLS som källa än om man använder LCS. Enligt BLS låg kostnadsnivån i Sverige cirka 8 procent över genomsnittet för EU-15, men avvikelsen var liten jämfört med viktiga konkurrentländer som Tyskland, Finland och Danmark. Använder man LCS som källa låg de svenska arbetskostnaderna högre än i ovan nämnda länder och nästan 15 procent högre än i EU-15. För Norge och Belgien redovisas en högre nivå än i Sverige enligt bägge källorna.

BLS redovisar också arbetskostnader för en rad länder utanför EU-15. Generellt ligger kostnadsnivån för de flesta länder i världen under nivån i Västeuropa. Nivån i USA, Kanada och Australien ligger cirka 10-12 procent under kostnadsnivån i Sverige. I Japan är arbetskostnaderna cirka 20 procent lägre än i Sverige. Arbetskraftskostnaderna i Östeuropa utgör cirka 20–30 procent av motsvarande kostnader i Sverige.

Även arbetskostnader för utvecklingsländer som Indien och Kina beräknas. BLS betonar dock att data för dessa länder inte är direkt jämförbara med övriga länder och att beräkningarna är mer osäkra än de som görs för OECD-länderna. De beräknade nivåerna bör ses som en bästa gissning. De senaste data som finns för Kina avser 2008 och för Indien 2007. Som framgår av **diagram 2.12** skulle de kinesiska arbetskraftskostnaderna enligt statistiken från BLS bara utgöra 3 procent av arbetskostnaden i Sverige och mindre än 10 procent av kostnaden i mer utvecklade asiatiska länder som Korea och Singapore. För Indien redovisas en ännu lägre nivå än för Kina.

Diagram 2.12 Arbetskraftskostnader i tillverkningsindustrin 2010

Sverige=100, data för Kina avser 2008 och för Indien 2007



Källa: Bureau of Labor Statistics, Medlingsinstitutet

Skillnaderna i arbetskraftskostnader *inom* Kina är emellertid också mycket stor, både mellan olika yrkesgrupper och olika delar av landet. Lönerna ökar också för närvarande i snabb takt i Kina av flera skäl. Det tidigare närmast obegränsade inflödet av arbetskraft från det fattiga inlandet till industriområdena vid kusten har bromsat in, bland annat av demografiska skäl, vilket resulterat i brist på arbetskraft i dessa områden. Det finns en medveten politik att gå från enkel produktion med låg förädlingsgrad till mer avancerad produktion. Dessutom finns en strävan mot att komma bort från vad som betraktas som ett alltför stort exportberoende mot en mer konsumtionsdriven tillväxt. Till detta kan läggas att myndigheterna höjt minimilönerna relativt kraftigt, bland annat mot bakgrund av oro för social instabilitet. Det finns nu också tecken på att producenter i Kina omlokaliserar en del enklare produktion till länder med lägre löner som t.ex. Bangladesh, Vietnam eller Indonesien. Motiven för utländska företag att förlägga produktion i Kina handlar i allt högre grad om marknadsnärvaro och tillgång till en utvecklad infrastruktur snarare än på enbart låga löner. Högre löner och priser i Kina har också fått visst genomslag på varor som exporteras till USA och Västeuropa – en trend som förstärkts av en viss uppskrivning av den kinesiska valutan. Detta skulle i förlängningen kunna innebära att den prispress på konsumentpriserna i väst som följt av att en allt större andel import från Kina kan vara på väg att klinga av.

2.4 Marknadsandelar, växelkurser och lönsamhet

Svenska företag konkurrerar med andra länders företag på både export- och hemmamarknaderna. **Tabell 2.13** belyser bland annat den geografiska inriktningen av Sveriges utrikeshandel januari–september 2011. De fem största exportmarknaderna var i nämnd ordning Tyskland, Norge, Storbritannien, USA och Finland. Tillsammans var dessa fem länder mottagare av knappt 40 procent av den svenska exporten. Motsvarande andel för euroområdet var 37 procent

och för EU 56 procent. De fem viktigaste importländerna var Tyskland, Norge, Danmark, Nederländerna och Storbritannien.

Tabell 2.13 Vikter i utrikeshandeln med varor. Procentuella andelar

	Alla länder		OECD-länder, BRIC
	Exportvikter	Importvikter	KIX-vikter
Tyskland	10,0	18,1	17,2
Frankrike	4,6	4,7	6,1
Italien	2,6	2,9	4,6
Belgien	4,4	3,9	5,0
Finland	6,0	5,4	4,7
Nederländerna	4,9	6,1	5,8
Spanien	2,0	1,3	2,5
Euroländer	37,1	46,8	49,6
Danmark	6,0	8,0	4,4
Storbritannien	7,0	6,0	6,2
Polen	2,7	2,9	2,9
Övriga EU-länder	3,5	5,0	2,2
EU, totalt	56,3	68,7	65,3
Övriga Europa	14,7	15,9	10,8
Därav: Norge	9,2	8,6	5,4
Ryssland	2,3	5,4	2,9
Norden	21,3	21,9	14,6
Nordamerika	7,3	3,3	9,1
Därav: USA	6,4	3,0	8,1
Central-och Sydamerika	2,8	1,4	2,9
Asien	12,7	9,7	10,4
Därav: Japan	1,2	1,3	2,5
Kina	3,3	3,9	5,4
BRIC	7,8	10,3	10,4
Övriga länder	6,3	1,0	1,5
Totalt	100,0	100,0	100,0

Källor: Statistiska centralbyrån (SCB), Riksbanken, Konjunkturinstitutet

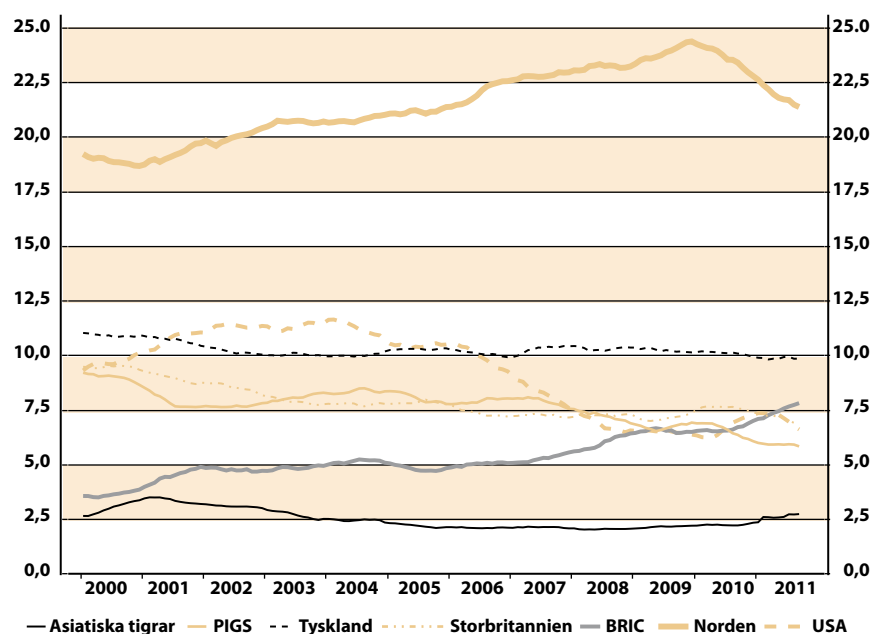
USA och Asien är viktigare som marknader för svensk export än som exportörer till Sverige, medan motsatt förhållande gäller för Tyskland och Ryssland. Som framgår av **diagram 2.13** har det skett tydliga förskjutningar i handelsmönstren det senaste decenniet. Storbritannien och USA har minskat avsevärt i betydelse som mottagare av svensk export. Den sammanlagda exportandelen för dessa bägge länder har sjunkit från cirka 20 procent en bit in på det nya millenniet till drygt 13 procent 2011. Även de krisdrabbade PIIGS-länderna (Portugal, Irland, Italien, Grekland och Spanien) har minskat i betydelse som exportmarknader från drygt 8 procent före finanskrisen till mindre än 6 procent 2011, vilket är en lägre andel än till exempel Finland och Danmark var för sig. Den svenska exponeringen mot denna grupp av krisländer är alltså relativt begränsad.

Exporten till närområdet i Norden har ökat i betydelse jämfört med läget i början av 2000-talet. Det är i synnerhet Norge som blivit en viktigare exportmarknad. Att Norge drabbades relativt lindrigt av finanskrisen bidrog dessutom till att den norska marknaden ökade i betydelse 2009 när efterfrågan

på andra marknader minskade kraftigt. När efterfrågan sedan återhämtade sig på andra håll i världen minskade den norska andelen av svensk export. Under 2011 utvecklades exporten till samtliga de nordiska grannländer svagare än den totala exporten, vilket också bidrog till att den nordiska exportandelen föll tillbaka något.

Exportandelen till BRIC-länderna, det vill säga Brasilien, Ryssland, Indien och Kina, har mer än fördubblats det senaste decenniet. Ökningen avspeglar dels en trendmässig utveckling där dessa ekonomiers betydelse för världsekonomin blivit allt större, dels en större motståndskraft i BRIC-länderna gentemot den ekonomiska nedgången under finanskrisen. Exporten till BRIC-länderna är nu större än till både USA och Storbritannien.

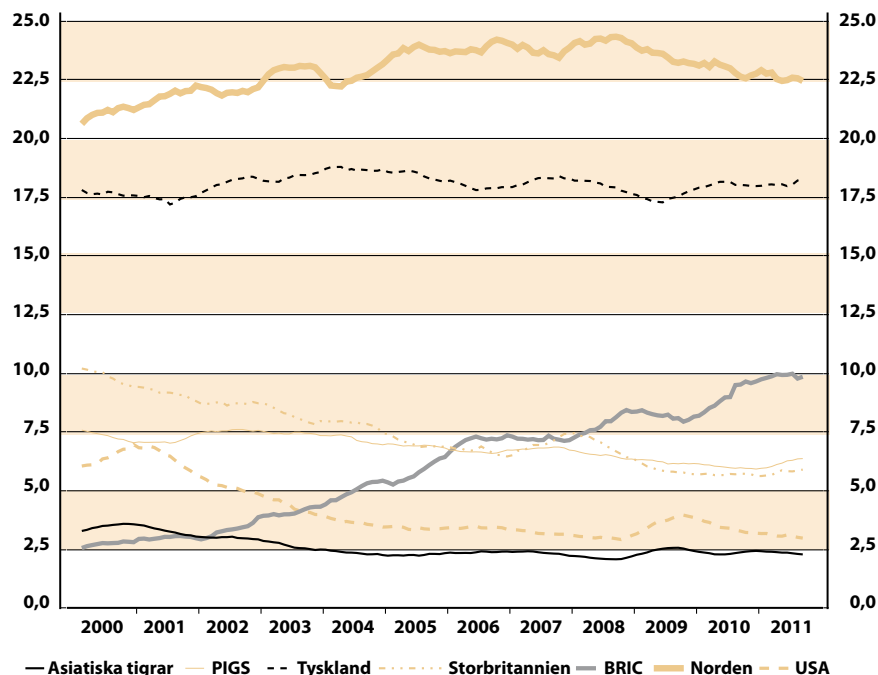
Diagram 2.13 Procentuell andel av Sveriges export till vissa länder och länderområden



Källa: Statistiska centralbyrån (SCB)

Exportandelen för Sveriges viktigaste enskilda marknad, Tyskland, har varit påfallande stabil genom åren, trots att tillväxten i tysk ekonomi var mycket svag under en stor del av 2000-talet. Att exporten till Tyskland ändå hållits uppe beror sannolikt på att den svenska exporten dit i hög grad är inriktad på insats- och investeringsvaror till den tyska exportindustrin som utvecklats väsentligt bättre än den inhemska tyska ekonomin. Av **diagram 2.13** framgår också att exporten till snabbväxande ekonomier i Asien (HongKong, Indonesien, Malaysia, Singapore, Taiwan och Thailand) var liten i början av 2000-talet och att andelen inte har ändrats nämnvärt sedan dess.

Diagram 2.14 Procentuell andel av Sveriges import från vissa länder och länderområden

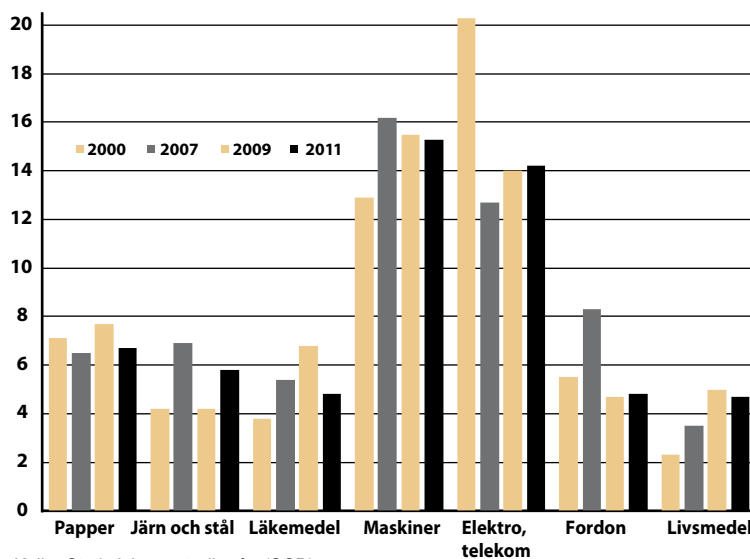


Källa: Statistiska centralbyrån (SCB)

Tyskland är den i särklass viktigaste exportören till Sverige och står för nästan en femtedel av den svenska importen, se **diagram 2.14**. Liksom vad gäller Sveriges export till Tyskland har importen därifrån varit påfallande stabil det senaste decenniet. Även importandelen från grannländerna i Norden har varit relativt stabil. Den mest dramatiska förändringen har skett när det gäller importen från BRIC-länderna. Mer än 5 procent av den svenska importen kommer numera från Ryssland, medan Kina svarar för 4 procent. Tillsammans svarar BRIC-länderna för 10 procent av importen till Sverige. På ett decennium har andelen fyrfaldigats. Detta har i första hand skett på bekostnad av USA och Storbritannien vars sammanlagda importandel minskat från över 15 procent till knappt 9 procent.

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. Exportandelen för läkemedel och livsmedel steg därmed påtagligt under krisåret 2009, medan fordonsexportens andel i det närmaste halverades (**diagram 2.15**). I och med att återhämtningen 2010 och 2011 normalt blev kraftigare för cykliska branscher än andra återställdes i viss mån exportens branschfördelning till läget före krisen. Sålunda ökade exportandelen för järn- och stål medan den minskade för läkemedel. Så skedde dock inte för fordonsindustrin vars exportandelar 2011

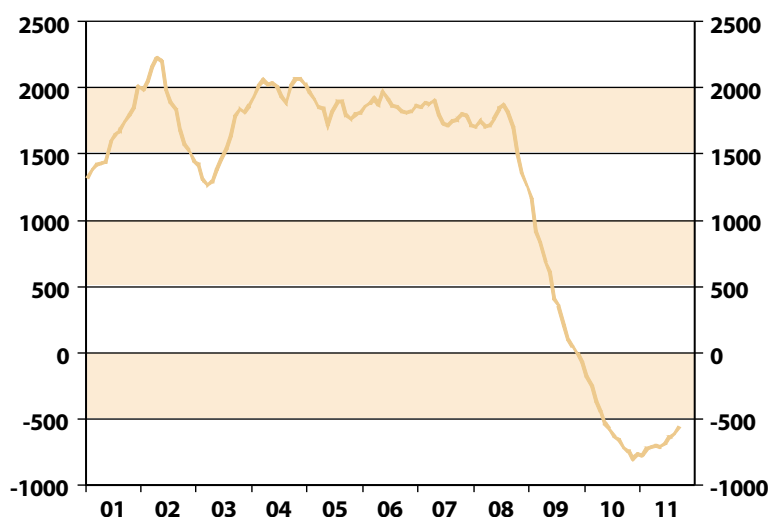
Diagram 2.15 Andelar av varuexporten för utvalda varor i procent



Källa: Statistiska centralbyrån (SCB)

låg kvar på samma nivå som 2009. Detta berodde i första hand på en svag återhämtning för exporten av personbilar. Exporten av bilar svarade 2011 fortfarande för en väsentligt lägre andel av den totala exporten både i förhållande till andelen 2007 och till andelen 2000. De största förändringarna jämfört med andelarna år 2000 är annars att exporten av telekom minskat i betydelse medan till exempel exporten av maskiner och livsmedel svarar för en högre andel idag. Sammanfattningsvis tycks den mest påtagliga effekten av finanskrisen på exportstrukturen blivit en minskad betydelse av exporten av bilar, vilket kanske inte är alldeles överraskande i ljuset av krisen i Saab.

Diagram 2.16 Nettoexport av bilar, export minus import i miljoner kronor



Källa: Statistiska centralbyrån (SCB)

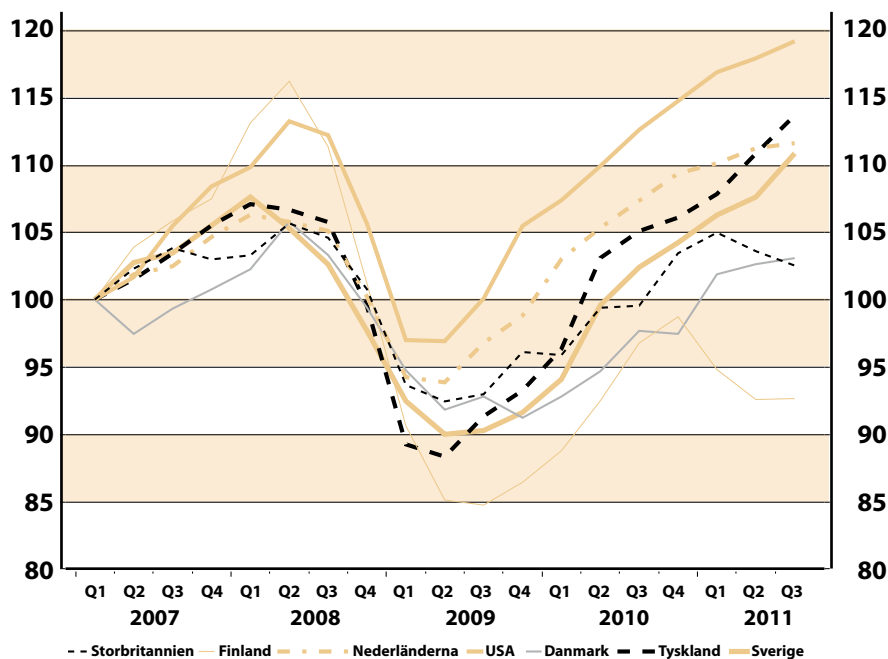
Som framgår av **diagram 2.16** är nu exporten av bilar mindre än importen. Medan utrikeshandeln med bilar tidigare genererade överskott på närmare 2 miljarder i månaden har den gett ett underskott på 500–600 miljoner i månaden de senaste åren. Ser man till hela exporten av vägfordon, det vill säga om man

också inkluderar lastbilar samt delar och tillbehör, är den fortfarande större än importen, men överskottet har mer än halverats jämfört med åren före finanskrisen.

En viktig förändring under det senaste decenniet är också att tjänsteexportens andel av den totala exporten ökat påtagligt. I slutet av 1990-talet svarade tjänsterna för 20 procent av den totala exporten. Idag är motsvarande andel 30 procent. Dessutom har skett en dramatisk omsvängning i nettoexporten av tjänster. Under hela 1990-talet och fram till och med 2002 var importen av tjänster större än exporten. För 2011 beräknas handeln med tjänster visa ett överskott på cirka 120 miljarder kronor enligt konjunkturinstitutets senaste prognos, eller motsvarande drygt 4 procent av BNP. Motsvarande överskott för varuhandeln är beräknat till drygt 3 procent av BNP.

Utvecklingen för den svenska exporten de senaste åren följde i grova drag utvecklingen i vårt viktigaste konkurrentland Tyskland, vilket är logiskt med tanke på ländernas likartade exportstruktur. Länder med mindre cyklisk exportstruktur som till exempel USA, Danmark, Nederländerna och Storbritannien uppvisade en betydligt mindre nedgång under finanskrisen, se **diagram 2.17**. Å andra sidan blev återhämtningen långsam för dessa länder, med undantag för USA. Finland visar ett delvis avvikande mönster. Där vände exporten ned senare än i andra länder. Nedgången i Finland blev dock kraftigare än i de flesta andra länder, medan återhämtningen 2010 och 2011 blev förhållandevis svag.

Diagram 2.17 Export av varor och tjänster, volym, index 2007kv1=100



Källa: Eurostat

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.

Tabell 2.14 Marknadsandelar för export av varor och tjänster
Procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 1996–2010	Genomsnitt 1996–2000	Genomsnitt 2001–2005	Genomsnitt 2006–2010	2010	2011 ²
Tyskland	0,7	0,4	0,8	1,0	2,2	2,2
Frankrike	-1,8	0,2	-3,0	-2,7	-1,0	-1,5
Finland	-0,5	3,7	-2,7	-2,5	-3,5	-8,2
Storbritannien	-1,5	-1,7	-1,1	-1,7	-3,7	-0,7
Danmark	-1,3	-0,9	-1,2	-1,7	-6,5	0,8
Norge	-3,1	-3,5	-3,2	-2,7	-11,1	-7,0
Sverige	-0,2	1,0	-0,6	-0,8	-0,4	1,0
USA	-1,3	-1,2	-3,2	0,7	-2,3	-0,6
Japan	-2,2	-2,7	-1,7	-2,3	7,6	-6,1
OECD-länder	-0,8	-0,3	-1,5	-0,5	-0,4	-0,5
Kina	11,1	9,1	14,7	9,6	14,0	3,2
DAE-länder ¹	0,3	-0,4	0,7	0,6	2,2	0,1
Ryssland	-0,2	-2,7	3,0	-1,0	-3,9	0,5

1. Dynamiska asiatiska ekonomier, det vill säga Filippinerna, HongKong, Indien Indonesien, Malaysia, Singapore, Thailand, Taiwan och Vietnam

2. Delvis prognos.

Källa: OECD Economic Outlook, december 2011, Medlingsinstitutet

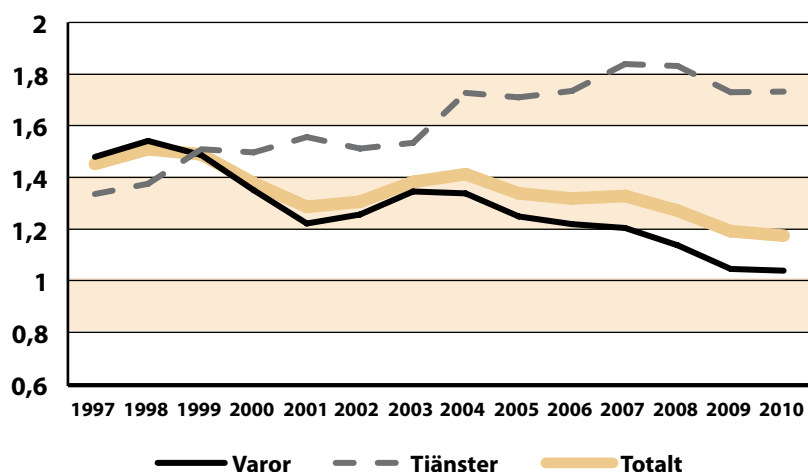
Sverige klarade sig något bättre än genomsnittet i OECD, med endast marginella marknadsandelsförluster under motsvarande period (se **tabell 2.14**). Av Sveriges viktigaste handelspartners är det framför allt Tyskland som haft en starkare utveckling. Efter en ogynnsam kostnadsutveckling i kölvattnet 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 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 bland annat 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 fallande 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. Inte heller under 2010 eller 2011 skedde några stora förändringar i Sveriges marknadsandelar.

Förutom att mäta ett lands exportmarknadsandelar genom att sätta dess exportvolym i relation till importvolymerna i de länder landet exporterar till, kan man också se på hur stor andel av den globala exporten ett land svarar för. I detta fall jämför man inte volymer utan exporten i löpande priser i en gemensam valuta- normalt den amerikanska dollarn. Därmed kommer också prisförändringar att spela roll för utvecklingen av marknadsandelar. Kina och andra utvecklingsländers kraftiga expansion under 2000-talet medförde en kraftigt ökad efterfrågan på råvaror, inte minst olja, vilket drev upp priserna på dessa varor, medan många typer av bearbetade varor sjönk i pris på grund av den ökade konkurrensen från bland annat just Kina

Diagram 2.18 Marknadsandelar för svensk export, procent



Källa: World Trade Organization (WTO)

Den kraftiga prisökningen på energi innebär att olja och andra bränslens andel av den globala varuexporten fördubblades från slutet av 1990-talet till åren före

finansskrisen 2008/2009. För svensk del spelade också de stora prisnedgångarna inom telekomsektorn en viktig roll för exportutvecklingen i löpande priser.

Tabell 2.15 Andel av global export för ett urval länder

	1997–2000	2001– 2005	2006–2010	2010
Danmark	0,95	1,01	0,92	0,83
Finland	0,70	0,67	0,60	0,49
Norge	0,90	0,98	1,00	0,91
Tyskland	8,60	8,89	8,49	7,93
Nederländerna	3,72	3,76	3,76	3,63
Storbritannien	5,42	4,87	3,88	3,34
USAe	13,37	11,01	9,38	9,49
Sverige	1,46	1,35	1,26	1,17

Källa: World Trade Organization (WTO)

Den för Sverige negativa prisutvecklingen innebar att marknadsandelarna för svensk export utvecklades mindre gynnsamt mätt i löpande priser än mätt i volym. I slutet av 1990-talet utgjorde den svenska exporten cirka 1,5 procent av den globala exporten, se **diagram 2.18**, medan motsvarande andel sjönk till knappt 1,2 procent 2010, det vill säga en nedgång med cirka 20 procent. Motsvarande nedgång för varuexporten var cirka 30 procent, medan den svenska tjänsteexporten tvärtom ökade sin andel av den globala exporten. Nedgången i marknadsandel för den totala svenska exporten var i stort sett i linje med genomsnittet i OECD.

Exempel på OECD-länder som hållit uppe sina exportmarknadsandelar betydligt bättre är Tyskland, som bara redovisar en mindre nedgång jämfört med andelen i slutet av 1990-talet (**tabell 2.15**). Den gynnsamma prisutvecklingen på olja, gas och andra råvaror bidrog till att Norges export ökade väl så mycket som den globala exporten. Även länder som Danmark och Nederländerna höll uppe sina marknadsandelar relativt väl, medan såväl Finland som USA och Storbritannien fått se sina andelar av den globala exporten minska kraftigt.

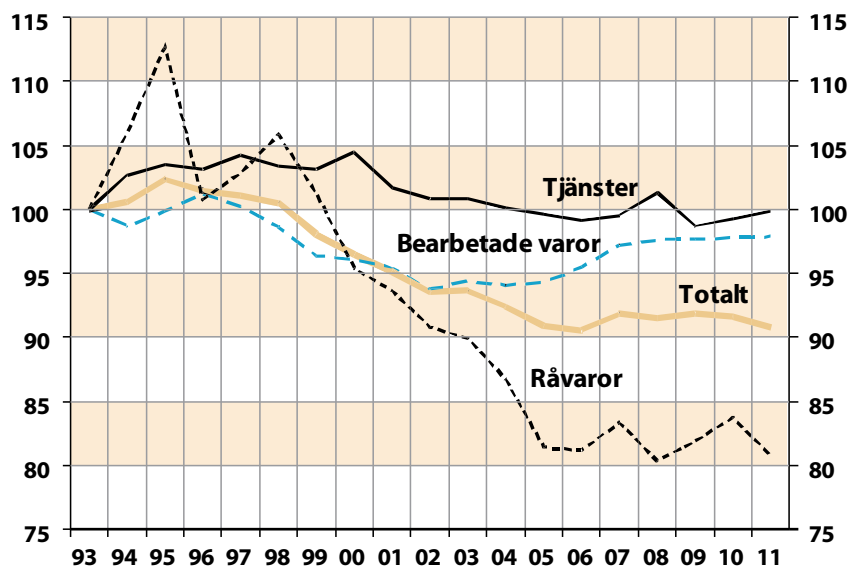
Bytesförhållandet

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 lönebetalningsförmågan 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 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 skulle detta kunna leda till att valutakursen 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 välbefinningsutveckling, eftersom vi får betala mer för en given kvantitet import.

Diagram 2.19 Bytesförhållande, index 1993=100



Källa: Konjunkturinstitutet

Som framgår av **diagram 2.98** 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.

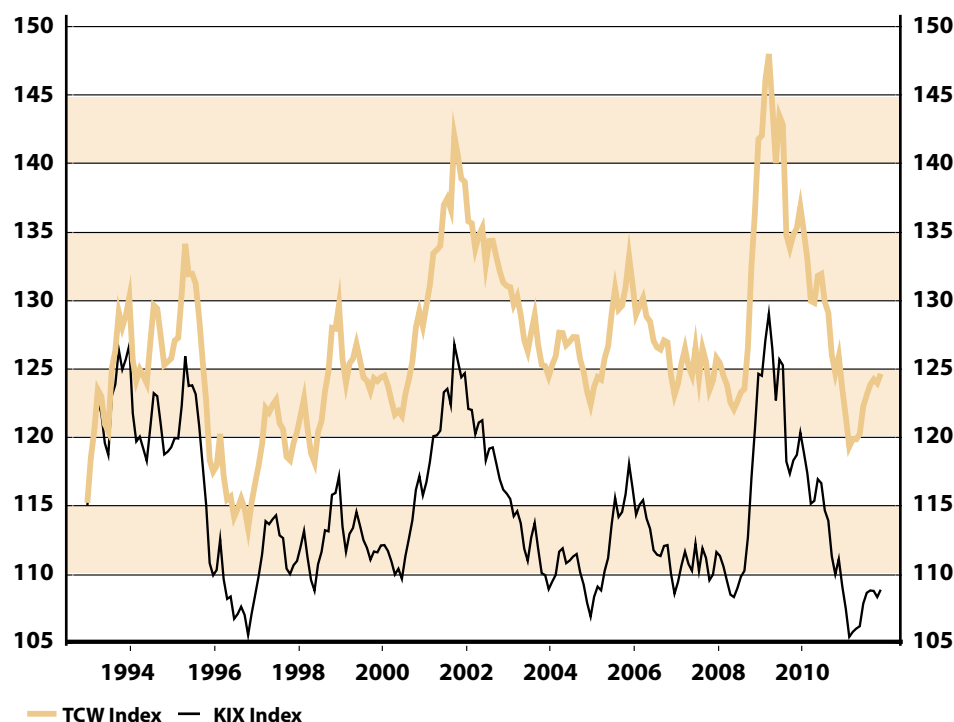
En hög andel telekomprodukter, som haft fallande priser, i svensk export bidrog till att bytesförhållandet även för bearbetade varor försämrades fram till 2002. Därefter ökade exportpriserna på bearbetade varor något snabbare än importpriserna under några år, för att de senaste tre åren i stort sett ha utvecklats i linje med importpriserna. En vikande andel telekom i exporten och ökad betydelse för varor med gynnsammare prisutveckling som till exempel livsmedel bidrog till denna utveckling. Finanskrisen och den därpå följande återhämtningen fick relativt litet genomslag på bytesförhållandet. Det kraftiga prisfallet på bland annat olja under nedgångsfasen 2008/2009 innebar visserligen att bytesförhållandet för råvaror stärktes i och med att priserna på

svenska råvaror hölls uppe något bättre. När världskonjunkturen återhämtade sig blev förhållandet emellertid det motsatta och bytesförhållandet för råvaror försvagades.

Växelkurs

Kronkursens utveckling mäts av Riksbanken genom det så kallade 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 bland annat 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 valutorerna i dessa länder stabiliserades under 2000-talet blev också utvecklingen för de bägge indexen mer likartad (**diagram 2.20**).

Diagram 2.20 Den svenska växelkursen



Källa: Riksbanken

När finanskrisen slog till 2008 försvagades kronan kraftigt och nådde en bottennotering i mars 2009, det vill säga ungefär samtidigt som många konjunkturindikatorer bottnade. Kronan återhämtade sig emellertid under loppet av 2009 och 2010 och i mars 2011, två år efter bottennoteringen, hade hela försvagningen och mer därtill hämtats in. Mätt med KIX-index tangerade kronan till och med nivåerna kring hösten 1996, då kronan tidigare var som starkast. Förloppet för kronkursen hösten 2008 till våren 2011 liknade

utvecklingen kring millennieskiftet då kronan också försvagades kraftigt i spåren av konjunkturedgången, men sedan förstärktes när konjunkturutsikterna ljusnade. Att nedgången blev ännu större under 2008/2009 kan möjligen förklaras med de svenska bankernas exponering mot Baltikum. Riskaptiten minskade också generellt, vilket i hög grad drabbade mindre valutor som den svenska kronan.

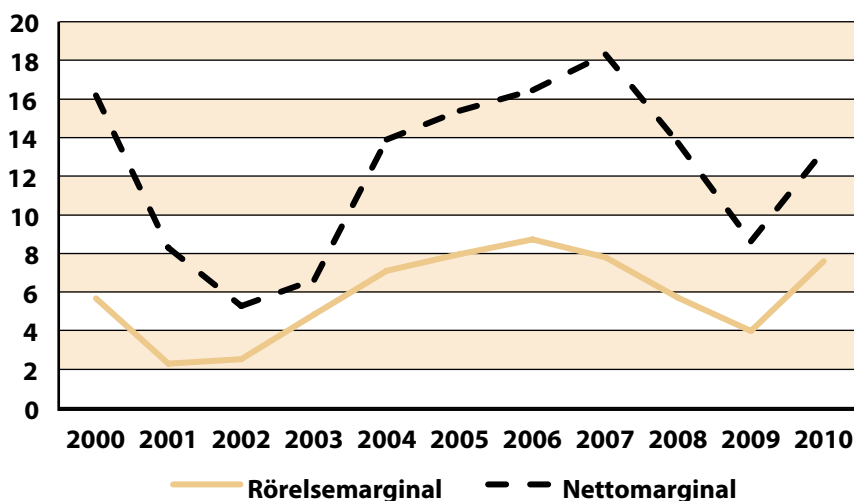
Den förstärkning av kronan som inträffade under 2010 och början av 2011 understöddes också av Riksbankens successiva omläggning av penningpolitiken. Ränteskillnaden gentemot euroområdet gick från -0,75 procentenheter under slutet av 2009 och början av 2010 till en positiv skillnad på 1 procentenhet i slutet av 2011, när Riksbanken höjde räntan i snabbare takt än ECB. Under sommaren och hösten försvagades dock återigen kronan när den finansiella oron ökade i spåren av den statsfinansiella krisen i Europa. Försvagningen av kronan blev dock måttlig, i ett historiskt perspektiv, vilket avspeglade starka fundamenta i svensk ekonomi, bland annat med avseende på de sunda statsfinanserna. Mätt som årsgenomsnitt och i termer av TCW-index blev förstärkningen av kronan ungefär lika stor 2010 som försvagningen 2009, det vill säga cirka 9 procent och 2011 stärktes den med ytterligare knappt 6 procent.

Det verkar som om de stora kasten i kronkursen de senaste åren fått förhållandvis små realekonomiska effekter. Troligen uppfattades den kraftiga försvagningen 2008/2009 som tillfällig, vilket till exempel 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.

Vinster och lönsamhet i industrin

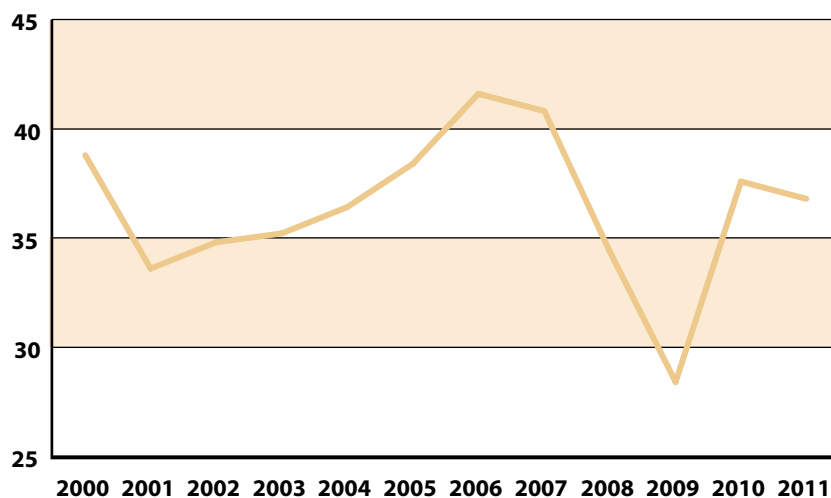
SCB redovisar uppgifter om industrins lönsamhet och vinster utifrån företagens resultat- och balansräkningar. Denna statistik redovisas dock med betydande eftersläpning. De senaste uppgifterna som finns tillgängliga sträcker sig fram till och med 2010 och är ännu så länge preliminära. Utifrån denna statistik kan man beräkna viktiga nyckeltal för företagen som till exempel marginaler och kapitalavkastning. I **diagram 2.21** redovisas industriföretagens rörelsemarginal respektive nettomarginal. Rörelsemarginalen är rörelseresultat dividerat med nettoomsättningen, medan nettomarginalen också inkluderar finansiella poster. Det förstnämnda måttet visar hur väl den huvudsakliga verksamheten går medan nettomarginalen också påverkas av nettot mellan finansiella intäkter och kostnader.

Diagram 2.21 Rörelsemarginal och nettomarginal i tillverkningsindustrin, procent



Trots den mycket kraftiga nedgången i efterfrågan och produktion lyckades industrin upprätthålla hyggliga marginaler 2009 och marginalförsämringen blev mindre än under krisen efter millennieskiftet. Återhämtningen 2010 tycks dessutom ha blivit relativt stark, med en rörelsemarginal som nästan nådde upp till nivåerna före finanskrisen. Bilden blir dock något mindre gynnsam om man ser till utvecklingen för nettomarginalen, det vill säga om man också inkluderar nettot av finansiella intäkter och kostnader. Nettomarginalen uppvisar också generellt större variationer än rörelsemarginalen.

Diagram 2.22 Vinstandel i industrin, procent



Bruttovinstandelen är ett mått på vinstläget som härleds från nationalräkenskaperna. Den visar hur mycket av förädlingsvärdet som blir kvar efter avdrag för kostnader för arbetskraften. Som framgår av **diagram 2.22** har drygt en tredjedel av förädlingsvärdet gått till vinster och knappt två tredjedelar till löner och andra arbetskostnader den senaste 10-årsperioden. Vinstandelen

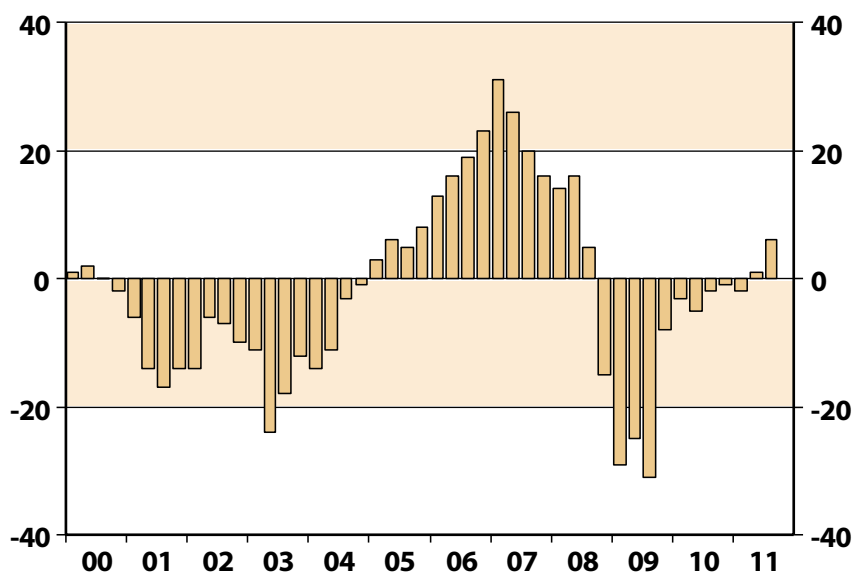
nådde historiskt höga nivåer under 2006 och 2007, men föll sedan tillbaka påtagligt. Fallet i vinstandelen var ungefär lika stort 2008 som 2009. Bägge dessa år steg enhetsarbetskostnaden kraftigt, framför allt beroende på den kraftiga försvagningen av produktiviteten, men i viss mån också på höga arbetskostnadsökningar. Detta kraftigt stigande kostnadstryck kunde inte mötas med höjda priser, även om exportpriserna fick viss draghjälp från kronförsvagningen, och följaktligen sjönk vinstandelen påtagligt.

Under 2010 förbättrades produktiviteten kraftigt, löneökningarna bromsade in och vinstandelen återhämtade sig. Enligt Konjunkturinstitutets prognos i december 2011 beräknas vinstandelen ha fallit tillbaka något 2011. Därmed skulle vinstandelen 2011 hamna på en nivå i linje med genomsnittet under de senaste 10 åren, men klart under nivåerna åren före finanskrisen.

För att få en indikation på hur konjunkturavmattningen under hösten 2011 påverkat lönsamheten inom industrin kan man se hur företagen själva ser på vinstläget i de svar de lämnar i konjunkturinstitutets barometer.

(Diagram 2.23). I enlighet med de tidigare redovisade vinstmåttan nådde lönsamhetsomdömena toppnivåer åren 2006/2007, för att därefter falla kraftigt. Från och med tredje kvartalet 2009 skedde en successiv förbättring och under 2010 och 2011 låg nivåerna nära noll, vilket är något över det historiska genomsnittet. Ett netttotal kring noll innebär att andelen företag som svarat att lönsamheten är god är lika stor som andelen som svarat att lönsamheten är dålig. Lönsamheten tycks alltså ha hållits uppe i företagen åtminstone till och med tredje kvartalet 2011 då lönsamhetsomdömena faktiskt blev mer positiva än kvartalet innan. Att vinstläget fortfarande var tillfredsställande till och med tredje kvartalet stöds också av industriföretagens delårsrapporter.

Diagram 2.23 Lönsamhet i industrin, nulägesomdöme, netttotal



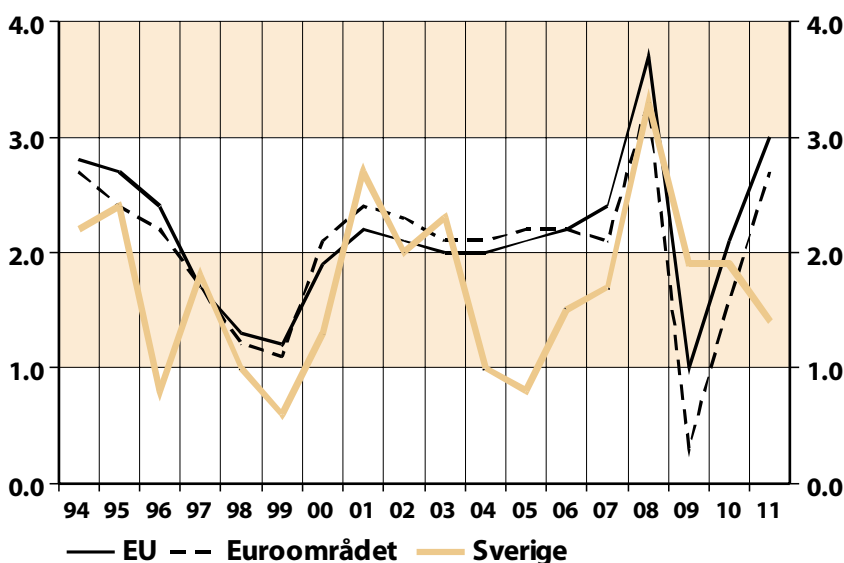
Källa: Konjunkturinstitutet

Konsumentpriser

Konsumentpriserna, mätt med det EU-harmoniserade KPI-måttet som inte inkluderar bostadsräntor, har stigit långsammare i Sverige än i EU de flesta år sedan 1994 (se **diagram 2.24**). Den trendmässigt lägre inflationstakten i Sverige förklaras i första hand av en snabbare produktivitet utveckling jämfört med EU, vilket medförde fallande enhetsarbetskostnader i Sverige. En tendens till priskonvergens inom EU har också gjort att länder med hög prisnivå, som till exempel Sverige och övriga Norden, tenderat att ha haft lägre prisökningar än genomsnittet inom Unionen.

Diagram 2.24 Konsumentpriser i EU

Procentuell förändring



Anmärkning: EU-harmoniserat konsumentprisindex (HIKP). För 2011 delvis prognos.

Källor: Eurostat och SCB

Efter 2007 har utvecklingen mellan åren varierat mera. Inflationen 2008 påverkades i hög grad av uppgången i de internationella priserna på energi och livsmedel. Det påverkade Sverige ungefär i samma grad som resten av Europa och de svenska konsumentpriserna steg i takt med euroområdet och bara marginellt mindre än i EU. Krisåret 2009 bidrog bland annat den kraftiga prisnedgången på energi och andra råvaror till en tydlig inbromsning i inflationen. I Sverige föll dock inflationen betydligt mindre än i Europa. Detta berodde bland annat på den kraftiga försvagningen av kronan. Dessutom försämrades produktiviteten mer i Sverige samtidigt som löneökningstakten inte bromsade in lika snabbt som i många andra länder. Inflationen i Sverige 2009 blev därmed 1,9 procent, medan den blev 1 procent i EU och bara 0,3 procent i euroområdet. Under loppet av 2010 och en bit in i 2011 stärktes kronan åter, samtidigt som produktiviteten i Sverige återhämtade sig mer än i resten av Europa, och löneökningstakten dämpades. Från och med mitten av 2010 steg därmed inflationen klart långsammare i Sverige än i både EU och euroområdet.

I slutet av år 2011 uppgick den svenska inflationstakten, mätt med HIKP, till drygt 1 procent, medan inflationen i euroområdet var cirka 3 procent och i EU

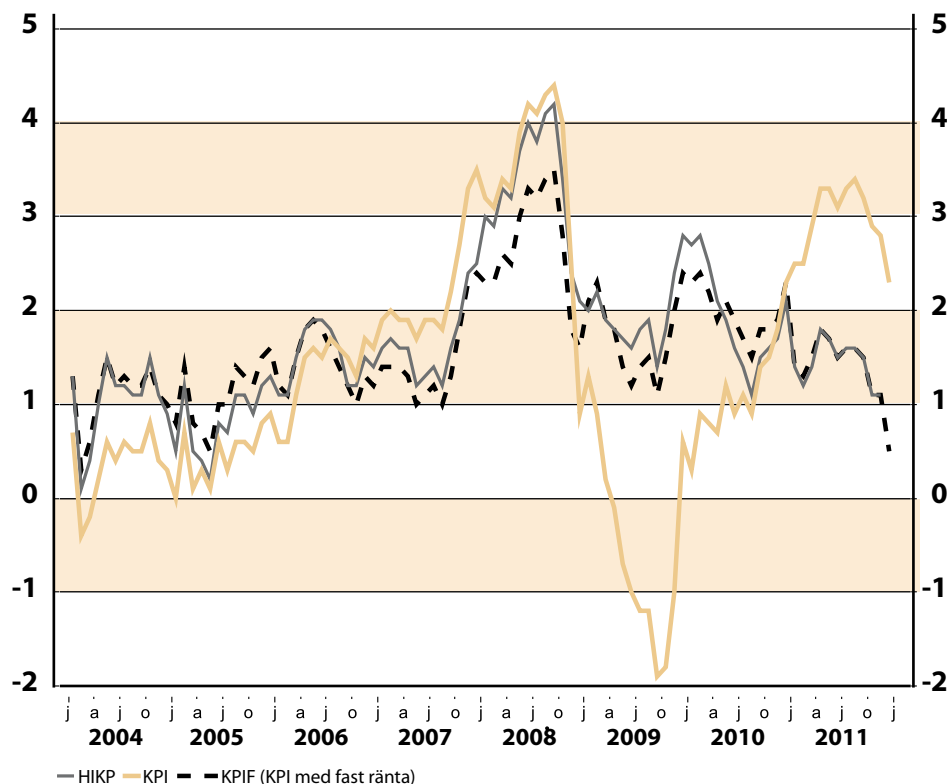
ytterligare något mer. Förutom att den underliggande inflationen i Sverige hållits tillbaka av låga enhetsarbetskostnader har lägre prisökningar på energi och livsmedel också bidragit till lägre inflationstryck i Sverige än i EU. Kvardröjande effekter av kronförstärkningen har också dämpat importpriserna. En annan bidragande orsak till den lägre inflationen i Sverige är att många EU-länder tvingats höja olika indirekta skatter och avgifter som ett led i saneringen av de offentliga finanserna, vilket inte varit fallit i Sverige. Sammantaget beräknas HIKP-inflationen i Sverige ha uppgått till 1,4 procent 2011, att jämföras med 3,0 procent i EU och 2,7 procent i euroområdet.

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. HIKP följer däremot utvecklingen för KPIF (KPI med fast ränta) väl, **diagram 2.25**. Skillnaden i prisutveckling mellan de bägge måtten HIKP och KPI kan därmed bli betydande under perioder när räntorna förändras kraftigt. Så blev fallet 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.

Sommaren 2010 började Riksbanken höja räntan från 0,25 procent till 2 procent sommaren 2011. Detta medförde att KPI-inflationen ökade mer än inflationen mätt med HIKP från slutet av 2010. Mätt som årsgenomsnitt ökade KPI med 3 procent 2011 mot bara 1,4 procent för HIKP.

Diagram 2.25 Konsumentpriser i Sverige

Procentuell förändring



Källor: Eurostat och SCB

2.5 Lönebildningen i några västeuropeiska länder

Lönebildningen i Europa under har sedan 2009 präglats starkt av förloppet för den ekonomiska krisen. Avtalsförhandlingarna under 2009 och större delen av 2010 var i hög grad inriktade på att rädda jobb, i synnerhet inom industrin.

Låga löneökningar, ofta i kombination med olika former av permitteringslösningar, präglade utvecklingen. I takt med en gradvis ekonomisk återhämtning under loppet av 2010 och första halvåret 2011 minskade omfattningen av korttidsarbete, samtidigt som löneökningarna började vända upp. När finanskrisen i många länder i allt högre grad övergick i en statsfinansiell kris sattes å andra sidan lönerna i offentlig sektor under allt större press.

Skiljelinjen mellan nord och syd har också blivit allt tydligare där länder som Tyskland haft en tydlig förbättring på arbetsmarknaden medan arbetslösheten i länder som Spanien fortsatt uppåt. I Sydeuropa pressas lönerna inte bara av konsolideringsåtgärder inom offentlig sektor utan också av en svag konkurrenskraft. Den allmänna försämringen i konjunkturen som inleddes under hösten 2011 bidrar också till en återhållande effekt på löneökningarna generellt i Europa.

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 till exempel 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. Till exempel valde en del industriföretag att tidigare lägga de lönerevisioner som skulle ha gjorts i april 2011 till februari månad samma år. Mer än 40 procent av metallindustrins arbetare fick därmed sina löner två månader tidigare än planerat.

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 2010 minskade täckningsgraden med 13 procentenheter i västra Tyskland och 19 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. Fortfarande har dock kollektivavtalen en starkt normerande roll även för områden som inte omfattas av kollektivavtal.

Öppningsklausuler

Många avtal innehåller så kallade 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 till exempel en ökning eller minskning av arbetstiden med eller utan motsvarande justering av lönen, sänkning eller indragning av vissa löneförmåner m.m. I gengäld utfärdar företagen vanligtvis olika slags garantier för sysselsättningen. Utnyttjandet av öppningsklausuler har blivit allt vanligare, vilket medfört att de faktiska löneökningarna tidvis blivit väsentligt lägre än de avtalade. Det betyder också att de centrala kollektivavtalens betydelse minskat och att det blivit allt svårare att utifrån avtalen göra en prognos på det slutliga löneutfallet.

Utnyttjandet av flexibla arbetstider är det klart vanligaste området för öppningsklausulerna. För företagen innebär detta besparingar t.ex. vad gäller övertidsersättning. Näst vanligast är förlängning av arbetstiden, ibland utan lönekomensation. Tämligen frekvent är också att sänka ingångslönen för nyanställda liksom att sänka eller dra in årsgratifikationen. Däremot har det hittills varit ovanligt att sänka den reguljära lönen eller semesterersättningen. På senare tid har undantagsklausulerna ofta rört framförhandlade engångsbelopp, där beloppets storlek och tidpunkten för utbetalningen kan omförhandlas på det lokala planet.

Arbetstid

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

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. Uttag från arbetstidsbanker, lägre övertid samt ökat semesteruttag var andra bidragande orsaker till den minskade arbetstiden. Efter hand som konjunkturen stärktes en bit in i 2009 och under loppet av 2010 minskade också antalet berörda av Kurzarbeit kraftigt och återgick till mer normala nivåer.

Minimilöner

Under senare år har införandet av lagstadgade minimilöner diskuterats intensivt i Tyskland. Bakgrunden är bland annat 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 gällde undantagsregler beträffande den fria rörligheten av arbetskraft från de nya medlemsländerna fram till 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. 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. Totalt arbetar cirka 3 miljoner arbetstagare i branscher med minimilöner inom till exempel äldreomsorg, städning, byggnadsarbete och sophantering. Nivån på minimilönerna varierar från som lägst 6,53–8,60 euro i timmen i bevakningsföretag till som högst 9,75–13,0 euro i timmen inom byggbranschen.

Under 2011 skedde en omsvängning i inställningen till lagstadgade minimilöner inom det regeringsbärande partiet CDU och därmed är det egentligen bara det liberala FDP som håller fast vid motståndet mot minimilöner. Hur ett kommande system med lagstadgade minimilöner kan komma att se ut är ännu oklart men det som diskuterats av CDU är att nivån på

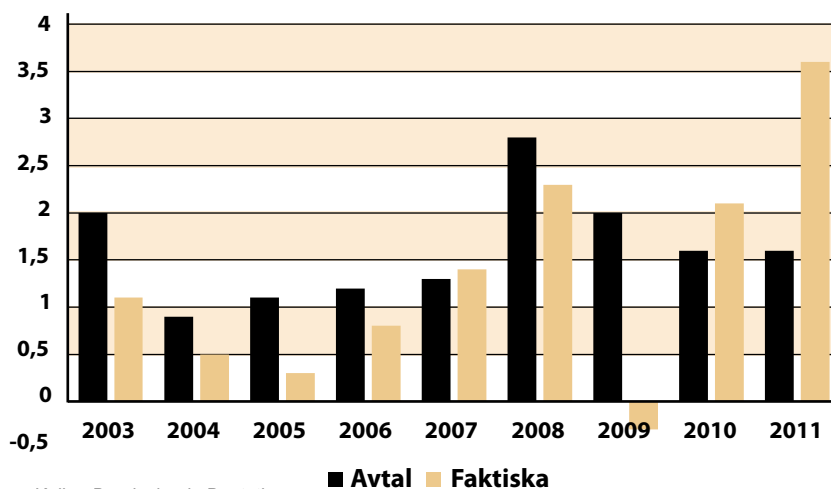
minimilönerna ska sättas av ett organ som är oberoende av staten med representanter från parterna, delvis i linje med Low Pay Commission i Storbritannien.

Det stora fackförbundet Verdi vill att minimilönen ska uppgå till 8,50 euro i timmen, med argumentet att detta är en nivå som krävs för att man ska klara sig utan att söka offentligt understöd. Enligt Verdi är det för närvarande cirka en miljon arbetstagare, varav 400 000 heltidsarbetande, som måste söka sådant stöd för att man inte kan försörja sig på sin lön. Dessutom hävdas att 8,50 euro i timmen ligger nära nivån i grannländerna (Belgien, Frankrike och Nederländerna). Även om CDU:s omsvängning innebär att det nu bara är liberalerna FDP bland de politiska partierna som driver motståndet mot minimilöner, finns fortfarande en stor skepsis på arbetsgivarsidan och bland många ekonomer som hävdar att många jobb riskerar att slås ut om systemet med lagstiftade minimilöner införs.

Avtalsförhandlingar 2011

Avtalsförhandlingarna under 2009 och första halvan av 2010 präglades starkt av den ekonomiska krisen och inriktades i hög grad på att försöka hålla uppe sysselsättningen. Det förekom också förhållandevis få konflikter jämfört med tidigare år. Den tyska industrin satsade på en övervintringsstrategi som troligen också 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. Under hösten 2010 hade emellertid den ekonomiska återhämtningen kommit så långt att de löneavtal som då kom till stånd resulterade i betydligt högre löneökningar än tidigare. Till exempel gav avtalet inom stålindustrin som slöts i september 2010 3,6 procents löneökningar på 13 månader vilket var väsentligt mer än de löneavtal som träffades under första halvåret 2010.

Diagram 2.26 Faktiska och avtalsmässiga löneökningar i Tyskland
Årlig procentuell förändring



Enligt den tyska centralbanken Bundesbank bedöms de avtalsmässiga löneökningarna 2011 komma att uppgå till i genomsnitt 1,7 procent mot 1,6 procent för 2010. Att skillnaden inte blir större beror på att många avtal som slöts under krisen fortfarande gällde under 2011. Dessutom påverkades löneavtalen i flera hemmamarknadssektorer betydligt mindre av krisen än vad industrin gjorde. Om man tittar på de faktiska löneökningarna enligt nationalräkenskaperna kan man konstatera att dessa såväl 2010 som 2011 översteg löneökningarna i avtalen, till skillnad från 2009 då de till och med sjönk något. Även under en följd av år före 2009 var det snarast regel i Tyskland att de faktiska löneökningarna blev lägre än de avtalade, se **diagram 2.26**.

Nedan ges en redogörelse för några viktiga avtal som slutits under 2011. Generellt kan sägas att de flesta avtal gav löneökningar någonstans mellan 2,5 till 3 procent räknat i årstakt och att den vanligaste avtalsperioden låg mellan 18 till 24 månader.

I februari fick 100 000 arbetare på *Volkswagens* sex anläggningar i västra Tyskland nya löner. Avtalet gäller för 16 månader från februari 2011 till och med maj 2012 och ger 3,6 procent i löneökning som betalas ut i maj 2011. Räknat i årstakt ger avtalet 2,7 procent. Dessutom tillkommer ett engångsbelopp för perioden februari till april 2011 som ska uppgå till en procent av årslönen eller minst 500 euro.

Den 10 mars slöts ett nytt avtal för *delstaterna*. Avtalet som löper på 24 månader gäller för 585 000 anställda och föregicks av varningsstrejker i flera delstater. Det ger löneökningar över hela perioden på 3,4 procent, eller 1,7 procent räknat i årstakt, med lönerevisioner i april 2011 på 1,5 procent och i januari 2012 på 1,9 procent. Vid första lönerevisionen betalas också ut ett engångsbelopp på 360 euro respektive 17 euro vid andra revisionstillfället. Fackföreningen Verdi uppskattar värdet av avtalet till 2,4 procent per år.

Den sista mars tecknade parterna inom den *kemiska industrin* avtal för 550 000 arbetstagare. Avtalet ger löneökningar på 4,1 procent på 14 eller 15 månader, motsvarande 3,4 procent i årstakt och löper till och med sista maj 2012. Facken hade ursprungligen yrkat på 7 procents löneökningar på ett år. Som en jämförelse kan nämnas att det korta avtal (11 månader) som slöts under 2010 inte gav några generella löneökningar alls utan endast engångsbelopp på mellan 550 och 715 euro.

I mitten av april fick *byggsektorn* ett nytt avtal som omfattar 525 000 anställda. Avtalet löper på 24 månader och ger löneökningar i västra Tyskland på sammanlagt 5,3 procent – 3 procents höjning i maj 2011 och ytterligare 2,3 procent i juni 2012, det vill säga 2,7 procent räknat i årstakt. I östra Tyskland blev löneökningarna något högre – 3,2 procent i årstakt. Avtalet löper från 1 april 2011 till 31 mars 2013.

Den 9 juni fick 220 000 anställda inom *detaljhandeln* i delstaten Baden-Württemberg ett avtal som kom att bli normerande för detaljhandeln i resten av landet. Avtalet kom till efter flera veckors strejker och löper på 24 månader från 1 april 2011 till 31 mars 2013. Lönerna höjs med sammanlagt 5 procent –

3 procent 1 juni 2011 och 2 procent i juni 2012. Räknat i årstakt blir löneökningen 2,5 procent.

Efter flera strejker tecknade parterna inom *försäkringsbranschen* ett nytt avtal i juli månad för 160 000 anställda. Avtalet löper på 24 månader från 1 april 2011 till 31 mars 2013 och ger sammanlagt 5,2 procent i löneökningar – i september 2011 höjs lönerna med 3 procent och i oktober 2012 med 2,2 procent. Räknat i årstakt blir löneökningen 2,6 procent och dessutom tillkommer ett engångsbelopp på 350 euro.

Inom *stålindustrin* yrkade IG Metall på 7 procents löneökningar på ett år för cirka 75 000 anställda. Efter flera varningsstrejker kom ett avtal till stånd som ger 3,8 procents löneökningar på 16 månader, eller 2,85 procent i årstakt. Avtalet gäller från den 1 november 2011 till den sista februari 2013. Löneökningen gäller från den första december 2011. Som jämförelse kan nämnas att det avtal som slöts hösten 2010 innebar en löneökning på drygt 3 procent i årstakt samt ett engångsbelopp på 150 euro.

Under våren 2012 löper bland annat avtalen ut för drygt 3 miljoner arbetare inom verkstadsindustrin. Även inom offentlig sektor ska nya avtal förhandlas fram 2012, se **tabell 2.16**.

Tabell 2.16 Viktiga avtal i Tyskland som löper ut 2012

Avtalsslut	Bransch	Antal arbetstgare
2012-02-29	Stat och kommun	1 920 600
2012-03-31	Metall- och elektricitetsindustri	3 317 200
2012-04-30	Motorhandel	275 700
2012-05-31	Kemisk industri	237 200
2012-08-31	Pappersindustrin	65 300
2012-09-30	Transportsektorn	131 900
2012-12-31	Delstater	624 600

Källa: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Storbritannien

Förhandlingssystemet i Storbritannien har historiskt karaktäriserats av så kallad voluntarism, det vill säga 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 2.6). 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 heltidsarbete i Storbritannien har bland de längsta veckoarbetstiderna i de västeuropeiska länderna.

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

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 och löneökningstakten återhämtade sig långsamt. Fortfarande ökar dock lönerna i väsentligt lägre takt än före finanskrisen.

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 2.6) 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.

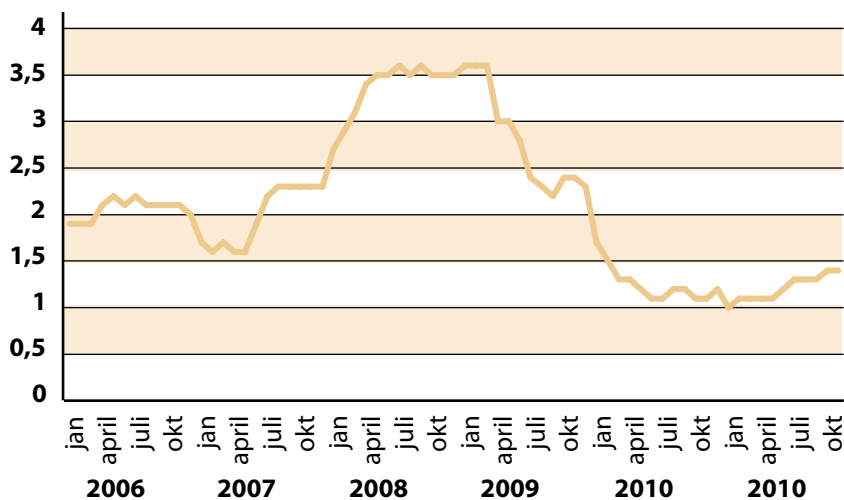
Bland de viktigare avtalen som slöts under 2011 kan nämnas avtalet inom metall- och elektroindustrin som träffades i mitten av april för 150 000 anställda. Avtalet löper på 26 månader från 1 maj 2011 till 30 juni 2013. Lönerna höjs med sammanlagt 4,75 procent, eller 2,2 procent räknat i årstakt.

Inom *sjukvården* slöts ett treårigt avtal för 200 000 anställda som ger 5,05 procent – eller 1,7 procent i årstakt.

Ett avtal för 380 000 metallarbetare inom *verkstadsindustrin* ger totalt 4,45 procent i löneökningar på 25 månader, motsvarande 2,1 procent i årstakt. I överenskommelsen ingår också att tidsbegränsade anställningar endast ska kunna göras av bemanningsföretag med kollektivavtal.

Diagram 2.27 Avtalsmässiga löneökningar i Nederländerna

Årlig procentuell förändring



Källa: Statistics Netherlands

De avtalsmässiga löneökningarna i hela ekonomin kulminerade under slutet av 2008 och början av 2009 kring 3,5 procent. Därefter föll löneökningstakten påtagligt under loppet av 2009 och början av 2010 till cirka 1 procent. En viss återhämtning kan noteras under 2011, se **diagram 2.27**. I näringslivet blev nedgången i löneökningstakt ännu något större och i genomsnitt uppgick löneökningarna där bara till 1 procent 2010. Enligt Central Planning Bureau (CPB) beräknas de avtalade lönerna i näringslivet ha stigit med knappt 1,5 procent 2011 och 2012 bedöms de öka med 1,7 procent. Inklusiva löner utöver avtal bedöms lönerna öka med 2,5 respektive 3,2 procent 2011 och 2012.

Danmark

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

I Danmark förhandlar normalt den *privata sektorn* ett år före den offentliga sektorn. Den privata sektorn förhandlade under 2010 fram nya tvåårsavtal som gäller fram till och med vintern/våren 2012. Dessa avtal gav i allmänhet löneökningar på 1,1 procent första avtalsåret och 1,7 procent andra avtalsåret, vilket var väsentligt lägre påslag än föregående avtalsperiod. För så kallade normallöneområden med endast centrala påslag gav avtalen 1,5 procent första avtalsåret och 2,25 procent det andra året.

I Danmark finns ett system som ska säkerställa att löneökningarna i offentlig sektor inte ska släpa efter löneutvecklingen i privat sektor – den så kallade regleringsordningen. Denna ska se till att 80 procent av skillnaden i löneutveckling mellan privat och offentlig sektor ska jämnas ut. Om till exempel lönerna i privat sektor ökat med 4 procent ett år och lönerna i offentlig sektor med 3 procent ska de offentliganställda kompenseras med 80 procent av

skillnaden på 1 procentenhet, det vill säga 0,8 procent. Den offentliga sektorn tecknade treåriga löneavtal tidigt under 2008 på toppen av högkonjunkturen. När finanskrisen kort därefter slog till med full kraft bromsade löneökningstakten kraftigt i privat sektor och när det var dags för nya löneförhandlingar i offentlig sektor i början av 2011 stipulerade regleringsordningen nu en sänkning av de offentliganställdas löner på grund av de låga löneökningarna i privat sektor. Utgångsläget vid förhandlingarna 2011 var sålunda att lönerna skulle behöva sänkas i staten med 1,5 procent och i kommunerna med 1,2 procent för att säkra följsamheten gentemot den privata sektorn.

Några sänkta löner blev det dock inte – däremot en lönefrysning första avtalsåret. I *staten* kom man överens om löneökningar på 3,2 procent på två år – före avdrag för regleringsordningen. Efter att ”löneskulden” på 1,5 procent dragits av återstod 1,7 procent. Fördelat på avtalsåren blev det noll i löneökning första avtalsåret och 1,7 procent det andra. Avtalet gäller från första april 2011 till sista mars 2013. Inte heller de *kommunanställda* fick några löneökningar 2011 men 2012 höjs lönerna med 2,65 procent.

Löneökningstakten i det danska näringslivet föll relativt kraftigt under 2009 enligt Danmarks statistikbyrå – från drygt 4 procent till strax över 2 procent. Under 2010 låg löneökningarna kvar på en nivå kring 2–2,5 procent och under loppet av 2011 föll löneökningstakten ytterligare något. Lönerna i offentlig sektor ökade väsentligt mer än i privat sektor 2009. Under loppet av 2010 minskade skillnaderna successivt och 2011 var löneökningarna klart lägre än i den privata sektorn. I Finansministeriets senaste prognos förutses löneökningarna i privat sektor bli cirka 2,5 procent 2011 och 0,3 procent för offentlig sektor. För 2012 förutses motsvarande ökningstal bli 2,8 respektive 2,0 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 siffrasätts 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. Allmängiltigförklaring har främst tillämpats inom oljeindustrin och inom bygg- och anläggningsverksamheten. Under 2011 infördes också allmängiltigförklaring av kollektivavtalet i tvätteribranschen.

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 och därmed 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 så kallade 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).

Mild nedgång i samband med finanskrisen

Den ekonomiska nedgången under finanskrisen blev betydligt mildare i Norge än i de flesta andra industriländer. Produktionen föll väsentligt mindre än i omvärlden och arbetslösheten steg med bara en procentenhet till 3,5 procent och föll sedan tillbaka under 2011. Trots detta skedde en tydlig inbromsning i löneökningstakten från 6,3 procent 2008 till 4,5 procent 2009 och 3,7 procent 2010. Nedgången kan dels kopplas till löneutvecklingen i omvärlden men också till fallande priser, och därmed lägre lönsamhet, i den råvarutunga norska industrin.

Förhandlingarna under 2011 som var ett år med så kallad mellanårsuppgörelse var samordnade och i slutet av mars månad var en vägledande uppgörelse klar inom *industrin* mellan LO och norskt näringsliv (NHO). Avtalet omfattar drygt 200 000 anställda inom industrin, byggverksamheten och vissa tjänster och gäller från och med första april 2011. Utfallet blev en löneökning på två kronor i timmen för alla anställda, samt ett extra låglönetillägg på 1 krone för de som tjänar mindre än 90 procent av en industriarbetarlön. Drygt 25 procent av arbetstagarna väntas få del av låglönetillägget och för kvinnor uppges motsvarande andel vara drygt 50 procent. Avtalet innehöll också en del andra förbättringar som höjt avgångsvederlag vid personalneddragningar. Tillsammans med överhäng från 2010 ger avtalet drygt 2 procent i löneökningar. Med en förväntad löneglidning i linje med de senaste två åren uppskattar parterna löneökningarna 2011 till 3,65 procent.

Avtalen som kom till stånd inom andra delar av den privata sektorn följde i grova drag uppgörelsen inom industrin. Inom till exempel *handeln* blev löneökningarna 2,3 procent exklusive löneglidning. Stora grupper, framför allt tjänstemän, inom industrin och på andra områden i näringslivet har emellertid bara lokala förhandlingar. Inom offentlig sektor bedöms löneökningarna bli något högre än de 3,65 procent som parterna angett för privat sektor. Löneökningarna inom *staten* bedöms av parterna uppgå till 4 procent 2011 och för *kommunerna* beräknas löneökningarna till cirka 4,2 procent. De högre löneökningarna inom framför allt kommunerna motiverades med att löneökningarna 2010 för industritjänstemännen, som förhandlar lokalt, blev klar högre än den angivna ramen.

Avtalsrörelsen 2010 blev den mest konfliktfyllda under 2000-talet och även om det ännu inte finns någon konfliktstatistik för 2011 ser detta år ut att ha blivit väsentligt lugnare i detta avseende. Normalt brukar också mellanårsuppgörelser innebära färre konflikter än huvudårsuppgörelser.

I officiella bedömningar från till exempel både Norges Bank och Statistisk Sentralbyrå (SSB) beräknas lönerna i hela ekonomin öka med 4,2 procent 2011, mot 3,7 procent 2010. Bedömningarna för 2012 går däremot isär. SSB räknar med en inbromsning i löneökningstakten till 3,4 procent medan Norges Banks bedömer att lönerna ökar med 4,2 procent också 2012. En bidragande orsak till de olika bedömningarna är säkert att Norges Bank gjorde sin prognos i oktober och SSB gjorde sin i december och att konjunkturutsikterna försämrats påtagligt mellan dessa tidpunkter.

Finland

I Finland har avtalsförhandlingarna traditionellt föregåtts av *inkomstpolitiska överläggningar* mellan regeringen och arbetsmarknadens parter. Den internationellt sett ovanligt svåra krisen i början av 1990-talet samt medlemskapet i EMU med dess särskilda krav på lönebildningen har medfört att parterna på arbetsmarknaden och regeringen försökt nå inkomstpolitiska uppgörelser beträffande löner och skatter. Den största arbetsgivarorganisationen är Finlands Näringsliv (EK), som tidigare hette Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund (TT). Den största arbetstagarorganisationen är Finlands Fackförbunds Centralorganisation (FFC). I Finland förekommer inte *lagstadgade minimilöner*, men däremot *allmängiltigförklaring* av kollektivavtalen. Alla riksomfattande avtal som anses representativa för en bransch blir allmänt bindande, vilket innebär att arbetsgivarna inom det aktuella området blir skyldiga att följa alla bestämmelser i avtalet som handlar om anställningsvillkor och anställningsförhållanden.

En kursändring i lönebildningen skedde 2007, då det finska näringslivets delegation EVA i en kritisk rapport hävdade att systemet med de inkomstpolitiska överenskommelserna var föråldrat och gav alltför lite utrymme för branschvisa och/eller lokala löneöverenskommelser. Arbetsgivarorganisationen för verkstadsindustrin (Teknologiateollisuus) deklarerade att man hade för avsikt att föra förhandlingarna på branschnivå då det gällande avtalet löpte ut. Efter ett möte med parterna på arbetsmarknaden förklarade statsministern att det inte fanns några förutsättningar för en ny inkomstpolitisk uppgörelse. Därefter följde några år av förbundsvisa förhandlingar.

Stora delar av arbetsmarknaden slöt avtal under hösten 2009 och vintern 2010. Många avtal löpte på två år men innehöll normalt bara siffersättning av löneökningarna för det första avtalsåret. Detta gjorde att det förekom löneförhandlingar i stort sett oavbrutet för någon del av arbetsmarknaden från hösten 2009 till våren 2011.

Medan avtalen som slöts under finanskrisen hösten 2009 och vintern 2010 bara gav cirka 0,5-1,0 procents löneökningar uppgick löneökningarna i de avtal som slöts under våren 2011, i ett väsentligt bättre konjunkturläge, till 2-2,5 procent. Under våren 2011 inleddes förhandlingar inom teknologiindustrin vars avtal skulle löpa ut under hösten 2011. Ambitionen var att komma fram till ett nytt

avtal före sommaren. Metallarbetarfacket krävde 4 procent i löneökningar på ett år, bland annat med motiveringen att företagens vinster återhämtat sig kraftigt samt att köpkraften skulle falla 2011 som en följd av hög inflation. Arbetsgivarna ansåg att man stod alltför långt ifrån varandra för att fortsätta förhandlingar skulle vara meningsfulla. Efter sommaren återupptogs förhandlingarna och den här gången gick arbetare och tjänstemän ut med ett gemensamt yrkande gällande 6 procents löneökningar på 18 månader.

Samtidigt som teknologiindustrin förde förhandlingar på förbunds nivå inleddes samtal på central nivå mellan LO och Finlands näringsliv, där också staten deltog som samtalspart. Målsättningen var att komma fram till ett centralt avtal för hela arbetsmarknaden och att staten skulle underlätta för parterna genom vissa finanspolitiska stimulanser om man kom fram till ett ansvarsfullt avtal. I mitten av oktober kunde de centrala parterna presentera ett *ramavtal* som var tänkt att gälla för hela arbetsmarknaden. Avtalet innehöll löneökningar på 4,3 procent på 25 månader, det vill säga 2,1 procent räknat i årstakt. Lönerna skulle höjas i två steg – 2,4 procent första året och 1,9 procent andra året. Uppgörelsen innehöll också ett engångsbelopp på 150 euro värderat till cirka 0,4 procent. Om uppgörelsen fick tillräcklig uppslutning skulle staten bidra med att sänka inkomstskatten med 0,2 procentenheter, företagsskatten med 1,5 procentenheter i stället för planerade 1 procentenheter och företagen skulle också få sänkt energiskatt. En tidigare föreslagen höjning av arbetsgivarnas arbetslöshetsförsäkringsavgift skulle inte genomföras. Inte heller försämringar i villkor för så kallade altemneringslediga skulle bli av. Dessutom utlovades förbättringar av föräldraledigheten samt ökade utbildningsinsatser.

Bred uppslutning kring central uppgörelse

Efter att parterna inledningsvis tackat nej till den centrala uppgörelsen kom efter en kort strejk ett första avtal till stånd inom *teknologiindustrin* i linje med det centrala ramavtalet. Avtalet löper på 25 månader från den 1 oktober 2012 till den siste oktober 2013. Om man inte kommer överens lokalt om något annat höjs lönerna med 2,4 procent den 1 oktober 2011 – 1,6 procent är generell höjning och 0,8 procent i lokal pott. I början av 2012 betalas en engångssumma på 150 euro ut. I november 2012 höjs lönerna med 1,9 procent, därav 1,3 procent i generell höjning och 0,6 i lokal pott.

När väl ett avtal kommit till stånd i teknologiindustrin följde flera avtal i snabb takt i linje med det centrala ramavtalet. När uppslutningen till ramavtalet skulle utvärderas i slutet av november visade det sig att en mycket bred majoritet, 94 procent enligt LO, av arbetsmarknaden tecknat avtal som följde den centrala uppgörelsen. Endast några enstaka förbund som till exempel byggnads valde från början att tacka nej.

I och med 2011 års uppgörelse är Finland tillbaka i trepartsuppgörelser och inkomstpolitik efter tre år av förbundsvisa förhandlingar. Från arbetsgiversidan verkar detta ha skett ganska motvilligt medan den fackliga sidan och regeringen varit mer pådrivande. Det låsta förhandlingsläget inom teknologiindustrin samt det svaga stödet för att acceptera industrins avtal som normerande bidrog troligen till att Finlands Näringsliv till slut gick in i förhandlingar med finska LO och staten.

Under 2011 genomfördes också löneförhandlingar på en rad områden innan den inkomstpolitiska uppgörelsen kom till stånd hösten 2011. Det rörde sig i de flesta fall om löneförhandlingar för det andra avtalsåret för tvåårsavtal som tecknats under 2010. Till exempel i *kommunerna* kom en sådan överenskommelse till stånd i februari. Avtalet gäller i 12 månader från 1 januari 2011 till 31 december 2011, ger totalt 2 procent i löneökningar och omfattar cirka 430 000 anställda. Det ger ett allmänt påslag på 1,2 procent den 1 maj 2011. Dessutom tillkommer en lokal pott på 0,8 procent samt ett engångsbelopp på 100 euro. Kostnaden för avtalet uppskattas till totalt 2,4 procent.

Även cirka 90 000 *statsanställda* fick nya löner i februari. Också detta avtal löper på 12 månader, från första mars 2011 till sista februari 2012, och ger löneökningar på 2,0 procent. Det ger ett generellt påslag på 1,3 procent den första februari 2011. Till detta kommer en lokal pott på 0,5 procent samt en jämställdhetspott på 0,2 procent.

Andra områden som förhandlade fram löner för det andra avtalsåret var *pappersindustrin* där löneökningarna blev 2,5 procent. På tjänstemannasidan kom uppgörelsen dock till stånd först efter en relativt utdragen strejk. Även inom till exempel handeln och byggnadsindustrin höjdes lönerna med cirka 2,5 procent.

Regeringen räknar i sin senaste prognos med avtalsmässiga löneökningar på 1,8 procent för 2011 och 2,4 procent för 2012. Totalt sett, det vill säga inklusive löneökningar utöver avtal, bedöms lönerna öka med 2,6 respektive 3,2 procent 2011 och 2012.

2.6 Minimilöner i några europeiska länder samt USA

I detta avsnitt analyseras statistik över *minimilöner* som bestäms direkt eller indirekt av regeringen.

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 2.5 Lönebildningen i några västeuropeiska länder). I några länder – däribland Sverige, Danmark och Italien – förekommer varken lagstadgade minimilöner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtalen.

Man kan urskilja fyra system för att reglera minimilöner:

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

4) Länder som varken har lagstadgade minimilöner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal: Danmark, Italien och Sverige

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

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 bland annat i Frankrike, Storbritannien och USA bestäms de som timlöner, vilka av Eurostat räknas om till månadslöner.

Av **tabell 2.17** framgår att minimilönerna 2011 var högst i Belgien, Nederländerna och Frankrike i nämnd ordning, medan nivån i östländer som Polen, Ungern och Tjeckien bara uppgick till 20-25 procent av nivån i Belgien. I ett mellanskikt återfinns länder som USA, Storbritannien och Spanien.

Spanien är dock det land i euroområdet där minimilönerna höjts mest under perioden. År 2011 var nivån 25 procent högre än 2005. I länderna med högst minimilöner, Belgien, Nederländerna och Frankrike, var motsvarande höjningar 19, 13 respektive 12 procent.

I länder som inte ingår i euroområdet, eller har sin valuta knuten till euron, påverkas också utvecklingen av förändringar i växelkursen gentemot euron. I Storbritannien steg minimilönen med drygt 20 procent mellan 2011 och 2005 uttryckt i pund, men på grund av pundets försvagning under perioden sjönk minimilönen uttryckt i euro. Polen är det land där minimilönen ökat mest under perioden, men där var å andra sidan nivån lägst i utgångsläget

I USA låg minimilönen oförändrad under hela perioden 1999 till 2007. Därefter genomfördes höjningar i två steg under 2008 och 2009. Sedan dess har minimilönen uppgått till 7,25 dollar i timmen. I tabellen 2.11 har den amerikanska minimilönen räknats om till månadslön och uttryckt i euro. Förändringar mellan åren påverkas därmed i hög grad av de ibland tvära kasten i växelkursen mellan euro och dollar.

Tabell 2.17 Lagstadgad minimilön per månad i euro 2005–2011

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Belgien	1 210	1 234	1 283	1 336	1 387	1 387	1 443
Frankrike	1 218	1254	1 280	1 321	1 338	1 344	1 365
Nederländerna	1 265	1 285	1 317	1 357	1 399	1 416	1 435
Polen	210	222	248	336	287	318	347
Spanien	599	631	666	700	728	739	748
Storbritannien	1 187	1 201	1 310	1 150	1 113	1 169	1 085
Tjeckien	239	279	279	335	309	311	329
Ungern	231	221	266	293	263	257	293
USA	738	702	661	643	803	1024	869

Källa: Eurostat

Tabell 2.18 Minimilön per månad i förhållande till medellön per månad inom näringslivet 2004–2010

Procent

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Belgien	45,5	45,7	45,5	45,3	47,3	..	..
Frankrike	..	..	..	46,9	47,3	47,6	..
Nederländerna	46,1	45,5	44,1	44,2	44,2	44,1	..
Polen	35,1	33,7	36,1	32,4	35,7	39,7	..
Spanien	33,6	35,1	35,8	36,5	35,2	35,1	35,3
Storbritannien	36,5	37,9	37,9	38,9	38,1	38,4	38,2
Tjeckien	38,4	39,1	39,7	38,1	35,2	34,0	33,4
Ungern	41,2	41,3	41,7	39,8	38,8	38,6	38,8
USA	32,8	31,9	30,7	31,2	28,4	30,8	32,1

Källa: Eurostat

Uppgifter om minimilöner i förhållande till medellönen inom näringslivet är mer knapphändiga än nivån på minimilönen (se **tabell 2.18**). De länder som har de högsta minimilönerna, det vill säga Belgien, Nederländerna och Frankrike, är också de länder som redovisar de högsta minimilönerna i förhållande till medellönen. Om de förslag som nu diskuteras i Tyskland kring en lagstadgad minimilön på 8,5 euro i timmen skulle troligen Tyskland bli det land som har den högsta minimilönen i förhållande till 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.

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 varje månad 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 cirka två månader efter mätperiodens utgång. Utfallen kompletteras därefter successivt med retroaktiva löneutbetalningar under ett års tid. Samtidigt som de första uppgifterna för till exempel mars 2012 publiceras blir uppgifterna för mars 2011 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 antalet utförda arbetstimmar.

Konjunkturlönestatistiken tar hänsyn till att sammansättningen av individer hos arbetsgivaren kan förändras, det vill säga 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 staten.

Fakta om konjunkturlönestatistiken

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner, landsting och staten.

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 2011 består av 5 653 företag.

Olika undersökningar med 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. 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 framför allt 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 till exempel 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, lönespridning och löneutveckling analyseras. Den används till exempel som underlag för Medlingsinstitutets olika jämförelser av mäns och kvinnors löner, se även kapitel 7.

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 staten. I september har sammanställningar för hela ekonomin publicerats, 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.

Fakta om lönestrukturstatistiken för privat sektor

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner, landsting och staten. För privat sektor är lönestrukturstatistiken en årlig urvalsundersökning, som omfattar ca 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Urvalet, bestående av cirka 11 000 företag, organisationer och stiftelser år 2010, 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_{svr}). Med hjälp av denna uppräkningsfaktor kan beräkningar av lönestrukturen för Sverige som helhet göras.

Under perioden 2005–2010 varierar andelen matchade företag, som ingår i urvalet vid två på varandra följande år, mellan 52 och 59 procent. Detta innebär att under normala förhållanden så byts cirka 41–48 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. År 2008 blev ett undantag 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 siffror mellan 62 och 66 procent.

I månadslön ingår: fast lön, fasta tillägg, ackordskompensation, rörlig lön, ob-/skifttillägg samt tillägg för risk, smuts och dylikt., 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 anställda, ej heller information om bonus eller så kallade engångsbelopp.

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

SCB har under år 2011 arbetat med ett förslag till uppdatering av SSYK 96 utifrån den internationella yrkesklassificeringen ISCO-08. En ny klassificering beräknas vara klar under våren 2012. Målet är att SSYK 12 ska uppfylla kraven för internationell och nationell rapportering. Troligen medför uppdateringen att obalansen mellan manligt och kvinnligt dominerade yrken minskar.

Merparten av materialet insamlas av arbetsgivarorganisationerna som mot ersättning ställer det till förfogande.¹ Därmed undviks bland annat dubbelinsamling, vilket minskar bördan på företagen att lämna uppgifter. För den del av arbetsmarknaden som inte täcks av denna insamling gör SCB ett kompletterande urval.

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 från och med 2008 både privat och offentlig sektor.

Huvudbegrepp är faktisk lön respektive arbetskraftskostnad per timme, men även dagkorrigerade (det vill säga 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. Resultat från undersökningen har presenterats av Eurostat under 2011.

SES, som har många likheter med den svenska lönestrukturstatistiken, görs från och med 2002 vart fjärde år. Till största delen bygger statistiken för Sveriges del på information från lönestrukturstatistiken. *SES* för 2006 omfattar hela ekonomin, det vill säga 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

¹ 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.

undersökning kommer att vara för 2010, och därmed publiceras tidigast år 2012.

3.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2011

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, till exempel semesterlön/semester tillägg. 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.

I **tabell 3.1–3.3** redovisas utfallen enligt konjunkturlönestatistiken för perioden januari–oktober 2011 som de nu (januari 2012) föreligger.

De hittills uppmätta löneökningarna för månaderna januari till och med oktober 2011 uppgick till 2,3 procent för hela ekonomin (**tabell 3.1**). Om man utgår från att tillkommande retroaktiva utbetalningar blir ungefär lika stora som de varit de senaste åren skulle det definitiva utfallet hamna ett par tiondelar högre, det vill säga i linje med 2010 års löneökningar som uppgick till 2,6 procent. Löneökningstakten har legat relativt stabilt kring knappt 2,5 procent alltsedan våren 2010 då avtalen från 2007 löpte ut och nya lägre avtal började gälla. En viss tendens till stigande löneökningar i näringslivet under loppet av 2011 kan dock skönjas. Den successiva kompletteringen av statistiken med retroaktiva löner bedöms främst komma att påverka staten där lönerevisionerna enligt 2010 års avtal på vissa håll dragit ut på tiden. De låga löneökningarna för staten som hittills redovisats förklaras också av ändrad personal-sammansättning inom försvaret vilket fört med sig att den genomsnittliga lönenivån nu faller där.

Tabell 3.1 Löneutveckling sektorvis 2011

Procentuell förändring från motsvarande månad föregående år Inklusive övertidstillägg för arbetare i privat sektor

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

Källa: Medlingsinstitutet

Enligt den avtalsfråga som företagen i den privata sektorn svarar på uppgör 75 procent att innevarande års lönerevisioner ingår i de inrapporterade lönerna. Detta är en högre andel än vid motsvarande tidpunkt föregående år och tyder på små effekter på löneökningarna inom näringslivet av tillkommande retroaktiva löneutbetalningar. Å andra sidan innehöll de nyligen slutna avtalen inom industrin ett visst mått av retroaktivitet för tjänstemännen, vilket kommer att verka uppdragande på löneökningstakten 2011. Dessa retroaktiva löner beräknas höja löneökningstakten för industritjänstemännen med cirka 0,4 procentenheter andra halvåret 2011 och med 0,2 procentenheter för hela industrin.

Löneökningarna i näringslivet uppgick till 2,5 procent under perioden januari till oktober 2011. För arbetare ökade lönerna med 2,3 procent 2011 (**tabell 3.2**) medan motsvarande ökningstal för tjänstemännen var 2,6 procent (**tabell 3.3**).

Tabell 3.2 Löneutveckling för arbetare inom privat sektor 2011

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

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

Källa: Medlingsinstitutet

Tabell 3.3 Löneutveckling för tjänstemän inom privat sektor 2011

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

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

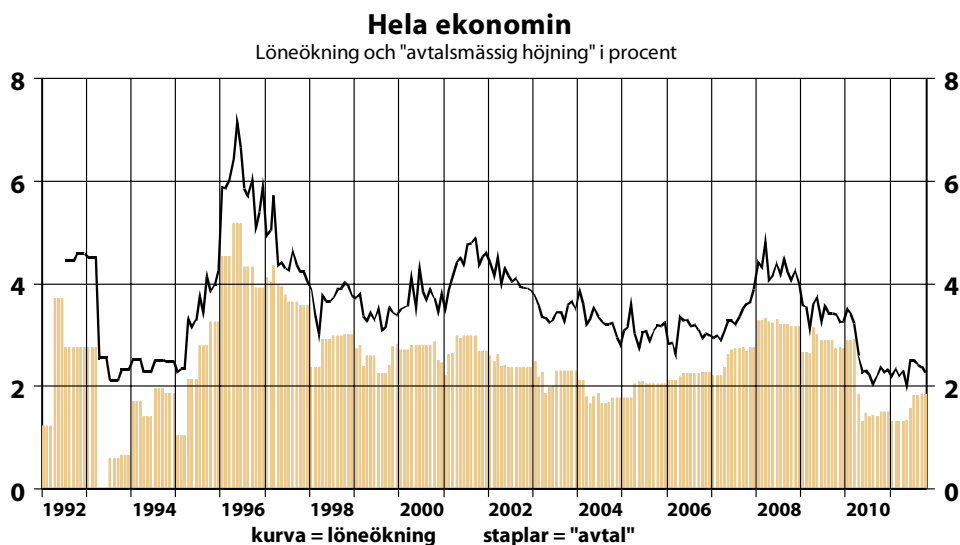
Källa: Medlingsinstitutet

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 2011 för arbetare med 0,1 procentenheter (till 2,2 procent) och för tjänstemän med 0,4 procentenheter (till 2,2 procent).

I **diagram 3.2 till och med 3.4** redovisas serier över ”avtal”. Uppgifterna om ”avtal” utgör en, ofta sammanvägd, blandning av traditionella avtal, lägstlöneutrymmen, stupstockar samt sifferlösa avtal. Sifferlösa avtal har vägts in med värdet noll. Dessa avtal utgör drygt 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

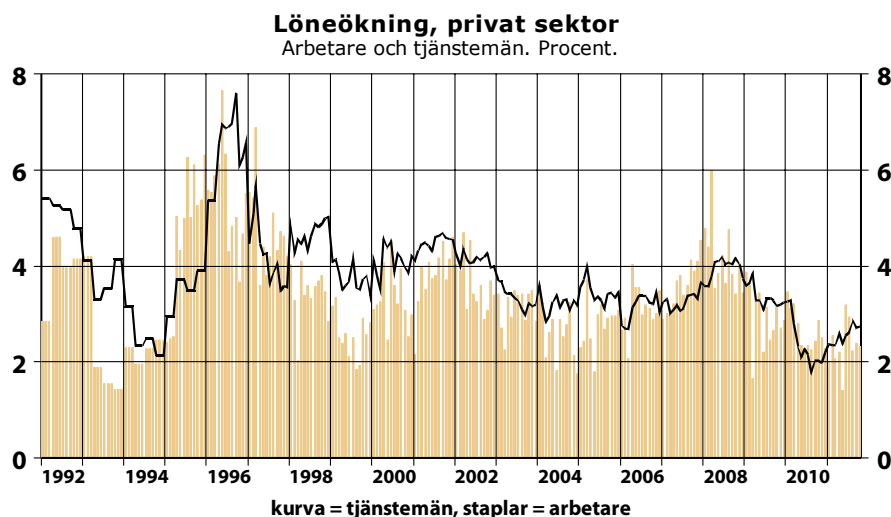
avtalen skulle de totala avtalsmässiga löneökningarna blivit en tiondel högre för såväl 2010 som 2011, det vill säga 1,9 respektive 1,7 procent. Skillnaden mellan beräknade avtalsmässiga löneökningar och faktisk löneökning enligt konjunkturlönestatistiken var ovanligt liten under 2009, vilket bland annat avspeglade det svaga läget på arbetsmarknaden. Under loppet av 2010 blev skillnaden något mindre och 2011 ser den ut att hamna nära det historiska genomsnittet.

Diagram 3.1 Procentuell förändring av lön och "avtalsmässig höjning"



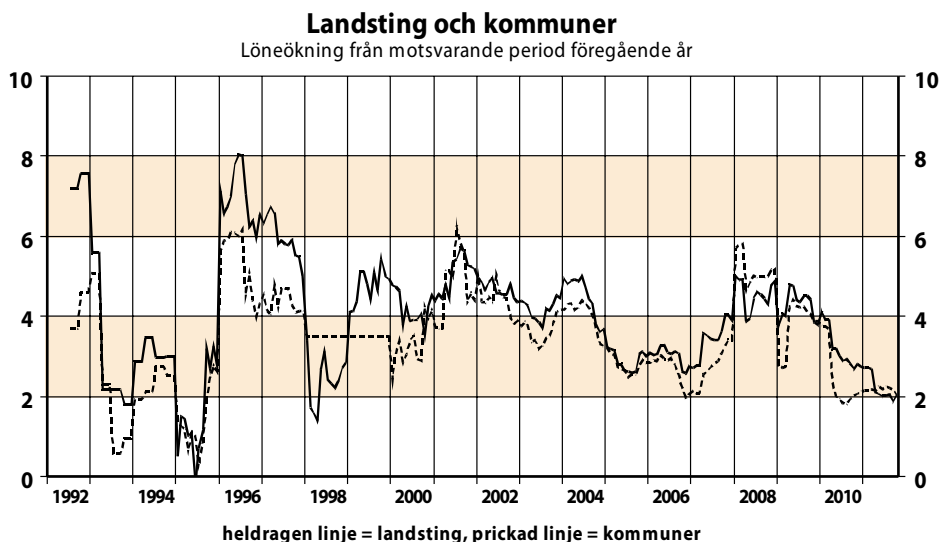
Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 3.2 Procentuell förändring av lönen i privat sektor



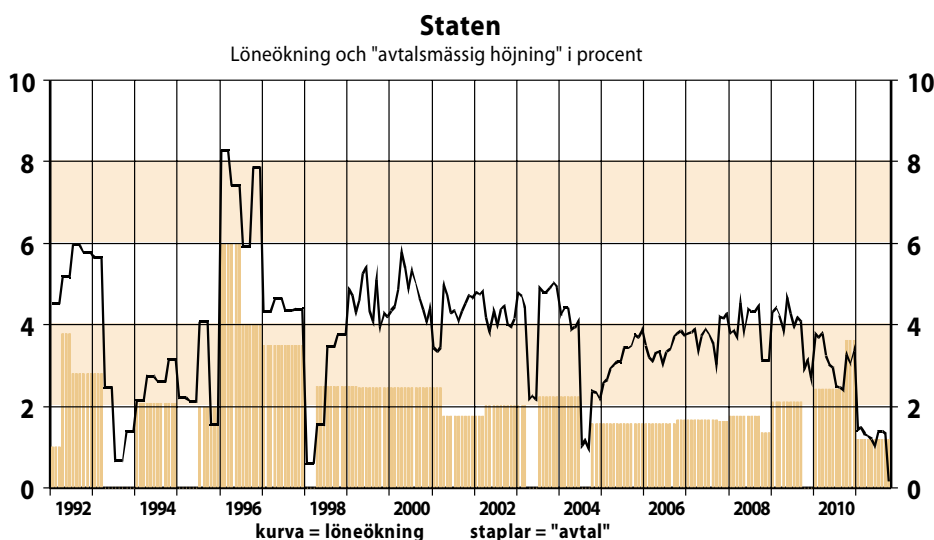
Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 3.3 Procentuell förändring av lön i landsting och kommuner



Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 3.4 Procentuell förändring av lön i staten

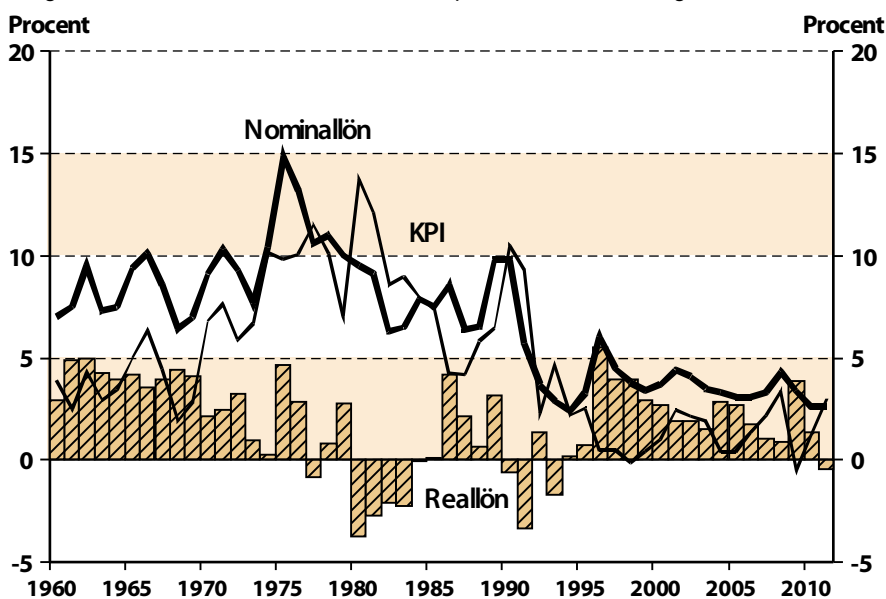


Källa: Medlingsinstitutet

3.3 Nominell lön och reallön

I **diagram 3.5** redovisas utvecklingen för löner enligt konjunkturlönestatistiken och reallönen, det vill säga lönen korregerat för prisutvecklingen. Löneserien för perioden före 1993 bygger på uppgifter från nationalräkenskaperna över utbetalda lönesummor och arbetade timmar. Statistiken över arbetade timmar är dagkorregerade, det vill säga de har korregerats för variationer i antalet arbetsdagar mellan åren. Lönesummorna är i möjligaste mån kostnadsförelagd. Reallöneutvecklingen har beräknats genom att serien över den nominella löneutvecklingen deflaterats med konsumentprisindex (KPI), det vill säga, korregerats med hänsyn till prisförändringar. Även utvecklingen för konsumentprisindex redovisas i nedanstående diagram.

Diagram 3.5 Nominallön, reallön och KPI, procentuell förändring



Källor: Medlingsinstitutet, SCB, Konjunkturinstitutet

Anmärkning: Data för 2011 enligt prognos från Konjunkturinstitutet.

Under 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. Därmed steg reallönerna med cirka 45 procent under perioden. 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 korregerat för inflationen sjönk lönerna marginellt, det vill säga 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 de två senaste åren. Variationer i reallöneutvecklingen mellan enskilda år har i stället i första hand berott på upp- och nedgångar i inflationen. Detta har varit särskilt tydligt under de senaste åren då konsumentprisindex påverkats relativt kraftigt av särskilt rörliga komponenter som till exempel energipriser samt inte minst av stora ränteförändringar.

Under 2009 föll råvarupriserna kraftigt samtidigt som Riksbankens stora räntesänkningar bidrog till att KPI till och med föll med en halv procent. Dessutom blev löneökningarna förhållandevis höga då avtalen från högkonjunkturåret 2007 fortfarande gällde. Därmed ökade reallönen med nästan 4 procent 2009. Under loppet av 2010 lade Riksbanken om penningpolitiken och råvarupriserna steg. Detta gjorde att KPI-inflationen vände uppåt. Mot slutet av 2010 översteg den 2 procent och uppgången fortsatte under 2011 till över 3 procent. Samtidigt bromsade de nominella löneökningarna in när 2010 års avtal började gälla och reallöneökningen blev knappt 1,5 procent. För 2011 beräknas reallönen till och med ha fallit med knappt en halv procent. Den relativt höga KPI-inflationen 2011 förklaras som

tidigare nämnts i hög grad av Riksbankens räntehöjningar. Om KPI med fast ränta (KPIF) i stället används som mått på inflationen skulle reallönen istället öka med drygt 1 procent 2011. För att illustrera de stora effekterna av ränteförändringarna på inflation och reallöner redovisas i nedanstående tabell reallönen baserad på såväl KPI som KPIF. Som framgår av tabellen blir reallöneutvecklingen klart mer stabil med KPIF som inflationsmått än med KPI. Om man ser till utvecklingen över flera år blir emellertid skillnaden liten. De senaste 4 åren ökade reallönerna med 1,4 procent per år om KPI används som inflationsmått och med 1,3 procent om KPIF används.

Tabell 3.4 Nominell lön, inflation och reallön

Årlig procentuell förändring

	2008	2009	2010	2011	2008–2011
Nominell lön	4,3	3,4	2,6	2,6	3,2
KPI	3,4	-0,5	1,2	3,0	1,8
Reallön (KPI)	0,9	3,9	1,4	-0,4	1,4
KPIF	2,7	1,7	2,0	1,4	1,9
Reallön (KPIF)	1,6	1,7	0,6	1,2	1,3

Källor: Medlingsinstitutet, Konjunkturinstitutet, 2011 prognos

3.4 Arbetskraftskostnader

I många sammanhang, som till exempel 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 alla löneslag och lönebegreppet är timlön. Vidare ingår lagstadgade och avtalsenliga arbetsgivaravgifter samt strukturella effekter. De senare är effekter på löneförändringen av förskjutningar i till exempel näringsgrensstrukturen och/eller andelen arbetare respektive tjänstemän.

I **tabell 3.5** redovisas de genomsnittliga uttagsprocentsatserna i olika sektorer från och med 1994.

Tabell 3.5 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal 1994–2012 (prel.)
Uttag i procent

Lagstadgade arbetsgivaravg.		Privat sektor				Kommuner		Landsting		Staten	
		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	16,3	47,8	7,1	38,6	10,3	41,7	15,8	47,2
2011	31,4****	5,6	37,0	14,9	46,3	7,0	38,5	10,7	42,1	16,5	48,0
2012	31,4****	6,2	37,6			7,0	38,5	11,6	43,0	16,7	48,1

* 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

Avtalsenliga avgifter

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 bland annat beroende på att uttagen anpassats till den sjunkande sjukfrånvaron och till att avkastningen på placerat kapital blivit bättre än beräknat.

De avtalade uttagen i staten är generellt högre än i andra sektorer eftersom man valt att lägga in kostnader i avtalen som andra hittat försäkringslösningar till.

För *tjänstemän i privat sektor* reducerade Alecia 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, 2010 och 2011 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 skedde under 2011. Återbetalningen för 2011 sker under 2012.

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 3.5 redovisas de procentsatser som bestämts i avtal. Genom överskottsmedel betalades 2005 avgiften till premiebefrielseförsäkringen, 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 premiebefrielseavgiften. 2008 och 2011 användes överskottsmedel för betalning av pensionspremier motsvarande ett uttag på en procentenhet.

Vid beräkning av arbetskostnadsindex (AKI) för arbetare används för åren 2005–2008 de procentsatser som redovisas i tabell 3.5. 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.

Lagstadgade avgifter

De lagstadgade avgifterna minskade med en procentenhet 2009 genom en sänkning av sjukförsäkringsavgiften. Uttaget för de lagstadgade arbetsgivaravgifterna har därefter varit oförändrat, 31,42 procent, totalt sett för 2010, 2011 och 2012. Däremot har omfördelningar skett, bland annat har sjukförsäkringsavgiften och arbetskadeavgiften sänkts.

För anställda i åldern 18–24 år sänktes uttaget till 22,7 procent under andra halvåret 2007 och till 21,3 under 2008. År 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 2010

I detta avsnitt presenteras lönestrukturstatistiken för 2010. 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 lönetillägg².

Tabell 3.6 redovisar den genomsnittliga månadslönen för arbetsmarknadens olika sektorer 2010 uppdelat på kvinnor och män.

Av tabellen framgår att genomsnittlig månadslön för samtliga sektorer är 28 400 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.

Tabell 3.6 Genomsnittliga månadslöner år 2010

Genomsnittslöner 2010	Kvinnor	Män	Totalt
Samtliga sektorer	26 200	30 600	28 400
Privat sektor	26 700	30 700	29 200
Arbetare	22 100	24 600	23 800
Tjänstemän	29 700	37 500	34 000
Offentlig sektor	25 600	30 000	26 800
Kommuner	24 200	25 700	24 500
Landsting	28 300	38 500	30 300
Staten	29 400	32 900	31 100

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

Utvecklingen av lönespridningen

Ett vedertaget mått för att mäta lönespridning är att beräkna kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen (P90/P10). **Tabell 3.7** redovisar olika percentilmått samt lönespridningen år 2010.

Tabell 3.7 Lönespridningen år 2010

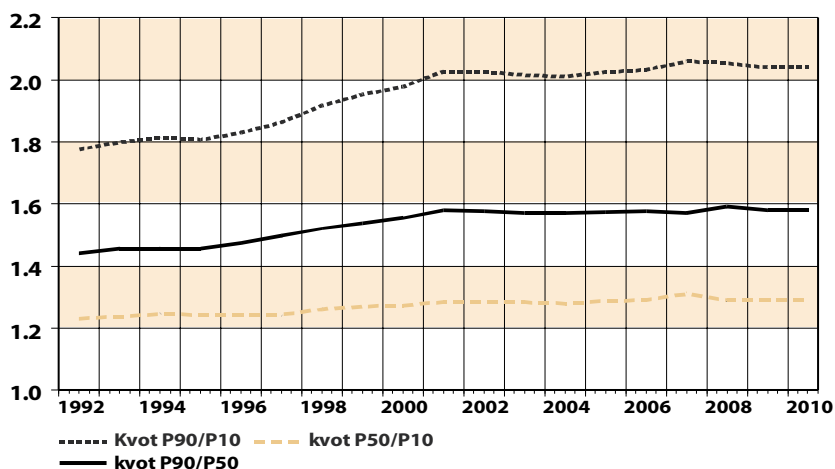
Percentil:	P10	P50	P90	Kvot P90/P10
Samtliga sektorer	19 600	25 300	40 000	2,04

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), det vill säga 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.

² Lönestrukturstatistiken beskrivs i avsnitt 3.1.

Diagram 3.6 Lönespridningen utveckling 1992–2010



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Diagram 3.6 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 3.8** redovisas tre percentiler (P10, P50, P90) samt kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen (P90/P10) för år 2010.

Tabell 3.8 Lönespridning efter sektor år 2010

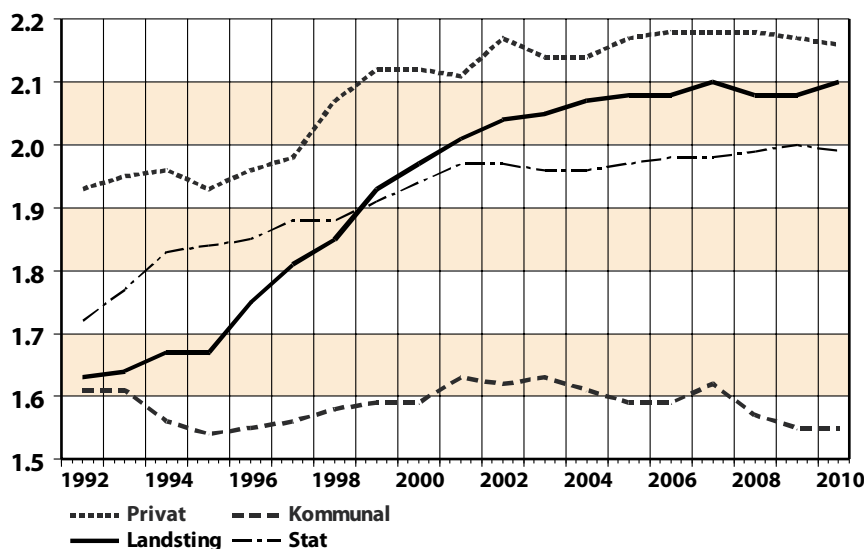
Sektor	P10	P50	P90	Kvot P90/P10
Privat sektor	19 400	25 700	42 000	2,16
Arbetare	18 600	23 400	29 400	1,58
Tjänstemän	21 000	30 000	50 100	2,39
Offentlig sektor	20 000	24 700	35 000	1,75
Kommuner	19 300	23 700	30 000	1,55
Landsting	21 100	26 500	44 300	2,10
Staten	21 800	28 600	43 400	1,99

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Lönespridningen är störst inom den privata sektorn, följd av landstingen medan den är lägst i kommunerna. Uppdelningen av privat sektor i arbetare och tjänstemän visar att skillnaden i lönespridning är stor mellan dessa grupper.

Diagram 3.7 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 2,10 år 2010, det vill säga en ökning med 29 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, till exempel genom en minskning av andelen lågavlönade yrken till förmån för högavlönade.

Diagram 3.7 Utveckling av lönespridning inom olika sektorer



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

3.6 Olika metoder att beräkna förändring av löner

Vilken metod som är mest lämpad 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. Detsamma gäller 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, till exempel att sammansättningen mellan olika yrkesgrupper har förändrats. Det 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, det vill säga 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, det vill säga 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.

SÅYA-metoden - strukturrensning för ålder, yrke och arbetstid

Lönestrukturstatistiken innehåller bland annat 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 till exempel beräknas som genomsnittet av gruppernas storlek de två åren. Av pedagogiska skäl används här grupp-sammansättningen från det första året för strukturrensning av löneförändringen. Då kan man tolka resultatet som: "Om strukturen med avseende på yrke, ålder och arbetstid vore oförändrad mellan två på varandra följande år skulle ökningstakten för lönen vara X procent".

Löneökningstakt för identiska individer

En metod för att mäta löneutveckling som direkt följd av löneförhandlingar är att mäta ökningstakten för så kallade "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 till exempel har samma arbetstidsomfattning och samma arbetsuppgifter inom samma företag de jämförda åren.

Löneökningstakter enligt olika statistikkällor och metoder

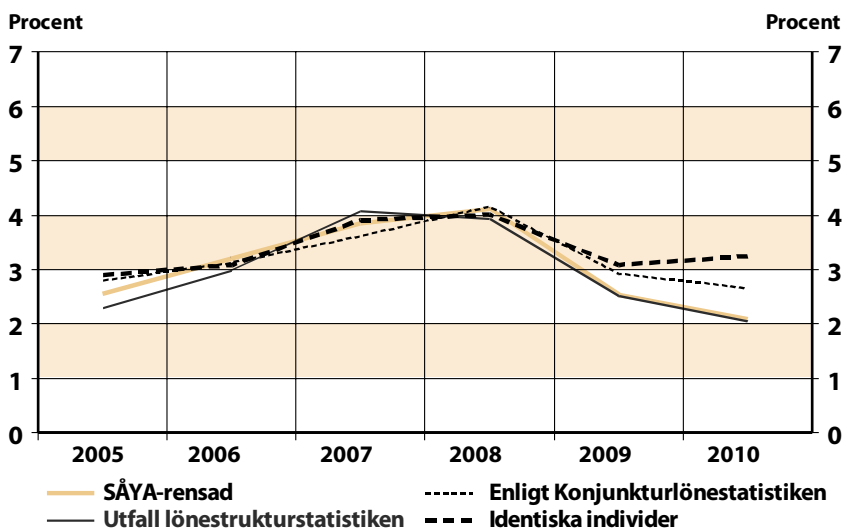
Lönestrukturstatistiken för perioden 2005–2010 har analyserats. I beräkningarna har begreppet månadslön använts. I månadslönebegreppet ingår förutom fast lön, även fasta och rörliga lönetillägg. Timlöner räknas om till månadslöner och deltidsanställdas löner räknas om till heltidslön. I analysen jämförs 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.

Arbetare i privat sektor

Resultaten för arbetare i privat sektor (se **diagram 3.8**) 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 3.9**).

Diagram 3.8 Förändring av timlön för arbetare i privat sektor



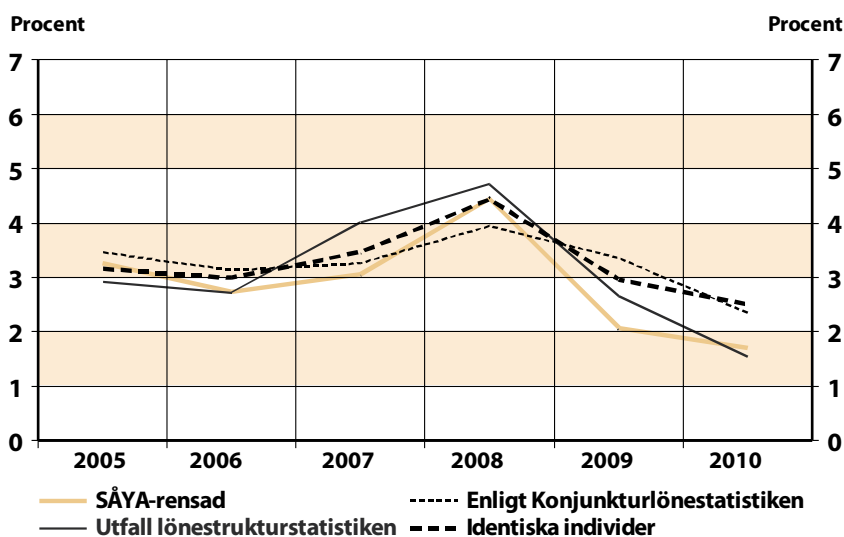
Källa: Medlingsinstitutet

Tjänstemän i privat sektor

För tjänstemän i privat sektor (se **diagram 3.9**) 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 2,5 och 3,9 procent.

Resultaten för tjänstemän visar för 2010 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.

Diagram 3.9 Förändring av timlön för tjänstemän i privat sektor

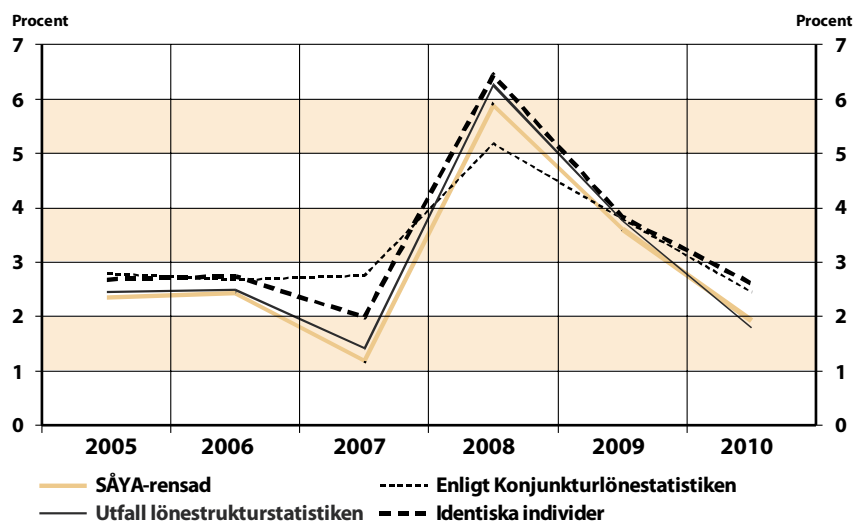


Källa: Medlingsinstitutet

Kommuner

Resultaten för kommuner (se **diagram 3.10**) 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 Kommunalarbetareförbundet för år 2007.³ 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 korregerade 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.

Diagram 3.10 Förändring av timlön i kommuner



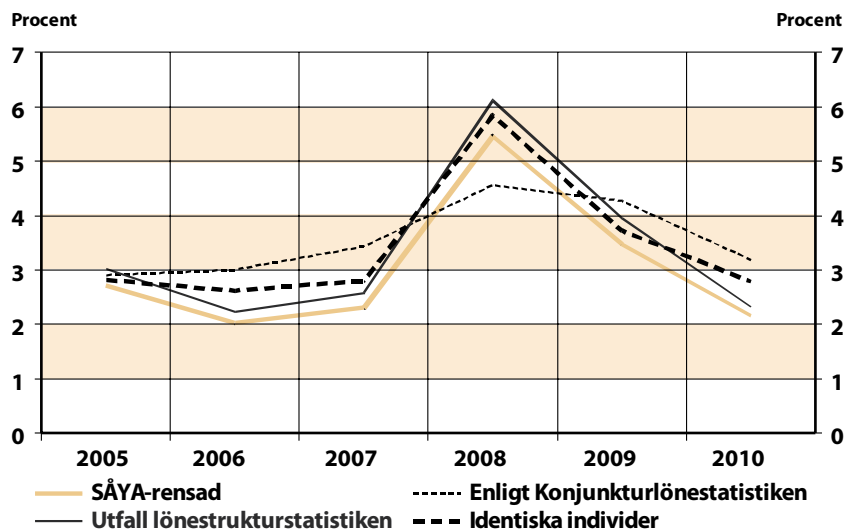
Källa: Medlingsinstitutet

Landsting

Resultaten för landstingen (se **diagram 3.11**) 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 Kommunalarbetareförbundet och Sveriges Kommuner och Landsting, SKL. För landstingen motsvarar engångsbeloppen 0,6 procentenheter.

³ Se sid. 264 i Medlingsinstitutets årsrapport 2007 för en detaljerad beskrivning av avtalet.

Diagram 3.11 Förändring av lön i landsting

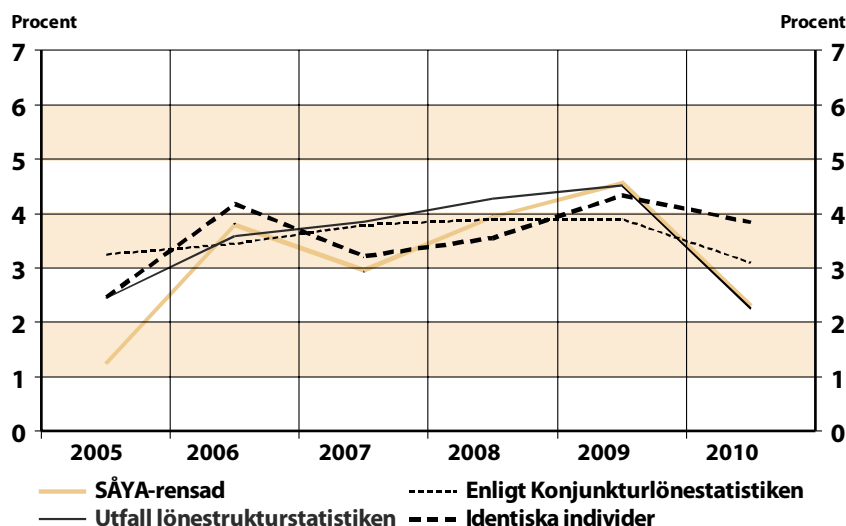


Källa: Medlingsinstitutet

Staten

Resultaten för staten (se **diagram 3.12**) visar en relativt liten variation mellan de olika beräkningssätten med undantag för 2005. En anledning till att det SÅYA-rensade måttet avviker från övriga lönemått 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 SSKYK förändrades.

Diagram 3.12 Förändring av lön i staten



Källa: Medlingsinstitutet

Den nedåtgående trend i ökningstakten som observerats för övriga sektorer syns inte lika tydligt för staten år 2010. Anledningen är att avtalsperioden är förskjuten ett halvår jämfört med övriga sektorer. Avtalet för staten för perioden 2010-2012 gäller från 1 oktober 2010, detta innebär att nedväxlingen

av löneökningstakten kommer att registreras i statistiken som samlas in september 2011.

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 de minsta företagen. 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 mättillfället. Mätperioden är 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 2010 efter sektor för de olika måtten i **tabell 3.9**.

För perioden 2005–2010 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.

En förklaring till att ökningstakten är något högre i staten är att avtalsperioden är försjuten ett halvår jämfört med övriga sektorer.

Tabell 3.9 Genomsnittlig årlig ökningstakt 2005–2010
Efter sektor och lönemått

Sektor/lönemått	SL	KL	SÅYA	Identiska individer
Privat sektor				
arbetare	3,0	3,3	3,1	3,4
tjänstemän	3,1	3,4	2,9	3,3
Kommuner	3,0	3,4	2,9	3,4
Landsting	3,4	3,6	3,0	3,4
Staten	3,5	3,7	3,1	3,6

Källa: Medlingsinstitutet

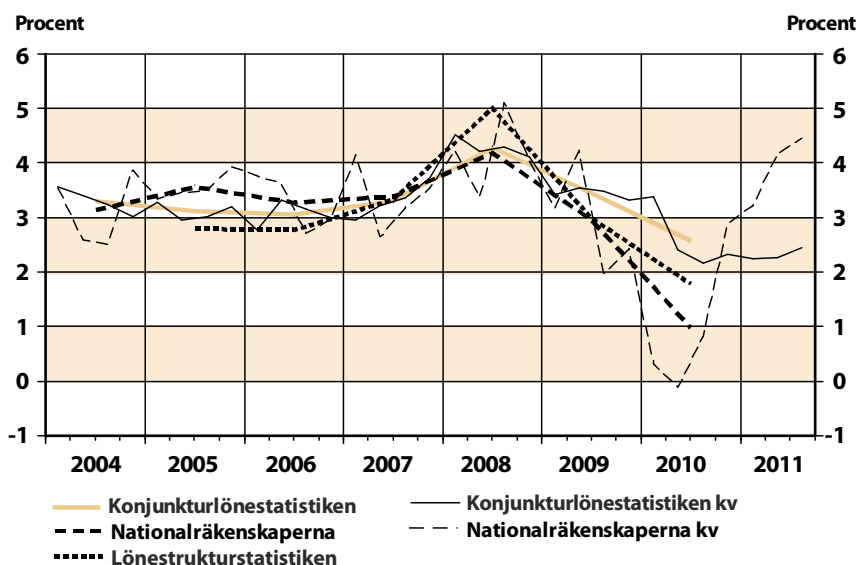
3.7 Olika besked om löneförändringen 2004–2011

Under 2010 skiljde sig den löneutveckling som beräknas utifrån nationalräkenskaperna kraftigt från den som erhålls från konjunkturlönestatistiken, vilket gav upphov till frågor inte minst från statistikanvändarna.

En analys av möjliga bakomliggande orsaker till skillnaden gjordes i Medlingsinstitutets årsrapport för 2010⁴. Huvudorsaken till differensen bedömdes vara att förändringar i medelarbetstiden under krisen, bland annat som en följd av ändrat semesteruttag, påverkar de båda källorna på olika sätt. Även bonus och de så kallade krisavtalen angavs som möjliga förklaringar. En betydande del av skillnaden förblev dock oförklarad. Då detta avsnitt är en uppföljning av analysen i föregående årsrapport hänvisas till denna för mer uttömmande beskrivningar.

I **diagram 3.13** redovisas den årsvisa löneutvecklingen för hela ekonomin 1994–2010 enligt konjunkturlönestatistiken, lönestrukturstatistiken och nationalräkenskaperna. För konjunkturlönestatistiken och nationalräkenskaperna redovisas 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.

Diagram 3.13 Löneförändring i hela ekonomin



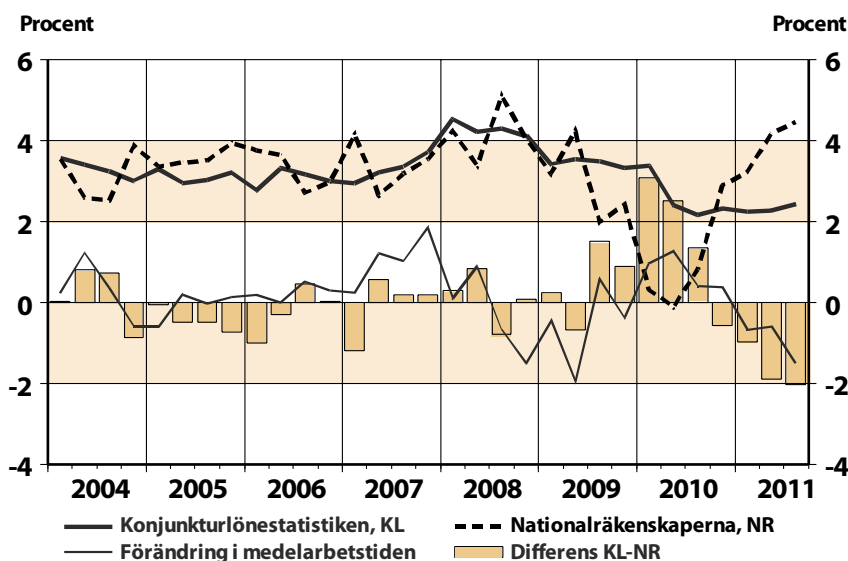
Källa: Medlingsinstitutet

Under 2010 och de tre första kvartalen 2011 divergerar däremot utvecklingen enligt nationalräkenskaperna och konjunkturlönestatistiken kraftigt. De genomsnittliga ökningarna för denna period ligger samtidigt förhållandevis nära varandra. 2010 ökade lönerna enligt konjunkturlönestatistiken med 2,6 procent och med 1 procent enligt nationalräkenskaperna. Under de tre första kvartalen 2011 var förhållandet det omvända, lönerna ökade betydligt, drygt 1,5 procentenheter, mer enligt nationalräkenskaperna.

⁴ Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010, kap 3.7 sidan 110

I **diagram 3.14** redovisas den kvartalsvisa löneförändringen för hela ekonomin enligt konjunkturlönestatistiken och nationalräkenskaperna samt differensen dem emellan. Även förändringen i medelarbetstiden (kalenderkorrigerad) för *sysselsatta* enligt nationalräkenskaperna redovisas. Rätteligen borde medelarbetstiden för *anställda* ha använts vid jämförelsen men denna uppgift har inte varit tillgänglig. Som synes finns ett klart samband mellan medelarbetstidens förändring och differensen. Detta beror på att en del medelarbetstidsförändringar som påverkar nationalräkenskapernas lönemått inte ger utslag i konjunkturlönestatistiken.

Diagram 3.14 Löneförändring i hela ekonomin kvartalsvis

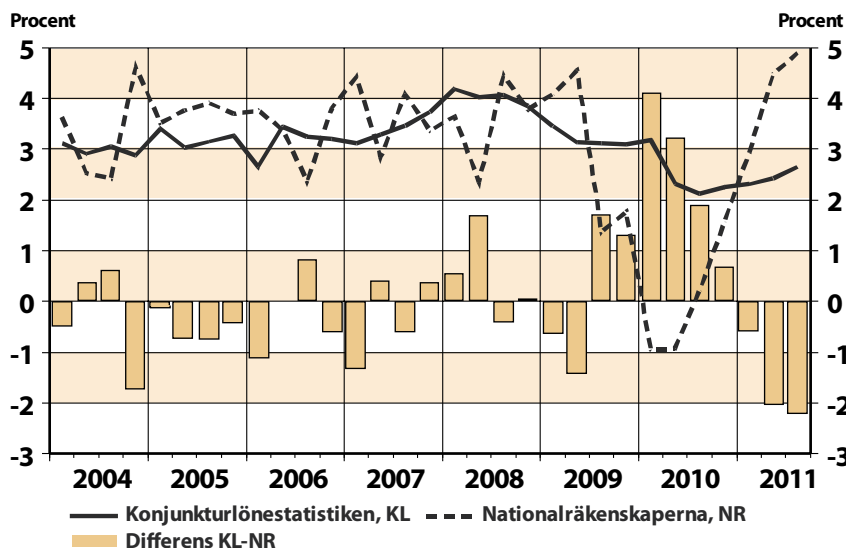


Källa: Medlingsinstitutet

Löneutvecklingen enligt NR beräknas genom att förändringen av den utbetalda 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.

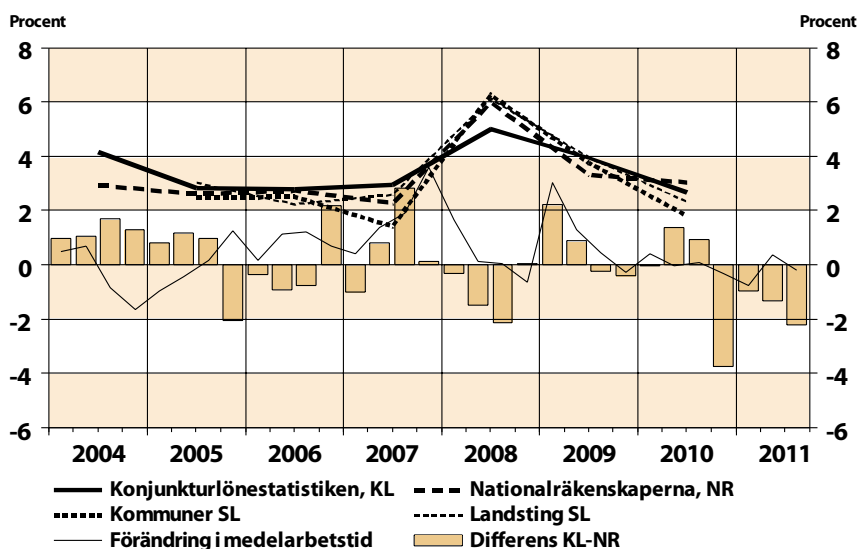
Diagram 3.15 Löneförändring i näringslivet



Källa: Medlingsinstitutet

I **diagram 3.15** redovisas löneförändringen i näringslivet enligt olika källor. Skillnaden mellan konjunkturlönestatistiken och NR:s utfall var för 2010 ännu större för näringslivet än vad den var för ekonomin som helhet. Enligt NR var timlönen i näringslivet oförändrad mellan 2009 och 2010. Även medelarbetstidens förändring är kraftigare än för ekonomin som helhet, vilket återspeglar att krisen i första hand slog mot näringslivet. 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.

Diagram 3.16 Löneförändring i kommuner och landsting



Källa: Medlingsinstitutet

Inom offentlig sektor var 2010 löneökningen enligt NR högre än enligt konjunkturlönestatistiken. I **diagram 3.16** för kommuner och landsting redovisas inte de kvartalsvisa löneserierna. Detta då det beräknade utfallet i nationalräkenskaperna är mycket oregelbundet, vilket framgår av differensserien. Från lönestrukturstatistiken redovisas samtidigt två serier, en för kommuner och en för landsting..

3.8 Bättre statistik över 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 till exempel 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” med mera (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, till exempel är redovisningen kostnadsmässig 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 så kallade 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.

3.9 Kontakter med användare av statistiken

Under 2011 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 Tobias Brännemo, Facken inom industrin, samt Robert Tenselius, Teknikföretagen, gemensamt under programpunkten: Internationella arbetskraftskostnader. Under vårens möte deltog även Leif Haldorsson från SCB. Han redovisade resultat från en förstudie om revidering av SSYK.

Under höstens möte deltog Tomas Andrén från Konjunkturinstitutet. Han presenterade resultat från en specialstudie om frånvaroeffekter på lönen för kvinnor och män.

Den 6 september 2011 presenterade Medlingsinstitutet lönestrukturstatistiken för hela arbetsmarknaden 2010. Som en fördjupad analys publicerades samtidigt rapporten "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010?" (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, bland annat med opartiska ordförandena inom industrin.

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).

3.10 Förändringar i statistiken och pågående projekt

Den skyldighet att lämna statistik som Sveriges EU-medlemskap medför⁵ 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.

Förändringar inom staten

Konjunkturlönestatistiken för staten, KLS, bygger på individuppgifter och är alltså, i motsats till de övriga, inte summarisk. Från och med 2012 kommer undersökningen att övergå från att vara en totalundersökning till en urvalsundersökning. Från och med redovisning av uppgifter för KLS avseende januari 2012 kommer månadsavlönade individer med lägre tjänstgöringsomfattning än 40 procent samt alla som inte har löneformen månadslön att exkluderas. Lönepopulationen kommer på detta sätt att avgränsas på samma sätt som Arbetsgivarverkets (AgV) population. Förändringen medför att urvalet minskar med uppskattningsvis 8 procent. Anledningen till att urvalet minskats för staten är besparingsskäl.

Utveckling och komplettering av 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 bland 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.

⁵ Skyldigheten att lämna statistik är reglerad i EU:s förordning om gemenskapsstatistik.

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 behövdes mer kunskap om hur de i praktiken registreras och handhas i lönesystemen. För att utreda hur uppgifterna ska samlas in genomfördes därför under 2011 intervjuer med ett antal företag med arbetstidskonton.

Ett förslag som omfattar ett 20-tal variabler finns nu framtaget och det har också diskuterats med de tyngsta uppgiftslämnarna. En prioriterad uppgift 2012 är att presentera förslaget för övriga parter och inhämta deras synpunkter.

SIAK – ny standard fastställd

Ansvaret för den standard för indelning av arbetskraftskostnader (SIAK 89) som används i Sverige ligger på den så kallade SIAK-nämnden⁶. 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.

Under hösten 2009 skickades en förfrågan om synpunkter på SIAK 10 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 10. Då ordförandeskapet för SIAK-nämnden flyttats från SCB till Medlingsinstitutet har instruktioner för nämnden ändras. Under 2011 har SIAK 10 fastställts av Medlingsinstitutet.

⁶ 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

Under 2011 har inte några större lagstiftningsprojekt genomförts. Visserligen har en ny och omfattande lag om europeiska företagsråd införts, men den lagen gäller enbart för företag och företagsgrupper med minst 1 000 anställda och som har verksamhet i minst två EES-stater. Det stora flertalet företag på den svenska arbetsmarknaden berörs inte.

Även annan lagstiftning som emanerar från EU-rätten har förberetts under 2011 i form av betänkanden och departementspromemorior. Förslag har lämnats om hur bemanningsdirektivet ska genomföras i Sverige liksom vissa frågor rörande utstationering av arbetstagare och missbruk av visstidsanställningar.

När det gäller övrig lagstiftning har arbetstidslagen, arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen ändrats på vissa punkter. Utredningar har tillsatts för lärlingsprovanställning och tvister i samband med uppsägning.

4.1 Ny lag om europeiska företagsråd

1996 kom den första svenska lagen om europeiska företagsråd. Därefter har ett nytt direktiv (2009/38/EG) om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagarna antagits av Europaparlamentet och rådet. För att genomföra det nya direktivet har lagen om europeiska företagsråd ersatts av en ny lag med samma namn (SFS 2011:421), vilken trädde i kraft den 6 juni 2011.

Lagen innehåller en del nyheter i jämförelse med den föregående. Några begrepp förtydligas. Vissa nya bestämmelser införs när det gäller förhandlingar om inrättande av ett företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande. Bland annat preciseras vilka skyldigheter företaget eller företagsgruppen har beträffande den information som ska lämnas till arbetstagarna inför sådana förhandlingar. Vidare föreskrivs att företagen får ansvar för att arbetstagarrepresentanterna ges utbildning i den utsträckning som krävs för att de ska kunna utföra sina uppdrag.

4.2 Ändring i arbetsmiljölagen

Sedan 1970-talet har det skett en utveckling som inneburit att skyddskommitténs uppgifter fullgörs av organ, som inte benämns skyddskommitté och som i många fall även är forum för samråd i andra frågor än arbetsmiljöfrågor. Information och förhandling enligt medbestämmandelagen sker ofta i dessa organ.

För att anpassa lagstiftningen till verkligheten införs en ny 9 a § i arbetsmiljölagens kapitel 6 (SFS 2011:741). Paragrafen medger att parterna genom kollektivavtal till skyddskommitté utser ett organ som också behandlar andra frågor än de som arbetsmiljölagen ålägger skyddskommittén att behandla. Ett sådant organ får ha annan benämning än skyddskommitté. Lagändringen trädde i kraft den 1 augusti 2011. För arbetsställen där

arbetsmiljöfrågor redan behandlas av samrådsorgan som regleras i kollektivavtal som finns vid ikraftträdandet, gäller inte kravet att peka ut ett organ som skyddskommitté förrän den 1 januari 2013. Skälet till övergångstiden var att det är nödvändigt att ge arbetsmarknadens parter möjlighet att anpassa de befintliga avtalen till den nya lagregeln.

4.3 Ändring i arbetstidslagen

I regeringens arbete med regelförenkling ligger att i möjligaste mån ta bort regler som innebär en administrativ börda för företagen. Regler som inte tillämpas, eller som man har fog för att tro inte tillämpas, bör också ändras.

För större delen av arbetsmarknaden träffas kollektivavtal om övertid. Om inte avtal kan träffas krävdes för uttag av extra övertid per kalenderår och extra mertid per kalenderår att arbetsgivaren ansökte om dispens hos Arbetsmiljöverket. För uttag av nödfallsövertid som överstiger två dygn krävdes också att arbetsgivaren ansökte om tillstånd från verket.

Från den 1 augusti 2011 gäller nya regler på arbetstidsområdet (SFS 2011:740). I korthet innebär de följande.

Kravet på dispens för extra övertid och extra mertid har upphävts. I stället framgår av lagen att sådan övertid får tas ut med 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har varit möjlig att lösa på annat sätt. Vidare upphävs skyldigheten att söka tillstånd om nödfallsövertid ska tas ut för längre tid än två dygn. Samtidigt införs en möjlighet för skyddsombud att agera om hon eller han anser att åtgärder behöver vidtas för att säkerställa att lagens krav följs när det gäller extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid. Skyddsombudet ska vända sig till arbetsgivaren och begära att denne vidtar åtgärder. Arbetsgivaren har då att utan dröjsmål lämna besked till skyddsombudet om de åtgärder skyddsombudet har begärt. Lämnas inte något besked eller avslås skyddsombudets begäran, ska Arbetsmiljöverket – på skyddsombudets begäran – pröva om föreläggande eller förbud ska meddelas.

4.4 Ändring i diskrimineringslagen

Genom lagändring (SFS 2011:742) som trädde i kraft den 1 augusti 2011 förtydligades diskrimineringslagen när det gäller vägran från arbetsgivare att rätta sig efter en dom som innebär att domstol har ogiltigförklarat en diskriminerande uppsägning eller ett diskriminerande avskedande. I så fall ska anställningsförhållandet anses som upplöst. För sin vägran ska arbetsgivaren betala ersättning till arbetstagaren. Beloppet ska bestämmas till vad som är skäligt med beaktande av arbetstagarens lön och sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Ersättningsbeloppet får inte vara lägre än vad som följer av 39 § andra och tredje styckena lagen om anställningsskydd. Tanken är sålunda att ett högre belopp ska utgå än den schablon om antalet månadslöner som anges för motsvarande situation i lagen om anställningsskydd.

4.5 Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige

I september 2009 beslutade regeringen att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att lämna förslag på hur Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska genomföras i svensk rätt (bemanningsdirektivet). I uppdraget ingick också att granska nationella hinder mot anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag.

I januari 2011 lämnade utredningen sitt betänkande SOU 2011:5 Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige.

En utgångspunkt för utredningens uppdrag var att vidmakthålla den grundläggande principen på arbetsmarknaden att huvudansvaret för reglering av löne- och anställningsvillkor överlåtits på arbetsmarknadens parter. Utredningen konstaterade att det inte var möjligt att genomföra direktivet genom enbart kollektivavtal. Skulle kollektivavtalsvägen ändå väljas, skulle det fordra att det infördes allmängiltigförklaring av kollektivavtal, något som var uteslutet eftersom direktivet ska genomföras med minsta möjliga ingrepp i den svenska modellen. Utredningen föreslog därför att genomförandet ska ske genom en särskild lag om uthyrning av arbetskraft (uthyrningslagen). Lagen ska vara en ramlag som endast anger vilka rättigheter en uthyrd arbetstagare kan kräva med stöd av direktivet. Det är sedan arbetsmarknadens parter som ska reglera vilka åtgärder som bör vidtas för att tillförsäkra arbetstagarna dessa rättigheter.

Sammanfattningsvis innebär den föreslagna *uthyrningslagen* följande.

Lagen är endast tillämplig på uthyrning av arbetskraft och inte på exempelvis entreprenadverksamhet och utlåning av arbetskraft. Lagen gäller både privat och offentlig sektor.

Lagen bygger på en likabehandlingsprincip. En uthyrd arbetstagare är berättigad till minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som om denne hade anställts direkt i kundföretaget för att inneha samma tjänst. Undantaget från kravet på likabehandling är lönen om den uthyrde arbetstagaren är tillsvidareanställd och uppbär lön mellan uthyrningsuppdragen. Det är möjligt att avvika från likabehandlingsprincipen genom kollektivavtal på förbunds nivå under förutsättning att direktivets övergripande skydd för arbetstagarna respekteras i avtalet.

Lagen innehåller vidare bestämmelser om bemanningsföretagets och kundföretagets skyldigheter. Bemanningsföretaget får inte hindra en uthyrd arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag eller kräva ersättning av arbetstagaren för att denne tar en sådan anställning. Inte heller får bemanningsföretaget betinga sig ersättning av arbetstagaren för att anvisa arbete. Kundföretaget är skyldigt att se till att uthyrda arbetstagare har rätt att utnyttja sådana inrättningar och anläggningar som tillkommer anställda i kundföretaget. Kundföretaget ska också informera de uthyrda arbetstagarna om lediga tillsvidareanställningar hos företaget.

Den föreslagna uthyrningslagen utgår ifrån bemanningsföretaget ansvarar för att den uthyrde arbetstagaren får de rättigheter som lagen ger. Drabbas

arbetstagaren av skada därför att kundföretaget bryter mot uthyrningslagen är det primärt bemanningsföretaget som får svara för detta genom att betala skadestånd. Bemanningsföretaget har emellertid regressrätt, det vill säga rätt att återkräva beloppet av kundföretaget.

Av ingressen till bemanningsdirektivet framgår att det direktivet ska genomföras utan att det påverkar tillämpningen av utstationeringsdirektivet (96/71/EG). Med stöd av art 3.9 i utstationeringsdirektivet kom utredningen fram till den föreslagna uthyrningslagen även ska tillämpas på utstationerade uthyrda arbetstagare. Sådana arbetstagare kan därför göra anspråk på mer förmånliga villkor än andra utstationerade arbetstagare genom att *utstationeringslagen* tillförs en bestämmelse som hänvisar till uthyrningslagen. I utstationeringslagen föreslås också nya regler om i vilken utsträckning svenska arbetstagarorganisationer ska ha rätt att vidta stridsåtgärder för att få till stånd svenska kollektivavtal för utstationerade uthyrda arbetstagare.

Bemanningsdirektivet ska vara genomfört i medlemsstaterna senast den 5 december 2011. Så har inte skett i Sverige. En proposition var planerad till december 2011, men den har skjutits på framtiden. I bästa fall kan man vänta sig en proposition någon gång under våren 2012.

4.6 Anmälningsskyldighet vid utstationering

I en departementspromemoria, Ds 2011:22, föreslås nya bestämmelser i utstationeringslagen. Förslaget går ut på att utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige ska vara skyldiga att göra en anmälan till Arbetsmiljöverket om utstationeringen och utse en kontaktperson här.

Kontaktpersonen ska vara behörig att ta emot delgivningar för arbetsgivarens räkning och kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda.

Arbetsmiljöverket ska utöva tillsyn över reglerna. Sanktionen för underlåtenhet att göra anmälan eller utse kontaktperson ska vara en sanktionsavgift.

Lagändringen ska träda i kraft den 2 juli 2012.

4.7 Missbruk av visstidsanställning

I den nyss nämnda departementspromemorian Ds 2011:22 föreslås också vissa regler för att förhindra missbruk av visstidsanställningar enligt lagen om anställningsskydd.

Bakgrunden är att EU-kommissionen efter klagomål från TCO, inledde ett överträdelseärende mot Sverige angående genomförandet av visstidsdirektivet (1999/70/EG). I den formella underrättelsen anförde kommissionen att avsaknaden av en tydlig övre gräns för flera på varandra följande visstidsanställningar innebar att direktivet inte har uppfyllts. Regeringen har tillbakavisat kritiken och hävdar att de svenska reglerna sammantaget utgör ett effektivt sätt att förhindra missbruk.

I promemorian bedöms att det med hänsyn till kommissionens inställning, finns behov av att klargöra rättsläget genom en justering av lagtexten.

Justeringen sker genom ett tillägg i 4 § lagen om anställningsskydd. Tillägget, som beskrivs som ett förtydligande, går ut på att arbetstagaren kan få domstols förklaring att anställningsavtalet ska gälla tillsvidare om tidsbegränsade anställningar kombineras på ett sätt som utgör ett missbruk.

4.8 Utredningar

Under hösten 2011 tillsattes två nya arbetsrättsliga utredningar. Den ena handlar om lärlingsprovanställning som ska vara en ny anställningsform med utbildningsinnehåll för unga. Syftet är att underlätta för unga kvinnor och män att etablera sig på arbetsmarknaden och att särskilt stimulera mindre företag att anställa. Den andra utredningen handlar om hur kostnaderna för arbetsgivare vid tvister om uppsägning ska kunna begränsas. Syftet med de regeländringar som utredningen ska föreslå är att nyanställningar ska främjas.

Lärlingsprovanställning

För utredningen gäller vissa generella utgångspunkter. Den nya anställningsformen ska endast kunna erbjudas en person som är yngre än 23 år och under längst 18 månader. Det ska vara möjligt att göra avsteg från regleringen genom kollektivavtal. Löne- och anställningsvillkor ska regleras på sedvanligt sätt genom avtal och lämnas därför utanför utredningens uppdrag.

Utredningen ska bland annat

- utreda vilka arbetsrättsliga regler som bör gälla för anställningsformen,
- analysera och föreslå hur utbildningsinnehållet ska regleras och kvalitetssäkras,
- analysera och ta ställning till kombinationer av lärlingsprovanställningar.
- analysera relevanta delar av EU-rätten och Sveriges övriga internationella åtaganden för att säkerställa att de nya reglerna stämmer överens med dessa.

Uppdraget ska redovisas senast den 30 november 2012.

Tvister i samband med uppsägning

Uppgiften för utredningen är att se över reglerna kring tvister i samband med uppsägning och lämna förslag på hur kostnaderna för arbetsgivare vid sådana tvister ska kunna begränsas. En utgångspunkt för uppdraget är att det inte finns skäl till några större förändringar av arbetsrätten. Hur balansen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen ser ut vid tvister om uppsägning enligt dagens regelverk behöver dock ses över. En annan utgångspunkt är att arbetsgivarens kostnader ska begränsas.

I uppdraget ingår bland annat att

- kartlägga hur tvister som uppstår i samband med att en anställning avslutas hanteras i praktiken och bedöma vilka problem nuvarande regelverk medför,

- föreslå åtgärder som minskar arbetsgivarens kostnader vid tvist om uppsägning och leder till ett mer förutsägbart system,
- bedöma vilka konsekvenser de föreslagna åtgärderna får för arbetsgivarens vilja att anställa, och
- lämna nödvändiga författningsförslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 28 september 2012.

4.9 LO:s och TCO:s anmälan angående "lex Laval"

Den nya lagstiftning 2010, som blev följden av EU-domstolens avgörande i det så kallade Lavalmålet, har kritiserats från fackligt håll. LO och TCO anser dels att lagändringarna går längre än vad EU-rätten kräver, dels att Sverige inte längre kan leva upp till sina åtaganden mot ILO.

Sverige har ratificerat de grundläggande ILO-konventionerna om föreningsfrihet (nr 87) och förhandlingsrätt (nr 98). 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 kollektiva förhandlingar på grund av intresset att främja företags marknadstillträde 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 publicerade sin rapport i februari 2011. Där konstaterades att den svenska regeringens rapport översiktligt berör de frågeställningar som väckts av LO och TCO samt att regeringens kommentarer till LO:s och TCO:s anmälan kom in till kommittén först den 30 november 2010. Kommittén beslutade begära detaljerad information från regeringen rörande alla de frågor som aktualiserats i LO:s och TCO:s kommentarer. Vidare begärde kommittén att regeringen kartlägger följderna av den ändrade lagstiftningen med avseende på de nämnda konventionerna och tillhandahåller kommittén en detaljerad rapport att granskas av kommittén vid dess nästa möte i november–december 2011.

Regeringens svarade den 18 november 2011 och hänvisade till dess yttrande från den 30 november 2010 rörande LO:s och TCO:s klagomål. Beträffande kommitténs begäran om en detaljerad rapport om effekterna av den nya lagstiftningen ansåg regeringen att lagändringarna har varit i kraft alltför kort tid för att det ska vara möjligt att göra en opartisk utvärdering.

Vad expertkommittén anser kommer att framgå av dess rapport i februari 2012.

5 Inför förhandlingarna

Trots att industrins förhandlingar inte skulle inledas förrän mot slutet av året var det de förhandlingarna som stod i centrum för intresset. Uppmarschen till förhandlingarna präglades av oro.

Det var inte bara den ekonomiska turbulensen i omvärlden som skapade oro. Det nya Industriavtalet som vid första påseende verkade stabilisera läget inför industrins förhandlingar visade sig bidra till att skapa splittring bland LO:s medlemsförbund. Bestämmelsen att Industriavtalet hade prioritet före andra avtal var ett av huvudskälen till att Pappers inte skrev under det nya avtalet. Industrins övriga LO-förbund valde att ställa sig utanför LO:s samordning.

5.1 Ändrade ekonomiska prognoser

De ekonomiska förutsättningarna för förhandlingarna förändrades väsentligt under året. I maj talade Konjunkturinstitutet i sin lönebildningsrapport om en snabb återhämtning efter krisen 2009-2010 och menade att om arbetslösheten skulle gå ned till 5 procent skulle ekonomin tåla en genomsnittlig löneökning i den privata sektorn på 3,1 procent.

Men KI tvingades, liksom alla andra, omvärdera sina prognoser. I mars trodde man på en BNP-tillväxt som under 2012 skulle bli 3,1 procent. I september hade förväntningarna skruvats ned till 1,9 procent och i decemberupplagan av Konjunkturläget löd prognosen på en BNP-tillväxt på 1,0 procent under 2012. Tron på en öppen arbetslöshet på 6,9 procent av arbetskraften under 2012 hade då skruvats upp till 7,8 procent. Andra prognoser var ännu dystrare. När bankerna SEB och Nordea presenterade sina prognoser i november låg den förväntade BNP-tillväxten nära noll.

5.2 Avtalsrörelsens omfattning 2011

Det största intresset knöts till förhandlingarna inom industrin som sedan Industriavtalets tillkomst 1997 har angivit normen för de svenska löneökningarna. Redan innan industrins parter kommit igång med sina förhandlingar hade drygt 100 avtal hunnit undertecknas enligt den norm som etablerades under förhandlingarna 2010 och drygt en tredjedel av dem med utlöpningsstid under 2010.

Under 2011 löpte 90 avtal ut. Dessutom tidigarelades förhandlingarna för LO-förbunden inom industrin för att de skulle löpa parallellt med tjänstemännens och akademikernas. På det viset tillkom cirka 35 avtal. Läs mer i detalj om avtalsrörelsens omfattning i kapitel 6.

Vårdförbundet påverkade inte avtalsrörelsen

Året inleddes med att det avtal i bank- och finanssektorn som löpte ut den 31 december gick till konfliktvarsel och medling. Först den 6 mars kunde parterna enas om att skriva på ett avtal.

Vårdförbundet gick, tillsammans med Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, ut i förhandlingar långt före den stora avtalsrörelse som inleddes under hösten. Avtalet hade sagts upp av facken under 2010 med hänvisning till

att den lokala lönebildningen med lönesamtal inte fungerade och att det behövdes starkare skrivningar kring arbetstidernas förläggning.

En oenig kongress inom Vårdförbundet sa ja till avtalet den 5 april. Eftersom det var sifferlöst kom det aldrig att påverka de övriga förhandlingarna under resten av året.

De övriga avtal som skrevs fram till hösten styrdes av normen från 2010 och satte inte heller några spår i höstens förhandlingar. Det gjorde däremot det nya industriavtalet ...

Uppsägningen av Industriavtalet oroade

Året inleddes med en oro över vad det uppsagda industriavtalet skulle betyda. I maj enades parterna inom industrin om ett nytt avtal och läget stabiliserades. Men det nya industriavtalet komplicerade fackens samordning med övriga LO-förbund och Pappers valde att inte skriva på avtalet. Det gav en antydning om de problem som väntade.

En praktisk följd av det nya industriavtalet blev att avtalen för arbetare och tjänstemän samordnas tidsmässigt så att man förhandlade samtidigt. En närmare beskrivning av det nya industriavtalet finns i kapitel 8.

5.3 Politiskt intresse för lönebildningen

Höstens förhandlingar föregicks av ett flertal utspel där politiker tog ställning för olika grupper. Det höjde förväntningarna bland till exempel lärare och offentliganställda kvinnor.

I sitt sommartal i Marstrand sa utbildningsminister Jan Björklund bland annat att *"För Folkpartiets del är det viktigaste kravet inför höstens budget att åstadkomma en lärarreform, som innebär nya karriär- och utvecklingsmöjligheter för lärarkåren, samtidigt som lönenivåerna successivt lyfts"*.

Också dåvarande näringsministern Maud Olofsson har haft synpunkter på lönebildningen. I en debattartikel i Göteborgs-Posten skrev hon så här på Internationella kvinnodagen: *"En duktig förskollärare i början av sin karriär kan som bäst tjäna strax över 24 000 kronor i månaden. En lika duktig förskollärare kan vid 55 års ålder tjäna strax över 27 000 kronor. Den löneutvecklingen är inte rimlig."*

Men det är inte bara företrädare för alliansen som gjort utspel kring lönebildningen. Socialdemokraternas nye partiordförande Håkan Juholt sa i sitt första stora linjetal att *"offentlig sektor kan inte längre subventioneras med låga kvinnolöner"*.

Finansminister Anders Borg har inte varit lika frikostig i sina uttalanden utan har manat till återhållsamhet. Han sa till exempel vid en konferens hos Sveriges Kommuner och Landsting i mars att kommunerna varit för dåliga förhandlare och att höga lägstlöner kan hindra tillväxten av nya jobb, vilket väckte stort uppseende och facklig irritation.

Han har å andra sidan också uttalat stöd för höjda lärarlöner. Det har för övrigt också Miljöpartiets språkrör Gustav Fridolin gjort.

Ett annat exempel på politiskt intresse för lönebildningen är att Konjunkturinstitutet och Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, IFAU, fått i uppdrag att analysera avtal sektorsvis och även att analysera hur ingångna överenskommelser påverkar arbetsmarknadens funktionssätt. Till det kommer att regeringen för samtal med arbetsmarknadns parter. De samtalen hoppas Anders Borg, enligt en intervju i DN, ska leda till *”strukturella förändringar som kan leda till en bättre balans mellan omställning och trygghet”*.

Erfarenheterna av politisk inblandning i parternas förhandlingar förskräcker, menade TCO:s förre ordförande Sture Nordh vid Medlingsinstitutets 10-årsjubileum och berättade hur han själv artigt varit hos regeringen och lyssnat för att sedan återgå till förhandlingar med en motpart som inte heller hade något intresse av att sköta förhandlingarna utifrån politiska direktiv.

5.4 Parterna positionerar sig

I slutet av sommaren började parterna positionera sig inför de kommande förhandlingarna. Sju tunga företrädare för arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv skrev i augusti en debattartikel i Svenska Dagbladet där de förespråkade lokal och individuell lönebildning. Resonemanget stöddes av en undersökning som visade att de hade stöd för sina tankar bland fackens medlemmar. Slutsatsen var att en del av de minskade medlemstalen i fackförbunden kunde förklaras med för starka inslag av central lönebildning.

Den 25 augusti, drygt två veckor senare, skrev företrädare för industrins fack en debattartikel i DN där de lyfte fram att produktivitetens utvecklingen i svensk industri är något högre än i omvärlden och att inflationstrycket är lågt. ”Det är inte fackförbundens uppgift att bedriva konjunkturpolitik”, står det i artikeln som slutar med att facken deklarerar att löneökningarna måste bli högre än i avtalen från 2010, samtidigt som facken tänker medverka till avtal som främjar industrins konkurrenskraft och håller sig inom inflationsmålets ram.

Trots att LO:s representantskap varit enigt om samordningen i lönerörelsen kom motsättningarna mellan IF Metall, GS och Livs och de övriga LO-förbunden i öppen dag när kraven inför avtalsrörelsen presenterades den 5 september. De tre facken valde att inte delta i LO-samordningen eftersom man inte kunde ställa upp på kraven om särskilda lönepotter för kvinnligt dominerade förbund. Det fanns en gemensam uppfattning om nivåerna, men det gick inte att enas om fördelningen.

Kommunal signalerade tydligt att industrins ”märke”, som respekterats de fem senaste avtalsrörelserna, nu måste ifrågasättas när alla inte längre deltog i samordningen.

Efter en tid anslöt sig Handels öppet till den uppfattningen. Kommunal skrev också ett brev till Medlingsinstitutet med kritik mot hur institutet tolkar sitt uppdrag. *”Det gäller särskilt det sätt som institutet har valt att tolka uppdraget att värna den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll, och vilka konsekvenser det får för möjligheterna att successivt bryta den värde-diskriminering som finns mellan kvinno- och mansdominerade branscher på den svenska arbetsmarknaden.”*, skrev Kommunals avtalssekreterare Lenita Granlund.

5.5 De centrala parternas yrkanden i korthet

Facken inom industrin, det vill säga IF Metall, GS och Livsmedelsarbetareförbundet, Unionen och Sveriges Ingenjörer, presenterade den 5 september sin avtalspolitiska plattform. Kraven var bland annat en löneökning med 3,7 procent eller minst 560 kronor, lönesystem som stödjer utveckling av de anställdas kompetens och arbetsuppgifter och en utbyggnad av föräldralönen till sex månader. De lägsta lönerna skulle följa löneutvecklingen och områden inom industrin med lågt löneläge skulle särskilt uppmärksammas.

LO-samordningen innebar att LO-förbunden, utom de tre som ingår i Industriavtalet, ställde sig bakom en avtalsplattform som innebar löneökningar med minst 860 kronor per månad och heltidsanställd, men med ett lägsta utrymme på 3,5 procent.

Utöver utrymmet skulle en särskild pott på minst 100 kronor gå till avtalsområden med en lägre genomsnittslön än 22 400 kronor. De lägsta lönerna skulle höjas med 860 kronor.

Svenskt Näringsliv har ingen gemensam avtalsplattform utan överlåter åt medlemsförbunden att formulera kraven. Teknikarbetsgivarna deklarerade däremot vilka deras huvudkrav skulle bli. En generell dispositivitet skulle gälla riksavtalens allmänna villkor och löneavtal. Riksavtalen skulle inte innehålla några löneöversyner, måltal eller individgarantier. Företagens medverkan vid uppbörd av fackföreningsavgifter skulle upphöra.

5.6 Avtalsrörelsens omfattning 2011

Det finns sammanlagt omkring 665 centrala kollektivavtal som inrapporterats till Medlingsinstitutets avtalsdatabas. Sammanlagt har det tecknats cirka 150 avtal under 2011, varav cirka 40 inom ramen för det nya Industriavtalet. Av de avtal som tecknades under året hade 36 sin utlöpningsdag år 2010.

År 2010 tecknades 550 avtal, så 2011 var ett förhållandevis litet avtalsår.

År 2012 löper 475 avtal ut. Till det kommer cirka 30 avtal som löpte ut under 2011, men som inte hade tecknats vid årsskiftet.

Se i faktaruta nedan hur Medlingsinstitutet beräknar antalet avtal och berörda arbetstagare.

Avtalens utlöppningstid i kronologisk ordning

Bland de avtal som förhandlades under 2011 fanns på den kommunala sektorn avtalet för OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård, delar av transportsektorn och kyrkans avtal. För en närmare analys av några av de viktigaste avtalen (se Bilaga 2)

Utlöppningstider och parter

- *Den 31 januari 2011* Sjöbefäl/Fartygsbefäl och Transportgruppen.
- *Den 28 februari 2011* Svenska Transportarbetareförbundet och Almega Tjänsteföretagen respektive Transportgruppen (bland annat Transportavtalet).
- *Den 31 mars 2011* Vårdförbundet och Legitimerades sjukgymnasters förbund och Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivareförbundet Pacta på OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård.
- *Den 31 mars 2011* Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter och Almega Tjänsteföretagen (Svensk Teknik och Designavtalen)
- Även Svenska Kyrkans avtal löpte ut detta datum liksom några avtal inom Flygbranschen
- *Den 30 april 2011* Almega Tjänsteförbundens och Svensk Handels apoteksavtal.
- *Den 31 maj 2011* Svenska Kommunalarbetsförbundet och Svenska Transportarbetareförbundet avtal med Transportgruppen rörande busstrafik, bensin- och garageföretag med flera.
- *Den 30 juni 2011* löpte Taxiavtalet Förare och Hamn- och stuveriavalet ut.
- *30 september 2011* Tjänstemannaavtalen med Byggnadsämnesförbundet, Industri- och Kemigruppen samt Teknikarbetsgivarna gick ut men förlängdes till den 30 januari 2012 för att samordnas tidsmässigt med övriga avtal inom Industriavtalet. Vid denna tidpunkt gick också ytterligare att antal avtal ut inom Flygbranschen ut.
- *Den 31 oktober 2011* löpte tjänstemannaavtalen med TEKNO Sveriges Textil och Modeföretag ut.
- *Den 31 december 2011* var utgångsdatum för avtal för akademiker inom bank- och försäkringssektorn liksom för avtalen för Revisions- och konsultföretag.

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 har registrerat 665 kollektivavta. Siffran varierar då nya avtal träffas och andra försvinner. Fackförbundet Ledarnas avtal är ofta tillsvidareavtal och dessa omförhandlas inte vad avser löner. Däremot kan en anpassning av allmänna villkor ske.

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

En gemensam överenskommelse mellan ett arbetsgivarförbund 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: Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund och Sveriges läkarförbund, Vårdförbundet. Legitimerades Sjukgymnasters Riksförbund. De registreras – liksom i privat sektor – som egna 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.

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

Hur många anställda omfattas av kollektivavtalen?

Antalet anställda som omfattas av kollektivavtal är svårt att beräkna. Fackens statistik visar 2 750 000 medlemmar i LO, TCO och Saco, men det inkluderar inte dem som omfattas av kollektivavtal utan att vara medlemmar i en facklig organisation. Till det kommer medlemmar i Ledarna och andra fack utanför centralorganisationerna. Det rör sig om cirka 100 000 anställda. Dessutom finns omkring 40 000 företag som har hängavtal direkt med facket utan att vara medlemmar i någon central arbetsgivarorganisation.

Till det kommer att det råder skillnader i om arbetsgivare redovisar antalet anställda eller antalet årsarbetare. Det kan göra stor skillnad. Som exempel kan nämnas att Vårdförbundet och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund har 115 000 anställda medlemmar i kommuner och landsting (inklusive Pacta). Omräknat till årsarbetare är antalet 85 000.

Antalet anställda som kan omfattas av kollektivavtal var i november 2011 enligt AKU 4 152 000 (se diagram 1.6). Utgår man ifrån Anders Kjellbergs beräkningar i avsnitt 1.4 med en täckningsgrad på 91 procent blir antalet anställda som omfattas av kollektivavtal närmare 3,8 miljoner.

6 Förhandlingsresultat

Det största intresset i avtalsrörelsen under år 2011 riktades mot industrin. Efter en inledande turbulens när Pappersindustriarbetareförbundet inte skrev under det nya Industriavtalet tecknades ett avtal den 12 december, nästan två veckor efter det att avtalen löpte ut.

Avtalen inom Industriavtalets ram ger löneökningar i en årstakt på 2,6 procent, vilket därmed betraktas som en norm för arbetsmarknaden – även om ifrågasätts på sina håll.

De övriga större avtal som tecknades under år 2011 gällde vårdsektorn, transportsektorn och Svenska Kyrkan. År 2011 kan ses som ett mellanår. År 2012 återstår 475 avtal att förhandla. Till det kommer cirka 30 avtal från år 2011.

6.1 Registrerade avtal 2011

Vid 2011 års utgång fanns 665 registrerade avtal i Medlingsinstitutets avtalsdatabas, varav tre avtal avser staten, 15 kommuner och landsting och resterande 647 privat sektor. Cirka 70 avtal är tillsvidareavtal.

I databasen registreras alla överenskommelser mellan avtalsslutande parter som separata avtal. Det vill säga om en arbetsgivarorganisation tecknat ett gemensamt avtal med Unionen och Sveriges Ingenjörer registreras två avtal.

Att ange hur många som omfattas av avtalen är komplicerat. I flera fall saknas uppgifter bland annat eftersom det är fler än fackens medlemmar som omfattas.

6.2 Förhandlingar 2011

Under 2011 tecknades 151 avtal på den privata sektorn. Av dessa är avtalsstart för 36 avtal år 2010, för 72 avtal är avtalsstart år 2011 och resterande 43 avtal har avtalsstart år 2012.

Inom kommuner och landsting tecknades samtliga avtal utom två under år 2010. År 2011 tecknades avtal för OFR:s förbundsområde Hälso- och Sjukvård där Vårdförbundet och från och med 2011 Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund är fackliga parter. Motsvarande avtal för Arbetsgivarförbundet Pacta ingår i privat sektor.

Inom den statliga sektorn tecknades samtliga avtal år 2010

Avtal som slöts före industrins parter

Förhandlande branscher var i huvudsak transportsektorn och Svenska Kyrkan. Det tecknades också nya avtal inom bank- och försäkringsområdet. Av de avtal som tecknades 2011 löpte 13 avtal ut redan samma år. Svenska Flygbranschens avtal med Unionen gällde till och med 30 september 2011 och avtalen för Medieföretagen och Svensk Scenkonst löpte ut 31 december 2011.

Ett avtal som avser tiden före Industriavtalet 2011-2012 tecknades så sent som den 22 december 2011. Det gäller taxiföraravtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet.

Sveriges Kommuner och Landsting, SKL och Arbetsgivareförbundet Pacta¹⁸ slöt 2011 avtal för OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård. Från och med 2011 tecknar Vårdförbundet även Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund samma avtal. Avtalet berör totalt cirka 85 000 årsarbetare eller närmare 115 000 anställda.

Avtal i rätt tid

Det finns ett samhälleligt intresse av att nya avtal träffas innan de gamla har löpt ut. Det finns en bred samsyn mellan parterna om värdet av att teckna avtal i tid.

Under 2011 tecknades 36 avtal inom privat sektor med utlöpningsstidpunkt år 2010. Samtliga dessa avtal träffades således mer än tre veckor efter utlöpningsstidpunkten. Det tecknades 72 avtal med både tidpunkt för avtalets tecknande och utlöpningsstidpunkt för avtalet under 2011. Det tecknades avtal för 18 procent av de anställda innan eller i direkt anslutning till avtalets utlöpningspunkt, för ytterligare 33 procent tecknades avtalen inom tre veckor.. Det tecknades också 43 avtal med avtalsstart år 2012. Här ingår även de tjänstemannaavtal inom industrin som gick ut den 30 september 2011 men som prolongerades till 2012-01-31.

Tabell 6.1 Avtal i rätt tid privat sektor tecknade år 2011 fördelade efter avtalsstart

Avtalsstart	Antal avtal	Andel av årsarbetare i procent		
		1 .Före eller i direkt anslutning	2. Inom tre veckor	3. tre veckor eller senare
2010	36			100
2011	72	18	33	49
2012	43	95	1	4
Samtliga	151	72	10	18

Avtalsperiodens längd

Avtalsperiodens längd varierar avsevärt. Den vanligaste perioden är 24 månader. Den kortaste är 9 månader och den längsta 54 månader. Tre avtal löper på 48 månader och fyra på 36 månader. De längre avtalen har tecknats inom bland annat bank- och försäkringsområdet samt med Föreningen Vårdföretagarna. Avtal med kortare löptid än 24 månader har huvudsakligen tecknats inom Transportgruppen och Svenska Kyrkan. Dessutom finns 13 avtal som löper tillsvidare. Föreningen Vårdföretagarna inom Almega har till exempel tecknat tillsvidareavtal med Vårdförbundet och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund.

¹⁸ Arbetsgivareförbundet Pacta redovisas från och med 2010 under privat sektor.

6.3 De första avtalen inom industriavtalet

Ett nytt industriavtal gäller från den 1 juli 2011. Avtalet tecknades av Byggnadsämnesförbundet, Gruvornas Arbetsgivareförbund, Grafiska Företagens Förbund (ny part på Industriavtalet), Industri- och Kemigruppen, Livsmedelsföretagen, Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, Skogsindustrierna, Stål- och Metall Arbetsgivareförbundet, Svemek, Teknikföretagen, TEKNO, Sveriges Textil- och Modeföretag och, Trä- och Möbelföretagen för arbetsgivarsidan och för arbetstagsidans GS Facket för skogs, trä och grafisk bransch, Industrifacket Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Sveriges Ingenjörer och Unionen.

Till skillnad från det tidigare industriavtalet tecknas inte det nya Industriavtalet av Svenska Pappersarbetareförbundet.

Se vidare kapitel 8.

Avtalen inom industrin hade olika löptider. För att få gemensamma förhandlingstidpunkter för hela industrin i avtalsrörelsen 2011/2012 träffade parterna en överenskommelse om att förhandlingar med utlöpningsdatum den 30 september för tjänstemannaavtalen respektive den 31 januari 2012 för arbetaravtalen skulle samordnas och inledas den 1 september 2011. Förhandlingarna skulle vara slutförda den 30 november 2011.

Avtalen med de fem facken inom Industriavtalet och arbetsgivarorganisationerna Teknikarbetsgivarna, Industri- och Kemigruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Gruvornas Arbetsgivareförbund, Grafiska Företagens Förbund, Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Livsmedelsföretagen träffades den *12 december 2011*. Vid denna tidpunkt träffades också Skogsavtalet mellan SLA-Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet och GS facket för skogs-, trä och grafisk bransch.

Den *16 december* tecknade Unionen och Sveriges Ingenjörer avtal med Byggnadsämnesförbundet.

Den *21 december* tecknades Virkesmätningsavtalet mellan SLA-Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet och GS facket för skogs-, trä och grafisk bransch samt Unionen. Samma dag tecknades Träindustriavtalet och Stoppmöbelsavtalet mellan Trä- och Möbelföretagen och GS-Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Unionen respektive Sveriges Ingenjörer.

Den *22 december* tecknades avtal mellan TEKNO, Sveriges Textil- och modeföretag och Sveriges Ingenjörer och Unionen.

Nu tecknade avtal inom industrin har en gemensam utlöpningsdatum – den 31 mars 2013 med undantag av Virkesmätningsavtalet tecknat mellan Unionen och GS-Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch och SLA- Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet som löper 2012-03-01 - 2013-04-30.

Avtalsperiodens längd är 14 månader med några undantag. Sågverksavtalet mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Unionen löper på 12 månader (2012-04-01 – 2013-03-31). Tjänstemannaavtalen med Grafiska Företagens Förbund respektive Trä- och Möbelindustriförbundet löper på 13 månader

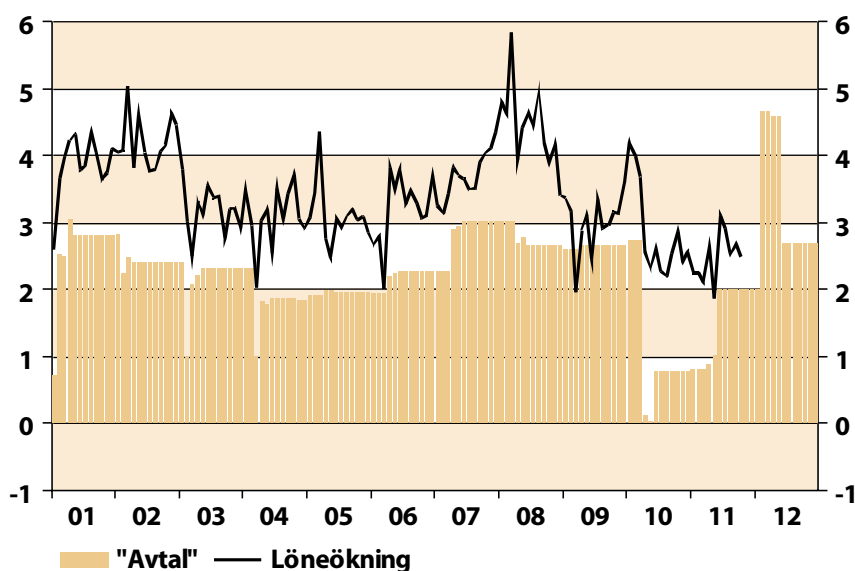
(2012-03-31 – 2013-03-31). Tjänstemannavtalen med TEKO Sveriges Textil- och Modeföretag löper på 17 månader (2011-11-01 – 2013-03-31).

Tillfälligt höjd löneökningstakt

De industriavtal som slöts i december 2011 har lönerevisioner i februari månad 2012. Revisionstidpunkten 2011 enligt det gamla avtalet låg i juni. Detta innebär att för månaderna februari till och med maj 2012 påverkas 12-månaderstakten i de avtalsmässiga löneökningarna både av höjningarna enligt det gamla och det nya avtalet. Den avtalsmässiga löneökningstakten kommer därmed att uppgå till cirka 4,5 procent för dessa månader för att sedan återgå till mer normala dryga 2,5 procent under resten av 2012. Mätt som årsgenomsnitt uppgår de avtalsmässiga löneökningarna till cirka 3,3 procent 2012, att jämföras med endast 1,5 procent 2011.

Diagram 6.1 Löneökning och "avtalsmässig höjning" i industrin

Årlig procentuell förändring



Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av **diagram 6.1** kan dock avvikelsen mellan de avtalsmässiga höjningarna och den faktiska löneökningstakten enligt konjunkturlönestatistiken ibland vara stor. Det kan till exempel bero på strukturella förändringar eller på utvecklingen av olika rörliga lönekomponenter. De stora avvikelserna under 2009 och 2010 berodde också på att många arbetstagare fick sina lönerevisioner senarelagda från våren 2009 till början av 2010. Förekomsten av dispositivitet i avtalen gör också att tidpunkten för lönerevisionerna inte behöver följa avtalen.

6.4 Avtalens olika konstruktioner

Många avtal, såväl inom privat som inom 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 garanterat belopp för varje individ. Ibland gäller sådana bestämmelser enbart vid oenighet, så kallade stupstocksregler.

Merparten av de aktuella avtalen inom *privat sektor* innehåller bestämmelser om någon form av individgaranti eller generell ökning. Storleken på dessa varierar mellan olika områden. Denna bild förändras inte i de avtal som tecknats 2011.

Inom *kommuner och landsting* finns individgarantier enbart i Svenska Kommunalarbetareförbundets avtal med Sveriges Kommuner och Landsting – SKL.

Inom *staten* finns inga individgarantier i gällande avtal.

I nedanstående tabeller och diagram redovisas de olika avtalskonstruktionerna som förekommer i gällande avtal inom respektive sektor fördelade på sju olika huvudgrupper. Inom respektive huvudgrupp förekommer vissa skillnader i avtalskonstruktion som dock inte bedöms påverka analysen.

Det är förenat med svårigheter att redovisa hur många arbetstagare som omfattas av de olika avtalen. Uppgifter om hur många som omfattas av ett visst avtal saknas i många fall. De fackliga organisationerna har uppgift om hur många medlemmar som berörs vilket inte är samma sak som hur många som berörs totalt. Under 2011 har det pågått ett arbete med att uppdatera uppgifterna i databasen. Detta kan påverka resultaten något.

Tabell 6.2 Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor¹⁹

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent sektorsvis			
	Privat	Staten	Kommuner och landsting	Samtliga sektorer
1 Lokal lönebildning utan centralt angivet löneutrymme	8 (6)	38 (38)	17 (5)	13 (8)
2 Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	10 (9)	62 (62)	42 (40)	23 (25)
3 Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	6 (1)			4 (1)
4 Lönepott utan individgaranti	15 (12)			9 (7)
5 Lönepott med individgaranti alt. stupstock om individgaranti	27 (43)		40 (54)	29 (43)
6 Generell utläggning och lönepott	19 (18)			12 (10)
7 Generell utläggning	15 (11)		1 (1)	10 (6)

Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av **tabell 6.2** har det skett en del förändringar i fördelningen av avtalskonstruktionerna sedan 2010 för *privat sektor*. Förändringen är störst i grupp 5 där det skett en minskning från 43 procent till 27 procent samt i grupp 3 där det skett en ökning från en procent till sex procent. Grupp 7 har ökat från 11 till 15 procent. Minskningen i avtalsgrupp 5 förklaras bland annat av att några tjänstemannaavtal nu tolkas som grupp 4 eller grupp 2.

Inom *staten* skedde inga förändringar eftersom det inte tecknats några nya avtal under 2011. I *kommuner och landsting* tecknades två sifferlösa avtal för OFR:s

¹⁹ Föregående års siffror inom parentes.

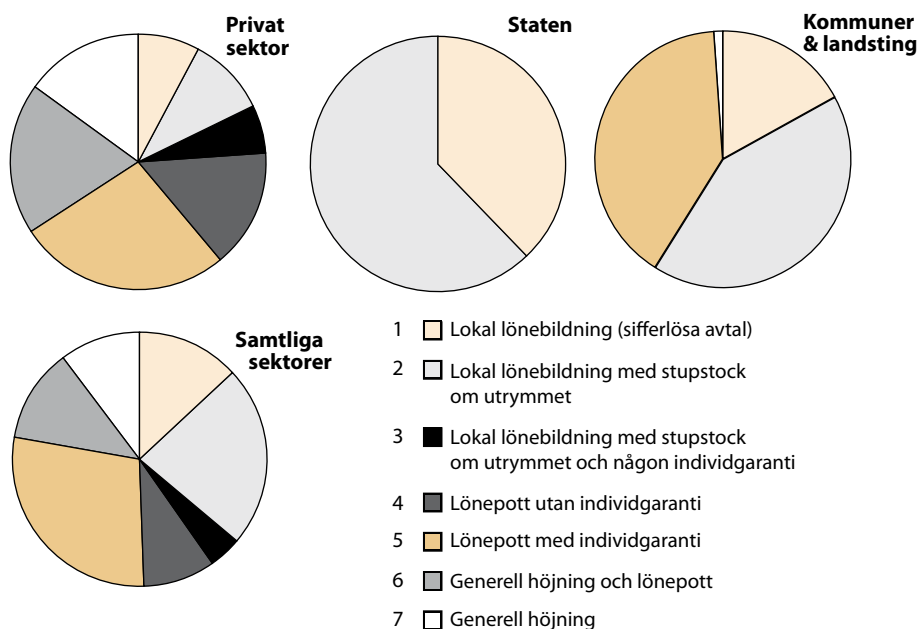
förbundsområde Hälso- och sjukvård för Vårdförbundet och Legitimerade sjukgymnasters Riksförbund. Det medför att grupp 1 ökar från fem procent till 17 procent.

Sammantaget för samtliga sektorer innebär förändringarna att grupp 5 minskat från 43 till 29 procent och att grupp 1 ökat från åtta procent till 13 procent. Detta framgår av **tabell 6.3**.

Tabell 6.3 Avtalskonstruktionens fördelning på hela arbetsmarknaden²⁰

Avtalskonstruktion	Andel av samtliga anställda på arbetsmarknaden			
	Privat	Staten	Kommuner och landsting	Samtliga sektorer
1 Lokal lönebildning utan centralt angivet löneutrymme	5 (3)	3 (3)	5 (2)	13 (8)
2 Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	6 (5)	5 (5)	12 (15)	23 (25)
3 Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	4 (1)			4 (1)
4 Lönepott utan individgaranti	9 (7)			9 (7)
5 Lönepott med individgaranti alt. stupstock om individgaranti	18 (24)		11 (19)	29 (43)
6 Generell utläggning och lönepott	12 (10)			12 (10)
7 Generell utläggning	10 (6)			10 (6)

Diagram 6.2 Avtalskonstruktionernas fördelning



1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme

För 8 procent av de anställda inom privat sektor, 38 procent inom staten och för 17 procent kommuner och landsting bestäms lönerna helt genom lokal

²⁰ Föregående års siffror inom parentes.

lönebildning, det vill säga utan något centralt fastställt utrymme. Vid lönerevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare (så kallad lönesamtalsmodell). Detta kan gälla även avtalskonstruktionerna 2 och 3.

Inom privat sektor är det främst Ledarna som har denna avtalskonstruktion. Sådana avtal tecknas också av framför allt de olika akademikerförbunden men också av Vision (tidigare Fackförbundet SKTF) och Unionen.

Inom staten omfattas avtalen med SACO-S av denna konstruktion liksom i avtalet mellan kommuner och landsting och Akademikeralliansen och numera också avtalen med Vårdförbundet och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund.

2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek

För cirka 10 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 kommer överens gäller en stupstock som fastställer det totala löneutrymmet.

Det är framförallt tjänstemannaavtal med Sveriges Ingenjörer och andra akademikerförbund samt Unionen 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 samt Vård och Omsorg tillhör denna grupp. Några överenskommelser mellan KFS och Svenska Kommunalarbetareförbundet tillhör denna grupp. FTF – facket för försäkring och finans tecknar också denna typ av avtal med FAO – Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation.

Avtalskonstruktionen gäller för kommuner och landsting med undantag för avtalen med Akademikeralliansen och Vårdförbundet/LSR (som tillhör kategori 1) och Svenska Kommunalarbetareförbundet (som tillhör kategori 5).

Inom staten hänförs överenskommelserna med Seko Facket för Service och Kommunikation och med OFRS förbundsområden till den här kategorin.

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

För cirka sex 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, Kemisk industri och det Gemensamma Metallavtalet.

Avtalskonstruktionen förekommer inte inom den offentliga sektorn.

4. Lönepott utan individgaranti

Cirka 15 procent av de anställda inom privat sektor omfattas av avtal där löneutrymmet anges som en lönepott för lokal fördelning.

Bland större avtal inom arbetarområdet kan nämnas Industrifacket Metalls avtal med Stål och Metallarbetsgivareförbundet respektive Gruvornas Arbetsgivareförbund. Teknikarbetsgivarnas avtal med Sveriges Ingenjörer hör också hit. KFS har ett flertal avtal med Svenska Kommunalarbetareförbundet och också ental antal avtal med Unionen respektive Seko facket för Service och Kommunikation som innehåller denna avtalskonstruktion. Även Arbetsgivareföreningen KFO har ett par avtal med Svenska Kommunalarbetareförbundet som tillhör kategori 4.

Avtalskonstruktionen förekommer inte inom 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 27 procent av de privatanställda anges löneutrymmet som en lönepott för lokal fördelning kompletterad med en individgaranti alternativt en stupstock om individgaranti.

I denna grupp återfinns Teknikarbetsgivarnas avtal med Industrifacket Metall och Grafiska Företagens Förbunds civil- och förpackningsavtal med GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch. Andra större avtal som omfattas av denna konstruktion är Livsmedelsavtalet och Installationsavtalet.

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

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

Avtalskonstruktionen förekommer inte inom den offentliga sektorn i övrigt.

6. Generell höjning och lönepott

Inom privat sektor omfattas cirka 19 procent av de anställda av avtal där löneutrymmet består av en generell höjning och en lönepott för lokal fördelning. Avtalskonstruktionen förekommer nästan enbart inom arbetarområdet bland annat för detaljhandeln och partihandeln, hotell- och restauranganställda, träindustri, sågverksindustri samt massa- och pappersindustri.

Avtalskonstruktionen förekommer inte inom den offentliga sektorn.

7. Generell höjning

För 15 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 transportavtalet

Inom tjänstemannaområdet återfinns bland annat vissa avtal inom flyget i denna grupp. Vissa av sjöfartens avtal återfinns också här.

Avtalskonstruktionen finns i avtalet för deltidsanställd räddningstjänstpersonal inom den kommunala sektorn men finns inte inom den statliga sektorn.

6.5 Lokala parter inflytande

Inom den *privata sektorn* har de lokala parterna möjlighet att påverka löneutrymmet och/eller dess fördelning för 85 procent av de anställda (avtalskonstruktion 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 lönerevisionstillfället.

För resterande 15 procent inom den privata sektorn har de lokala parterna ingen möjlighet att påverka fördelningen av löneutrymmet. Hela löneutrymmet läggs ut som en generell höjning.

För staten och inom kommuner och landsting har de lokala parterna möjlighet att påverka löneutrymmet för i stort sett alla anställda.

6.6 Lägstlöner/minimilöner

Av de 151 avtal som tecknats under året innehåller två tredjedelar två tredjedelar bestämmelser om lägstlöner/minimilöner eller har tarifflöner. Lägstlönerna kan vara bestämda utifrån exempelvis ålder, kompetenskrav, erfarenhet i form av yrkesvana/branschvana, anställningstid eller någon kombination av detta.

Den i avtalet angivna lägsta lönen behöver inte vara lika med den faktiska lägsta lön som tillämpas av en arbetsgivare.

Av de avtal som tecknats under året har ett fyrtiotal bestämmelser om lägstlöner efter ålder för vuxna arbetstagare (det vill säga 18 år eller äldre) **I tabell 6.4** redovisas dessa med den lägsta ålder som anges i avtalet, men det kan finnas bestämmelser för flera åldersgrupper i samma avtal. I en del kollektivavtal finns även bestämmelser om lägstlöner för ungdomar, det vill säga anställda yngre än 18 år.

Tabell 6.4 Avtal med lägstlöner/minimilöner efter ålder

Uppgifter om år 2010 avser det tidigare gällande avtalet

Parter och avtalsbenämning	Ålder	År 2010	År 2011	Ökning	
				kronor	procent
Arbetsgivaralliansen / Fackförbundet SKTF Trossamfund och ekumeniska organisationer	20	16 500	17 200	700	4,2
Arbetsgivaralliansen / Svenska Kommunalarbetareförbundet Trossamfund och ekumeniska organisationer	20	16 500	17 200	700	4,2
Arbetsgivaralliansen / Svenska Kommunalarbetareförbundet Vård och omsorg	19	15 000	16 070	1 070	7,1
Arbetsgivarföreningen KFO / FTF - Facket för försäkring och finans Folksam	23	17 300	17 700	400	2,3
FAO Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation / FTF Facket för försäkring och finans Tjänstemän i försäkringsbranschen	23	17 300	17 700	400	2,3
Motorbranschens Arbetsgivarförbund / Svenska Transportarbetareförbundet Gummiverkstadsföretag	18	21 738	22 434	696	3,2
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation / Akademikerförbundet SSR Svenska kyrkan	19	17 000	17 255	255	1,5
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation / Fackförbundet SKTF Svenska kyrkan	19	17 000	17 255	255	1,5
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation / Jusek Svenska kyrkan	19	17 000	17 255	255	1,5
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation / KyrkA Svenska kyrkan	19	17 000	17 255	255	1,5
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation / Lärarförbundet Svenska kyrkan	19	17 000	17 255	255	1,5
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation / Lärarnas Riksförbund Svenska kyrkan	19	17 000	17 255	255	1,5
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation / Svenska Kommunalarbetareförbundet Svenska kyrkan	19	17 000	17 255	255	1,5

De två avtalen för Trossamfund och ekumeniska organisationer inom Arbetsgivaralliansens avtalsområde har även lägstlöner för år 2012, 17 800 kr för 20-åringar

Tabell 6.5 Avtal med lägstlön/minimilöner efter ålder. Uppgifter för år 2011 avser det tidigare gällande avtalet

Parter och avtalsbenämning	Ålder	År 2011	År 2012	Ökning	
				kronor	procent
Byggnadsämnesförbundet/Unionen Tjänstemannaavtalet	18	16 501	1 7003	502	3,0
Föreningen Sveriges Skogsindustrier/GS Facket för skogs- trä- och grafisk bransch Sågverksindustri	18	18 063	18 739	676	3,7
Föreningen Sveriges Skogsindustrier/Unionen Massa- och Pappersindustri	18	15 430	15 895	465	3,0
Föreningen Sveriges Skogsindustrier/Unionen Tjänstemannaavtal Sågverksindustrin	18	15 525	15 930	405	2,6
Grafiska Företagens Förbund/GS Facket för skogs- trä- och grafisk bransch Civilavtalet	18	15 438	15863	425	2,8
Grafiska Företagens Förbund/GS Facket för skogs- trä- och grafisk bransch Förpackningsavtalet	18	15 438	15 863	425	2,8
Grafiska Företagens Förbund/Unionen Tjänstemannaavtal	18	15 296	15 724	428	2,8
Industri- och Kemigruppen/Industrifacket Metall Allokemisk industri	18	1 7988	18 688	700	3,9
Industri- och Kemigruppen/Industrifacket Metall Gemensamma Metallavtalet	18	15 766	16 922	1 156	7,3
Industri- och Kemigruppen/Industrifacket Metall Kemisk industri	18	17 605	18 363	758	4,3
Industri- och Kemigruppen/Unionen Tjänstemannaavtalet	18	15 521	15 893	372	2,4
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet/Industrifacket Metall Stål- och Metallindustri	18	16 172	16 766	594	3,7
Livsmedelsföretagen/Unionen Tjänstemannaavtal	18	16 505	17 000	495	3,0
SLA - Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet/GS Facket för skogs- trä- och grafisk bransch Skogsavtalet	19	16 412	16 958	546	3,3
SLA - Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet/GS Facket för skogs- trä- och grafisk bransch Skogsbruk Virkesmätning	19	15 540	16 030	490	3,2
SLA - Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet/Unionen Skogsbruk Virkesmätning	19	15 540	16 030	490	3,2
Teknikarbetsgivarna/Industrifacket Metall Teknikavtal	18	17 007	17 517	510	3,0
Teknikarbetsgivarna/Unionen Teknikavtal tjm.	18	15 430	15 877	447	2,9
Trä- och Möbelindustriförbundet/GS Facket för skogs- trä- och grafisk bransch Träindustriavtalet	18	18 314	18 970	656	3,6
Trä- och Möbelindustriförbundet/GS Facket för skogs- trä- och grafisk bransch Stoppmöbelindustri	18	18 314	18 970	656	3,6
Trä- och Möbelindustriförbundet/Unionen Träindustriavtalet	18	15 678	16 116	438	2,8
Trä- och Möbelindustriförbundet/Unionen Stoppmöbelindustri	18	15678	16 116	438	2,8

Anm. Unionens avtal med Byggnadsämnesförbundet, Industri- och Kemigruppen och Teknikarbetsgivarna har för år 2011 uppmjuterats för likställighet.

Ett exempel på avtal där lägslön/minimilön bestäms av andra faktorer än ålder är Transportavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet där lägslönerna är bestämda för olika yrken i kombination med yrkeserfarenhet räknat som antal år i yrket. Även Bussbranschavtalet mellan Bussarbetsgivarna och Svenska Kommunal- arbetareförbundet har en lägsta lönenivå för bussförare som bestäms av antal år i yrket.

Ett annat exempel, men på ett mindre avtalsområde, är avtalen mellan Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening som har tarifflöner för piloter.

6.7 Olika slag av 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, 6.4.

Fyra av de sju avtalskonstruktionerna innehåller någon form av individgaranti varav 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 00 procent av hela löneökningen för den anställde.

Av de avtal som tecknats under året innehåller hälften någon form av individgaranti och i många är höjningarna generella. Avtalen med enbart generella höjningar återfinns huvudsakligen inom transportsektorn, tecknade mellan arbetsgivarorganisationerna inom Transportgruppen och Svenska Transportarbetareförbundet, Svensk Pilotförening respektive Unionen. Avtal med annan typ av individgarantier har träffats för bland annat IF Metall, GS Facket för skogs- trä- och grafisk bransch och Unionen. Exempelvis innehåller teknikavtalet för IF Metall en individgaranti på 395 kronor vilket motsvarar drygt 50 procent av löneökningstrymmet. Individgarantierna för flera av GS olika avtal är på drygt 300 kr och motsvarar ungefär 50 procent av utrymmet. I ett antal av Unionens avtal inom industriavtalsområdet ligger individgarantierna från 200 till 400 kr per månad för heltidsanställda.

Hälften av avtalen innehåller inte individgarantier. Exempel på sådana avtal är avtalet mellan SKL (Sveriges kommuner och landsting) och Vårdförbundet respektive Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund. Även avtalen inom Svenska Kyrkan kan räknas hit. Av de avtal som tecknats i slutet av året inom industrins avtalsområde är avtalen för Sveriges Ingenjörer samt avtalet mellan Stål och Metall Arbetsgivareförbundet och IF Metall sådana som inte innehåller individgarantier.

6.8 Föräldralön/föräldrapenningtillägg

I likhet med många avtal som tecknades under 2010, har förbättringar införts i några av avtalen för 2011 med avseende på föräldralön/föräldrapenning. I avtalet mellan Föreningen Vårdföretagarna och Fackförbundet SKTF (Vision) har inom branscherna företagshälsovård och läkarmottagningar, föräldralön respektive föräldrapenningtillägg utökats till 3 respektive 5 månader.

Avtalen som tecknades i december 2011 innehåller inga förändringar när det gäller föräldralön.

6.9 Arbetsgrupper

Avtalsfrågor som ska behandlas i arbetsgrupper är vanligt förekommande delar i överenskommelserna. Ett urval av dessa redovisas nedan.

Branschöverskridande arbetsgrupper

Parterna inom Industriavtalet har träffat överenskommelse om branschöverskridande partsgemensamma arbetsgrupper i några frågor.

En av arbetsgrupperna ska göra en kartläggning av utbudet av kortare utbildningar som är relevanta för industrin. Detta är en fortsättning på den utredning om korttidsarbete som pågått, där en slutsats var att ett system för korttidsarbete skulle innehålla någon form av utbildning. Syftet är att visa på det behov som industrin har när man i samband med ekonomiska kriser vill undvika uppsägningar.

Parterna ska också bedriva ett arbete om rehabilitering och arbetsmiljö där frågor som rör företagshälsovård, rehabilitering, utökad kompetens vid inköp av arbetsmiljö- och hälsotjänster och förstärkning av arbetsmiljökompetensen, ska förbättra insatserna inom detta område.

Löneavtal och lönebildningsfrågor

Översyn och utveckling av löneavtalen eller att ge stöd för den lokala löneprocessen är några andra ofta förekommande anledningar till partsgemensamt arbete.

Ett partsgemensamt arbete mellan Svenska Flygbranschen och Unionen ska bedrivas för att åstadkomma sammanhållna kollektivavtal för den kabinpersonal som finns inom Svenska Flygbranschens medlemsföretag. Bland annat ska man undersöka om det är möjligt att förenkla och modernisera avtalen samt att hitta nya lönesättningsmodeller.

Parterna inom trä-, stoppmöbel- och sågverksavtalens område (Föreningen Sveriges Skogsindustrier, Trä- och Möbelindustriförbundet och GS Facket för skogs- trä- och grafisk bransch) ska tillsätta en arbetsgrupp i lönebildningsfrågan. Syftet är att få en samsyn i det lokala lönearbetet och att ta fram material för att underlätta arbetet med lokal lönebildning.

Även i avtalen för tjänstemannagrupperna inom gruv-, stål- och metallindustrin anges att partsgemensamma arbetsgrupper ska utarbeta stöd för den lokala löneprocessen genom att utbilda och informera om löneavtalets tillämpning.

Detta gäller Gruvornas Arbetsgivareförbund, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Sveriges Ingenjörer och Unionen.

Exempel på andra arbetsgrupper

Inom flera av Arbetsgivaralliansens branschområden ska en partsgemensam arbetsgrupp för meddelarfrihet utreda skillnaderna vad gäller yttrande- och meddelarfrihet inom den egna sektorn jämfört med en anställning inom den offentliga sektorn. För att läsa om arbetsgrupper på jämställdhetens område se avsnitt 7.12.

6.10 Nya avtal och avtal som upphört

Antalet avtal på arbetsmarknaden förändras över tiden. Det kan ske genom att ytterligare ett fackförbund går in som part på 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 ihop till ett avtal.

Nedan ges några exempel.

- Avtalen mellan Sveriges Ingenjörer och Unionen och Almega Tjänsteförbunden för Spel respektive Internationella kasinon har slagit ihop till ett avtal Spel och internationella kasinon
- Arbetsgivarpart på avtalet för Systembolaget är numera Svensk Handel istället för Almega Tjänsteförbunden.
- Företag som omfattas av Fotolaboratorieavtalet den 31 mars 2011 går in i avtalet för Lagerpersonal vid postorder- och e-handelsföretag.. Avtalet tecknas mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund.
- Postdistributionsavtalet mellan Seko- Facket för Kommunikation och Service och Almega Tjänsteförbunden upphörde 1 oktober 2010. Medlemsföretagen går in i Kommunikation som tecknas av samma parter.
- Avtalet för ljuskopieringsföretag som tecknas mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund gick in i Detaljhandelsavtalet 2010-04-01.Fr.o.m 2013 inrangeras också avtalet för kioskpersonal i Detaljhandelsavtalet.

6.11 Inför avtalsrörelsen 2012

Under 2012 återstår cirka 475 att förhandla. Dessutom finns cirka 30 avtal kvar från 2011 att förhandla. Exempel på avtalsområden som återstår att förhandla från 2011 är, revisions- och konsultföretag och avtal inom flygbranschen samt ett antal avtal med Svensk Scenkonst som arbetsgivarpart.

Avtal 2012 blir omfattande även om drygt 30 avtal som gick ut 2012 redan tecknats under 2011.

Det första avtalet år 2012 har redan tecknats. Tjänstemannaavtalet inom Skogsbruk mellan SLA, Skogs och Lantarbetsgivareförbundet och Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna tecknades den 3 januari 2012.

Tabell 6.6 visar utlöpningsstidpunkter, antal avtal och antalet arbetstagare/årsarbetare som löper ut 2012. Uppgifterna om antalet arbetstagare ska tas med en viss reservation. Se avsnitt 5.6.

Tabell 6.6 Avtal som löper ut 2012*

Tidpunkt 2012	Antal avtal	Antal arbetstagare	Berörda större avtal
2012- 01-31	13	14 000	Bl.a. tjänstemän inom byggsektorn
2012-02-29	29	75 000	Bl.a. Motorbranschavtalen,avtalen, avtalen för friskolor och personaliga assistenter inom Almega, Väg- och banavtalet
2012-03-31	212	470 000	Bl.a. detalj- och partihandeln, IT och Tvelekom, Måleriavtalet, VVSavtalet, Installationsavtalet
2012-04-30	109	1 180 000	Bl.a. kommunala avtalen och Bemanningsavtalet
2012-05-31	50	145 000	Bl.a. Hotell- och restaurangavtalet, kommunikation och serviceetreprenadavtalen
2012-06-30	13	43 000	Bl.a. LO-förbunden inom Samhall, avtalet för personliga assistenter (KFO)
2012-07-31	7	13 000	Bl.a. avtalen för friskolor fritidshem och fristående skolor (KFO)
2012-08-31	15	25 000	Bl.a. avtalet för Vård, Behandling och Äldreomsor (Almega), Hamn- och stuveriavtalet
2012-09-30	16	165 000	Bl.a. de statliga avtalen
2012-10-31	6	8 000	Bl.a. Idrottsavtalet, Callcenteravtalet
2012-12-31	6	18 500	Bla. bankavtal, Tidningsdistributörer,Ombordanställda

*Till dessa kommer cirka 30 avtal som redan tecknats under 2011.

7 Jämställdhet

Medlingsinstitutet ska analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv. De beräkningar som redovisas i denna del av årsrapporten baseras på lönestrukturstatistiken fram till och med 2010.

En jämförelse av kvinnors och mäns genomsnittliga löner för hela arbetsmarknaden visar att kvinnor hade 85,7 procent av mäns lön 2010, skillnaden var alltså 14,3 procent.

Om man med hjälp av standardvägning tar hänsyn till skillnader i yrke, sektor, ålder, utbildning och arbetstid blir löneskillnaden 5,9 procent. Använder man i stället metoden regressionsanalys, och tar hänsyn till samma faktorer, blir löneskillnaden 5,4 procent.

Vilken 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 2005–2010. Detta gäller både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden. Det gäller också för alla sektorer.

Studerar man inkomsterna ser man också deltidens stora betydelse för inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män.

Arbetsmarknadens parter ansvarar för lönebildningen. 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 i arbetet med jämställda löner.

När 2011 års avtalsrörelse summeras kan konstateras att den i likhet med avtalsrörelsen 2010 i mycket liten omfattning medfört ändringar i avtalens bestämmelser med koppling till kvinnors och mäns löner och anställningsvillkor i övrigt. Däremot har parterna under de båda åren inrättat nya gemensamma arbetsgrupper och startat projekt med ambitionen att främja jämställdhet i arbetslivet.

I den avslutande delen av detta kapitel lämnas en kort sammanfattning av avtalsläget. Vidare redovisas några nya partsgemensamma initiativ på jämställdhetsområdet som parterna beslutade under 2011.

7.1 Löneskillnader mellan kvinnor och män?²¹

När kvinnors och mäns löner diskuteras i den offentliga debatten nämns ofta att kvinnornas löner är 14 procent lägre än männens (se **tabell 7.1**). Uppgiften avser den genomsnittliga löneskillnaden för hela arbetsmarknaden utan att

²¹ Delar av avsnitt 7.1–7.8 publicerades i september 2011 i rapporten "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010?" Rapporten kan laddas ner på www.mi.se.

hänsyn har tagits till att män och kvinnor fördelar sig olika vad gäller till exempel yrke och sektor.

Medlingsinstitutet ska enligt sin instruktion analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv²² och har gjort så årligen sedan den första årsrapporten utkom år 2002. Löneskillnaden mellan kvinnor och män i Sverige analyseras med hjälp av den officiella lönestrukturstatistiken.²³ 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.²⁴ Årsvisa belöningsystem som till exempel bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier/optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken.

Vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken

Lönestrukturstatistiken innehåller en mängd information om individen och om dennes arbetsplats. Men självklart kan fler faktorer än de som återfinns i lönestrukturstatistiken 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 1 (ledningsarbete) som anger om personen har arbetsledande befattning.²⁵ 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 5.²⁶

Det finns även andra lönepåverkande faktorer som inte kan beaktas på grund av att de inte ingår i den officiella statistiken (till exempel arbetets

²² 4§ första stycket i Förordningen (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet.

²³ En mer detaljerad beskrivning av lönestrukturstatistiken finns i avsnitt 3.1.

²⁴ Cheflönetillägg 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.

²⁵ SSYK är under revidering och de nya definitionerna är ännu inte klara.

²⁶ 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.

svårighetsgrad) och/eller för att de är svåra att mäta (till exempel sociala färdigheter).

Vad menas med 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, och så vidare. 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 utbildningskategorier²⁷, två arbetstidsgrupper²⁸, två sektorsgrupper för varje yrke²⁹. De olika lönesummorna för kvinnor adderas sedan, liksom de för män. Genom att sedan dividera dessa två lönesummor får man den standardvägda lönerelationen.

Oförklarad löneskillnad

Det är viktigt att notera att den beräknade löneskillnaden bör tolkas med försiktighet och inte kan användas som ett mått på diskriminering. Den löneskillnad som blir kvar efter standardvägning eller regressionsanalys brukar kallas för den *oförklarade löneskillnaden*. Den oförklarade löneskillnaden är den löneskillnad som inte kan förklaras med att män och kvinnor har olika värden på tillgängliga förklaringsfaktorer. Löneskillnadens storlek beror bland annat på vilka variabler man tar hänsyn till. Därför kan avsaknaden av information om vissa lönepåverkande faktorer eller bristen på detaljerad information om kvinnodominerade yrken påverka den beräknade löneskillnaden. Man bör också komma ihåg att den oförklarade löneskillnaden är oförklarad i *statistiskt* hänseende, vilket inte är samma sak som att det saknas tänkbara förklaringar till löneskillnaden.³⁰

²⁷ 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.

²⁸ 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.

²⁹ Yrket noteras enligt SSYK (Standard för svensk yrkesklassificering) på 4-siffernivån som består av 355 yrken. SSYK bygger på den internationella yrkesstandarden ISCO-88, som utarbetats och publicerats av den internationella arbetsorganisationen ILO.

³⁰ En längre diskussion om diskriminering och förklaringar till löneskillnaden finns i avsnitt 7.9.

7.2 Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010

Tabell 7.1 visar genomsnittslöner³¹ för män och kvinnor och kvinnors lön i procent av mäns lön före och efter standardvägning.

Tabellen visar att den högsta genomsnittslönen för män 2010 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. Den högsta genomsnittslönen för kvinnor återfinns hos tjänstemän inom privat sektor.

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 85,7 procent av mäns lön 2010, det vill säga. löneskillnaden mellan män och kvinnor var 14,3 procent (100-85,7). Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst löneskillnad finns inom landstingen där löneskillnaden är 26,5 procent. Löneskillnaden är lägst inom kommunerna där den uppgår till 6,1 procent.

Tabell 7.1 Genomsnittslöner och kvinnors lön i procent av mäns 2010

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning*
Samtliga sektorer	26 200	30 600	28 400	85,7	94,1
Privat sektor	26 700	30 700	29 200	87,2	92,7
Arbetare	22 100	24 600	23 800	90,0	96,0
Tjänstemän	29 700	37 500	34 000	79,2	90,7
Offentlig sektor	25 600	30 000	26 800	85,4	97,1
Kommuner	24 200	25 700	24 500	93,9	99,6
Landsting	28 300	38 500	30 300	73,5	95,2
Staten	29 400	32 900	31 100	89,3	94,2

* 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.³² 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.

Efter standardvägning blir den uppmätta löneskillnaden lägre. Den löneskillnad som blir kvar (det vill säga den löneskillnad som inte kan förklaras med hjälp

³¹ Genomsnittslönen (eller medellönen) är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen.

³² 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.

av yrke, sektor, utbildning, tjänstgöringsomfattning och ålder), är 5,9 procent för hela arbetsmarknaden 2010.

Landstingen, som var den sektor som hade den största löneskillnaden före standardvägning, har en löneskillnad på 4,8 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 92 procent av undersköterskorna inom landstingen kvinnor. Bland läkarna är andelen kvinnor 47 procent. När man tar hänsyn till detta blir alltså löneskillnaden betydligt lägre.

Den största löneskillnaden efter standardvägning, 9,3 procent, finns i stället bland tjänstemän i privat sektor. Den minsta löneskillnaden, 0,4 procent, finns i kommunerna. För arbetare inom privat sektor var den standardvägda löneskillnaden 4,0 procent. Inom staten var den 5,8 procent.

7.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2010

Löneskillnaden har minskat mellan 2005 och 2010. **Tabell 7.2** visar den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor under perioden 2005 till 2010.

Tabell 7.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön 2005–2010

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Skillnad 2005– 2010 ³³
Samtliga sektorer	83,7	84,2	83,7	84,2	85,2	85,7	2,0
Privat sektor	85,3	85,9	86,0	85,9	86,6	87,2	1,9
Arbetare	88,3	88,8	89,7	89,1	90,0	90,0	1,7
Tjänstemän	77,3	78,1	77,9	78,1	79,2	79,2	1,9
Offentlig sektor	83,4	83,7	83,0	84,1	84,9	85,4	2,0
Kommuner	91,6	91,6	91,0	92,3	93,4	93,9	2,3
Landsting	71,4	72,0	72,4	72,7	73,1	73,5	2,1
Staten	85,7	87,2	87,3	87,6	88,7	89,3	3,6

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 3,6 procentenheter mellan 2005 och 2010. Näst störst är minskningen inom kommunerna, där löneskillnaden minskat med 2,3 procentenheter. Inom landstingen minskade löneskillnaden med 2,1 procentenheter. För arbetare och tjänstemän i privat sektor var minskningen 1,7 respektive 1,9 procentenheter.

Tabell 7.3 visar löneskillnaden mellan män och kvinnor under samma period, efter standardvägning. Löneskillnaden efter standardvägning (det vill säga när

³³ Privat sektor har en högre skillnad mellan 2005 och 2010 (1,9 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.

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 2005–2010

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Skillnad 2005– 2010 ³⁴
Samtliga sektorer	93,2	93,4	93,5	93,4	94,0	94,1	0,9
Privat sektor	91,7	91,9	92,2	92,1	92,7	92,7	1,0
Arbetare	94,4	94,9	94,8	95,4	95,5	96,0	1,6
Tjänstemän	90,2	90,3	90,5	90,0	90,9	90,7	0,5
Offentlig sektor	96,5	96,6	96,6	96,6	97,0	97,1	0,6
Kommuner	99,1	99,0	98,8	99,2	99,4	99,6	0,5
Landsting	94,7	94,8	95,2	94,6	95,3	95,2	0,5
Staten	92,9	93,5	93,7	93,7	93,8	94,2	1,3

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Den största minskningen av den standardvägda löneskillnaden har arbetare inom privat sektor, där den oförklarade löneskillnaden minskat med 1,6 procentenheter. Inom staten har löneskillnaden minskat med 1,3 procentenheter och inom landstingen med 0,5 procentenheter. För tjänstemän inom privat sektor samt för kommunerna är minskningen 0,5 procentenheter.

Minskade skillnader i alla sektorer

Sammanfattningsvis visar utvecklingen på minskade löneskillnader mellan 2005 och 2010. 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 till exempel 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 tid³⁵.

7.4 Lönespridning och kön

Lönespridningen för kvinnor och män inom de olika sektorerna år 2010 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.

³⁴ Se föregående not för en förklaring av skillnaden i utveckling mellan aggregat och ingående kategorier.

³⁵ För en fördjupad diskussion se "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010?", Medlingsinstitutet 2011, www.mi.se

Tabell 7.4 Lönespridning efter sektor och kön 2010

Sektor		Percentil					Löne- spridning P90/P10	Genomsnittlig månadslön
		10	25	50	75	90		
Samtliga sektorer	Kvinnor	19 200	21 400	24 200	28 300	35 000	1,82	26 200
	Män	20 100	23 000	26 700	33 300	44 700	2,22	30 600
	Totalt	19 600	22 000	25 300	30 500	40 000	2,04	28 400
	% Kv lön	96	93	91	85	78		86
Privat sektor	Kvinnor	18 600	20 900	24 100	29 300	37 700	2,03	26 700
	Män	20 100	23 000	26 700	33 300	45 000	2,24	30 700
	Totalt	19 400	22 100	25 700	31 700	42 000	2,16	29 200
	% Kv lön	93	91	90	88	84		87
Kommuner	Kvinnor	19 400	21 400	23 500	26 200	29 300	1,51	24 200
	Män	19 000	21 700	24 600	28 300	32 900	1,73	25 700
	Totalt	19 300	21 400	23 700	26 600	30 000	1,55	24 500
	% Kv lön	102	99	95	93	89		94
Landsting	Kvinnor	21 000	22 800	26 000	29 800	36 600	1,74	28 300
	Män	21 700	24 700	30 100	48 600	67 000	3,09	38 500
	Totalt	21 100	23 100	26 500	31 200	44 300	2,10	30 300
	% Kv lön	97	92	86	61	55		73
Staten	Kvinnor	21 600	23 600	27 000	32 700	40 000	1,85	29 400
	Män	22 100	25 300	30 600	37 600	46 800	2,12	32 900
	Totalt	21 800	24 300	28 600	35 200	43 400	1,99	31 100
	% Kv lön	98	94	88	87	86		89

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Vad menas med percentil?

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).³⁶ För samtliga sektorer är genomsnittslönen

³⁶ 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.

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 1992–2010 kan flera iakttagelser göras (se **tabell 7.5**). För hela arbetsmarknaden sammantaget har lönerna procentuellt sett ökat något mer för kvinnor än för män, 95,5 respektive 91,3 procent.³⁷ 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 1992–2010 har de kommunanställda kvinnornas genomsnittliga månadslön ökat med 82,0 procent medan ökningen för männen i samma sektor är 65,8 procent. Uttryckt i kronor har kvinnornas genomsnittslön ökat med 10 900 kr mot männens 10 200 kr.

För *landstingen* är situationen den motsatta. Här redovisas den största löneökningen under perioden för männen, vars genomsnittslön har höjts med 103,7 procent mot kvinnornas 100,7 procent. Uttryckt i kronor har männens genomsnittslön ökat med 19 600 kr i månaden och kvinnornas med 14 200 kr.

Inom både *staten* och den *privata sektorn* har ökningen av genomsnittslönen varit till kvinnornas förmån. På statens område har kvinnornas genomsnittslön ökat med 114,6 procent mot männens 101,8 procent. Inom den privata sektorn är motsvarande siffror 100,8 respektive 93,1 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 1992–2010. 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 2010 hade den näst lägsta genomsnittslönen.

³⁷ Beräknat som $(26\,200 - 13\,400) / 13\,400$ respektive $(30\,600 - 16\,000) / 16\,000$, se tabell 7.5, kolumnerna "samtliga sektorer, kv" och "samtliga sektorer, män".

Tabell 7.5 Genomsnittlig månadslön efter sektor 1992 – 2010

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
2010	26 200	30 600	28 400	26 700	30 700	29 200	24 200	25 700	24 500

Tabell 7.5 Fortsättning

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	26 600	37 700	29 700	28 600	32 200	30 400
2010	28 300	38 500	30 300	29 400	32 900	31 100

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. Till exempel 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 löne-revision 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 löneskillnad mellan könen

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, till exempel yrken och utbildningsnivåer.

Medlingsinstitutet har tidigare studerat detta med hjälp av stegvisa analyser baserade på *standardvägning*.³⁸ Se faktaruta i avsnitt 7.1. Dock möjliggör standardvägning inte någon djupare stegvis analys eftersom metoden till exempel 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*.

³⁸ Se Medlingsinstitutets årsrapporter 2007 och 2008 samt "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden?" som ingår i antologin Nio perspektiv på jämställdhet, Medlingsinstitutet (2009). Finns att ladda ned på www.mi.se.

Vad är regressionsanalys?

Ett alternativ till standardvägning är 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 samma individer analyseras i de olika stegen.

När lön analyseras med regressionsanalys fastställs först en modell som innehåller olika faktorer som antas påverka lönen storlek, t.ex. kön. Sedan beräknas så kallade koefficienter, som visar hur stor påverkan de olika faktorerna (förklarande variablerna) har på lönen. För att undvika att betydelsen av kön bestäms av att kvinnor och män återfinns inom t.ex. olika sektorer eller yrken som har olika höga lönenivåer inkluderas dessa ytterligare förklarande variabler i modellen. Genom att inkludera dessa kan man beräkna storleken på löneskillnaden mellan män och kvinnor, givet nivån på de andra variablerna. Valet av förklarande variabler motiveras av ekonomisk teori och av att de använts i tidigare studier

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 2010
Resultaten är framtagna med regressionsanalys

Modell		Löneskillnad mellan kvinnor och män i procent ³⁹	Kvinnors lön i procent av mäns lön ⁴⁰
(1)	Kön	-11,8	88,2
(2)	(1) + ålder, utbildningsnivå	-14,0	86,0
(3)	(2) + sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning	-9,2	90,8
(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 11,8 procent.⁴¹ Denna siffra utgör ett basvärde. Med detta värde kan resultatet av att inkludera ytterligare faktorer som kan påverka löneskillnaden jämföras.

³⁹ Motsvarar $(\exp(\beta_1)-1)*100$.

⁴⁰ Motsvarar $\exp(\beta_1)*100$.

⁴¹ Eftersom regressionsanalysen använder logaritmerade löner blir detta värde inte helt jämförbart med den ovägsda löneskillnaden i tabell 7.1.

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 9,2 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.

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, det vill säga 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 5,9 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. Till exempel. används endast fyra ålderskategorier i standardvägningen, medan regressionsanalysen behandlar ålder som en kontinuerlig variabel, det vill säga 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 2010 (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 perioden 2008–2010.

Av **tabell 7.7** framgår att den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män varierar mellan sektorerna. Löneskillnaden 2010 är störst för tjänstemän inom den privata sektorn. Där är kvinnornas löner 8,9 procent lägre än männens. För arbetare är löneskillnaden 3,5 procent. Den minsta skillnaden finns hos kommunerna där kvinnornas löner är 0,4 procent lägre än männens. För staten och landstingen är siffran 4,7 respektive 5,3 procent.

Tabell 7.7 Löneskillnaden mellan kvinnor och män per sektor⁴² 2008–2010

Regressionsanalysen har hänsyn tagits till individuella och arbetsrelaterade faktorer

	Löneskillnad mellan könen (i procent) 2008	Löneskillnad mellan könen (i procent) 2009	Löneskillnad mellan könen (i procent) 2010
Samtliga sektorer	-5,8	-5,5	-5,5
Privat sektor	-6,9	-6,8	-6,9
Arbetare	-3,1	-3,4	-3,5
Tjänstemän	-9,3	-8,9	-8,9
Offentlig sektor	-3,1	-2,9	-2,7
Kommuner	-0,9	-0,5	-0,4
Landsting	-5,7	-5,5	-5,3
Staten	-5,0	-5,0	-4,7

Källa: Medlingsinstitutet

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.

Val av metod påverkar löneskillnaden

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 (till exempel 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 11,8 procent som de olika faktorerna förklarar. Skillnader i ålder, utbildning, sektor, branschtillhörighet, företagsstorlek samt tjänstgöringsomfattning förklarar tillsammans endast 22,0 procent av den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen.⁴³ 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 (47,0 procent).⁴⁴ Andelen av löneskillnaden som förklaras ökar alltså med 25 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.

⁴² 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.

⁴³ Beräknat som $1-(9,2/11,8)$. Se tabell 7.6.

⁴⁴ Beräknat som $1-(5,5/11,8)$. Se tabell 7.6.

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). Skriften finns att ladda ned på www.mi.se.

7.7 Analys av olika inkomst- och lönebegrepp och deras inverkan på löneskillnaden mellan kvinnor och män

Vid analyser av löneskillnader mellan kvinnor och män använder Medlingsinstitutet måttet *månadslön* från den officiella lönestrukturstatistiken för hela arbetsmarknaden.

Det är viktigt att notera skillnaden mellan *lön* och *inkomst*. *Lön* är en ersättning för utfört arbete under en given tidsenhet, till exempel månad eller timme. Lön redovisas i lönestrukturstatistiken som månadslön varvid deltidslöner räknas om till heltidslöner.

Inkomst innehåller ersättningar som är erhållna under en given tidsperiod, vanligtvis under en månad eller ett år. Inkomsten påverkas alltså av om man arbetar hel- eller deltid, om man arbetar övertid samt om man är frånvarande från arbetet. Begreppet inkomst kan även variera, förutom lön kan till exempel transfereringar och kapitalinkomster i vissa fall inkluderas.

Vilket mått man väljer att analysera påverkar den beräknade skillnaden mellan kvinnor och män. Exempelvis blir den beräknade löneskillnaden större om man inte räknar upp deltidslönerna, på grund av att det är vanligare att kvinnor arbetar deltid.

Tabell 7.8 Kvinnors inkomst och lön i procent av mäns inkomst och lön 2010

	Kvinnors löneinkomst i procent av mäns löneinkomst	Kvinnors månadslön i procent av mäns månadslön	Kvinnors grundlön i procent av mäns grundlön
Samtliga sektorer	75,6	85,7	85,5
Privat sektor	75,5	87,2	86,8
Arbetare	69,7	90,0	86,7
Tjänstemän	71,1	79,2	79,8
Offentlig sektor	76,0	85,4	84,9
Kommuner	84,3	93,9	92,8
Landsting	65,6	73,5	75,5
Staten	84,8	89,3	90,0

Källa: Medlingsinstitutet

Ett exempel på en beräkning av inkomstskillnaden mellan kvinnor och män presenteras i kolumn 1 i **tabell 7.8**. Inkomstmåttet som används är framräknat från lönestrukturstatistiken genom att justera för tjänstgöringsomfattningen för män respektive kvinnor. Det vill säga att heltidslöner är tillbakaräknade till

deltidslöner för deltidsarbete.⁴⁵ Måttet speglar alltså skillnad i löneinkomst mellan män och kvinnor utan att ta hänsyn till arbetad tid.

Från kolumn 1 rad 1 framgår att kvinnor i genomsnitt har 75,6 procent av mäns inkomst. Inkomstskillnaden mellan män och kvinnor, mätt med lönestrukturstatistiken, är alltså 24,4 procent. I kolumn 2 redovisas löneskillnaden mellan kvinnor och män, med måttet månadslön (från tabell 7.1). Kvinnor har i genomsnitt 85,7 procent av mäns lön, det vill säga en löneskillnad på 14,3 procent. Differensen mellan måtten är 10,1 procentenheter (24,4-14,3) och beror alltså på att det är vanligare att kvinnor arbetar deltid än män. Som framgår av tabell 7.8 varierar skillnaden inom och mellan sektorerna. Differensen mellan inkomst- och löneskillnaden varierar mellan de olika sektorerna. Störst skillnad finns för arbetare inom privat sektor, där är differensen 20,3 procentenheter. Minst skillnad finns inom staten, där är differensen 4,5 procentenheter.

Skillnader mellan begreppen grundlön och månadslön i lönestrukturstatistiken

För anställda i offentlig sektor utgörs *grundlönen* av fast lön inklusive fasta lönetillägg. För anställda i privat sektor ingår dessutom prestationslön och ackordslön samt provision, resultatlön, tantiem, premielön, och avtalad bonus om dessa stäms av månatligen.⁴⁶

Definitionen av *monadslön* överensstämmer bättre mellan sektorerna än måttet för *grundlön*.

I måttet *monadslön* ingår förutom *grundlön* en rad olika lönekomponenter:

- Prestationslön, tantiem et cetera (ingår i *grundlönen* för privat sektor)
- Tillägg för skift, obekväm arbetstid et cetera
- Ersättning för beredskap och jour
- Förmåner och andra kontanta ersättningar
- Helglön enligt avtal (endast för privat sektor)

De rörliga tilläggen avser de som intjänades månaden före mätmonaden och som betalades ut under mätmonaden (september för privat sektor och staten samt november för kommuner och landsting).

När Medlingsinstitutet analyserar löneskillnaden mellan kvinnor och män används måttet månadslön i lönestrukturstatistiken. Skälet till att *monadslön* används är dels att det är ett brett lönemått, det innehåller information om

⁴⁵ Måttet kan beskrivas som ett "teoretiskt" inkomstmått, då det är förutsatt att alla löntagare har arbetat enligt avtal utan någon frånvaro. Som underlag för att analysera könsskillnaden av att arbeta heltid eller deltid, är dock måttet lämpligt

⁴⁶ Bonus från vinstdelning eller avsättning till pensionsfonder ingår inte i detta begrepp.

utbetalade fasta och rörliga tillägg, dels att det är vissa skillnader i definition av *grundlön* mellan olika sektorer.⁴⁷

Fasta och rörliga tillägg är till exempel ersättningar för skiftarbete, obekvämt arbetstid, jour och beredskap samt helgarbete. Skillnader mellan könen med avseende på utbetalade fasta och rörliga lönetillägg kan ha flera orsaker, exempelvis kan det vara så att män och kvinnor arbetar vid olika tidpunkter på dygnet. Om ersättningen för rörliga lönetillägg beräknas som ett procentpåslag på grundlönen, kan skillnader i grundlönen vara en förklaring. Det kan även vara skillnader i hur man tar ut vissa typer av kompensation, exempelvis i kontant ersättning eller i ledig tid.

För att få en ökad förståelse för hur utbetalade rörliga lönetillägg skiljer sig åt mellan kvinnor och män, analyseras i detta avsnitt även skillnaden mellan grundlön och månadslön.

Som framgår av kolumn 2 tabell 7.8 var löneskillnaden mellan män och kvinnor 14,3 procent (100-85,7). Om måttet grundlön istället används, (se kolumn 3) ökar löneskillnaden med 0,2 procentenheter till 14,5 procent (85,7-85,5).

Skillnaden mellan grund- och månadslön varierar mellan de olika sektorerna. Störst skillnad mellan månads- och grundlön finns för arbetare inom privat sektor, där löneskillnaden ökar med 3,3 procentenheter (90-86,7) när grundlönemåttet används. Inom landstingen är effekten den omvända, där minskar löneskillnaden med 2 procentenheter (75,5-73,5).

Tabell 7.9 visar löneskillnaden mellan kvinnor och män efter standardvägning. Första kolumnen i tabell 7.9, (Kvinnors månadslön i procent av mäns månadslön efter standardvägning), är hämtad från tabell 7.1.

Den standardvägning som använts tar hänsyn till att män och kvinnor arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika hög utbildning, har olika arbetstid⁴⁸ och olika ålder. Efter standardvägning blir löneskillnaden mindre. Den löneskillnad som blir kvar den så kallade oförklarade löneskillnaden blir när *månadslönemåttet* används, 5,9 procent för hela arbetsmarknaden 2010, se avsnitt 7.1. När måttet grundlön i stället används minskar löneskillnaden med 0,5 procentenheter till 5,4 procent.

⁴⁷ I grundlöne- och månadslönemåtten är samtliga löner uppräknade till heltid. För rörliga tillägg som ingår i månadslönemåttet görs motsvarande uppräkning till heltid. Om de rörliga tilläggen blir orimligt höga vid omräkningen korrigeras dessa.

⁴⁸ I lönestrukturstatistiken är alla löner uppräknade till heltidslöner. Variabeln arbetstid finns med vid standardvägning och regressionsanalys eftersom deltidsanställda kan ha annan lön än heltidsanställda, även räknat per timme.

Tabell 7.9 Kvinnors lön i procent av mäns månadslön och grundlön 2010 efter standardvägning

	Kvinnors månadslön i procent av mäns lön efter standardvägning	Kvinnors grundlön i procent av mäns lön efter standardvägning
Samtliga sektorer	94,1	94,6
Privat sektor	92,7	93,0
Arbetare	96,0	95,7
Tjänstemän	90,7	91,5
Offentlig sektor	97,1	98,0
Kommuner	99,6	100,3
Landsting	95,2	97,4
Staten	94,2	94,5

Källa: Medlingsinstitutet

Skillnaden i de standardvägda beräkningarna mellan månads- och grundlön varierar något mindre jämfört med beräkningarna av den ovägda löne-skillnaden (tabell 7.8). Ett undantag är dock landstingen där avvikelsen ökar något.

Liten skillnad för hela ekonomin

Sammanfattningsvis visar analysen i detta avsnitt på en liten skillnad mellan kvinnors grundlön respektive månadslön i procent av mäns, för hela arbetsmarknaden. Den ovägda löneskillnaden (mätt med månadslön) mellan män och kvinnor var 14,3 procent. Om måttet grundlön i stället används ökar löne-skillnaden med 0,2 procentenheter till 14,5 procent. När motsvarande analys görs efter standardvägning minskar löneskillnaden med 0,5 procentenheter från 5,9 procent till 5,4 procent när måttet grundlön används. Även om analysen såväl för hela ekonomin som för enskilda sektorer visar små skillnader mellan månads- och grundlön så finns det exempel i lönestrukturstatistiken på enskilda yrken där skillnaden är stor. För en beskrivning av regressionsanalys se faktaruta i avsnitt 7.6.

7.8 Fördjupad analys om hur bonus påverkar löneskillnaden mellan män och kvinnor?

I detta avsnitt analyseras hur löneskillnaderna mellan män och kvinnor i *privat sektor* påverkas om prestationsbaserade ersättningar inkluderas i lönemåttet. För att genomföra analysen skapas ytterligare ett lönemått, där *månads-lönemåttet* kompletteras med information om bonus, trettonde och fjortonde månadslön, tantiem, gratifikation, ackordsöverskott, provision och vinst-delning. För att få en mer komplett bild av hur löneskillnaderna påverkas av att bonus inkluderas i lönemåttet används regressionsanalys⁴⁹ som vid sidan av kön tar hänsyn till ålder, utbildning, sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning och yrke (kolumn 2). Resultatet från

⁴⁹ Se fördjupningsruta avsnitt 1.2 i "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2010?", Medlingsinstitutet 2011 för en utförligare beskrivning av metoden regressionsanalys. Kan laddas ned från www.mi.se.

regressionsanalysen presenteras i **tabell 7.10**. I tabellen redovisas även resultat från en modell där kön är den enda förklaringsfaktorn (kolumn 1). Denna siffra utgör ett basvärde. Med detta värde kan resultatet av att inkludera ytterligare faktorer som kan påverka löneskillnaden jämföras.

Vad menas med bonus?

Med bonus avses här alla oregelbundna ersättningar som *inte* avstäms månatligen på individnivå. Exempel på sådana ersättningar är bonus, trettonde eller fjortonde månadslön, tantiem, gratifikation, ackordsöverskott, provision och vinstandel. Dessa ersättningar benämns härnäst med samlingsbegreppet bonus.

Informationen om prestationsbaserade ersättningar hämtas från Medlingsinstitutets undersökning *Bonus och andra oregelbundna ersättningar*.⁵⁰

Undersökningen samlar in uppgifter om ersättningar som *inte* avstäms månatligen på individnivå. Syftet med undersökningen är att samla in uppgifter till variabeln *Annual bonuses and allowances not paid in each pay period* till Eurostats undersökning Structure of Earnings Survey. Variabeln används även som underlag för beräkning av bonus och andra oregelbundna ersättningar i Labour Cost Index. I Structure of Earnings Survey redovisas uppgifterna på individnivå till Eurostat.

Tabell 7.10 Löneskillnad mellan kvinnor och män, med och utan bonus

		Kön är enda förklaringsfaktorn	Hänsyn tas till kön, utbildning, ålder, sektor näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning, yrke
Totalt	Löneskillnad med lönemått utan bonus, procent	11,5	7,2
	Löneskillnad med lönemått med bonus, procent	12,0	7,6
	Differens	0,5	0,4
Arbetare	Löneskillnad med lönemått utan bonus, procent	9,7	3,2
	Löneskillnad med lönemått med bonus, procent	10,1	3,5
	Differens	0,4	0,3
Tjänstemän	Löneskillnad med lönemått utan bonus, procent	19,0	9,4
	Löneskillnad med lönemått med bonus, procent	19,7	9,8
	Differens	0,7	0,4

* Löneskillnaden motsvarar $(\exp(\beta_1) - 1) * 100 * (-1)$ för variabeln kvinna. Notera att bonus i detta sammanhang omfattar alla oregelbundna ersättningar som inte utgår varje löneperiod. Exempel på sådana ersättningar är bonus, trettonde eller fjortonde månadslön, tantiem, gratifikation, ackordsöverskott, provision och vinstandel.

⁵⁰ Undersökningen Bonus och andra oregelbundna ersättningar samlas in av Statistiska centralbyrån på uppdrag av Medlingsinstitutet. Bonusundersökningen avser privat sektor och har samma urval som lönestrukturstatistiken. Urvalet 2009 bestod av ca 6 530 företag. Svarsfrekvensen var ca 85 procent och ungefär 39 procent av de företag som svarade angav att bonus hade betalats ut.

Från kolumn 1 i tabell 7.10 framgår att löneskillnaden mellan kvinnor och män ökar med en halv procentenhet om man inkluderar bonus i lönemåttet. Om beräkningen redovisas uppdelad på arbetare och tjänstemän ökar löneskillnaden med 0,4 procentenheter respektive 0,7 procentenheter.

När hänsyn tas till att män och kvinnor fördelar sig olika över faktorer som till exempel utbildning, yrke och näringsgren är det liten skillnad i resultat beroende på vilket mått som används. I kolumn 2 tabell 7.10 redovisas, för arbetare och tjänstemän sammantaget, att löneskillnaden mellan män och kvinnor är 0,4 procentenheter större med det lönemått som inkluderar bonus. För arbetare är differensen mellan löneskillnaderna som erhålls med de två olika lönemåtten 0,3 procentenheter och för tjänstemän 0,4 procentenheter större om bonus inkluderas.

Sammanfattningsvis visar analysen att effekten på löneskillnaden av att inkludera bonus är liten, när hänsyn tas till att män och kvinnor fördelar sig olika på bakomliggande faktorer som till exempel yrke och näringsgren.

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 kvinndominerade 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. Den typen 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 månadslön var 29 200 kr år 2010 att jämföra med 26 800 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 ’kvinntligt 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 Kollektivavtalen

Kollektivavtalens roll

Diskrimineringslagens ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett bland annat kön. Främjandet av lika rättigheter och möjligheter ska ske genom de aktiva åtgärder som lagen föreskriver.

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 kapitel 6 omfattas numera tio 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 tretton 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. 90 procent av arbetstagarna omfattas 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, dels principer och faktorer som styr den individuella lönesättningen, dels regler om genomförandet av den lokala lönerevisionen.

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 och 2011, 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 alltjämt. I 2010 års rapport har 2007 års rapport sammanfattats med vissa kompletteringar och uppdateringar. Rapporterna finns på Medlingsinstitutets hemsida www.mi.se.

Den följande framställningen i detta kapitel är en översiktlig genomgång av kollektivavtalsregleringarna, yrkandena rörande jämställdhet i 2011 års förhandlingar och en redovisning av resultatet.

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. Löneskillnader, som

inte kan motiveras sakligt utifrån avtalens löneprinciper och faktorer för lönesättningen, ska inte förekomma.

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. Avtalen 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.

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. Den absolut vanligast förekommande formuleringen är den som bland annat 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.

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 där den sistnämnda i första hand knuten till tillämpningen av avtalens löneprinciper. Därför redovisas den här under en egen rubrik.

Principen har fått stort genomslag. Utformningen 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 med mera. I en del avtal finns inga sådana uppräkningsord. Där slås fast att samma principer ska gälla för samtliga arbetstagare.

Likalöneprincip

Det som i det föregående har beskrivits som en likabehandlingsprincip handlar om övergripande regler som ska iakttas av de lokala parterna vid lönerrevisioner. Likalöneprincipen går längre i den meningen att den kan sägas förtydliga vad resultatet ska bli efter lönerrevisionen. Samtidigt är den begränsad till att gälla lönerelationerna mellan kvinnor och män. Mönstret är hämtat från jämställdhetslagens (numera diskrimineringslagens)

likalöneprincip som innebär att lika lön ska utgå för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Likalöneprincipen är inte lika vanligt förekommande i avtalen som likabehandlingsprincipen.

Föräldralediga

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. Majoriteten av avtalen med föreskrifter om föräldralediga finns på tjänstemannaområdet. Där har problemet 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 förbundsavtalen kan delas in i fyra kategorier utifrån avtalens utformning.

- Föräldralediga omfattas av lönerevisionen
- Uttalande mot ogynnsam löneutveckling
- Anvisningar om lönesättningen
- Bedömning vid återkomst i arbete avseende lön och/eller kompetensbehov

Samordning mellan lönekartläggning/analys och lönerevision

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.

Förbundsavtalen på stora områden 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. Oftast är det avtalet som sådant, med sina löneprinciper och regler för lönesättningen, som analysen ska göras i förhållande till. Saken kan uttryckas så att de lokala parterna ska granska hur lönesituationen överensstämmer med förbundsavtalets ambitioner.

7.11 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.

2011 var ett något speciellt år då avtalsförhandlingarna kan sägas ha skett i två omgångar. Det var dels förhandlingar om de avtal som löpte ut under det första halvåret, dels industrins förhandlingar under hösten som var upptakten till den stora avtalsrörelse som inleds efter årsskiftet 2011/12.

När kraven inför förhandlingarna 2011 sammanfattas kan man se att det – i jämförelse med tidigare år – är sparsamt med yrkanden om kollektivavtalslösningar på jämställdhetsområdet. I den mån sådana yrkanden har framställts kommer de från de fackliga organisationerna. Arbetsgivarsidans krav tar sikte på andra frågor.

Det kan finnas flera förklaringar till att krav med koppling till jämställda löner inte har prioriterats på samma sätt som tidigare. Den främsta torde vara att en stor del av de avtal som under året har träffats utanför industrin är tariffbetonade avtal. Utrymmet för lokal lönebildning är begränsat eftersom lönesättningen har andra utgångspunkter än att den ska vara individuell och differentierad såsom fallet är på större delen av den övriga arbetsmarknaden. Industrins avtal däremot bygger i hög grad på lokal lönebildning. Sedan ett antal år tillbaka finns i de flesta avtalen inom industrin detaljerade bestämmelser om hur den lokala lönebildningen ska gå till med målsättningen att löneskillnader ska kunna motiveras sakligt och att osakliga löneskillnader inte ska förekomma.

De fackliga kraven under de senaste avtalsrörelserna 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 samordning inför avtalsrörelsen 2011/2012 tillhör den första kategorin och syftar till att skillnaden mellan kvinno- och mansdominerade områden ska tydligt minska och avtalsområden med lågt löneläge ska erhålla ett större löneutrymme. Det ska ske genom att en särskild pott skapas på avtalsområden med en lägre månadsförtjänst än 22 400 kr. Samordningen är emellertid inte total. Med undantag för Svenska Pappersindustriarbetareförbundet har de övriga tre LO-förbunden inom industrin ställt sig utanför samordningen.

Till den andra kategorin kan bland annat räknas krav om kompletteringar till diskrimineringslagen såsom att lönekartläggning och löneskillnadsanalys ska genomföras årligen i stället för vart tredje år och att kvinnors och mäns möjligheter till lika utveckling i arbetet analyseras. Krav med sådan inriktning har i tidigare avtalsrörelser funnits med bland de gemensamma kraven från *Facken inom industrin*. I de gemensamma krav som fastställdes inför höstens förhandlingsomgång fanns under rubriken ”Jämställdhet” endast ett krav om utökad föräldralön, något som också fanns med i LO:s samordnade krav och som gällde en komplettering av avtalsförsäkringarna. Utökad föräldralön handlar inte första hand om jämställda löner utan snarare om att underlätta för föräldrar att dela upp föräldraledigheten.

I sammanhanget kan nämnas *Unionens* krav inför avtal 2011/2012. Förutom utökad föräldralön krävdes på jämställdhetsområdet också ”tecknande av likabehandlingsavtal”.

Från *Finansförbundets* sida ställdes krav i 2011 års förhandlingar med *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* om åtgärder för att komma till rätta med de löneskillnader som redovisas i den gemensamma lönestatistiken och som inte har kunnat förklaras.

Utöver kraven med koppling till lön fanns ytterligare krav med en jämställdhetsprofil. Ett av LO:s samordnade krav rubricerades som trygga anställningar och syftade till att begränsa andelen visstidsanställningar, en anställningsform som enligt LO drabbar kvinnor och ungdomar i högre grad än män och äldre.

7.12 Jämställdhetsregleringar i 2011 års avtal

Som redan framgått har det framställts ett begränsat antal yrkanden med koppling till jämställda löner. Vidare kommer LO-förbundens samordnade krav om ett större löneutrymme på lågavlönade områden att prövas först i förhandlingarna under vintern och våren 2012. Så torde också bli fallet med *Unionens* yrkande om likabehandlingsavtal, något som inte synes ha varit uppe i *Unionens* förhandlingar inom industrin.

När 2011 års avtal summeras kan man konstatera att det överlag inte har hänt särskilt mycket på jämställdhetsområdet. Undantaget är ett ambitiöst partsgemensamt treårigt projekt inom bankerna. I övrigt har arbetsgrupper tillsatts på några andra avtalsområden.

Partsgemensamt arbete inom bankerna

I den uppgörelse som *Bankinstitutens Arbetsgivareförening* och *Finansförbundet* kom fram till efter medling i februari 2011, finns intaget detaljerade riktlinjer för ett partsgemensamt arbete för att åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. I korthet går det ut på följande.

Parterna är överens om att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inte ska förekomma. Målsättningen är att åstadkomma en väsentlig minskning av de statistiskt oförklarade löneskillnaderna. Det är på det lokala planet som arbetet ska utföras och de centrala parternas uppgift är att stödja de lokala parternas arbete. I detta är lönekartläggning enligt diskrimineringslagen ett viktigt verktyg och ska genomföras varje år. Parterna är överens om vilka grupper som särskilt ska lyftas fram i lönekartläggningarna. För att skapa förutsättningar för det arbetet ska varje bank räkna fram ett jämställdhetutrymme som är ett fiktivt utrymme. Avtalet innehåller regler om hur det ska räknas fram. En närmare beskrivning av avtalet finns i bilaga 2 Analys av avtalen.

Arbetsgrupper

I avtalet mellan *Almega Tjänsteförbunden/Svenska Teknik & Designföretagen* och *Sveriges Ingenjörer/Sveriges Arkitekter* är parterna överens om att ta fram ett gemensamt stödmaterial för lönekartläggning ”i syfte att underlätta för

företagen att undanröja eventuellt förekommande osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i likartade befattningar”.

I *Vårdföretagarnas* och *Svenska Kommunalarbetsförbundets* avtal för branscherna Personlig assistans, Vård och behandlingsverksamhet, Omsorgsverksamhet, Äldreomsorg och Läkarmottagningar är parterna överens om att mångfald och ickediskriminering är viktiga frågor. För att öka kunskapen och höja kompetensen i dessa frågor är parterna överens om att tillsätta en arbetsgrupp. Den ska lyfta fram goda exempel och sprida erfarenhet om hur man på företagsnivå kan arbeta på ett framgångsrikt sätt med mångfald och ickediskriminering.

8 Medling, varsel och stridsåtgärder

Avtalsrörelsen 2011 kan sägas ha bestått av två delar. Den ena delen var förhandlingarna under det första halvåret för de avtal som löpte ut under vintern och våren. Den andra delen var höstens förhandlingar inom industrin, vilka är att se som upptakten till den omfattande avtalsrörelsen 2012.

Under 2011 slöts cirka 150 förbundsavtal. Ungefär en tredjedel förhandlades fram inom ramen för det nya Industriavtal som slöts under 2011 och där parterna utser sina egna medlare. Medling i tvister om de resterande drygt 100 avtalen är Medlingsinstitutets ansvar. Under 2011 har Medlingsinstitutet utsett särskilda medlare tio tvister. I nio av dessa utfärdades varsel om stridsåtgärder, vilka verkställdes i fyra fall. Det var frågan om blockader av olika slag. Någon arbetsnedläggelse har inte ägt rum i samband med tvister om förbundsavtal.

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 fackförbund och oorganiserade arbetsgivare om tecknande av kollektivavtal, så kallade hängavtal. Sedan 2008 har det skett en dramatisk minskning av sådana tvister och antalet (12) för 2011 är det lägsta under 2000-talet. Varsel om stridsåtgärder är regel i dessa tvister, men verkställs sällan då tvisterna vanligtvis får sin lösning under varseltiden. Under 2011 genomfördes endast en kortvarig strejk. Sett till det totala antalet kollektivavtalsanslutningar, som årligen sker på den svenska arbetsmarknaden, tillkommer en försvinnande liten del av dessa efter varsel och medling.

Huvuddelen av de registrerade lokala ärendena kan tillskrivas Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisterna. SAC svarade under 2011 för drygt 70 procent av samtliga varsel. Inte någon av dessa tvister handlade om tecknande av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. En stor del av varslen gällde indrivningsblockader, men varsel och stridsåtgärder utnyttjades även som påtryckningsmedel i andra tvister. SAC:s ärenden föranleder normalt inga medlingsinsatser.

Ett internationellt mått för att mäta arbetsmarknadskonflikters omfattning är antalet förlorade arbetsdagar till följd av konflikt. Under 2011 noteras 254 förlorade dagar. Nästan alla dessa är hänförliga till en strejk initierad av SAC. Några så kallade vilda strejker har inte förekommit under året.

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 2011 var fem *fasta medlare* förordnade. De utses för ett år i taget och är spridda över landet med var sitt geografiskt bestämt verksamhetsområde.

De fasta medlingsuppdragen avser lokala tvister mellan enskilda oorganiserade arbetsgivare och fackliga organisationer. I allmänhet gäller tvisterna fackliga krav 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, så kallade *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 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.

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 Svenska Flygbranschen om ett nytt kollektivavtal för regionalflyget.

8.2 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 tvistlösning 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 2000–2011

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 bland annat staten, kommuner och landsting, tillverkningsindustrin (Industriavtalet) och andra delar av den privata sektorn såsom avtalen för tjänstemän inom transportnärings- och handeln. Bland de 16 avtalen återfanns även 6 avtal mellan Ledarna och olika arbetsgivarförbund inom privat sektor. När de registrerade avtalen summeras vid utgången av år 2011 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) tillsammans med 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 transportnärings- och avtalet upphörde under 2007. Efter gemensam begäran från Svensk Handel, Unionen och tio Sacoförbund avregistrerades i november 2009 det sedan år 2000 gällande förhandlingsavtalet för tjänstemän inom handeln.

Det har även skett *förändringar av partsställningen* inom befintliga avtal. I mars 2006 sade Svenska Kommunalarbetsförbundet 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.

Det senaste tillskottet är det nya Industriavtal som slöts under 2011. Händelseförloppet och avtalet redovisas närmare i det följande.

8.3 Nytt Industriavtal

Bakgrund

1997 träffade parterna inom industrin (12 arbetsgivarförbund och 7 fackförbund) ett samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning, Industriavtalet. Avtalet bestod av två delar. Den första delen var själva samarbetsavtalet. Där redovisas parternas gemensamma bedömningar och uppfattningar rörande förutsättningar för industriell verksamhet och konkurrensförutsättningar. Den andra delen var industrins förhandlingsavtal, vilket är ett ramverk för hur löneförhandlingarna ska gå till på förbunds nivå.

Industriavtalet reviderades något under 1999 och registrerades hos Medlingsinstitutet i september 2000.

Teknikarbetsgivarna säger upp avtalet

2010 års avtalsförhandlingar inom industrin var i huvudsak klara under mars månad. I april sade Teknikarbetsgivarna upp Industriavtalet gentemot IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer. Avtalet mellan dessa parter upphörde den 31 oktober 2010 och Medlingsinstitutet avregistrerade avtalet.

Som skäl för uppsägningen anförde Teknikarbetsgivarna bland annat att avtalet övergripande syftar till att stärka industriföretagens konkurrensförmåga och tillväxt. Detta ansåg man inte vara möjligt att uppnå om förhandlingarna inom industrin bedrivs med inriktningen att förhandlingsresultatet ska tillgodose andra branschers behov och önskemål. Man tillade att parterna inom industrin under senare år uppträtt på ett sätt som var oförenligt med avtalets syften och grunder och framhöll särskilt att Facken inom industrins plattform för 2010 års förhandlingar vilade på den insamlingsmodell som låg till grund för LO-samordningen. Sammantaget ansåg Teknikarbetsgivarna att förtroendet för avtalet, dess grunder och därmed för dess institutioner var förbrukat.

I oktober 2010 sade TEKO Sveriges Textil- och Modeföretag upp Industriavtalet gentemot IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer till upphörande i april 2011.

Övriga arbetsgivarförbund inom Industriavtalet verkställde ingen uppsägning av avtalet.

Tidsplan för förhandlingarna 2011

Avtalsrörelsen 2010 resulterade för industrins del i olika längd på avtalen för arbetare och tjänstemän. För Teknikarbetsgivarna och Industri- och Kemigruppen löpte tjänstemannaavtalen ut den 30 september 2011 medan avtalen för arbetare löpte ut den 31 januari 2012. För TEKÖ löpte tjänstemannaavtalen ut den 31 oktober 2011. På andra områden var utlöpningsstiderna desamma för arbetare och tjänstemän, vanligtvis den 31 januari 2012. Att avtalen hade olika utlöpningsstiderna innebar att förhandlingarna om nya avtal skulle komma att inledas vid skiftande tidpunkter under 2011. För att få till stånd en tidsmässigt sammanhållen förhandlingsomgång kom parterna, inklusive de som lämnat Industriavtalet, omkring årsskiftet 2010/2011 överens om gemensamma förhandlingstidpunkter.

Tanken var att avtal skulle träffas vid samma tidpunkt för både arbetare och tjänstemän. För att åstadkomma detta enades man om följande. Förhandlingarna ska inledas den 1 september 2011 och parterna ska lämna över sina slutliga krav senast den 30 september 2011. Från och med den 1 november 2011 ska parterna biträdas av opartiska ordföranden med målsättningen att förhandlingarna ska vara slutförda den 30 november 2011. De parter som inte längre var bundna av Industriavtalet kom överens om att utse opartiska ordföranden i särskild ordning.

En särskild fråga var hur *fredsplikten* skulle hanteras. Lösningen blev att parterna i december 2010 enades om att förkorta fredsplikten i de avtal som löper ut den 31 januari 2012 så att den skulle upphöra vid utgången av november månad 2011.

När förhandlingarna om nya förbundsavtal inom industrin inleddes under hösten 2011 ifrågasattes om det var förenligt med medbestämmandelagens tvingande regler att låta fredsplikten upphöra tidigare än avtalens utlöpningsstidpunkt. För att undanröja alla tveksamheter på den punkten kom de berörda parterna runt månadsskiftet oktober/november 2011 överens om förtydliga de tidigare överenskommelserna från december 2010 så att det klart framgick att avtalen löpte ut den 30 november 2011.

Nytt Industriavtal klart i juni 2011

Under våren 2011 pågick förhandlingar om ett nytt Industriavtal. I maj presenterades ett förslag som förbundens beslutande organ hade att ta ställning till. Förslaget antogs av samtliga av de ursprungliga parterna i Industriavtalet utom Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers). En ny part i avtalet blev Grafiska Företagens Förbund. Avtalet undertecknades den 21 juni 2011.

Pappers skäl för att säga nej var i huvudsak tre. Man var emot skrivningen att Industriavtalet ska ha en prioriterad ställning, något som förbundet bedömde försvåra samordningen inom LO. Vidare var man tveksam till formuleringarna om industrins lönenormerande roll och motsatte sig reglerna om

partsgemensamma överläggningar, vilka man ansåg var ett oacceptabelt ingrepp i förhandlingssuveräniteten.

I sammanhanget kan nämnas att förslaget till nytt Industriavtal behandlades i LO:s styrelse, som ansåg att avtalet gick att kombinera med LO-samordningen i avtalsrörelserna.

Kort om innehållet

Det övergripande ansvaret för Industriavtalet ligger hos *Industrirådet*, som består av ledande företrädare för samtliga avtalsparter. Inom Industrirådet utses ett särskilt utskott, *Industriutskottet*. Industrirådet utser de *Opartiska Ordförandena* (opo eller OpO som de förkortas i Industriavtalet), vars uppgift är att som medlare medverka i förhandlingarna när det återstår en månad av avtalsperioden, och *Industrins Ekonomiska Råd*, som består av fyra ekonomer utanför arbetsmarknadens parter. Rådets uppgift är att lämna utlåtanden och rekommendationer i ekonomiska frågor. Ytterligare organ knutna till avtalet är *Industrins Utvecklingsråd* och *Industrins Förhandlingsråd*. Utvecklingsrådets främsta uppgift är att främja parternas samarbete kring industrins utvecklingsfrågor medan Förhandlingsrådet har motsvarande uppdrag rörande förhandlingsfrågor och villkor på arbetsmarknaden.

I likhet med det föregående Industriavtalet består det nya av två delar, ett *samarbetsavtal* och ett *förhandlingsavtal*.

Samarbetsavtalet

Samarbetsavtalets syfte är att förena industrins parter i en strävan att förstärka industrins konkurrenskraft och skapa goda villkor för företagens anställda. I avtalet beskrivs närmare industrins roll, lönebildningen och industrins förutsättningar. Om lönebildningen sägs bland annat att en sund och bärkraftig lönebildning förutsätter att förbundsavtalen inom industrin utgör kostnadsnorm och vägledning för arbetskraftskostnaderna på svensk arbetsmarknad. I ett särskilt avsnitt om samverkan för industrins utveckling pekar man ut tre områden där samverkan i projekt är särskilt angelägen. De är: (1) Utveckling, forskning och innovation, (2) Starka industriella miljöer och (3) Produktivitet i företagen.

Förhandlingsavtalet

Förhandlingsavtalet slår inledningsvis fast att det ska ge långsiktig stabilitet och en väl fungerande lönebildning. Utgångspunkten för förhandlingarna ska vara industrins villkor och förhållanden, men hänsyn måste också tas till den svenska ekonomin i dess helhet. Vidare åtar sig parterna, var och en och gemensamt, att verka för att ”kostnadsmärket” inom industrin är den norm inom vilken övriga parter på arbetsmarknaden ska hålla sig.

I avsnittet om förhandlingsordning anges att Förhandlingsavtalet har prioritet. Andra avtal och samarbeten som parterna ingår måste vara förenliga med de gemensamma intressen som bär upp avtalet.

Hur *förhandlingarna* om förbundsavtalen ska bedrivas regleras närmare i bestämmelser om tidsplan och förhandlingar. Vidare preciseras opo:s roll och befogenheter. Här har det skett ett antal förändringar. Bland annat ska det bland ledamöterna i opo-gruppen finnas en ordförande, som har utslagsröst om

det uppkommer meningsskiljaktigheter inom gruppen. En annan nyhet är att det har införts regler om partsgemensamma överläggningar. Förbundsparter, som inte har förmått att träffa ett nytt avtal innan det gamla har löpt ut, är skyldiga att samråda med hela opo-gruppen och där redovisa skälen för att nytt avtal inte har kommit till stånd. Med utgångspunkt från vad som framkommit vid samrådet åligger det opo-gruppen att sammankalla parterna inom industrin till gemensamma överläggningar om hur de parter som inte lyckats träffa avtal bör förfara för att nå fram till en överenskommelse. Nytt i sammanhanget är att opo-gruppen kan besluta om att förslå parterna så kallad slutbudsmedling om den partsgemensamma överläggningen inte har lett till något resultat. Reglerna om slutbudsmedling har införts i särskild bilaga till Förhandlingsavtalet. Slutbudsmedling är tänkt att kunna användas i en avgränsad förhandlingsfråga och går ut på att parterna lämnar var sitt motiverat förslag till lösning och att en nämnd beslutar vilket av förslagen som ska gälla.

Även reglerna om hantering av *arbetskonflikt* har förändrats. Tidigare hade Industrirådets motsvarighet Industrikommittén möjlighet att förordna att en pågående stridsåtgärd temporärt ska avbrytas. Någon sådan befogenhet har inte Industrirådet. opo:s möjlighet att skjuta upp en varslad stridsåtgärd kvarstår dock, men med viss modifikation jämfört med tidigare. I övrigt kan sägas att parterna, opo och Industrirådet – genom regler om slutlig rekommendation till de stridande förbundsparterna – har fått en mer aktiv roll för att få till stånd en lösning av utbrutna arbetskonflikter.

Avregistrering och registrering

När det nya Industriavtalet slöts i juni 2011 var parterna i detta överens om att det gamla avtalet hade upphört och ersatts av det nya. Parterna begärde också i brev den 24 augusti 2011 till Medlingsinstitutet att det nya avtalet skulle registreras och det gamla avregistreras. Eftersom Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers) inte är part i det nya avtalet var det oklart om förbundet ansåg att det alltså var bundet av det gamla avtalet gentemot Skogsindustrierna. Detta föranledde Skogsindustrierna att i brev till Pappers, GS Facket, Unionen och Sveriges Ingenjörer förklara att man avsåg att begära att det gamla avtalet dem emellan avregistreras hos Medlingsinstitutet. I fall någon av de fackliga organisationerna skulle ha en annan uppfattning sade Skogsindustrierna – ”i tydliggörande syfte” – upp avtalet till upphörande efter uppsägningstiden om sex månader, vilket innebar att avtalet skulle upphöra vid utgången av november 2011.

Den 12 september 2011 meddelade Skogsindustrierna och Pappers i en gemensam skrivelse till Medlingsinstitutet att man var överens om att det gamla Industriavtalet inte längre gällde dem emellan och att avtalet skulle avregistreras. Den 20 september 2011 registrerades det nya Industriavtalet i enlighet med 47 b § medbestämmandelagen samtidigt som det gamla avregistrerades. Konsekvensen blev sålunda att förhandlingarna inom industrin om 2011 års avtal kom att ske under två regelverk. För Skogsindustrierna och Pappers gäller medbestämmandelagen och Medlingsinstitutet utser medlare i händelse av varsel om stridsåtgärder eller om parterna gemensamt begär att medlare utses utan att det föreligger något varsel. För de övriga parterna inom industrin gäller Industriavtalet, vilket innebär att opo på eget initiativ ska

inträda i förhandlingarna och biträda parterna när det återstår en månad av avtalsperioden.

Förhandlingsavtalens omfattning

De ovan redovisade uppsägningarna av förhandlingsavtal har lett till förskjutningar när det gäller hur många arbetstagare som omfattas av sådana avtal. I början av 2000-talet var förhållandet att lönen för ungefär hälften av landets arbetstagare förhandlades fram inom ramen för ett förhandlingsavtal. I och med uppsägningarna av avtalet för tjänstemän transportnäringen (2006) och avtalet för tjänstemän inom handeln (2009) samt att Svenska Kommunal-arbetareförbundet och Sveriges läkarförbund lämnade det kommunala förhandlingsavtalet 2006 respektive 2007, har förhandlingsavtalens omfattning sett till antalet arbetstagare minskat. Numera omfattas cirka 35 procent av de anställda av avtal om förhandlingsordning.

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 650 förbundsavtal på den svenska arbetsmarknaden. Av dessa är det uppskattningsvis drygt 100 som sluts av parter som har träffat avtal om förhandlingsordning. De resterande avtalen täcks sålunda av Medlingsinstitutets medlingsverksamhet.

Registrerade förhandlingsavtal 31 december 2011

På sidan 193 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 bland annat 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.

8.4 Medling och väl fungerande lönebildning

Syftet med inrättandet av Medlingsinstitutet och ändringarna i MBL den 1 juni 2000 var att främja en lönebildning som medverkar till samhällsekonomisk balans. Förutom att medla i arbetstvister fick institutet också i uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning. Medlingsinstitutets uppdrag är alltså dubbelt och betydligt vidare än dess föregångare Statens Förlikningsmannas expeditioners uppgift att enbart medla i tvister. Det ska för tydlighetens skull påpekas att uppgiften att verka för en väl fungerande lönebildning gäller för hela arbetsmarknaden, oavsett om parterna har träffat avtal om förhandlingsordning.

Samhällsekonomin är överordnad arbetsfreden

I och med att Medlingsinstitutet bildades och fick i 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.

Registrerade förhandlingsavtal

1. Teknikarbetsgivarna / Ledarna (2000)
2. Kommunalt Avtal om Förhandlingsordning (2000)
Parter: Sveriges Kommuner och Landsting 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
3. 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
4. TEKO, Sveriges Textil och Modeföretag / Ledarna (2001)
5. Trä- och Möbelindustriförbundet / Ledarna (2001)
6. Skogsindustrierna / Ledarna (2001)
7. Industri- och Kemigruppen, Byggnadsämnesförbundet och Livsmedelsföretagen / Ledarna (2001)
8. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation / Jusek (2001)
9. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation / FTF – Facket för försäkring och finans (2001)
10. SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Ledarna (2001)
11. SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Svenska Kommunalarbetareförbundet, Skogs- och Lantbruks-tjänstemannaförbundet, Naturvetarna, Sveriges Veterinärförbund, Unionen och Sveriges Ingenjörer (2001)
12. Almega Tjänsteföretagen och Medieföretagen / Unionen och 10 Sacoförbund (2006)
13. Bemanningsföretagen / Unionen och 10 Sacoförbund (2007)
14. Almega Tjänsteförbunden / Unionen och Sveriges Ingenjörer för avtalsområdena Utbildningsföretag samt Utveckling och tjänster (2010)
15. IT- & Telekomföretagen / Unionen, Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Ingenjörer för avtalsområdena IT och Telekom (2010)
16. Almega Tjänsteförbunden / Unionen, Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter för avtalsområdet Svensk Teknik och Design (2010)
17. Industriavtalet (2011)
Parter: Byggnadsämnesförbundet, Gruvornas Arbetsgivareförbund, Grafiska Företagens Förbund, Industri- och Kemigruppen, Livsmedelsföretagen, Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, Skogsindustrierna, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, SVEMEK, Teknikföretagen, TEKO Sveriges Textil och Modeföretag och Trä- och Möbelindustriförbundet / Sveriges Ingenjörer, Unionen, Industrifacket Metall, Livsmedelsarbetareförbundet och GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

Egentligen är lagstiftningen en officiell bekräftelse av den utveckling som har ägt rum sedan början på 1990-talet och den så kallade 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 konkurrensutsatta sektorns 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 efterföljande femtonårsperioden under vilken reallönerna har ökat med cirka 45 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 har debatten om vilka verksamheter och branscher som ska räknas som internationellt konkurrensutsatta 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” redovisade Industrins Ekonomiska Råd hur den svenska ekonomin är starkt integrerad i vår omvärld, såväl i ett europeiskt som i 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 konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll

I Medlingsinstitutets instruktion står bland annat att institutet ”ska särskilt tillvarata och upprätthålla den samsyn som finns på arbetsmarknaden om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll”. Att en sådan samsyn existerade vid tiden för regelverkets införande bekräftades i de samarbetsavtal/avtal om förhandlingsordning som slöts för den offentliga sektorn. I det kommunala avtalet konstaterar parterna att den konkurrensutsatta sektorn har en lönenormerande roll och – när så är lämpligt – kan förhandlingarna inom internationellt konkurrensutsatta avtalsområden avslutas först om det förs i tiden parallella förhandlingar. I samarbetsavtalet för staten är parterna ense om att ”förloppet och utfallet av löneförhandlingarna på det statliga området skall bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa den konkurrensutsatta näringslivets strävanden mot en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld”.

Om man knyter an till diskussionen om industrins betydelse kan det antas att dess normerande roll i lönebildningen också har ifrågasatts. Så verkar emellertid inte vara fallet. Det tycks 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

fanns det då en bred uppslutning kring att industrins parter ska träffa avtal först och att dessa avtal blir normerande för löneökningstakten på andra områden.

LO-samordningen

Om man mot bakgrund av ovanstående ser till upptakten av avtalsrörelsen 2011/2012 kan det göras några noteringar. LO:s interna samordning av avtalsrörelsen blev inte total eftersom industriförbunden IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet och GS inte ställde upp på de gemensamma kraven, vilket däremot Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers) gjorde. Det som stjälpte samordningen var kravet som betecknats som en jämställdhetspott genom vilken ytterligare 100 kr ska tillföras avtalsområden med en genomsnittslön under 22 400 kr. I övrigt var de gemensamma kraven: ettårsavtal, löneökningar med 3,5 procent och minst 860 kr i månaden.

Enligt LO:s stadgar ska förbunden hålla LO:s styrelse underrättad om viktigare avtalsrörelser och i frågor av större principiell innebörd eller omfattande praktisk betydelse inhämta styrelsens yttrande. När IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet och GS informerade styrelsen om de avtal man var beredda att träffa med sina motparter, beslutade styrelsen i december 2011 att råda dem att underteckna avtalen som bland annat föreskrev löneökningar med 3 procent och en avtalsperiod på 14 månader. Samtidigt uttalades från LO att uppgörelsen inom industrin inte innebar att styrelsen hade anledning att ompröva LO-samordningens krav då industrifackens avtal saknade en del komponenter i samordningen såsom jämställdhetspott och en satsning på lågavlönade med ett krontalspåslag. Vad som skulle utgöra märket eller normen i vinterns förhandlingar skulle LO ta ställning till när ett av förbunden inom samordningen har slutit ett avtal.

Fem dagar efter de första avtalen inom Industriavtalet kom Pappers och Skogsindustrierna överens om ett nytt avtal för massa- och pappersindustrin, vilket var det första inom LO-samordningen. I likhet med de övriga LO-förbunden inom industrin gav avtalet 3 procent på 14 månader. Löneökningen uttrycks i krontal (728). LO-styrelsen rekommenderade Pappers att anta avtalet, vilket bedömdes utgöra ett bra stöd i de fortsatta förhandlingarna. Att löneökningen angavs i krontal ansågs ha stor betydelse för de lågavlönade.

En väl fungerande lönebildning kan inte tvingas fram

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 det vill säga att slå vakt om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. I realiteten betyder det att de först träffade avtalen inom industrin utgör normen.

8.5 Avtalsrörelsen omfattning

Förhandlingarna om nya avtal under 2011 kom att ske i två omgångar. Under det första halvåret och en bit in på hösten slöts drygt hundra avtal, företrädesvis inom transportnäringen. Som en effekt av industriparternas överenskommelse om tidsplan inleddes under hösten industrins förhandlingar omfattande närmare sextio avtal och en halv miljon arbetstagare. Dessa förhandlingar, vilka är att se som upptakten till avtalsrörelsen 2012, resulterade i att parterna den 12 december 2011 kom överens om nya avtal för praktiskt taget hela industrin. Några varsel om stridsåtgärder utfärdades inte under industrins förhandlingar.

8.6 Medling i förbundsförhandlingar under 2011

Antal medlingar

Under 2011 har Medlingsinstitutet utsett medlare i tio förhandlingar om nytt kollektivavtal, se **tabell 8.1**. I samtliga ärenden, med undantag för två, har det gällt rikstäckande förbundsavtal. I dessa två ärenden har det istället varit frågan om avtal för enskilda företag, där förbunden på respektive sida också har varit parter i avtalet. Så är det ofta inom flyget och de två medlingarna om företagsavtal har ägt rum på det området.

Huvuddelen av medlingarna under 2011 har gällt transportbranschen och flyget. Det är inget speciellt för 2011. Det har sett ungefär likadant ut under hela 2000-talet. Parterna på dessa områden har sett till att deras förhandlingar inte sammanfaller med de stora avtalsrörelserna, vilka under 2000-talet har ägt rum 2001, 2004, 2007 och 2010. Det har gjort att de nyss nämnda branscherna har kommit att dominera antalet medlingar under ”mellanåren”.

BERÖRDA ORGANISATIONER

Arbetstagersidan

LO-förbundet *Svenska Transportarbetareförbundet* har varit part i fyra medlingar. *Svensk Pilotförening*, som inte tillhör någon huvudorganisation, har varit part i tre, varav en tillsammans med pilotorganisationerna i Norge och Danmark. De övriga fackförbunden var *Finansförbundet* (TCO), *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* (LO) och *Handelsanställdas Förbund* (LO) tillsammans med *Lärarförbundet* (TCO) och *Lärarnas Riksförbund* (Saco) i samma medling.

Arbetsgiversidan

I åtta av de tio medlingarna har förbund inom Svenskt Näringsliv (SN) varit part. *Svenska Flygbranschen* (som tidigare hette Flygarbetsgivarna) har varit part i fyra medlingar och *Biltrafikens Arbetsgivareförbund* i två. Övriga SN-förbund var *Maskinentreprenörerna* och *Motorbranschens Arbetsgivareförbund*. De resterande arbetsgivarorganisationerna var *Folkbildningsförbundet* och *Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation*.

Parterna samtycker till medling

Samtliga medlingar under 2011 kom till stånd efter parternas samtycke, så kallad frivillig medling. Tvångsmedling förekommer knappast längre. Senast Medlingsinstitutet beslutade om tvångsmedling var år 2002.

En speciell situation

Den enda komplikationen 2011 var tvisten mellan *Svenska Flygbranschen/SAS* och de *nordiska pilotföreningarna*. Problemet gällde var medlingen skulle äga rum och vilket lands lag som skulle tillämpas. Mellan de berörda parterna fanns i kollektivavtalet en klausul som föreskrev att svensk lagstiftning och rättspraxis skulle tillämpas vid förhandlingar om upprättande av kollektivavtal i den mån inte dansk, norsk eller övernationell lagstiftning förhindrade detta. Av detta följer enligt avtalet att de svenska lagbestämmelserna i fråga om varsel och stridsåtgärder ska gälla även i Danmark och Norge.

I den norska arbeidstvistloven finns emellertid en bestämmelse om att riksmeglingsmannen ska förbjuda verkställighet av stridsåtgärder så länge som medling pågår om det kan antas att en arbetsinställelse antingen på grund av verksamhetens art eller på grund av dess omfattning kommer att skada allmänna intressen. När varslet kom till riksmeglingsmannen förbjöd denne Norske SAS-flygeres Forening att vidta den varslade stridsåtgärden så länge som medling pågick. Den danska forligsmandsloven innehåller en liknande bestämmelse, som enligt dess ordalydelse är tillämplig när förlikningsmannen har beslutat om medling och ger honom rätt att som villkor för medlingen kräva att part skjuter upp arbetsinställelse. Något beslut i anledning av Dansk Pilotforenings varsel fattades emellertid inte av forligsmanden. I sammanhanget kan nämnas att den svenska lagstiftningen inte ger Medlingsinstitutet några befogenheter att förbjuda stridsåtgärder så länge som medling pågår eller ställa som villkor för medling att stridsåtgärder skjuts upp. Enda möjligheten för Medlingsinstitutet att skjuta upp en varslad stridsåtgärd är efter begäran från medlare och om ett sådant beslut främjar en god lösning av tvisten.

Efter överläggningar mellan de nordiska medlingsinstitutionerna beslutades att medlingen skulle äga rum i Sverige, att Medlingsinstitutet skulle utse medlare och att de norska och danska kollegorna fortlöpande skulle hållas informerade om hur medlingen fortskred.

Tabell 8.1 Sammanställning över centrala medlingsärenden 2010

Förhandlingar om förbundsavtal

Parter	Medlare	Förbundsavtal
1. Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation ./. Finansförbundet	Anders Lindström Anders Forsberg Inger Ohlsson Örtendahl	Avtal för anställda i bank
2. Folkbildningsförbundet ./. Läraryrket, Lärarnas Riksförbund och Handelsanställdas förbund	Benne Lantz Erika Thelning	Cirkelledare/lärare inom studieförbunden i Sverige
3. Svenska Flygbranschen ./. Svenska Transportarbetareförbundet	Bengt KÅ Johansson Gunnar Samuelsson	Civiltflyg och fraktflyg
4. Maskinentreprenörerna ./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet	Göte Larsson Gunilla Runnquist	Entreprenadmaskinavtal
5. Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Svenska Transportarbetareförbundet	Bengt KÅ Johansson Gunnar Samuelsson Gunilla Runnquist	Miljöarbetaravtal
6. Svenska Flygbranschen, SAS ./. Svensk Pilotförening, Dansk Pilotforening och Norske SAS-flygeres Forening	Olle Hammarström Anders Forsberg	SAS piloter
7. Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Svenska Transportarbetareförbundet	Christina Rogestam Leif Ohlson	Taxitelefonister
8. Svenska Flygbranschen ./. Svensk Pilotförening	Göte Larsson Jan Sjölin	Helikopteravtal med lokala avtal
9. Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. Svenska Transportarbetareförbundet	Hans Svensson Anders Forsberg	Gummiverkstadsavtal
10. Svenska Flygbranschen ./. Svensk Pilotförening	Jan Sjölin Anitra Steen	Svenska Direktflyg AB

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 bland annat att opartisk ordförande (opo) 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 2011 drygt 50 förbundsavtal. I knappt en

tredjedel av dessa lade de opartiska ordförandena fram förslag till avtal. De opartiska ordförandenas arbete var koncentrerat till de större avtalen. När de väl var träffade, blev de normerande för de mindre avtalsområdena där parterna på egen hand enades om nya avtal.

8.7 Tvistefrågor i Medlingsinstitutets medlingar

De första avtalen under avtalsrörelsen 2010 träffades den 20 mars för tjänstemän inom vissa delar av industrin. Cirka 170 000 arbetstagare omfattades och avtalsperiodens längd blev 18 månader. Några dagar senare slöts avtal för industriarbetare. I allmänhet rörde det sig om 22 månaders avtal. Därmed var normen ("märket") för 2010 års avtalsrörelse satt. Men med tanke på att avtalen även reglerade löner m.m. under 2011, kom industrins avtal också att bli normerande för de förhandlingar som ägde rum utanför industrin under det året. Det leder till frågan vilket genomslag industrinormen i 2010 års avtal egentligen fick i de förhandlingar som ägde rum ett år senare. Sett till det totala antalet avtal, drygt 100, som träffades under de tre första kvartalen 2011 har endast tio förhandlingar lett medling. Det får därför antas att det för de övriga avtalen har rått enighet mellan parterna om utrymmets storlek och att industrins avtal har varit normerande. Intressant blir då att närmare se på vad oenigheten har gällt i de tvister där Medlingsinstitutet har utsett medlare.

Det är inte alldeles enkelt att fastställa vad som har varit den huvudsakliga tvistefrågan i de olika medlingarna. Ibland kan det vara svårt att urskilja någon huvudfråga. Flera krav kan ha tillmätts lika stor betydelse. Tvisterna kan delas in i följande tre grupper: (I) tvister om nivåer, (II) tvister om principer och (III) 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 efter avslutat uppdrag.

I. Tvister om nivåer

I endast *en* medling har oenighet om löneutrymmet varit den huvudsakliga tvistefrågan. Så var fallet i förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal för cirkelledare/lärare mellan arbetsgivarorganisationen *Folkbildningsförbundet* och de fackliga organisationerna *Handelsanställdas Förbund*, *Läraryrskörbundet* och *Lärarnas Riksförbund*. Det parterna tvistade om var de fackliga kraven på löneökningarnas storlek och semestertillägg.

II. Tvister om principer

Betydligt vanligare har varit tvister som gällt olika principiella frågeställningar. Av de tio medlingarna kan *fem* hänföras till den kategorin. Där har utgångspunkten för förhandlingarna varit en acceptans av det märke som sattes i industrins avtal under våren 2010. Här kan nämnas tvisten mellan *Svenska Transportarbetareförbundet* (*Transport*) och *Biltrafikens Arbetsgivarförbund* om ett nytt Miljöarbetaravtal. Det som blockerade förhandlingarna var den principiella frågan om införande av prestationslön på företag som tillämpade tidlön. Även *Transports* övriga tvister kretsade huvudsakligen kring principiella frågor av olika slag såsom lönesystemets utformning (Gummiverkstadsavtalet), om ersättning för obekväm arbetstid och övertid ska kunna utgå samtidigt (Taxiavtalet-telefonister) samt arbetstidsfrågor och krav på särskilt kollektivavtal för en grupp arbetstagare (Riksavtalen för

arbetstagare på civil- och fraktflygsområdet). Ett annat exempel är *Svenska Byggnadsarbetareförbundets* tvist med *Maskinentreprenörerna* rörande Entreprenadmaskinavtalet. Utifrån ett principiellt ställningstagande om konkurrensneutralitet hävdade förbundet att lönen till maskinförare skulle bestämmas på samma sätt som för motsvarande grupper i Byggavtalet.

III. Tvister om både nivåer och principer

Fyra medlingar har handlat om en blandning av tvistefrågor där det är svårt att urskilja någon eller några frågor som mer betydelsefulla för händelseförloppet än de andra. Ett typiskt exempel medlingen mellan *Finansförbundet* och *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO)*. Där var flera frågor uppe på bordet och ett antal kan betecknas som principiella såsom krav på förändrat lönesystem och nya regler om arbetstidens förläggning, men tvisten gällde även avtalsperiodens längd, löneökningarnas storlek och hur de skulle fördelas mellan avtalsåren.

Tre av medlingarna på flygets område handlade också om både nivåer och principer. Så var fallet i tvisten mellan *Svenska Flygbranschen* och *Svensk Pilotförening* om ett nytt avtal för helikopterflyget där oenigheten gällde såväl löner som allmänna anställningsvillkor.

Situationen var något ovanlig i de *nordiska pilotföreningarnas* tvist med *Svenska Flygbranschen/SAS*. Mot bakgrund av SAS ekonomiska problem hade parterna i förhandlingar 2009 och 2010 kommit överens om besparingar för att sänka företagets kostnader, vilket enligt pilotföreningarna resulterat i för hög arbetsbelastning. Något som man ville rätta till genom ändrade arbetstidsregler. Samtidigt önskade SAS genomföra ytterligare besparingar medan pilotföreningarna ansåg att krisen var över och ville ha löneökningar i nivå med andra löntagargrupper.

Även tvisten mellan *Svensk Pilotförening* och *Flygbolaget Svenska Direktflyg AB/Svenska Flygbranschen* rörde krav från arbetsgivarsidan på besparingar. För pilotföreningen var förläggningen av den ledighet, som uppstått genom att anställningsavtalen tidigare ändrats från heltid till 75 procent, den viktigaste frågan.

8.8 Varsel om stridsåtgärder

Primärkonflikt

Varsel om stridsåtgärder har lett till medling i nio av de tio ärendena. Det förelåg alltså varsel när medlare utsågs. Endast i förhandlingarna om nytt avtal för cirkelledare/lärare begärde parterna gemensamt att medlare skulle utses utan att det var aktuellt med varsel om stridsåtgärder. I de övriga tvisterna har alltså medlingen initierats av varsel om stridsåtgärder och det är de fackliga organisationerna som har varit den angripande parten och varslat först. I den mån arbetsgivarsidan har varslat, har det varit som svar på fackets stridsåtgärder. Syftet med arbetsgivarsidans varsel synes inte ha varit att trappa upp konflikten och utöva kraftfulla påtryckningar på motparten. Det har snarast varit frågan om åtgärder för att mildra de ekonomiska konsekvenserna av de fackliga organisationernas stridsåtgärder och samtidigt begränsa dess möjligheter att styra konflikten exempelvis genom 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 2011 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 2011 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. Andra typer av blockader som brukar förekomma är blockad mot tjänsteresor och arbete på fridagar. I **tabellen 8.2** liksom i den följande texten, redovisas varsel som innehåller tre eller flera av dessa åtgärder som varsel om ”*blockadåtgärder*”. Sådana åtgärder har i allmänhet gällt för hela det aktuella avtalsområdet.

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, sympatiåtgärder och svarsåtgärder som det har varslats om vid senare tidpunkter.

Tabell 8.2 Stridsåtgärder i första varsel – varslande part står först

Tvisterna 1–16 är redovisade kronologiskt utifrån när medlare utsågs.

Parter	Åtgärder	Omfattning
1. Finansförbundet ./. Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation *	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Kollektivavtalet för anställda i bank)
2. Svenska Transportarbetareförbundet ./. Svenska Flygbranschen	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Kollektivavtalen för civilflyg och fraktflyg)
3. Svenska Byggnadsarbetareförbundet ./. Maskinentreprenörerna *	Strejk	44 företag – 600 arbetstagare
4. Svenska Transportarbetareförbundet ./. Biltrafikens Arbetsgivareförbund	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Miljöarbetareavtalet)
5. Svensk Pilotförening, Dansk Pilotförening och Norske SAS-flygeres Forening ./. Svenska Flygbranschen och SAS *	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Kollektivavtalet för piloter hos SAS)
6. Svenska Transportarbetareförbundet ./. Biltrafikens Arbetsgivareförbund	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Taxiavtalet – telefonister)
7. Svensk Pilotförening ./. Svenska Flygbranschen	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Helikopteravtalet)
8. Svenska Transportarbetareförbundet ./. Motorbranschens Arbetsgivareförbund	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Gummiverkstadsavtalet)
9. Svensk Pilotförening ./. Svenska Flygbranschen	Blockadåtgärder	Avtalet för Flygbolaget Svenska Direktflyg AB

Anmärkning: * efter parternas namn markerar att konflikten har utvidgats, antingen i det första varslat eller senare.

Upptäckning och utvidgning av konflikten

I *tre* fall innehöll redan den första varslatskrivelsen, vilken föranlett medlingen, en upptäckning av konflikten. Så var fallet i tvisten mellan *Finansförbundet* och *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation*. Där varslade förbundet om sedvanliga blockadåtgärder, vilka en vecka senare också skulle omfatta blockad mot utrikes tjänsteresa. *De nordiska pilotföreningarnas* varsel mot *SAS* var likartat. En vecka efter de första blockadåtgärderna trätt i kraft skulle även viss matlastning blockeras. I *Byggnadsarbetareförbundets* varsel i tvisten med *Maskinentreprenörerna* följdes den första strejken, som var begränsad till ett fyrtiotal företag, en vecka senare av en total arbetsnedläggelse över hela avtalsområdet.

Sympatiåtgärder

Varsel om sympatiåtgärder har bara förekommit i *en* tvist. Det var *Seko* som varslade om arbetsnedläggelse vid de företag som omfattades av *Byggnadsarbetareförbundets* inledande strejk i tvisten med *Maskinentreprenörerna*. Sympativarslet berörde cirka 200 *Seko*-medlemmar.

Svarsåtgärder från arbetsgivarsidan

I den nyss nämnda tvisten varslade *Maskinentreprenörerna* om så kallad spegellockout fem dagar efter man erhållit *Byggnadsarbetareförbundets* strejkvarsel. Lockouten innebar att de arbetstagare som var uttagna i strejk samtidigt blev föremål för lockout.

I de övriga tvisterna förekom inga svarsåtgärder från arbetsgivarsidan.

8.9 Verkställda stridsåtgärder

I nio av de tio medlingsärendena förelåg varsel om stridsåtgärder. I fyra tvister verkställdes stridsåtgärderna. I samtliga fall var det frågan om blockadåtgärder.

Ingen arbetsnedläggelse har ägt rum under 2011.

Verkställda blockadåtgärder förekom i följande tvister.

1. *Svenska Transportarbetareförbundet ./. Biltrafikens Arbetsgivareförbund* (Miljöarbetareavtalet). Under tiden 11–31 maj 2011 pågick blockad mot övertids- och mertidsarbete, nyanställning och inhyrning av personal.
2. *Svenska Transportarbetareförbundet ./. Biltrafikens Arbetsgivareförbund* (Taxiavtalet-telefonister) Under tiden 9–10 juni 2011 pågick samma blockadåtgärder som ovan under 1.
3. *Svenska Transportarbetareförbundet ./. Motorbranschens Arbetsgivareförbund* (Gummiverkstadsavtalet). Under tiden 28 september– 6 oktober 2011 pågick samma blockadåtgärder som ovan under 1.
4. *Svensk Pilotförening ./. Svenska Flygbranschen/Flygbolaget Svenska Direktflyg AB* (företagsavtal). Under tiden 8–19 oktober 2011 pågick blockad mot övertids- och mertidsarbete, arbete på fridagar och andra lediga dagar, ändring av tjänstgöring inom 24 timmar, nyanställning på deltid och visstid samt blockad mot inhyrning av andra flygbolag eller piloter.

8.10 Utvärdering av varsel och stridsåtgärder

Som framgått har varsel förekommit i nio tvister om nya förbundsavtal. I fyra av dessa verkställdes stridsåtgärder. Inte i något av dessa fall rörde det sig om arbetsnedläggelse. 2011 är det andra året under Medlingsinstitutets verksamhet då inga arbetsdagar har förlorats på grund av strejk eller lockout. Det får betraktas som något anmärkningsvärt med tanke på att cirka 150 nya avtal har förhandlats under året. Inte heller under 2009 förekom arbetsnedläggelser i samband med förbundsförhandlingar, men det året omfattade avtalsrörelsen endast ett trettiotal avtal.

Om man ser till *löneökningarnas storlek* torde inte varslen och de sedermera genomförda stridsåtgärderna ha påverkat nivån. I inget av de fyra fall där stridsåtgärder verkställdes rörde den huvudsakliga tvistefrågan nivåer. Det var i första hand oenighet om principiella ställningstaganden som ledde fram till medling och verkställda stridsåtgärder. Visserligen träffades i ett fall (Gummiverkstäder) avtal efter direktförhandlingar mellan parterna, där ändringar gjordes i medlarbudet beträffande avtalsperiodens längd och smärre

justeringar i de allmänna anställningsvillkoren. Såvitt kan bedömas skedde ingen nivåmässig förändring jämfört med medlarnas förslag.

Det är svårt att se att de verkställda blockadåtgärderna i avtalsförhandlingarna under 2011 skulle ha haft någon direkt påverkan på *tredje man*. Åtgärderna var kortvariga. De ägde dessutom rum inom privat sektor och på områden som inte i första hand kan sägas vara inriktade på att förse medborgarna med välfärdstjänster såsom fallet är inom stora delar av den offentliga sektorn.

8.11 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 2011 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
F administrative chefen Gunnar Samuelsson	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 2011 uppgick till 46. Det är betydligt färre ärenden jämfört med det föregående året då siffran var 62, vilket var den dittills lägsta siffran under 2000-talet. Under det senaste årtiondet 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 fem 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 och 2011 uppvisar den lägsta siffran med endast 12 avtalstvister.. Samtidigt har det sedan 2006 skett en markant ökning av andra typer av tvister

och med andra aktörer än de etablerade fackförbunden hos arbetsmarknadens huvudorganisationer.

Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisterna

Att det totala antalet registrerade ärenden under 2008-2010 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. Med början 2006 har det skett en kraftig ökning av varsel från SAC, se **tabell 8.3**.

Tabell 8.3 Ärenden med varsel från SAC åren 2002–2010

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
8	5	7	15	36	37	55	45	45	33

En förklaring till ökningen är att varsel om stridsåtgärder i samband med indrivning av lönefordringar används i större omfattning än tidigare. I en del 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. Huvuddelen av SAC:s varsel kommer från dess organisationer i Stockholm. De flesta av dessa varsel har undertecknats av samma person.

SAC:s varsel registreras som ärenden, men föranleder nästan aldrig medlingsinsatser. Av de totalt 46 ärendena under 2011 svarade SAC för 33. Det är färre än åren 2009 och 2010 då SAC:s ärenden uppgick till 45 per år.

Av SAC:s 33 varsel under 2011 lades ett femtontal 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.

Avtalstvisterna

Sedan 2008 har antalet avtalstvister legat på historiskt låga nivåer, vilket framgår av **tabell 8.4**.

Tabell 8.4 Avtalstvister 2002–2011

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Tvister	80	53	69	55	102	44	13	18	17	12
varav fartyg	12	6	4	12	7	5	1	4	2	1
varav utländska företag	5	5	12	11	4	1	1	0	0	0

Under 2011 har LO-förbund varit part i åtta tvister med följande fördelning: Livsmedelsarbetareförbundet (4), Svenska Byggnadsarbetareförbundet (2), Fastighetsanställdas Förbund (1) och Seko Facket för Service och Kommunikation (1). Sekos tvist gällde krav på kollektivavtal för att reglera lönerna för filippinska sjömän ombord på ett fartyg i linjetrafik mellan Sverige och Tyskland. TCO-förbundet Unionens båda avtalstvister rörde två

medelstora företag, ett inom livsmedelsbranschen och en affärskedja som säljer kontorsartiklar. Samtliga dessa avtalstvister har handlagts av de fasta medlarna.

De två återstående avtalstvisterna gällde Svenska Hamnarbetsareförbundet. Ingen av tvisterna ledde till medling. I den ena tvisten var arbetsgivaren redan bunden av kollektivavtal med Seko och motsatte sig med stöd av sin arbetsgivarorganisation att träffa ett ytterligare avtal för samma arbete. Den andra tvisten handlade egentligen inte om krav på kollektivavtal i vanlig mening. Det förbundet krävde var en överenskommelse med ett företag verksamt i Helsingborgs hamn om att lastning och lossning enbart skulle få utföras av registrerade hamnarbetare och inte av företagets egen arbetskraft.

Sammanställning

I **tabell 8.5** redovisas förändringarna under de senaste sju åren med en uppdelning mellan avtalstvister, SAC:s tvister och övriga ärenden. Det ärende som 2011 noterats vid "övriga ärenden" var varsel i en tvist mellan Postarbetareunionen och Posten Meddelande AB om utbetalning av överenskommen lönehöjning.

Tabell 8.5 Ärendefördelning åren 2005–2011

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Avtalstvister	55	102	44	13	18	17	12
varav LO-förbund	51	98	43	12	16	16	8
TCO-förbund	2	--	--	--	--	1	2
Saco-förbund	1	1	--	--	--	--	--
Övriga*	1	3	1	1	2	--	2
SAC	15	36	37	55	45	45	33
Övriga ärenden**	--	--	2	--	5	--	1
TOTALT	70	138	83	68	68	62	46

Anmärkning: * I huvudsak Svenska Hamnarbetsareförbundets avdelningar.

** I huvudsak varsel från organisationer utanför etablerade fackförbund i tvister som inte kan betecknas som arbetstvister.

Varsel och stridsåtgärder

I samtliga registrerade ärenden under 2011 förelåg varsel om stridsåtgärder. SAC:s varsel och stridsåtgärder behandlas längre fram under en särskild rubrik.

Varsel i avtalstvister

LO-förbundens varsel

I samtliga åtta tvister där LO-förbund var part utfärdades varsel om stridsåtgärder.

Varslen i sex av LO-förbundens avtalstvister avsåg strejk och blockad av strejkdramatiskt arbete. I de återstående två tvisterna gällde det ena varslet blockad mot overtids- och mertidsarbete, nyanställning och inhyrning av arbetskraft medan det andra varslet enbart gällde nyanställningsblockad.

I ett fall varslades om *sympatiåtgärder*. Det var Livsmedelsarbetareförbundet som varslade tre företag om vägran att leverera varor till ett konditori som förbundet krävde avtal med.

Unionens varsel

Unionen har varslat om stridsåtgärder i två tvister. Stridsåtgärderna var desamma i båda fallen; 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 2011 stridsåtgärder i ett fall. Det var en strejk under två dagar av två arbetstagare vid ett konditori som varslats av Livsmedelsarbetareförbundet.

Sekos varsel för att få till stånd kollektivavtal för den filippinska besättningen på ett fartyg i linjetrafik möttes av en fredspliktsinvändning från arbetsgivarsidan, varför Seko har väckt talan vid Arbetsdomstolen med yrkande om att stridsåtgärden ska tillåtas. I avvaktan på domstolens avgörande vilar ärendet hos den faste medlaren.

De övriga av LO-förbundens tvister löstes utan att stridsåtgärder verkställdes genom att arbetsgivaren under varselfristen antingen tecknade ett hängavtal eller blev medlem av en arbetsgivarorganisation. I några fall sköt fackförbundet upp stridsåtgärderna efter begäran från medlaren.

Unionen

De varslade stridsåtgärderna trädde aldrig i kraft.

Hamnarbetareförbundet

Inte heller Hamnarbetareförbundets varslade stridsåtgärder kom att verkställas.

Twist är undantag vid tecknande av kollektivavtal

Som redan har framgått har tio avtalstvister handlagts av de fasta medlarna. De båda tvisterna från Hamnarbetareförbundet föranledde inga åtgärder från medlarna. Varsel om stridsåtgärder förelåg i samtliga tolv ärenden och i endast ett fall trädde varslet i kraft, en kortvarig strejk vid ett konditori. 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.

Uppgifter från Fora

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 per den 28 november 2011 totalt 59 980 arbetsgivare *enbart* bundna av hängavtal. Samtidigt finns hos Fora ytterligare närmare 10 000 arbetsgivare som är bundna av hängavtal och även av förbundsavtal genom medlemskap i arbetsgivarorganisation. Totalt finns alltså drygt 69 000 hängavtal registrerade hos Fora.

5 071 nya hängavtal registrerades under 2011. Det är 1 036 fler än 2010. Det högsta antalet registrerade avtal är från 2008 då LO-förbunden tecknade 5 159 nya hängavtal. Med undantag för 2008 och 2011 har antalet nytecknade hängavtal per år under perioden 2005 – 2011 legat inom intervallet 3 400 – 4 000 avtal.

Uppgifter från fackförbund

Uppgifterna från Fora ger ingen upplysning om hur avtalen fördelar sig mellan de olika fackförbunden. Den följande redovisningen av hängavtal och avtalsbundenhet genom medlemskap i en arbetsgivarorganisation grundas på uppgifter som inhämtats från de nedan angivna 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 2011. Så var också fallet 2010. Byggnads har varit part i två ärenden medan Transport inte förekommit i någon tvist under 2011.

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. Bilden är att ungefär lika många hängavtal har tecknats under 2011 som under 2010. Sålunda har Kommunal tecknat 234 nya hängavtal, Hotell och Restaurang Facket 946, Byggnads 1440 (varav 33 med utländska företag), Handels 755 och Transport 327. Samtliga nu nämnda avtal slöts utan konflikt. Bland de LO-förbund som brukar vara part i ett fåtal medlingsärenden varje år kan nämnas Industrifacket Metall. Under 2011 tecknade förbundet 540 sedvanliga hängavtal på riksavtal och ytterligare 73 fullständiga avtal med enskilda oorganiserade arbetsgivare.

Det största TCO-förbundet inom privat sektor är Unionen med närmare en halv miljon medlemmar på arbetsmarknaden. 2011 slöt förbundet 643 hängavtal. Det är ytterst sällsynt att Unionen behöver tillgripa varsel för att få till stånd ett

avtal. 2011 var dock ett undantag. Då varslade Unionen om stridsåtgärder i två tvister. TCO-förbundens hängavtal rapporteras inte till Fora och ingår inte i den ovan nämnda siffran om 5 071 nytecknade hängavtal under 2011.

Avtalsbundenhet genom medlemskap i arbetsgivarorganisation

Det som hittills 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 på anslutningar kan nämnas att under 2011 blev 2 018 företag bundna av kollektivavtal med Handels genom att gå in i en arbetsgivarorganisation. Motsvarande siffror var för Byggnads 424 (varav 5 utländska företag), Kommunal 578, Industrifacket Metall 474, Hotell och Restaurang Facket 495 och Transport 289.

Utländska företag

I sammanhanget kan noteras att avtalstvisterna med utländska företag praktiskt taget har upphört. Som har framgått av **tabellen 8.Y** har inget medlingsärende under åren 2009 – 2011 gällt utländska entreprenadföretag. De två föregående åren handlade endast ett medlingsärende per år om utländska företag. I huvudsak var det Byggnads som tidigare var part i tvister med utländska företag. Från Byggnads har rapporterats att förbundet under 2011 slöt hängavtal med 33 utländska företag och att 5 företag blev avtalsbundna genom att ansluta sig till arbetsgivarorganisation. Inte något av dessa avtal föregicks av varsel om stridsåtgärder.

Enligt uppgifter från *Fora* fanns totalt 62 hängavtal med utländska företag registrerade vid årets slut 2011.

Sammanfattning

Mot bakgrund av vad som nu har redovisats kan sammanfattningsvis följande noteras. Det kan uppskattas att minst 10 000 nya arbetsgivare blev bundna av kollektivavtal under 2011, ungefär lika fördelat mellan att skriva på ett hängavtal eller att ansluta sig till en arbetsgivarorganisation. Varsel om stridsåtgärder för att få till stånd avtal utfärdades i 12 fall och verkställdes i endast en tvist genom en kortvarig strejk. Stridsåtgärder för att åstadkomma bundenhet av kollektivavtal är alltså undantag. I likhet med tidigare år kan den svenska arbetsmarknaden även under 2011 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.

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. *Blockadsvärm* innebär att "blockaden utökas till landsomfattande blockader mot berörd arbetsköpares lokaler och kan även omfatta affärspartner till berörd arbetsköpare". *Outsourcing* betyder att "konflikten påförs de kunder som den aktuella arbetsköparen har relation till." Detta ska ske i två steg. I det första steget begärs förhandling med stora kunder och i det andra varslas kunderna

om stridsåtgärder. *Uthängning* har funnits med i antal varsel. Åtgärden går ut på att uppgifter om hur företagets ledning behandlar sina anställda sprids genom hemsidor, e-post till kunder och affärspartner, flygblad, affischering och liknande åtgärder. *Varumärkesbränning* sker på samma sätt som uthängning. Skillnaden är att åtgärden tar sikte på företaget eller dess produkter i stället för enskilda personer.

Ofta 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.

Det har även förekommit stridsåtgärder av traditionellt slag. Göteborgs Utbildningssyndikat initierade en strejk av fem lärare vid ett ungdomshem som drivs av Statens Institutionsstyrelse. Upprinnelsen till konflikten var arbetsgivarens krav att ändra lärarnas avtal från ferietjänst till semestertjänst, vilket bedömdes innebära en kraftig försämring av lärarnas anställningsvillkor och arbetsförhållanden. Stridsåtgärden inleddes den 15 mars 2011 med en arbetsnedläggelse under fyra timmar för att den 28 mars följas upp av en tredagars strejk. Med början den 4 april pågick sedan strejken oavbrutet fram till och med den 22 juni. Totalt låg arbetet nere i 50 arbetsdagar. Efter sommarlovet återgick två av lärarna i arbete, två fick inte vikariaten förlängda och en slutade i protest mot att stora delar av de planerade förändringarna ändå genomfördes.

8.12 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 är så kallade 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 uppgifter 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 arbetsnedläggelser

Förbundsförhandlingar

Under avtalsrörelsen 2011 har inga arbetsnedläggelser ägt rum i tvister om nya förbundsavtal. Den var andra gången under Medlingsinstitutets verksamhet. Förra gången var 2009, men det året var avtalsrörelsen av betydligt mindre omfattning.

Hängavtalsförhandlingar

En arbetsnedläggelse verkställdes. En strejk av två arbetstagare under två dagar resulterade i fyra förlorade arbetsdagar.

SAC:s strejker

Som tidigare redovisats genomförde fem medlemmar i SAC en 50 arbetsdagar lång strejk vid ett ungdomshem som drivs av Statens Institutionsstyrelse. Det totala antalet förlorade arbetsdagar har beräknats till 250.

Olovliga konflikter

Inga så kallade vilda strejker har noterats under året.

Totalt förlorade arbetsdagar

Totalt förlorades 254 arbetsdagar under år 2011 på grund av konflikter på arbetsmarknaden. Det är den hittills lägsta siffran sedan Medlingsinstitutets verksamhet startade.

Antalet förlorade arbetsdagar till följd av arbetsmarknadskonflikter under de senaste femton åren redovisas i nedanstående tabell (8.6). Såväl lovliga som olovliga konflikter ingår.

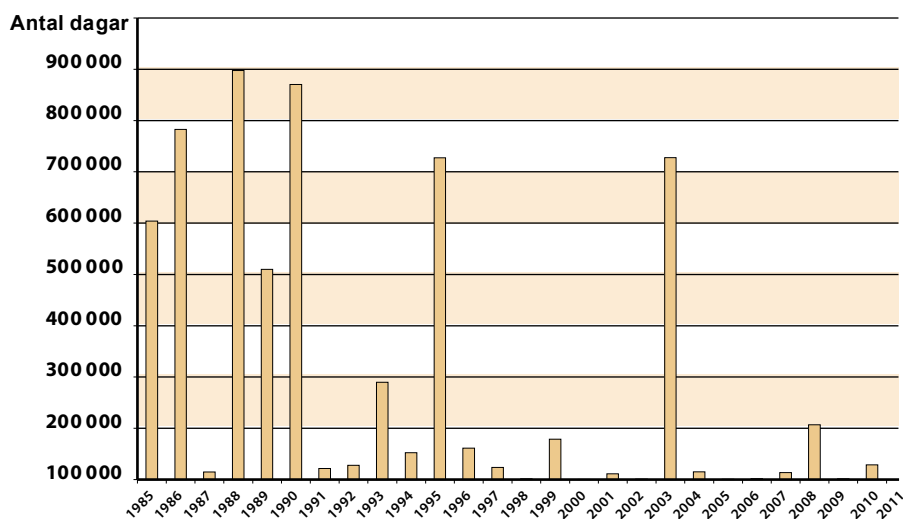
Tabell 8.6 Förlorade arbetsdagar p.g.a. konflikt

År	Antal dagar
1997	23 579
1998	1 677
1999	78 735
2000	272
2001	11 098
2002	838
2003	627 541
2004	15 282
2005	568
2006	1 971
2007	13 666
2008	106 801
2009	1 560
2010	28 892
2011	254

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 1985–2011 redovisas i **diagram 8.1**.⁵¹

Diagram 8.1 Strejker och lockouter i Sverige 1985–2010, antal dagar



8.13 Internationell jämförelse

I Medlingsinstitutets 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

⁵¹Ytterligare information om arbetsinställelser i Sverige finns på Medlingsinstitutets hemsida www.mi.se, under konfliktstatistik

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. Uppgifter för 2010 har vid 2011 års utgång ännu inte publicerats av EIRO eller någon av de andra källor som tidigare använts.

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. Det är också ganska vanligt att endast lovliga konflikter redovisas, olovliga lämnas utanför. Ibland saknas helt uppgifter för vissa år. Dessutom förekommer stora variationer när det gäller metoderna för att samla in uppgifterna. I flera länder baseras statistiken på rapporter från arbetsmarknadens parter.

Tabell 8.7 Förlorade arbetsdagar per 1 000 arbetstagare 2000–2009

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Belgien	7,5	41,2	17,6	69,0	47,6	189,2	24,7	34,8	*	*
Danmark	48,3	22,9	74,5	21,4	29,6	19,7	32,6	34,3	*	6,0
Estland	0,0	0,0	*	20,9	*	0,00	*	*	*	0,3
Finland	110,0	25,6	31,0	28,0	18,0	280,3	29,9	43,0	6,5	18,2
Frankrike	102,2	74,3	43,6	192,8	151,0	77,0	116,0	*	*	*
Irland	70,3	80,1	14,6	25,1	13,5	16,4	4,3	3,4	*	170,1
Island	386,5	1651,8	0,0	0,0	1096,6	0,0	*	*	*	*
Italien	52,4	59,3	274,4	109,2	38,7	49,4	29,5	47,3	*	13,2
Lettland	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	1,0	6,0	35,0	2,0	9,0	6,0	2,0	4,0	15,0	0,6
Norge	232,8	0,3	70,3	0,4	66,4	5,1	64,9	1,7	*	0,1
Polen	8,0	0,4	0,0	1,0	1,0	0,0	3,2	18,7	*	0,7
Portugal	18,7	17,5	43,9	21,7	18,1	10,5	16,0	*		*
Rumänien	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
Spanien	233,3	119,1	297,4	45,8	248,9	50,2	47,0	58,0	74,5	82,7
Storbritannien	20,0	20,0	51,0	19,0	34,0	6,0	28,0	38,0	28,0	19,0
Schweiz	1,2	4,8	5,1	1,5	9,3	0,3	1,8	2,0	3,1	*
Sverige	0,1	2,7	0,2	151,8	3,7	0,1	0,5	3,2	26,8	0,4
Turkiet	121,4	74,9	23,8	65,1	43,1	69,5	41,7	502,0	60,0	*
Tyskland	0,3	0,8	8,9	4,8	1,3	0,5	11,0	12,0	3,7	*
Ungern	55,1	2,8	0,5	0,8	6,8	0,3	2,3	10,0	*	2,4
Österrike	0,9	0,0	2,9	395,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	*

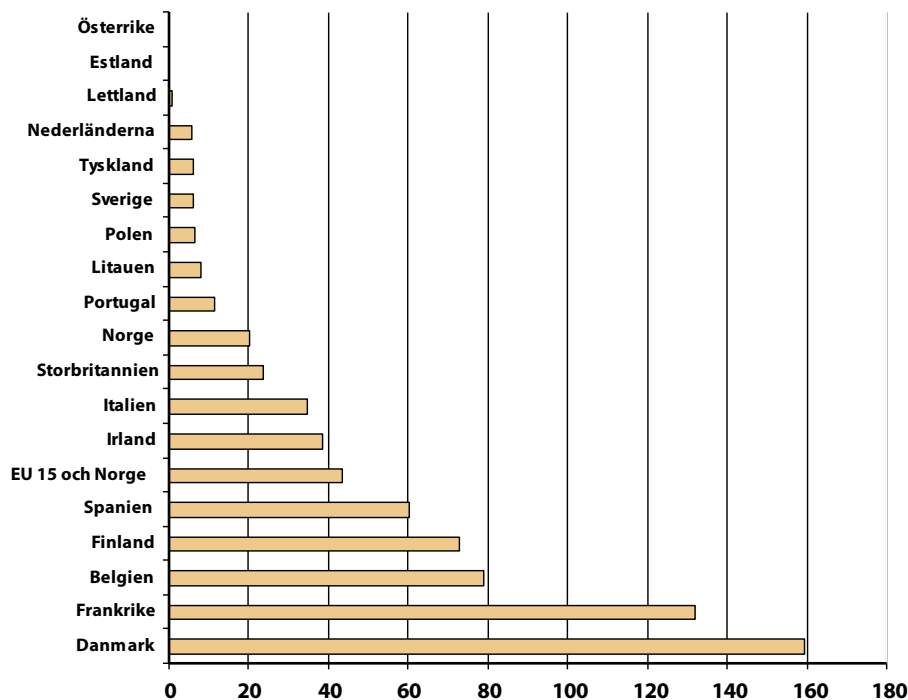
* Uppgift saknas

Källor: EIRO, Eurostat, ILO, Medlingsinstitutet

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 skull

redovisas i **tabell 8.7** förlorade arbetsdagar per 1 000 arbetstagare under perioden 2000–2009. I **diagram 8.2** visas ett genomsnitt för perioden 2005–2009. Det är alltså samma siffror som redovisades i årsrapporten 2010 då några färskare inte finns att tillgå.

Diagram 8.2 Förlorade arbetsdagar i genomsnitt per 1 000 arbetstagare 2005–2009



Källor: EIRO, Eurostat

De nordiska länderna och Tyskland 2010

Även om det saknas aktuella sammanställningar i tabellform kan man genom att hämta uppgifter direkt från de statistikansvariga myndigheterna olika länder få fram siffror för 2010. För 2011 finns ännu inget publicerat.

När det gäller de nordiska länderna kan följande noteras.

I *Norge* förlorades under 2010 det största antalet dagar under hela 2000-talet till följd av konflikter på arbetsmarknaden. Drygt 500 000 arbetsdagar förlorades och cirka 70 procent av dessa är hänförliga till strejker inom kommunsektorn. Siffran för 2010 kan jämföras med 180 dagar 2009 och 62 500 dagar 2008.

I *Finland* var situationen likartad. Även här förlorades under 2010 fler dagar än under de föregående två åren. Sammanlagt förlorades närmare 315 000 arbetsdagar att jämföra med 92 000 dagar 2009 och 16 400 dagar 2008.

För *Danmarks* del uppvisar 2010 relativt få förlorade dagar jämfört med 2008 då det var en storkonflikt inom offentlig sektor med drygt 1,8 miljoner förlorade dagar. 2010 förlorades 18 500 dagar och 2009 var resultatet ungefär detsamma.

Tyskland visar en tydlig trend. Under perioden 2006–2010 har antalet förlorade dagar minskat påtagligt varje år. Ett problem i sammanhanget är att konfliktstatistiken redovisas av två institutioner; en statlig myndighet,

Bundesagentur für Arbeit (BA), och ett institut, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), inom en forskningsstiftelse. Insamlingen av uppgifter sker på olika sätt. Siffrorna skiljer sig också markant, den statliga myndighetens är lägre och stiftelsens högre, men tendensen är densamma. Från toppnoteringen 2006 med 428 000 (BA) respektive 1,6 miljoner (WSI) förlorade dagar har antalet successivt minskat varje år till 26 000 (BA) respektive 173 000 dagar (WSI) för 2010.

Bilaga 1 Träffade avtal 2011

Avtalen i kronologisk ordning

De 153 avtal som redovisas här är de som tecknats under 2011 inom privat sektor och kommuner och landsting och som kommit in till Medlingsinstitutet. Inom staten träffades inga avtal under 2011.

Avtal tecknade av Arbetsgivarförbundet Pacta (arbetsgivarorganisationen för kommunalförbund och företag som – oavsett ägarform – tillämpar kommunala avtal) redovisas från och med 2010 under privat sektor.

När avtalen för löner och allmänna villkor har olika utlöpningsstider anges utlöpningsstidpunkten för löneavtalet. För avtal som tecknats av flera parter redovisas varje avtalsslutande part var för sig.

Träffade avtal 2011 – privat sektor

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd
Arbetsgivareföreningen KFO/Sveriges Ingenjörer m.fl. -Vänsterpartiets Riksdagsskansli	2011-01-01	2010-10-01	2012-09-30	24
Tjänsteförbunden/Vision -Lernia	2011-01-17	2010-04-01	2012-03-31	24
Svensk Scenkonst/Svenska Musikerförbundet -Korister, repetitörer vid orkester etc.	2011-01-24	2010-07-01	2011-12-31	18
Svensk Scenkonst/Symf -Korister, repetitörer vid orkester etc.	2011-01-24	2010-07-01	2011-12-31	18
Tjänsteförbunden/Svenska Transportarbetareförbundet -Säkerhetsföretag	2011-01-27	2011-01-01	2012-03-31	15
Arbetsgivaralliansen/ Svenska Kommunalarbetareförbundet -Vård och omsorg	2011-02-02	2011-01-01	2012-03-31	15
Arbetsgivaralliansen/Vårdförbundet -Vård och omsorg	2011-02-02	2011-01-01	2012-03-31	15
Arbetsgivaralliansen/Vision -Vård och omsorg	2011-02-02	2011-01-01	2012-03-31	15
Arbetsgivaralliansen/Sveriges Läkarförbund -Vård och omsorg	2011-02-02	2011-01-01	2012-03-31	15
Svenska FlygBranschen/Svensk Pilotförening -Malmö Aviation AB	2011-02-05	2010-04-01	2012-03-31	24
Tjänsteföretagen/Seko Facket för Service och Kommunikation -Skärgårdstrafik	2011-02-08	2010-10-01	2012-09-30	24
Svenska FlygBranschen/Unionen -City Airline Kabinpersonal	2011-02-10	2011-01-01	2011-09-30	9
Svenska FlygBranschen/Unionen -Norwegian Air Shuttle Sweden AB	2011-02-10	2011-01-01	2011-09-30	9
Svenska FlygBranschen/Unionen -Primera Air Scandinavia	2011-02-10	2010-12-01	2011-09-30	10
Svenska FlygBranschen/Unionen -Malmö Aviation Kabinpersonal	2011-02-10	2010-09-01	2011-09-30	13
Svenska FlygBranschen/Unionen -Lokalflyg Kabinpersonal	2011-02-10	2010-06-01	2011-09-30	16
Svenska FlygBranschen/Unionen -TUIfly Nordic AB	2011-02-10	2010-06-01	2011-09-30	16
Svenska FlygBranschen/Unionen -Nova Airlines AB Kabinpersonal	2011-02-10	2010-06-01	2011-09-30	16

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd
Svenska FlygBranschen/Unionen -SAS Kabinpersonal	2011-02-10	2010-05-01	2011-09-30	17
Svenska FlygBranschen/Unionen -Thomas Cook	2011-02-10	2010-04-01	2011-09-30	18
Arbetsgivareföreningen KFO/ Handelsanställdas förbund -Hyresgästföreningen	2011-02-11	2010-10-01	2012-09-30	24
Tjänsteföretagen/Sveriges Fartygsbefälsförening -Turism och sjöfart	2011-02-17	2010-10-01	2011-12-31	15
Föreningen Vårdföretagarna/ Leg Sjukgymnasters Riksförbund -Vård och Behandling och Äldreomsorg	2011-02-22	2011-01-01	2099-12-31	tillsvidare
Föreningen Vårdföretagarna/Vårdförbundet -Vård och Behandling och Äldreomsorg	2011-02-22	2011-01-01	2099-12-31	tillsvidare
Svenska FlygBranschen/Svensk Pilotförening -City Airline	2011-02-22	2010-04-01	2012-03-31	24
Tjänsteförbunden/Sveriges Ingenjörer -Svensk Teknik och Design (STD)	2011-02-24	2011-04-01	2012-03-31	12
Tjänsteförbunden/Sveriges Arkitekter -Svensk Teknik och Design (STD)	2011-02-24	2011-04-01	2012-03-31	12
Biltrafikens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet -Transportavtalet	2011-02-25	2011-03-01	2013-02-28	24
Svenska FlygBranschen/Svensk Pilotförening -Braathens Training AB	2011-02-28	2010-04-01	2012-03-31	24
BAO – Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation/ Finansförbundet -För anställda i bank	2011-03-06	2011-01-01	2014-12-31	48
FAO – Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation/ FTF – Facket för försäkring och finans -Tjänstemän i försäkringsbranschen	2011-03-09	2011-01-01	2013-12-31	36
Svenska FlygBranschen/Vårdförbundet -Legitimerade sjuksköterskor Ambulans	2011-03-15	2011-03-15	2099-12-31	tillsvidare
Folkbildningsförbundet/Läraryrket -Cirkelledare	2011-03-15	2010-09-01	2012-08-31	24
Folkbildningsförbundet/Lärarnas Riksförbund -Cirkelledare	2011-03-15	2010-09-01	2012-08-31	24
Folkbildningsförbundet/Teaterförbundet -Cirkelledare	2011-03-15	2010-09-01	2012-08-31	24
Folkbildningsförbundet/Handelsanställdas förbund -Cirkelledare	2011-03-15	2010-09-01	2012-08-31	24
Medieföretagen/Svenska Musikerförbundet -Musikermidverkan i TV	2011-03-18	2011-01-01	2011-12-31	12
Svenska FlygBranschen/ Svenska Transportarbetareförbundet -Riksavtal civilflyget	2011-03-22	2010-10-01	2012-09-30	24
Svenska FlygBranschen/ Svenska Transportarbetareförbundet -Riksavtal fraktflyget	2011-03-22	2010-10-01	2012-09-30	24
Föreningen Vårdföretagarna/Vårdförbundet - Sjuksköterskor anställda i ambulansföretag	2011-03-25	2010-07-01	2099-12-31	tillsvidare
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation/Jusek -Svenska Kyrkan	2011-04-01	2011-04-01	2012-04-30	13
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation/ Akademikerförbundet SSR -Svenska Kyrkan	2011-04-01	2011-04-01	2012-04-30	13
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation/KyrkaA -Svenska Kyrkan	2011-04-01	2011-04-01	2012-04-30	13

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation/ Lärarförbundet -Svenska Kyrkan	2011-04-01	2011-04-01	2012-04-30	13
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation/Vision -Svenska Kyrkan	2011-04-01	2011-04-01	2012-04-30	13
Arbetsgivareföreningen KFO/ Unionen -Tandläkarmottagningar, tandregleringsverksamhet	2011-04-01	2010-06-01	2012-05-31	24
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation/ Svenska Kommunalarbetareförbundet -Svenska Kyrkan	2011-04-04	2011-04-01	2012-04-30	13
Pacta/Vårdförbundet -OFR Förbundsområde Hälso och Sjukvård HÖK	2011-04-05	2011-04-01	2013-03-31	24
Pacta/Leg Sjukgymnasters Riksförbund -OFR Förbundsområde Hälso och Sjukvård HÖK	2011-04-05	2011-04-01	2013-03-31	24
Tjänsteföretagen/Svenska Transportarbetareförbundet -Teminal	2011-04-07	2011-03-01	2013-02-28	24
Biltrafikens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet -Utländsavtalet	2011-04-07	2011-03-01	2013-02-28	24
Motorbranschens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet -Bärgningsavtalet	2011-04-07	2011-03-01	2013-02-28	24
Sveriges Byggindustrier/Svenska Kommunalarbetareförbundet -Trädgårdsanläggningar	2011-04-18	2010-04-01	2012-02-29	23
Föreningen Vårdföretagarna/ Leg Sjukgymnasters Riksförbund -Läkarmottagningar	2011-04-19	2011-01-01	2009-12-31	tillsvidare
Föreningen Vårdföretagarna/Vårdförbundet -Läkarmottagningar	2011-04-19	2011-01-01	2009-12-31	tillsvidare
Medieföretagen/Svenska Transportarbetareförbundet -Tidningsdistributörer	2011-04-19	2011-01-01	2012-12-31	24
Biltrafikens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet -Hyrverksavtalet	2011-04-27	2011-05-01	2013-04-30	24
Föreningen Vårdföretagarna/Vision -Vård och Behandling och Äldreomsorg	2011-04-27	2011-01-01	2014-12-31	48
Tjänsteförbunden/Sveriges Farmaceutförbund -Apotek	2011-04-28	2011-05-01	2013-04-30	24
Tjänsteförbunden/Sveriges Ingenjörer -Apotek	2011-04-28	2011-05-01	2013-04-30	24
Svenska FlygBranschen/Svensk Pilotförening -Amapola Flyg AB	2011-04-28	2010-04-01	2012-03-31	24
Svenska FlygBranschen/Sensk Pilotförening -Flygskolor	2011-04-28	2010-04-01	2012-03-31	24
Arbetsgivaralliansen/Vision -Trossamfund och ekumeniska organisationer	2011-04-29	2011-05-01	2013-04-30	24
Arbetsgivaralliansen/Akademikerförbunden -Trossamfund och ekumeniska organisationer	2011-04-29	2011-05-01	2013-04-30	24
Arbetsgivaralliansen/Svenska Kommunalarbetareförbundet -Trossamfund och ekumeniska organisationer	2011-04-29	2011-05-01	2013-04-30	24
Svensk Handel/Sveriges Farmaceutförbund -Apotek	2011-05-02	2011-05-01	2009-12-31	tillsvidare
Föreningen Vårdföretagarna/ Leg Sjukgymnasters Riksförbund -Företagshälsovård	2011-05-06	2011-01-01	2009-12-31	tillsvidare
Föreningen Vårdföretagarna/Vårdförbundet -Företagshälsovård	2011-05-06	2011-01-01	2009-12-31	tillsvidare

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd
Bussarbetsgivarna/Svenska Kommunalarbetsareförbundet -Bussavtalet	2011-05-20	2011-06-01	2013-05-31	24
Bussarbetsgivarna//Svenska Kommunalarbetsareförbundet -Bussbranschavtalet	2011-05-20	2011-06-01	2013-05-31	24
Bussarbetsgivarna/Svenska Kommunalarbetsareförbundet -Swebus	2011-05-20	2011-06-01	2013-05-31	24
Bussarbetsgivarna/Svenska Kommunalarbetsareförbundet -Keolis	2011-05-20	2011-06-01	2013-05-31	24
Bussarbetsgivarna/Svenska Transportarbetareförbundet -Bussar i beställningstrafik	2011-05-20	2011-06-01	2013-05-31	24
Arbetsgivareföreningen KFO/SRAT -Tandläkarmottagningar, tandregleringsverksamhet	2011-05-23	2010-06-01	2012-05-31	24
Arbetsgivareföreningen KFO/ Tjänstetandläkarföreningen -Tandläkarmottagningar, tandregleringsverksamhet	2011-05-23	2010-06-01	2012-05-31	24
Arbetsgivareföreningen KFO/Vision -Tandläkarmottagningar, tandregleringsverksamhet	2011-05-25	2010-06-01	2012-05-31	24
Tjänsteföretagen/Svenska Transportarbetareförbundet -Direktreklam	2011-05-27	2011-03-01	2013-02-28	24
Biltrafikens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet -Miljöavtalet	2011-05-31	2011-03-01	2013-02-28	24
Svenska FlygBranschen/Svensk Pilotförening -SAS	2011-06-07	2011-04-01	2012-03-31	12
Svenska FlygBranschen/DPF -SAS	2011-06-07	2011-04-01	2012-03-31	12
Svenska FlygBranschen/NSF -SAS	2011-06-07	2011-04-01	2012-03-31	12
Biltrafikens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet -Taxiavtalet Telefonister	2011-06-10	2011-05-01	2013-04-30	24
Föreningen Vårdföretagarna/Vision -Företagshälsovård	2011-06-16	2011-01-01	2014-12-31	48
Svenska FlygBranschen/Svensk Pilotförening -Helikopterflyg	2011-06-22	2010-04-01	2012-05-31	26
Föreningen Vårdföretagarna/Vision -Läkarmottagningar	2011-06-23	2010-07-01	2014-12-31	54
Arbetsgivareföreningen KFO/ FTF – Facket för försäkring och finans -LO-TCO Rättsskydd	2011-07-01	2011-01-01	2013-12-31	36
Arbetsgivareföreningen KFO/ FTF – Facket för försäkring och finans -Folksam	2011-08-23	2011-01-01	2013-12-31	36
Sveriges Hamnar/Svenska Transportarbetareförbundet -Hamn- och stuveriavtalet	2011-08-24	2011-07-01	2012-08-31	14
Svenska FlygBranschen/ Svenska Transportarbetareförbundet -Flygtekniker med typcertifikat	2011-09-02	2011-07-01	2012-08-31	14
Svenska Flygbranschen/Svensk Flygteknikerförening -Flygtekniker med typcertifikat	2011-09-02	2011-07-01	2012-08-31	14
Motorbranschens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet -Bensin och garageföretag	2011-09-08	2011-06-01	2013-03-31	22
Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet -Depåavtalet	2011-09-08	2011-06-01	2013-03-31	22

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd
Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet -Bensinstationsavtalet	2011-09-08	2011-06-01	2013-03-31	22
Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet -Flygtankningsavtalet	2011-09-08	2011-06-01	2013-03-31	22
Arbetsgivareföreningen KFO/Jusek -Folksam	2011-09-15	2011-01-01	2099-12-31	tillsvidare
Arbetsgivareföreningen KFO/Civilekonomerna -Folksam	2011-09-15	2011-01-01	2099-12-31	tillsvidare
Arbetsgivareföreningen KFO/Sveriges Ingenjörer -Folksam	2011-09-15	2011-01-01	2099-12-31	tillsvidare
Tjänsteföretagen/Svenska Transportarbetareförbundet -Bilvårdspersonal vid biluthyrningsföretag	2011-09-28	2011-06-01	2013-03-31	22
Svenska FlygBranschen/Svensk Pilotförening -West Air Sweden AB	2011-09-29	2010-04-01	2099-12-31	tillsvidare
Arbetsgivareföreningen KFO/ Svenska Transportarbetareförbundet -Bilvårdsanläggningar/Depå	2011-10-03	2011-06-01	2013-03-31	22
Motorbranschens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet -Gummiverkstadsföretag	2011-10-06	2011-06-01	2013-03-31	22
FAO – Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation/ Sveriges Ingenjörer -Akademiker i försäkringsbranschen	2011-10-17	2012-01-01	2013-12-31	24
FAO – Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation/ Jusek - Akademiker i försäkringsbranschen	2011-10-17	2012-01-01	2013-12-31	24
FAO – Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation/ Civilekonomerna -Akademiker i försäkringsbranschen	2011-10-17	2012-01-01	2013-12-31	24
Svenska FlygBranschen/Svensk Pilotförening -Svenska Direktflyg AB	2011-10-19	2010-04-01	2013-03-31	36
Arbetsgivarallians/Akademikerförbunden -Folkhögskolor	2011-10-22	2010-05-01	2012-04-30	24
Medieföretagen/Teaterförbundet -Film, TV och videoavtal	2011-10-26	2011-01-01	2012-12-31	24
Industri- och Kemigruppen/Unionen -Tjänstemannaavtal	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Industri- och Kemigruppen/Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Industri- och Kemigruppen/Industrifacket Metall -Allokemisk industri	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Industri- och Kemigruppen/Industrifacket Metall -Kemisk industri	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Industri- och Kemigruppen/Industrifacket Metall -Gemensamma Metallavtalet	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Industri- och Kemigruppen/Naturvetarna -Tjänstemannaavtal	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Livsmedelsföretagen/Unionen -Tjänstemannaavtal	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Livsmedelsföretagen/Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Livsmedelsföretagen/Livsmedelsarbetareförbundet -Livsmedelsavtalet	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Livsmedelsföretagen/Livsmedelsarbetareförbundet -Bageriavtalet	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Gruvornas Arbetsgivareförbund/Industrifacket Metall -Gruvindustri	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Gruvornas Arbetsgivareförbund/Unionen -Gruvindustri	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd
Gruvornas Arbetsgivareförbund/Sveriges Ingenjörer -Gruvindustri	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet/ Industrifacket Metall -Stål och metallindustri	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet/Unionen -Stål- och Metallindustri	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet/ Sveriges Ingenjörer -Stål- och Metallindustri	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet/ GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch -Skogsavtalet	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Föreningen Sveriges Skogsindustrier/Unionen -Massa- och pappersindustri	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Föreningen Sveriges Skogsindustrier/ Sveriges Ingenjörer -Massa och pappersindustri	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Föreningen Sveriges Skogsindustrier/Unionen -Tjänstemannaavtal	2011-12-12	2012-04-01	2013-03-31	12
Föreningen Sveriges Skogsindustrier/ Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Föreningen Sveriges Skogsindustrier/ GS Facket för skogs-, trä och grafisk bransch -Sågverindustri	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Teknikarbetsgivarna/Industrifacket Metall -Teknikavtalet	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Teknikarbetsgivarna/Unionen -Teknikavtalet	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Teknikarbetsgivarna/Sveriges Ingenjörer -Teknikavtalet	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Grafiska Företagens Förbund/Unionen -Tjänstemannaavtal	2011-12-12	2012-03-01	2013-03-31	13
Grafiska Företagens Förbund/Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2011-12-12	2012-03-01	2013-03-31	13
Grafiska Företagens Förbund/ GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch -Civilavtalet	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Grafiska Företagens Förbund/ GS Facket för skogs-, trä och grafisk bransch -Förpackningsavtalet	2011-12-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Byggnadsämnesförbundet/Unionen -Tjänstemannaavtal	2011-12-16	2012-02-01	2013-03-31	14
Byggnadsämnesförbundet/Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2011-12-16	2012-02-01	2013-03-31	14
Föreningen Sveriges Skogsindustrier/ Svenska Pappersindustriarbetareförbundet - Massa- och pappersindustri	2011-12-16	2012-02-01	2013-03-31	14
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet/ GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch -Skogsbruk Virkesmätning	2011-12-21	2012-03-01	2013-04-30	14
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet/Unionen -Skogsbruk Virkesmätning	2011-12-21	2012-03-01	2013-04-30	14
Trä- och Möbelindustriförbundet/GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch -Träindustriavtalet	2011-12-21	2012-02-01	2013-03-31	14
Trä- och Möbelindustriförbundet/Unionen- Träindustriavtalet	2011-12-21	2012-03-01	2013-03-31	13
Trä- och Möbelindustriförbundet/Sveriges Ingenjörer -Träindustriavtalet	2011-12-21	2012-03-01	2013-03-31	13

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd
Trä- och Möbelindustriförbundet/ GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch - Stoppmöbelindustri	2011-12-21	2012-02-01	2013-03-31	14
Trä- och Möbelindustriförbundet/Unionen -Stoppmöbelindustri	2011-12-21	2012-03-01	2013-03-31	13
Trä- och Möbelindustriförbundet/Sveriges Ingenjörer -Stoppmöbelindustri	2011-12-21	2012-03-01	2013-03-31	13
Biltrafikens Arbetsgivareförbund/ Svenska Transportarbetareförbundet -Taxiavtal Förare	2011-12-22	2011-07-01	2013-06-30	24
TEKO – Sveriges Textil- och Möbelföretagen/Unionen -Tjänstemannaavtal	2011-12-22	2011-11-01	2013-03-31	17
TEKO-Sveriges Textil- och Möbelföretagen/ Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2011-12-22	2011-11-01	2013-03-31	17

Träffade avtal 2011 – kommuner och landsting

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd
Sveriges Kommuner och Landsting/Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund -OFR förbundsområde Hälsa och Sjukvård HÖK	2011-04-05	2011-04-01	2013-03-31	24
Sveriges Kommuner och Landsting/Vårdförbundet -OFR förbundsområde Hälsa och Sjukvård HÖK	2011-04-05	2011-04-01	2013-03-31	24

Bilaga 2 Analys av avtalen

I denna bilaga redovisas en mer ingående analys av ett urval av de överenskommelser som träffats under 2011 och inrapporterats till Medlingsinstitutet. Urvalet består av 32 avtal. De valda avtalen representerar både arbetar- och tjänstemannaområdena inom privat sektor, liksom inom offentlig sektor under året.

Redovisningen innefattar framförallt avtalsperiod, när avtalet träffades, löneökningar generellt och/eller i form av löneutrymmen, eventuella individgarantier och avtalade lägsta löner. Redovisningen tar också i några fall upp förändringar i de allmänna villkoren. Överenskommelser om parts-gemensamt arbete i arbetsgrupper under avtalsperioden redovisas i avsnitt 6.10.

För varje överenskommelse har vid avtalsnamnet angivits avtalskonstruktion. I avsnitt 6.6 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 är inte fullständig, men belyser de frågor som bedömts vara av betydelse.

Analysen kompliceras också av att förutsättningarna för avtalen som tecknades *före* avtalen inom Industriavtalet i december snarast ska relateras till de avtal som tecknades våren 2010.

De redovisade avtalen redovisas i kronologisk ordning.

1. Almega Tjänsteförbunden ./. Svenska Transportarbetareförbundet

- Säkerhetsföretag (Avtalskonstruktion 7).

Avtalet, som gäller 2011-01-01 – 2012-03-31, träffades 2011-01-27.

Utgående tariffer höjs med 2,4 procent. Årstakt 1,92 procent.

Nyanställningslön 17 057 kronor per månad från och med 2011-03-01.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp med uppdrag att se över avtalets regler om förskjuten arbetstid. Samma arbetsgrupp har i uppdrag att se över reglerna för behovsanställning.

2. Arbetsgivaralliansen ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

- Vård och omsorg (Avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2011-01-01 – 2012-03-31, träffades 2011-02-02.

Löneökningstrymmet är 600 kr per den 1 januari 2011. Löneutrymmet fördelas individuellt. Värdet beräknas till 2,8 procent. Lägsta lön för fyllda 19 år utan adekvat utbildning är 16 070 kronor per månad.

För arbetsgivare med anställda eller före detta anställda som har företrädesrätt enligt 25 § lagen om anställningsskydd (LAS) gäller att vid de tillfällen

arbetsgivaren har för avsikt att anlita bemanningsföretag för uppdrag längre än fem veckor krävs särskild överenskommelse.

En partsgemensam arbetsgrupp för meddelarfrihet ska utreda skillnaderna mellan yttrande- och meddelarfrihet inom den offentliga sektorn och vid en anställning inom social vård och omsorg utan vinstsyfte.

Parterna är också överens om att tillsätta en arbetsgrupp som ska se över hur lönavtalen kan förändras så att möjlighet till löneväxling införs för lokala parter.

3. Arbetsgivaralliansen ./ Vårdförbundet

- Vård och omsorg (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2011-01-01 – 2012-03-31, träffades 2011-02-02.

Löneökningstrymmet ska utgöra lägst 2,3 procent per den 1 januari 2011.

Utrymmet fördelas individuellt.

En partsgemensam arbetsgrupp för meddelarfrihet ska utreda skillnaderna vad gäller yttrande- och meddelarfrihet inom den offentliga sektorn jämfört med en anställning inom social vård och omsorg utan vinstsyfte.

Parterna är också överens om att tillsätta en arbetsgrupp som ska se över hur lönavtalen kan förändras så att möjlighet till löneväxling införs för lokala parter.

4. Arbetsgivaralliansen ./ Vision (Fackförbundet SKTF)

- Vård och omsorg (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2011-01-01 – 2012-03-31, träffades 2011-02-02.

Löneökningstrymmet ska utgöra lägst 2,3 procent per den 1 januari 2011.

Utrymmet fördelas individuellt.

En partsgemensam arbetsgrupp för meddelarfrihet ska utreda skillnaderna vad gäller yttrande- och meddelarfrihet inom den offentliga sektorn jämfört med en anställning inom social vård och omsorg utan vinstsyfte.

Parterna är också överens om att tillsätta en arbetsgrupp som ska se över hur lönavtalen kan förändras så att möjlighet till löneväxling införs för lokala parter.

5. Arbetsgivaralliansen ./ Sveriges Läkarförbund

- Vård och omsorg (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2011-01-01 – 2012-03-31, träffades 2011-02-02.

Löneökningstrymmet ska utgöra lägst 2,3 procent per den 1 januari 2011.

Utrymmet fördelas individuellt.

En partsgemensam arbetsgrupp för meddelarfrihet ska utreda skillnaderna vad gäller yttrande- och meddelarfrihet inom den offentliga sektorn jämfört med en anställning inom social vård och omsorg utan vinstsyfte.

Parterna är också överens om att tillsätta en arbetsgrupp som ska se över hur lönavtalen kan förändras så att möjlighet till löneväxling införs för lokala parter.

6. Arbetsgivaralliansen ./. Akademikerförbunden

- Vård och omsorg (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2011-01-01 – 2012-03-31, träffades 2011-02-02.

Till Akademikerförbunden anslutna riksorganisationer är:

Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Naturvetarna, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund och Sveriges Veterinärförbund.

Akademikerförbundet SSR är kontaktförbund för Akademikerförbunden.

Löneökningstrymmet ska utgöra lägst 2,3 procent per den 1 januari 2011. Utrymmet fördelas individuellt.

En partsgemensam arbetsgrupp för meddelarfrihet ska utreda skillnaderna vad gäller yttrande- och meddelarfrihet inom den offentliga sektorn jämfört med en anställning inom social vård och omsorg utan vinstsyfte.

Parterna är också överens om att tillsätta en arbetsgrupp som ska se över hur lönavtalen kan förändras så att möjlighet till löneväxling införs för lokala parter.

7. Almega Föreningen Vårdföretagarna ./. Vårdförbundet

- Vård och Behandling och Äldreomsorg (Avtalskonstruktion 1).

Avtalet, som gäller 2011-01-01 och tills vidare, träffades 2011-02-22.

Avtalet kan sägas upp senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år, dock tidigast år 2012.

Lönebildningsprocessen sker på företagsnivå. Denna process ska kopplas till företagets övriga processer för verksamhetsplanering, till exempel målprocessen, budgetprocessen. Lönerevisionstidpunkt bör därför anpassas till företagets verksamhetsår. Lönerevisionstidpunkt ska senast vara den 1 juli.

Avtalet innehåller en beskrivning av hur löneprocessen ska bedrivas. Central konsultation kan tillämpas. Om någon av de centrala parterna anser att avtalets intentioner inte har följts på ett visst företag, trots genomförd central konsultation och central förhandling, kan respektive part frånträda den lokala lönebildningsprocessen på företaget för innevarande år. Sådant besked ska lämnas inom tre veckor efter avslutad central förhandling, dock senast den 31 oktober respektive år, eller senast vid annan tidpunkt som de centrala parterna enas om.

En nivå för löneökning för innevarande år ska då fastställas av de centrala parterna. Den ska gälla för den grupp av medarbetare som omfattas av detta

löneavtal på berörda företag. De centrala parterna fastställer även datum för lönerevisionen.

8. Almega Tjänsteförbunden ./. Sveriges Ingenjörer/Sveriges Arkitekter

- Svensk Teknik och Design (STD) (Avtalskonstruktion 1).

Avtalet, som gäller 2011-04-01 – 2012-03-31, träffades 2011-02-24.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april 2011 om inte annat överenskommes.

Avtal har träffats om kompetensutveckling.

9. Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Svenska Transportarbetareförbundet

- Transportavtalet (Avtalskonstruktion 7).

Avtalet, som gäller 2011-03-01 – 2013-02-28, träffades 2011-02-25.

Vid åkeriarbete höjs lönerna för verkstadsarbetare och förare kategori A, C och E med 775 kronor per månad, för förare kategori B med 697,50 kronor per månad, för förare kategori F med 465 kr. För verkstadsarbetare som inte fyllt 18 år höjs lönerna med 465 kronor per månad.

Vid terminalarbete höjs lönerna för terminalarbetare och städare med 775 kronor per månad och månadslönerna för verkstadsarbetare höjs med 891,25 kronor per timma.

Lönenivån i lokalt överenskomna premielönesystem höjs med 3,5 procent.

Det har skett en utjämning av arbetstiden genom att arbetsgivare och arbetstagare får ingå överenskommelse om utjämning av arbetstid under en period på fyra veckor. Tidigare gällde tvåveckorsperiod.

Parterna är överens om att under avtalsperioden tillsätta arbetsgrupper inom följande områden: Hälsofrågor/friskvård respektive Lönepott för individuell fördelning.

10. BAO- Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation ./. Finansförbundet

- För anställda i bank (Avtalskonstruktion 3).

Avtalet, som gäller 2011-01-01 – 2014-12-31, träffades 2011-03-06.

Särskilt fokus ska läggas på löneskillnader mellan kvinnor och män under avtalsperioden. Målsättningen är att de statistiska skillnader i lön mellan kvinnor och män som inte kan förklaras väsentligen ska minska.

Minimilön vid fylla vid 18 år är 14 000 kronor per månad (2011-06-01) och 14 200 kronor per månad (2013-01-01).

Lönerevision 2011

Den 30/9 2011 sker en individuell avstämning. Tjänsteman som under perioden 2/10 2010 – 30/9 2011 inte erhållit minst 1,0 procent skall 1/10 2011 erhålla utfyllnad till 1,0 procent, dock minst 300 kr.

Om den totala löneutvecklingen i banken för de Finansförbundsmedlemmar som fanns med i löneunderlaget per 1/10 2010 och fortfarande finns med 30/9 2011 inte uppgår till 1,8 procent träffas lokal överenskommelse om hur fördelningen av mellanskillnaden till 1,8 procent ska ske. Avstämningsperiod är 2/10 2010 – 30/9 2011. Eventuell lönejustering skall ske 1/10 2011.

Lönerevisioner 2012 – 2014

Lönerevisioner sker en gång årligen och lönesamtal används som lönesättningsmetod om inget annat överenskoms lokalt. Vid dessa samtal skall resultatet av lönekartläggningen hanteras och frågan om osakliga löner särskilt beaktas för att säkerställa att osakliga löner inte kvarstår eller på nytt uppkommer.

Om den totala löneutvecklingen i banken för de Finansförbundsmedlemmar som fanns med i löneunderlaget per 1/10 2011 och fortfarande finns med 30/9 2014 inte uppgår till 50 procent av löneutvecklingen för fasta löner avseende tjänstemän inom BAOs avtalsområde, träffas lokal överenskommelse om hur fördelningen av mellanskillnaden skall ske. Avstämningsperiod är 2/10 2011 – 30/9 2014. Eventuell lönejustering skall ske per 1/10 2014.

Under denna avtalsperiod intensifieras arbetet med att eliminera osakliga löneskillnader och därför ska lönekartläggningar i enlighet med diskrimineringslagen göras årligen. Dessa kartläggningar omfattar samtliga grupper av anställda oavsett hur de statistiskt är kodade.

De lokala parterna ska fokusera på grupper av anställda med lika arbete inom de antalsmässigt största yrkena i respektive bank. Totalt ska dessa utgöra ca 70 procent av de anställda i banken. Lokala parter avgör utifrån lönekartlägningsarbetet vilka grupper som är relevanta att lyfta fram. För att skapa förutsättningar för detta riktade arbete ska också varje bank/företag räkna fram ett fiktivt utrymme (jämfälldhetsutrymme) som syftar till att stödja arbetet med att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader.

Utrymmet skapas på följande sätt om inte lokala parter enas om annat:

Ett krontalsbelopp räknas fram utifrån skillnaderna i medellön i respektive berörd grupp. Beloppet multipliceras med antalet medarbetare med den lägre medellönen. De för respektive grupp framräknade beloppen proportioneras i förhållande till andelen finansförbundsmedlemmar och summeras. Jämfälldhetsutrymmet kommer att variera mellan de olika företagen och skall inte ses som en beskrivning av faktiskt konstaterade osakliga löneskillnader. Utrymmet utgör endast en matematisk beräkning.

De centrala parterna förutsätter att lokala löneprinciper kommer till stånd vid de enskilda företagen. Om så inte skett kan på endera central parts begäran överläggningar begäras i syfte att utreda och komma med förslag till en lösning. Uppkommer frågor som inte kan lösas av de centrala parterna kan någon av parterna påkalla att en opartisk ordförande tillsätts.

Ordförande ska utses på förslag från Medlingsinstitutet.

Ordföranden lämnar rekommendation om frågans lösning.

11. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation ./. FTF – Facket för försäkring och finans

- Tjänstemän i försäkringsbranschen (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2011-01-01 – 2013-12-31, träffades 2011-03-09.

Ett löneutrymme om 2,2 procent avsätts för lönerevision per den 1 januari 2011.

Under fjärde kvartalet 2011 respektive 2012 ska parterna inleda förhandlingar om löner avseende 2012/2013. Om parterna inte träffar något avtal kan endera parten säga upp avtalet till upphörande vad gäller löner och minimilöner senast den 31 januari 2012/2013. Om uppsägning sker efter den 31 januari 2012/2013 gäller ingen fredsplikt förrän ett nytt avtal träffats.

För tjänsteman som uppnår 23 år under året får månadslönen inte understiga 17 700 kronor per månad (1 januari 2011).

12. Svenska kyrkans Arbetsgivarorganisation ./. KyrkaA

- Svenska kyrkan (Avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2011-04-01 – 2012-04-30, träffades 2011-04-01.

Utrymmet är lägst 1,5 procent. Löneöversyn görs årligen och löneförändringar ska gälla från och med 1 april respektive år, såvida inte annat överenskommes.

Lägsta lön vid fyllda 19 år är 17 255 kronor per månad (2011-04-01)

13. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta ./. OFRs förbundsområde Hälso – och sjukvård HÖK

- Huvudöverenskommelse – HÖK 11 (avtalskonstruktion 1).

Avtalet, som gäller 2011-04-01 – 2013-03-31, träffades 2011-04-05.

I förbundsområdet Hälso- och sjukvård ingår Vårdförbundet och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (Från och med 2011).

Avtalets giltighet förlängs till och med 2015-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader, om avtalet inte har sagts upp senast 2012-10-31. Efter 2015-03-31 förlängs avtalets giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Avtalet kan då enbart sägas upp med verkan från 1 april varje år.

Resultat av löneöversyn gäller från och med 1 april respektive år, såvida inte parterna inte enas om annat.

Löneavtalet innehåller bland annat en beskrivning av hur och när löneöversyn bör fullgöras men inkluderar också bestämmelser som öppnar för lokala lösningar när det gäller tillvägagångssätt och tidpunkter för löneöversyn.

I avtalet ingår en bilaga som anger centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning.

Parterna har under den gångna avtalsperioden genomfört ett arbete rörande arbetstid förlagd till såväl dag som natt. Parterna är därför överens om att utarbeta råd och stöd för lokala parter som önskar träffa ett lokalt kollektivavtal om arbetstider. Arbetet ska vara slutfört senast 2013-03-31.

14. Almega Föreningen Vårdföretagarna ./. Vision (Fackförbundet SKTF)

- Vård och Behandling och Äldreomsorg (Avtalskonstruktion 1).

Avtalet, som gäller 2011-01-01 – 2014-12-31, träffades 2011-04-27.

Avtalet kan sägas upp senast den 30 september att upphöra den 31 december samma år, dock tidigast år 2012.

Lönebildningsprocessen sker på företagsnivå. Denna process ska kopplas till företagets övriga processer för verksamhetsplanering, till exempel målprocessen, budgetprocessen. Lönerevisionstidpunkt bör därför anpassas till företagets verksamhetsår. Lönerevisionstidpunkt ska senast vara den 1 juli.

Avtalet innehåller en beskrivning av hur löneprocessen ska bedrivas. Om någon av de centrala parterna anser att avtalets intentioner inte har följts på ett visst företag, trots genomförd central konsultation och central förhandling, kan respektive part frånträda den lokala lönebildningsprocessen på företaget för innevarande år. Sådant besked ska lämnas inom tre veckor efter avslutad central förhandling, dock senast den 31 oktober respektive år, eller senast vid annan tidpunkt som de centrala parterna enas om.

En nivå för löneökning för innevarande år ska då fastställas av de centrala parterna, att gälla för den grupp av medarbetare som omfattas av detta löneavtal på berörda företag. De centrala parterna fastställer även datum för lönerevisionen.

15. Bussarbetsgivarna ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet

- Bussbranschavtalet (Avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2011-06-01 – 2013-05-31, träffades 2011-05-20.

Månadslönen i löneplanen för förare höjs med 206 kr (2011) och med 602 kronor per månad (2012). För övriga beräknas en lönepott för individuell fördelning om 206 kronor per månad 2011 och 602 kronor per månad 2012. Värdet av avtalet beräknas till 3,5 procent.

Avtalstexten om provanställning har fått följande tillägg: Vid byte av entreprenör i samband med upphandling gäller att om arbetsgivaren har för avsikt att provanställa flertalet av de arbetstagare som tidigare var anställda i det övertagna företaget skall förhandling ske enligt § 11 MBL.

Arbetsgrupp avseende individuell lönesättning och arbetsgrupp om arbetstidsfrågor.

16. Industri- och Kemigruppen ./. Unionen

- Tjänstemannaavtal (avtalskonstruktion 3).

Avtalet, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2011-12-12.

I avtalet ingår överenskommelse om likställighet avseende avtalsperiodens längd samt avlösen av åtaganden om kompetenssparande

Om lokala parter inte kan enas om lönerna för avtalsperioden, ökas lönerna med 3 procent varav varje heltidsanställd garanteras minst 205 kr. Om inte annat överenskomms är revisionsdatum den 1 februari 2012.

Vidare gäller att om lokala parter inte kommer överens om annat ökar lönesumman vid lönerevisionstidpunkten med 0,8 procent till följd av överenskommelsen om likställighet avseende avtalsperiodens längd samt avlösen av åtaganden om kompetenssparande.

Om lokala parter inte kommer överens om annat gäller 0,6 procent av ovan nämnda utrymme retroaktivt från den 1 juni 2011 och av denna del ska varje heltidsanställd erhålla minst 68 kr. Vid reglering av lägstalön är parterna överens om en höjning om 91 kr respektive 97 kr (ett års sammanhängande anställningstid).

Lägsta lön vid fyllda 18 år är lägst 15 893 kr efter lönerevision 2012.

Parterna är överens om att avtalets värde uppgår till 3,0 procent på 14 månader

Partsgemensamt arbete avseende rehabilitering och företagshälsovård. Arbetsgruppen ska rapportera till förhandlingsrådet i Industriavtalet

Parterna är överens om att fortsätta det arbete som bedrivits för att utarbeta ett förslag om korttidsarbete.

Parterna är överens om att anta direktiv för kartläggning av utbud av utbildningar relevanta för anställda inom industrin.

17. Industri- och Kemigruppen ./. Sveriges ingenjörer

• Tjänstemannaavtal (avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2011-12-12.

Avtalet omfattas av överenskommelse om likställighet avseende avtalsperiodens längd samt avlösen av åtaganden om kompetenssparande

Om lokala parter inte kommer överens om annat har de centrala parterna enats om ett märke för lönenivåhöjningen för hela avtalsperioden om 3 procent. Tidpunkten för lönerevisionen är dispositiv.

Vidare gäller att om lokala parter inte kommer överens om annat ökar lönesumman vid lönerevisionstidpunkten med 0,8 procent till följd av överenskommelsen om likställighet avseende avtalsperiodens längd samt avlösen av åtaganden om kompetenssparande.

Om lokala parter inte kommer överens om annat gäller 0,6 procent av ovan nämnda utrymme retroaktivt från den 1 juni 2011.

Parterna är överens om att avtalets värde uppgår till 3,0 procent på 14 månader

Partsgemensamt arbete avseende rehabilitering och företagshälsovård. Arbetsgruppen ska rapportera till förhandlingsrådet i Industriavtalet

Parterna är överens om att fortsätta det arbete som bedrivits för att utarbeta ett förslag om korttidsarbete.

Parterna är överens om att anta direktiv för kartläggning av utbud av utbildningar relevanta för anställda inom industrin.

18. Teknikarbetsgivarna ./ Unionen

- Teknikavtal tjänstemän (avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2011-12-12.

Avtalet omfattas av överenskommelse om likställighet avseende avtalsperiodens längd samt avlösen av åtaganden om kompetenssparande.

Om lokala parter inte enas om annat avsätts en lönepott om 2,5 procent. Löneöversyn ska göras utöver angiven lönerevision. Om inte annat överenskomms är revisionsdatum den 1 februari 2012.

Individgaranti vid avstämning 2012-10-01 är lägst 395 kronor per månad.

Vidare gäller att om lokala parter inte kommer överens om annat ökar lönesumman vid lönerevisionstidpunkten med 0,8 procent till följd av överenskommelsen om likställighet avseende avtalsperiodens längd samt avlösen av åtaganden om kompetenssparande.

Om lokala parter inte kommer överens om annat gäller 0,6 procent av ovan nämnda utrymme retroaktivt från den 1 maj 2011 och av denna del ska varje heltidsanställd erhålla minst 98 kr. Vid reglering av lägstalön är parterna överens om en höjning om 91 kr respektive 97 kr (ett års sammanhängande anställningstid).

Lägsta lön vid fyllda 18 år är lägst 15 877 kr efter lönerevision 2012.

Parterna är överens om att avtalets värde uppgår till 3,0 procent på 14 månader.

Partsgemensamt arbete avseende rehabilitering och arbetsmiljö.

Parterna är överens om att fortsätta det arbete som bedrivits för att utarbeta ett förslag om korttidsarbete.

Parterna är överens om att anta direktiv för kartläggning av utbud av utbildningar relevanta för anställda inom industrin.

Parterna är överens om att tillsammans med tjänstemannaorganisationerna utarbeta direktiv för en arbetsgrupp som ska se över regelsystemet för förhandlingar på det lokala planet. Direktiven ska färdigställas senast under februari månad 2012.

Teknikarbetsgivarna har sagt upp överenskommelsen mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen avseende företagets medverkan vid inkassering av fackföreningsavgift. För att möjliggöra en avveckling i god ordning har parterna enats om att överenskommelsen ska gälla till den 31 december 2013. Parterna ska tillsätta en avvecklingsgrupp.

19. Teknikarbetsgivarna ./ Sveriges Ingenjörer

- Teknikavtal tjänstemän (avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2011-12-12.

Avtalet omfattas av överenskommelse om likställighet avseende avtalsperiodens längd samt avlösen av åtagande om kompetenssparande

Om lokala parter inte enas om annat avsätts en lönepott om 2,5 procent Löneöversyn ska göras utöver angiven lönerevision. Om inte annat överenskoms är revisionsdatum den 1 februari 2012.

Vidare gäller att om lokala parter inte kommer överens om annat ökar lönesumman vid lönerevisionstidpunkten med 0,8 procent till följd av överenskommelsen om likställighet avseende avtalsperiodens längd samt avlösen av åtaganden om kompetenssparande.

Om lokala parter inte kommer överens om annat gäller 0,6 procent av ovan nämnda utrymme retroaktivt från den 1 maj 2011

Parterna är överens om att avtalets värde uppgår till 3,0 procent på 14 månader

Partsgemensamt arbete avseende rehabilitering och företagshälsovård.

Parterna är överens om att fortsätta det arbete som bedrivits för att utarbeta ett förslag om korttidsarbete.

Parterna är överens om att anta direktiv för kartläggning av utbud av utbildningar relevanta för anställda inom industrin.

Parterna är överens om att tillsammans med tjänstemannaorganisationerna utarbeta direktiv för en arbetsgrupp som ska se över regelsystemet för förhandlingar på det lokala planet. Direktiven ska färdigställas senast under februari månad 2012.

20. Teknikarbetsgivarna ./ Industrifacket Metall

- Teknikavtal (avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2011-12-12.

Om lokala parter inte enas om annat bildas en lönepott vid varje verkstad om 3,0 procent, Om inte annat överenskoms är revisionsdatum den 1 februari 2012.

Individgaranti vid avstämning 2012-10-01 är lägst 395 kronor per månad.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är lägst 17 517 kronor efter lönerevision 2012. Genomsnitt i utgående lägstlöner avräknas från lönepott

Lägsta semesterlön räknas upp med 3,0 procent

Parterna är överens om att avtalets värde uppgår till 3,0 procent på 14 månader

Partsgemensamt arbete avseende rehabilitering och arbetsmiljö

Parterna är överens om att fortsätta det arbete som bedrivits för att utarbeta ett förslag om korttidsarbete.

Parterna är överens om att anta direktiv för kartläggning av utbud av utbildningar relevanta för anställda inom industrin.

Parterna är överens om att tillsammans med tjänstemannaorganisationerna utarbeta direktiv för en arbetsgrupp som ska se över regelsystemet för förhandlingar på det lokala planet. Direktiven ska färdigställas senast under februari månad 2012.

Teknikarbetsgivarna har sagt upp överenskommelsen avseende företagets uppbörd av fackföreningsavgifter. Parterna har nu kommit överens om att Teknikarbetsgivaren återtar uppsägningen. Parterna är överens om att uppgörelsen gäller till den 31 december 2014. Parterna tillsätter en arbetsgrupp som snarast ska finna en lösning som tillgodoser båda parter intresse.

21. Industri- och Kemigruppen ./ Industrifacket Metall

- Allokemisk industri (avtalskonstruktion 3).

Avtalet, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2011-12-12.

Om lokala eller centrala parter inte enas om annat ska lönehöjningar om 400 öre per timme i genomsnitt för 2012 fördelas i lokal förhandling. Om inte annat överenskomms är revisionsdatum den 1 februari 2012.

Om enighet inte uppnås fördelas 300 öre generellt 2012.

Nivåhöjningen har beräknats till 3,0 procent under avtalsperioden.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är lägst 18 688 kronor per månad efter lönerevision 2012.

Parterna är överens om att avtalets värde uppgår till 3,0 procent på 14 månader

Partsgemensamt arbete avseende rehabilitering och företagshälsovård

Arbetsgrupp Livsarbetstid som tillsattes 2010 fortsätter. Förslag ska läggas fram senast 31 december 2012.

Arbetsgrupp Modernisering av Allokemavtalet. Det ska tas fram ett förslag till modernisering av Allokemavtalet med bland annat möjlighet att omvandla avtalet till ett månadslöneavtal.

Partsgemensamt förslag om korttidsarbete. Parterna ska fortsätta det arbete som bedrivits för att utarbeta ett förslag om korttidsarbete.

Arbetsgrupp för kartläggning av utbildningar. Direktiv ska antas för en arbetsgrupp för kartläggning av utbildningar relevanta för anställda inom industrin

22. Stål och Metall Arbetsgivareförbundet ./ Industrifacket Metall

- Stål- och metallindustri (avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2011-12-12.

Om inte annat överenskoms lokalt ska företagsvis lönepott om 689 kr fördelas i lokal förhandling. Om inte annat överenskoms är revisionsdatum den 1 februari 2012.

Parterna är överens om att ändra LP-överenskommelsen (överenskommelse om modell för arbetstidsförkortning) på så sätt att premieunderlaget ska motsvaras av underlaget i reglerna i Avtalspensionen SAF/LO. Parterna har kostnadsberäknat denna ändring till 0,26 procent, vilket har avräknats från löneutrymmet i det centrala löneavtalet.

Garantilön vid fyllda 18 år är 16 766 kronor per månad efter lönerevision 2012.

Parterna är överens om att avtalets värde uppgår till 3,0 procent på 14 månader.

Parterna är överens om att garantilönerna i grupp 3 långsiktigt ska uppgå till 65 procent av det genomsnittliga förtjänstläget i branschen.

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp som ska över riktlinjerna för delpension.

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp som ska se över reglerna för registrering av övertid och mertid.

Partsgemensamt arbete avseende rehabilitering och arbetsmiljö.

Partsgemensamt förslag om korttidsarbete. Parterna ska fortsätta det arbete som bedrivits för att utarbeta ett förslag om korttidsarbete

Arbetsgrupp för kartläggning av utbildningar. Direktiv ska antas för en arbetsgrupp för kartläggning av utbildningar som är relevanta för anställda inom industrin.

23. Stål och Metall Arbetsgivareförbundet ./ Unionen

- Stål- och metallindustri (avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2011-12-12.

Om lokala parter inte enas om annat avsätts ett löneökningstrymme om 2,5 procent. Löneöversyn ska göras utöver angiven lönerevision, Om inte annat överenskoms är revisionsdatum den 1 april 2012. Lönehöjningarna ska gälla från den 1 februari 2012.

Parterna är överens om att avtalets värde uppgår till 3,0 procent på 14 månader

Individgarantin är 328 kr under avtalsperioden.

Lägstalön är 15 662 kronor per månad efter lönerevision 2012. Beloppet avräknas löneutrymmet vid företaget.

I samband med 2010 års förhandlingar avsattes 0,2 procent i syfte att inrätta ett system för individuella kompetenskonton. Något sådant system har inte inrättats och parterna är överens om senast den 31 mars 2012 träffa en särskild överenskommelse om den så kallade 0,2:an. En sådan överenskommelse ska innebära att 0,2 procent ska avsättas i kompletterande tjänstepension enligt antingen ITP eller ITPK inom ITP2.

För den som är under 25 år ska månadslönen höjas med 0,2 procent från och med revisionsdatum. Detta gäller även dem som har frilagd premie (så kallad tiotaggare).

Arbetsgrupp Löneprocess ska ge en allsidig belysning av löneprocessen.

Partsgemensamt arbete avseende rehabilitering och arbetsmiljö.

Partsgemensamt förslag om korttidsarbete. Parterna ska fortsätta det arbete som bedrivits för att utarbeta ett förslag om korttidsarbete.

Arbetsgrupp för kartläggning av utbildningar. Direktiv ska antas för en arbetsgrupp för kartläggning av utbildningar relevanta för anställda inom industrin.

Parterna har träffat avtal om villkor för facklig förtroendeman inom avtalsområdet.

24. Stål och Metall Arbetsgivareförbundet ./. **Sveriges Ingenjörer**

- Stål- och metallindustri (avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2011-12-12.

Om lokala parter inte enas om annat avsätts ett löneökningstrymme om 2,5 procent. Löneöversyn ska göras utöver angiven lönerevision, Om inte annat överenskomms är revisionsdatum den 1 april 2012. Lönehöjningarna ska gälla från den 1 februari 2012.

I samband med 2010 års förhandlingar avsattes 0,2 procent i syfte att inrätta ett system för individuella kompetenskonton. Något sådant system har inte inrättats och parterna är överens om utrymmet om 0,2 procent ska tillfalla lönepotten 2012.

Arbetsgrupp Löneprocess ska ge en allsidig belysning av löneprocessen.

Partsgemensamt arbete avseende rehabilitering och arbetsmiljö.

Partsgemensamt förslag om korttidsarbete. Parterna ska fortsätta det arbete som bedrivits för att utarbeta ett förslag om korttidsarbete.

Arbetsgrupp för kartläggning av utbildningar. Direktiv ska antas för en arbetsgrupp för kartläggning av utbildningar som är relevanta för anställda inom industrin.

Parterna har träffat avtal om villkor för facklig förtroendeman inom avtalsområdet.

25. Livsmedelsföretagen ./. **Livsmedelsarbetareförbundet**

- Livsmedelsavtal (avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2011-12-12.

Lönepott om 395 öre per timma (2012-02-01) vilket innebär 3 procent. Om de lokala parterna inte kommer överens om fördelning av lönepotten ska 296 öre per timma fördelas 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 99 öre per timma till lönenämnden Li-Livs. Avtalslönerna räknas upp med 395 kronor per timma.

Arbetsgrupp Arbetsmiljö och företagshälsovård.

26. Livsmedelsföretagen ./. Unionen

- Livsmedelsavtal (avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2011-12-12.

Utrymmet för lönerevision är 3,0 procent för 2012. Om parterna inte kommer överens om annat är revisionstidpunkt 1 februari 2012.

Individgarantin är inte preciserad i det centrala avtalet.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är lägst 17 000 kronor per månad den 1 februari 2012

Parterna är överens om att avtalets värde uppgår till 3,0 procent på 14 månader

Arbetsgrupp Arbetsmiljö och företagshälsovård

27. Livsmedelsföretagen ./. Sveriges Ingenjörer

- Livsmedelsavtal (avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2011-12-12.

Om de lokala parterna inte kan enas vid lönerevisionen ska lönesumman ökas med 3,0 procent 2012. Om överenskommelse om lönerevisionstidpunkt inte träffas gäller som lönerevisionstidpunkt den 1 februari 2012.

Parterna är överens om att avtalets värde uppgår till 3,0 procent på 14 månader.

Arbetsgrupp Arbetsmiljö och företagshälsovård.

28. Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./. GS Facket för skogs-, trä och grafisk bransch

- Sågverksindustri (avtalskonstruktion 6).

Avtalet, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2011-12-12.

Generell höjning är 2,12 kronor per timma. Utrymmet för lokal fördelning är 1,74 kronor per timma.

Tidlöner för minderåriga höjs med det örestal som ger som ger samma procentuella höjning som för vuxna.

Lägsta lön för vuxna (18 år) är 107,08 kronor per timma motsvarande 18 739 kronor per månad från och med den 1 februari 2012.

I avtalsuppgörelsen 2007 schablonberäknades kostnaden för förbättringar av pensioner, varvid angavs att avräkning skulle ske i kostnads kalkylen från och med 2007. I avtalsuppgörelsen 2010 konstaterades att det återstod 0,5 procent som en avräkningspost. Det återstår fortfarande 0,5 procent att avräkna och parterna är överens om att en linjär avräkning ska ske mot lön med 0,25 procent under denna avtalsperiod.

Parterna är överens om att avtalets värde uppgår till 3,0 procent på 14 månader

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp rörande korttidsarbete.

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp om lön.

Arbetsgruppen ”Modernisering Sågverksavtalet” fortsätter sitt arbete.

Parterna antar av parterna till Industriavtalet gemensamt framtagna direktiv till ”Industrigemensamt arbete”

29. Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./ Unionen

- Massa- och pappersindustri (avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2011-12-12.

Utrymmet för lönerevision är 2,5 procent. Utöver lönerevision ska löneöversyn göras. Kostnaden för avtalsperioden i sin helhet är 3,0 procent.

Individgarantin är 375 kronor per månad.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 15 895 kronor per månad.

Parterna är överens om avlösen av kompetenssparande enligt ett åtagande om ett system för individuellt kompetenssparande i Avtal 10. Per ordinarie revisionsutrymme under år 2012 avsätts ett utrymme om 0,2 procent.

Parterna är överens om att avtalets värde uppgår till 3,0 procent på 14 månader.

Parterna är överens om att fortsätta arbetet inom den arbetsgrupp avseende ”Omarbetning av allmänna anställningsvillkor” som tillsattes i samband med Avtal 10.

Parterna är överens om att anta av parterna till Industriavtalet gemensamt framtagna ”Industrigemensamt Arbete”.

Parterna har enats om ett centralt alternativt löneavtal träder ikraft från och med den 1 februari 2012. Ett alternativt löneavtal utgör lokal lönebildning varför löneutrymmet och andra lönevillkor regleras lokalt och inte centralt.

30. Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./ Sveriges Ingenjörer

- Massa- och pappersindustri (avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2011-12-12.

Utrymmet för lönerevision är 2,5 procent. Utöver lönerevision ska löneöversyn göras. Löneöversynen är inte siffrasatt.

Parterna är överens om avlösen av kompetenssparande enligt ett åtagande om ett system för individuellt kompetenssparande i Avtal 10. Per ordinarie revisionsutrymme under år 2012 avsätts ett utrymme om 0,2 procent.

Parterna är överens om att fortsätta arbetet inom den arbetsgrupp avseende ”Omarbetning av allmänna anställningsvillkor” som tillsattes i samband med Avtal 10.

Parterna är överens om att anta av parterna till Industriavtalet gemensamt framtagna "Industrigemensamt Arbete".

31. Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

- Massa- och pappersindustri (avtalskonstruktion 6).

Avtalet, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2011-12-16.

Utgående löner höjs generellt med 364 kronor per månad. Ett ytterligare utrymme om 364 kronor per månad ställs till de lokala parternas förfogande.

Om parterna inte kommer överens om fördelning höjs lönerna generellt med 655 kronor per månad. Till de lokala parternas förfogande ställs ytterligare ett utrymme om 73 kr att fördela i lokal förhandling. Om parterna konstaterar att enighet ändå inte kan uppnås beslutar arbetsgivaren om den lokala fördelningen av den lokala lönepotten om 73 kr.

Avtalets värde uppgår till 3,0 procent på 14 månader enligt parterna.

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp "Arbetsmiljö och hälsa vid skiftarbete".

Parterna är överens om att fortsätta arbeta inom en arbetsgrupp avseende "Omarbetning av Allmänna Anställningsvillkor". I arbetet ska en särskild översyn av befintliga regler om anställningsformer i Allmänna Anställningsvillkor göras med beaktande av dagens regler härom i anställningsskyddslagen.

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp avseende "Rörlig pensionsålder".

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp avseende en ny "Lönemodell".

Beträffande finansieringen av höjningen av premien till avtalspensionen SAF/LO är parterna överens om att det alltjämt återstår 1,06 procent som en avräkningspost. Hanteringen av den kostnaden ska behandlas i arbetsgruppen "Rörlig pensionsålder" (se ovan) men kan även behandlas i övriga arbetsgrupper som omfattas av denna uppgörelse.

32. Trä- och Möbelindustriförbundet ./. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

- Träindustri (avtalskonstruktion 6).

Avtalet, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2011-12-21.

Utrymmet för löneökningar är 3,76 kronor per timma. Hälften av utrymmet utges som generella löneökningar, den resterande delen utgör lönepott för lokal fördelning.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 108,40 kronor per timma motsvarande 18 970 kronor per månad.

I avtalsuppgörelsen 2007 schablonberäknades kostnaden för förbättringar av pensioner, varvid angavs att avräkning skulle ske i kostnadskalkylen från och med 2007. I avtalsuppgörelsen 2010 konstaterades att det återstod 0,32 procent som en avräkningspost. Parterna är överens om att en linjär avräkning ska ske mot lön med 0,25 procent under den avtalsperiod som börjar den 1 februari 2012 och med 0,07 procent under den första lönerevisionsperioden som infaller efter den 31 mars 2013.

Arbetsgrupp för lön och lönefrågor. Parterna är överens om att i en arbetsgrupp göra en översyn av regelverket samt om så är möjligt gemensamt utarbeta riktlinjer kriterier och verktyg för ett framgångsrikt lokalt lönearbete.

Arbetsgrupp rörande korttidsarbete. Arbetsgrupper inom Industriavtalet rörande företagshälsovård, rehabilitering och arbetsmiljö.

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 2011**
Medlingsinstitutets årsrapport

ISSN 1650-8823