

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2012

Medlingsinstitutets årsrapport

Avtalsrörelsen
och
lönebildningen
År 2012

Medlingsinstitutets årsrapport

Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet och har tre huvuduppgifter:

- ... att verka för en väl fungerande lönebildning.
- ... att ansvara för medling i arbetskonflikter.
- ... att vara statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken.

Medlingsinstitutet publicerar varje år en rapport om avtalsrörelsen och lönebildningen. Detta är den tolfte rapporten, den första publicerades i februari 2002.

Medlingsinstitutet
Box 1236
111 82 Stockholm
Telefon: 08-545 292 40
Fax: 08-650 68 36
Webbplats: www.mi.se

ISSN 1650-8823
Grafisk bearbetning: Forma Viva, Linköping

Tryck: Edita, Västerås

Förord

Under år 2012 lämnades cirka 500 tecknade kollektivavtal om löner och anställningsvillkor in till Medlingsinstitutet. Det var med andra ord en stor avtalsrörelse och en majoritet av de anställda på svensk arbetsmarknad fick nya avtalsvillkor. Trots en hektisk vår när medlingar och varsel under några veckor kom tätt blir huvudintrycket ändå att lönebildningen fungerat väl.

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

Avsikten med rapporten är att tillhandahålla ett kvalificerat underlag för såväl riksdag och regering som arbetsmarknadens parter. Rapporten ska också ses som ett bidrag till den samhällsekonomiska debatten och som en beskrivning av hur den svenska arbetsmarknadsmodellen tillämpats under år 2012. Rapporten kan också användas som referensmaterial för den som vill hitta fakta om den svenska arbetsmarknadens uppbyggnad och funktion.

Medlingsinstitutet redovisar också ett antal relevanta avtal, men undviker att värdera de avtal arbetsmarknadens parter tecknar och tar ansvar för.

Den stora frågan inför 2012 års avtalsrörelse var om lönenivåerna inom industrins avtal från december 2011 skulle fungera som märke för resten av arbetsmarknaden. Flera fackförbund, med Kommunal som den starkaste rösten, ifrågasatte industrinormen och menade att den cementerade ojämsställda löner. Normen stod sig emellertid, men en grupp som fick mer än normen, eller märket, under år 2012 var lärarna. Vilken nivå deras avtal med Sveriges Kommuner och Landsting kommer att hamna på återstår att se då det är fyraårigt och det saknar bestämmelser om löneökningarnas storlek de båda sista åren.

Märkets betydelse för den svenska lönebildningen visas också av att bland annat lärarna i sitt avtal ansluter sig till den norm som 2013 kommer att sättas av parterna inom den internationellt konkurrensutsatta industrin, trots att denna norm ännu inte är känd.

En omedelbar reaktion på lärarnas avtal från bland andra Akademikerförbundet SSR visade också hur svårt det är för en enskild grupp att genom centrala kollektivavtal förflytta sitt relativa löneläge. Om inte resten av arbetsmarknaden är överens om att det ska ske kommer genast krav om likvärdiga löneökningar. När det gäller lärarna kom i december 2012 ett gemensamt uttalande från företrädare för de tre centralorganisationerna LO, TCO och Saco där man ansåg att det var rimligt med höjda lärarlöner, men att staten borde stå för den kostnaden.

Medlingsinstitutet ska enligt medbestämmandelagen ”verka för en väl fungerande lönebildning”. Enligt lagens förarbeten innebär en väl fungerande lönebildning att den ska ge reallöneökningar, medverka till ökad sysselsättning, ge få konflikter, möjliggöra förändringar av relativa löner och kunna förenas

med att den internationellt konkurrensutsatta sektorn är lönenormerande samt att dess kostnader inte ökar mer än i våra konkurrentländer.

Medlingsinstitutets uppdrag innebär att slå vakt om att det är konkurrensutsatta och exportberoende branscher – i huvudsak inom industrin – som ska ange vilka löneökningar den svenska ekonomin tål.

Hur har då förutsättningarna för en väl fungerande lönebildning varit under år 2012?

Reallönerna i Sverige har ökat varje år sedan 1994. Undantaget är en mindre nedgång under 2011, som till stor del kan förklaras av Riksbankens räntepolitik. Prognoserna visar att reallönerna återigen ökat under år 2012.

Antalet sysselsatta i den svenska ekonomin är högt. Sysselsättningen fortsatte att öka under 2012, men i början av hösten såg man en ökande arbetslöshet – i synnerhet bland männen. Under årets sista månader kom allt fler varsel om driftsinskränkningar som kan leda till uppsägningar. Det bidrog till att flera bedömare såg en stigande arbetslöshet och sjunkande tillväxt framför sig.

Stridsåtgärder medförde att drygt 37 000 arbetsdagar förlorades på grund av strejker. Medlingsinstitutet tillsatte medlare vid 23 förhandlingar. Det får anses vara normalt i en avtalsrörelse av 2012 års omfattning. Under år 2012 anlätades 28 av våra särskilda medlare för medlingsuppdrag.

I 23 fall lades varsel om konflikt, varav fyra i fall där parterna hade förhandlingsavtal och Medlingsinstitutet därför inte utsåg medlare. Varslade konflikter verkställdes i åtta medlingar. Huvuddelen av stridsåtgärderna var arbetsnedläggelser. Den största strejken skedde i byggsektorn där drygt 32 000 av de totalt 37 000 förlorade arbetsdagarna återfinns. I en avtalsrörelse som präglades av krav på löneökningar för lågt avlönade var det alltså ett av LO:s högst avlönade förbund som stod för den största konflikten.

De fasta medlarna, som har hand om varsel på lokal nivå, fick handlägga 16 ärenden. I fem fall utbröt konflikt, varav det i ett fall blev strejk. Till det kommer ytterligare 16 ärenden som inte gällde tecknande av kollektivavtal.

Sammanlagt tecknades närmare 5 000 så kallade hängavtal direkt mellan fack och arbetsgivare.

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. I denna årsrapport visar en analys att könsfördelningen på arbetsmarknaden håller på att utjämnas – främst i de yrken som tydligt domineras av ett av könen.

Den svenska *konkurrenskraften* anses som fortsatt god och Sverige står sig väl vid internationella jämförelser. Det saknas dock inte utmaningar. Den starka kronan innebär att omvandlingstrycket i exportindustrin ökar.

Dessutom stiger de svenska *arbetskraftskostnaderna* för närvarande mer än i konkurrentländerna.

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 där det sammanlagda antalet deltagare varit cirka 800. Den stora tillströmningen till konferenserna bekräftar vikten av att skapa en arena för information som samtidigt blir en informell mötesplats.

Medlingsinstitutet har också medverkat i ett stort antal aktiviteter arrangerade av andra och har även haft flera internationella kontakter. Det internationella intresset för den svenska arbetsmarknadsmodellen är fortsatt högt. Medlingsinstitutets deltagande i ett projekt som ska bygga en modell för parter förhandlingar och tvistelösning i Ukraina fortsätter och inledande kontakter har tagits om ett projekt i Bulgarien. Medlingsinstitutet har också haft flera utländska studiebesök. Bland annat har den belgiske arbetsmarknadsministern varit på besök liksom delegationer från Kina och Burma/Myanmar.

En ny webbplats har under 2012 lanserats för att ge bättre och tydligare information om bland annat kollektivavtal och arbetsrätt.

Även år 2013 blir ett stort avtalsår och skiljer sig från tidigare år genom att ett stort antal avtal löper ut samtidigt vid utgången av mars. Att avtalsrörelsen av allt att döma kommer att genomföras i en lågkonjunktur kommer troligen att påverka avtalens längd och innehåll.

Redaktör för årsrapporten är Bosse Andersson. Medverkande är Kerstin Blomqvist, John Ekberg, Bo Enegren, Kurt Eriksson, Christina Eurén, Sara Kullgren 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 februari 2013

Claes Stråth

Generaldirektör

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	10
1 Arbetsmarknad.....	13
1.1 Arbetsmarknaden år 2012.....	13
1.2 Arbetsmarknadens organisationer och avtal.....	19
1.3 Arbetsgivarnas organisationer.....	20
1.4 De fackliga organisationerna.....	23
Medlemsutvecklingen inom fackföreningsrörelsen.....	24
1.5 Parternas organisationsgrad.....	28
Kollektivavtalens täckningsgrad.....	29
2 Samhällsekonomi.....	35
2.1 Samhällsekonomisk översikt.....	35
2.2 Normering i lönebildningen.....	40
3 Konkurrenskraften.....	43
3.1 Viktiga faktorer för konkurrenskraften.....	44
3.2 Näringsliv.....	48
3.3 Industrin.....	65
3.4 Marknadsandelar, växelkurser, lönsamhet och priser.....	73
4 Lönebildning i några västeuropeiska länder.....	89
4.1 Tyskland.....	89
4.2 Storbritannien.....	93
4.3 Nederländerna.....	95
4.4 Danmark.....	96
4.5 Norge.....	98
4.6 Finland.....	99
4.7 Minimilöner i några europeiska länder samt USA.....	102
5 Lönestatistik.....	105
5.1 Den officiella lönestatistiken.....	105
Konjunkturlönestatistiken.....	105
Lönestrukturstatistiken.....	107
EU-statistiken.....	109

5.2	Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2012.....	110
5.3	Nominell lön och reallön	115
5.4	Lönestrukturstatistiken för 2011.....	116
5.5	Att beräkna förändring i lönenivåer – olika metoder	119
5.6	Arbetskraftskostnader.....	124
5.7	Förändringar i statistiken och pågående projekt.....	127
5.8	Kontakter med användare av statistiken.....	130
6	Arbetsmarknadslagstiftning.....	131
6.1	Ny lag (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar.....	131
6.2	Ny lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.....	131
6.3	Missbruk av visstidsanställningar	132
6.4	Förslag om ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	133
6.5	Övriga utredningar	135
6.6	Regeringsuppdrag	136
7	Inför förhandlingarna 2012	139
7.1	Avtalsrörelsens omfattning 2012	140
8	Förhandlingsresultat.....	143
8.1	Förhandlingar 2012	143
8.2	Förhandlingsresultat	145
8.3	Kollektivavtalens olika konstruktioner	147
8.4	Olika slag av individgarantier.....	151
8.5	Lägstlöner och minimilöner.....	153
8.6	Arbetsgrupper.....	154
8.7	Nya kollektivavtal och avtal som upphört.....	155
9	Inför förhandlingarna 2013	156
10	Jämställdhet.....	159
10.1	Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män?	160
10.2	Hur stor var löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011?.....	162
10.3	Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2011	163
10.4	Lönespridning och kön.....	164
10.5	Löneutveckling och lönerelationer	166

10.6	Fördjupad analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män	168
10.7	Förändring av könssammansättning i olika yrken	172
10.8	Lönediskriminering	183
10.9	Kollektivavtalen.....	186
10.10	Kraven i avtalsrörelsen	189
10.11	Jämställdhetsregleringar i 2012 års avtal	191
11	Medling, varsel och stridsåtgärder	192
11.1	Allmänt om medling	192
11.2	Avtal om förhandlingsordning	194
	Registrerade förhandlingsavtal 31 december 2012.....	196
11.3	Medling och väl fungerande lönebildning.....	197
11.4	Medling i förbundsförhandlingar under 2012	201
11.5	Tvistefrågor i Medlingsinstitutets medlingar.....	206
	I. Tvister om nivåer.....	206
	II. Tvister om principer.....	208
	III. Tvister om både nivåer och principer	209
11.6	Varsel om stridsåtgärder.....	210
11.7	Verkställda stridsåtgärder	217
11.8	Utvärdering av varsel och stridsåtgärder	219
11.9	Den regionala medlingsverksamheten.....	223
11.10	Konfliktstatistik.....	233
11.11	Internationell jämförelse.....	236
11.12	Avgöranden från Arbetsdomstolen om stridsåtgärder.....	237
	Bilaga 1 Träffade avtal 2012	243
	Bilaga 2 Beskrivning av 121 avtal träffade 2012	260
	Bilaga 3. Urval av överenskommelser träffade under år 2012 med lägstlöner/minimilöner för 18 år och äldre	295
	Bilaga 4 Beräkningar av organisations- och täckningsgrad (avsnitt 1.5).....	299

Faktarutor

KIX valutaindex för nya handelsmönster	Sidan 55
Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder	Sidan 60
Beräkningar av marknadsandelar	Sidan 77
Fakta om konjunkturlönestatistiken	Sidan 106
Statistik över utbetalda lönesummor	Sidan 107
Fakta om lönestrukturstatistiken för privat sektor	Sidan 108
Hur Medlingsinstitutet beräknar antalet kollektivavtal	Sidan 141
Hur många anställda omfattas av kollektivavtalen?	Sidan 142
Vad innebär percentil?	Sidan 165
Vad är regressionsanalys?	Sidan 168
Registrerade förhandlingsavtal	Sidan 196
Så har kollektivavtalens täckningsgrad beräknats (Bilaga 4)	Sidan 299
Så har arbetsgivarnas organisationsgrad beräknats (Bilaga 4)	Sidan 300

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

Sammanfattning

År 2012 var ett händelserikt år på den svenska arbetsmarknaden. Cirka 500 tecknade kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor rapporterades till Medlingsinstitutet. Redan i december 2011 hade parter inom industrin tecknat sina avtal och därmed satt ett märke för löneökningar som i årstakt gav 2,6 procent och kom att ha inflytande över alla de följande förhandlingarna under år 2012.

Trots det stora antalet förhandlingar blev varslen om stridsåtgärder bara 23 och hälften av de tvisterna handlade om principer – inte om lönenivåer. Av de 23 varslen lades fyra på områden med förhandlingsavtal där Medlingsinstitutet inte tillsätter medlare.

Under en kort och intensiv period under april kom konfliktvarslen tätt, men utslaget över hela året blev antalet tvister ungefär så många som man kan vänta av en så stor avtalsrörelse.

I fem tvister gick det så långt som till strejk och sammanlagt gick cirka 37 000 arbetsdagar förlorade på grund av konflikt. Av dem hör cirka 32 000 till strejker i byggbranschen.

Det blev också få tvister för de fasta medlarna att hantera. Det tecknades närmare 5 000 nya hängavtal under år 2012. Till det kommer de arbetsgivare som gått in i en arbetsgivarorganisation. Trots det inskränkte sig antalet tvister om tecknande av kollektivavtal till 16 och bara i fem fall verkställdes de varslade konfliktåtgärderna – varav det blev strejk i ett fall.

Den genomsnittliga månadslönen år 2011 var 29 000 kronor. Mest tjänade män i landstinget (i genomsnitt 39 300 kronor i månaden) och minst tjänade kvinnliga arbetare i den privata sektorn (22 700 kronor i månaden).

Lönespridningen i Sverige har sakta ökat sedan mitten av 1990-talet och är störst bland tjänstemän i privat sektor.

Granskar man de olika sektorerna antyder resultaten att skillnaderna i löneökningstakt är små. Den genomsnittliga årliga löneökningstakten för identiska individer ligger mellan 3,3 procent (för tjänstemän i privat sektor) och 3,6 procent (för anställda i staten) under perioden 2005–2011.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskar sakta. År 2011 var kvinnornas medellön i genomsnitt 85,9 procent av männens – alltså en skillnad på 14,1 procent. Tar man hänsyn till faktorerna ålder, yrke, sektor, arbetstid och utbildning blir den oförklarade skillnaden 5,9 procent. Den viktigaste förklaringen till löneskillnader mellan könen är att kvinnor och män återfinns i olika yrken och branscher. Man kan se en tendens till att arbetsmarknaden blir mer blandad. Starkast är den utvecklingen i de yrken som tydligt domineras av ett kön. Andelen kvinnor minskar i kvinnodominerade yrken och ökar i mansdominerade.

Under 2012 var den ekonomiska oron stor i Sveriges omvärld, men den svenska ekonomin visade länge stor motståndskraft, mycket tack vare en stark hemmamarknad. Mot slutet av året blev däremot avmattningen tydlig – inte

minst genom många varsel om driftsinskränkningar som kan innebära uppsägningar. Som alltid i en nedgång dröjer det innan genomslaget kommer på arbetsmarknaden, men alla indikatorer pekade under slutet av året på en försämring av sysselsättningen.

Den svenska konkurrenskraften står sig väl i internationella jämförelser. Kombinationen av en stark krona och en svagare konjunktur innebär dock att industrin utsätts för påfrestningar. Det normala mönstret vid tidigare konjunkturedgångar har varit att industrin fått draghjälp av en svagare krona.

Under 2012 beräknas arbetskraftskostnaderna i den svenska industrin ha stigit med cirka 4 procent och till detta ska läggas en förstärkning av kronan med drygt en procent. Prognoser från OECD och EU tyder på att de svenska arbetskraftskostnaderna kommer att öka mer än i euroområdet och EU, men i linje med till exempel Tyskland och Finland.

Det svenska handelsmönstret har förändrats under senare år. USA och Storbritannien har minskat i betydelse, medan närområdet i Norden blivit viktigare, liksom handelsutbytet med de så kallade BRIC-länderna¹. Exporten till krisländerna i Sydeuropa har minskat kraftigt och utgör nu mindre än 5 procent av den svenska varuexporten.

Tyskland är fortfarande Sveriges viktigaste handelspartner. Den svenska kronan verkar delvis ha frikopplats från konjunkturutvecklingen och framstår som en säker finansiell hamn. Det har stärkt kronan.

Riksbankens räntesänkningar bidrog till att inflationsutvecklingen blev negativ i slutet av 2012. I genomsnitt uppgick inflationen till knappt en procent under året. Lönerna i näringslivet steg under perioden januari till oktober enligt konjunkturlönestatistiken med drygt 3 procent, vilket sammantaget skulle ge en reallöneökning i storleksordningen 2 procent.

Utvecklingen av antalet yrkesverksamma medlemmar i de fackliga organisationerna visar att vid 2012 års början hade antalet medlemmar i TCO- och Sacoförbunden totalt sett ökat medan antalet medlemmar i LO-förbunden minskat. Antalet yrkesverksamma fackligt organiserade var vid årsskiftet 2011–2012 cirka 1 700 färre än ett år tidigare. Ökningen inom TCO beror i huvudsak på en ökning av medlemsantalet i Unionen, det största förbundet, medan ökningen bland Sacoförbunden är mer spridd.

Arbetsgivarsidan har stabila medlemssiffror och det gör att kollektivavtalens täckningsgrad är hög vid en internationell jämförelse. Trots minskad organisationsgrad bland de yrkesverksamma omfattas cirka 88 procent av löntagarna av kollektivavtal, enligt professor Anders Kjellbergs beräkningar. Organisationsgraden är högre bland tjänstemän än arbetare, men även den som inte är fackligt organiserad omfattas av kollektivavtalets villkor om arbetsgivaren har ett sådant. Därför är kollektivavtalens täckningsgrad högre än fackens organisationsgrad. För första gången har kollektivavtalens täckningsgrad beräknats för arbetare och tjänstemän i privat sektor. Det visar att täckningsgraden bland tjänstemännen i privat sektor är 77 procent medan

¹ Brasilien, Ryssland, Indien och Kina.

den är 91 procent bland arbetarna. Läger man till offentlig sektor där täckningsgraden är 100 procent blir den för hela arbetsmarknaden 88 procent.

Att sprida kunskap och ordna mötesplatser för arbetsmarknadens parter är en viktig del i arbetet att verka för en väl fungerande lönebildning. Intresset för Medlingsinstitutets seminarier och konferenser har varit stort under året och sammanlagt har cirka 800 deltagare kommit till de olika aktiviteterna.

År 2013 löper mer än 520 avtal ut. Därtill kommer de knappt 30 avtal som gick ut under 2012, men som inte förhandlades klart under året. Det innebär att även 2013 blir ett år med omfattande förhandlingar som berör en huvuddel av Sveriges anställda.

1 Arbetsmarknad

Utvecklingen på arbetsmarknaden vände nedåt under årets slut och varslen ökade. Vid årsskiftet hade det lagts varsel om uppsägning av drygt 71 000 personer – närmare hälften av varslen kom under årets fyra sista månader.

De fackliga organisationerna tappas medlemmar. Minskningen ligger framför allt på LO:s förbund, men det finns tecken på en vändning, eller åtminstone en utplaning.

Organisationsgraden i Sverige är internationellt sett mycket hög även om den minskar. Eftersom andelen arbetsgivare som har kollektivavtal är stabil täcks 88 procent av de anställda i Sverige av kollektivavtal. En effekt av det är att kollektivavtalens täckningsgrad i den privata sektorn är högre bland arbetare än bland tjänstemän – trots att andelen organiserade är lägre bland arbetare än bland tjänstemän.

1.1 Arbetsmarknaden år 2012

Utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden avspeglade under våren och sommaren 2012 inte oron i omvärlden. Sysselsättningen steg månad för månad och även om nedgången i arbetslöshet bromsade in för att sedan plana ut och vända uppåt var det en mycket långsam ökning. I september talade Arbetsförmedlingens analyschef Clas Olsson om att det visserligen var en försvagning av arbetsmarknaden, men utan någon markant uppgång av arbetslösheten. Antalet varsel om driftsinskränkningar som kan innebära uppsägning var emellertid varje månad högre än motsvarande månad 2011, även om siffrorna låg klart under motsvarande månader under konjunkturedgången vinterhalvåret 2008–2009.

Under hösten började emellertid orosmolnen tättna. I oktober skrev SCB i sin arbetskraftsundersökning, AKU, att säsongrensade data visade att den svagt positiva trenden för antalet sysselsatta kvarstod och att trenden för andelen arbetslösa var fortsatt ökande. Sammantaget var bilden att arbetsmarknaden försvagades. Den utvecklingen accelererade sedan och mot slutet av året fanns det en samsyn om att en kraftig nedgång på arbetsmarknaden väntade.

Ett tecken på nedgången var två uppmärksammade ”krisavtal”. I det första ställde flygbolaget SAS ett ultimatum till facken. Om det inte gick att genomföra besparingar i löner och andra villkor, var konkurs det enda alternativet. Det andra exemplet är SSAB där förhandlingar ledde till en sänkt ersättning och kortare arbetstid.

Arbetsförmedlingen räknar i sin prognos för 2013 och 2014 med att arbetslösheten stiger till 8,4 procent 2013 och till 8,5 procent år 2014, från 7,8 procent 2012. Sysselsättningen väntas minska med sammanlagt 40 000 personer under de två åren – i huvudsak inom industri och byggverksamhet.

I årets sista prognos från Konjunkturinstitutet i december 2012 talades det om en vändning uppåt för ekonomin under slutet av 2013, men att det därefter ändå dröjer flera år innan den svenska ekonomin är i balans.

Året avslutades med att finansminister Anders Borg kraftigt sänkte regeringens tillväxtprognos och i stället för den tillväxt på 2,7 procent under år 2013 som höstbudgeten förutspådde mer än halverades prognosen för tillväxttakten till 1,1 procent. Regeringens prognos visade i höstbudgeten en arbetslöshet på 7,5 procent för 2013, men den siffran höjdes i slutet av december till 8,2 procent.

En djupare analys av samhällsekonomin finns i inledningen av kapitel 2.

Källor till data om arbetsmarknaden

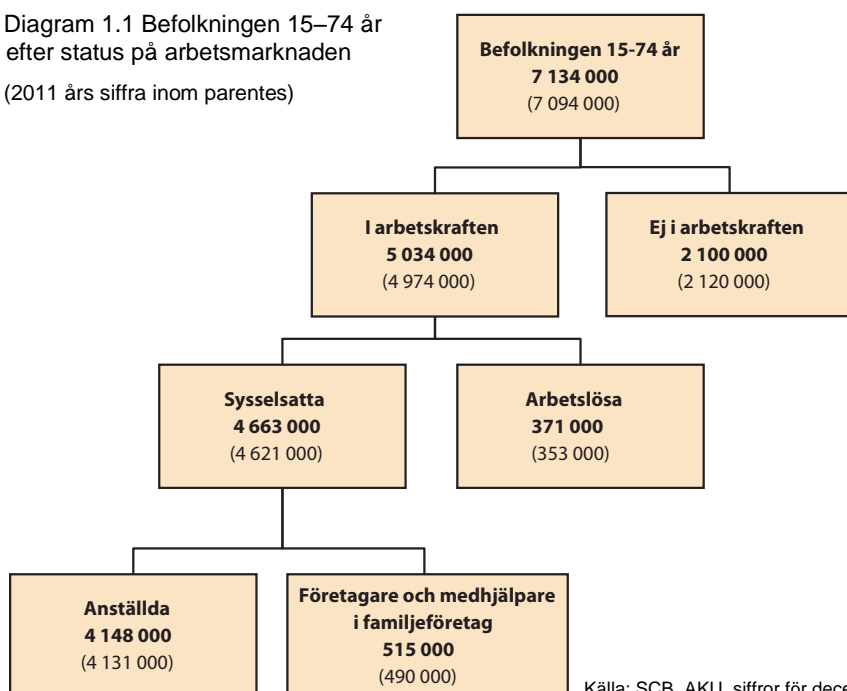
Den viktigaste källan för data om arbetsmarknaden är SCB:s AKU, men även Arbetsförmedlingen tillhandahåller viktigt dataunderlag i form av statistik över till exempel varsel, lediga platser, deltagare i arbetsmarknadspolitiska åtgärder och öppet arbetslösa. Dessutom utgör den kortperiodiska sysselsättningsstatistiken från 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 29 500 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 **diagram 1.1** – som visar läget i december 2012 – redovisas befolkningen i arbetsför ålder efter status på arbetsmarknaden.

Diagram 1.1 Befolkningen 15–74 år efter status på arbetsmarknaden (2011 års siffror inom parentes)



Källa: SCB, AKU, siffror för december 2012

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

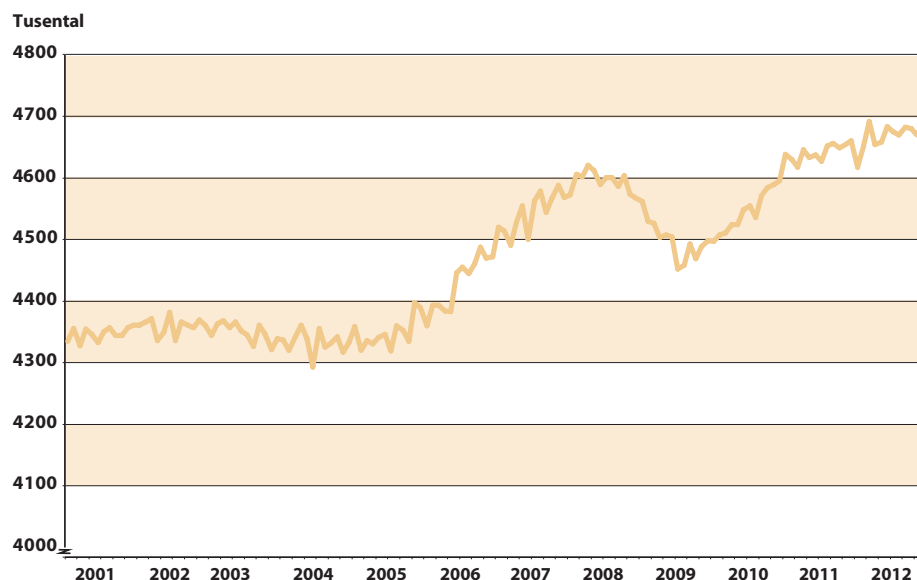
De sysselsatta delas i sin tur upp i anställda och respektive företagare och medhjälpare i familjeföretag.

Hög sysselsättning – fler långtidsarbetslösa

Sysselsättningen mätt i antal personer var hög under 2012, se **diagram 1.2**, men arbetslösheten och jobben var ändå en het fråga på den politiska agendan, i synnerhet mot slutet av året då utvecklingen vände och allt fler tecken tydde på en ökad arbetslöshet. I december var arbetslösheten enligt SCB 7,4 procent av arbetskraften eller 371 000 personer.

Att utvecklingen verkar gå åt två håll samtidigt förklaras av att arbetskraften växer. Ser man till individnivån så betyder fler personer i arbetskraften att det kan bli fler av både sysselsatta och arbetslösa.

Diagram 1.2 Antal sysselsatta i åldern 15–74 år
Båda könen i 1000-tal personer, säsongrensade siffror



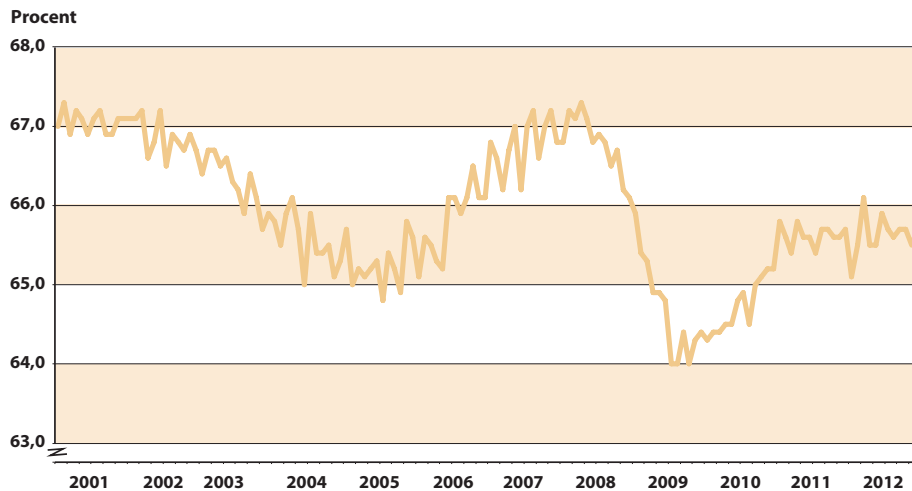
Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar

Om man analyserar 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 att den ännu inte nått tillbaka upp till nivåerna från 2008, se **diagram 1.3**. 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 nivåer då den låg närmare 84 procent.

Under 2009 minskade sysselsättningen med cirka 100 000 personer, vilket var den största minskningen sedan 1993. Under 2010 ökade den med cirka 50 000 personer och 2011 med cirka 100 000. År 2012 var ökningen drygt 40 000 personer.

Diagram 1.3 Andel sysselsatta i åldern 15–74 år

Båda könen i procent av befolkningen, säsongrensade siffror

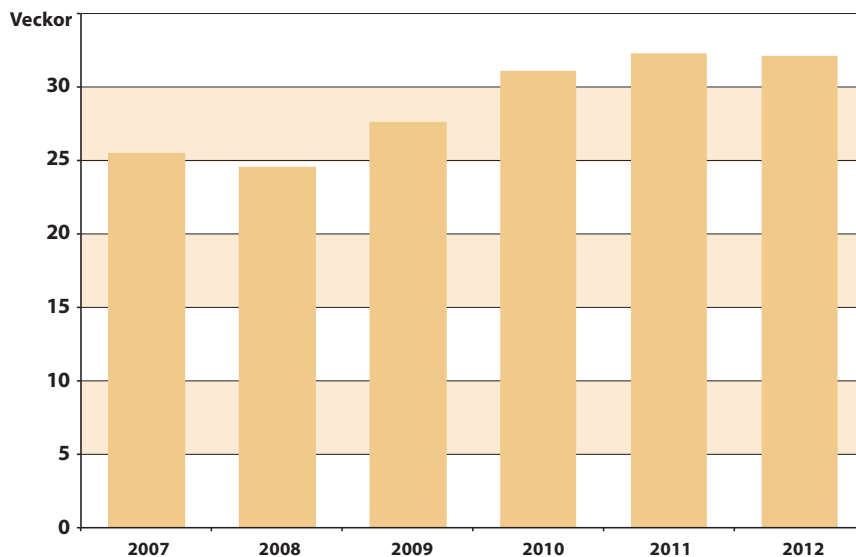


Källa: SCB:s arbetskraftsundersökningar

Samtidigt som sysselsättningen utvecklats positivt finns ett problem med att allt fler får svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Den genomsnittliga arbetslöshetstiden har ökat sedan 2007 i takt med att antalet långtidsarbetslösa ökat, se **diagram 1.4**. Sedan 2007 har den genomsnittliga arbetslöshetstiden för åldersgruppen 15–74 år ökat med mer än sex veckor.

Diagram 1.4 Den genomsnittliga arbetslöshetstidens längd

Åldersgruppen 15–74 år, båda könen, mätt i veckor

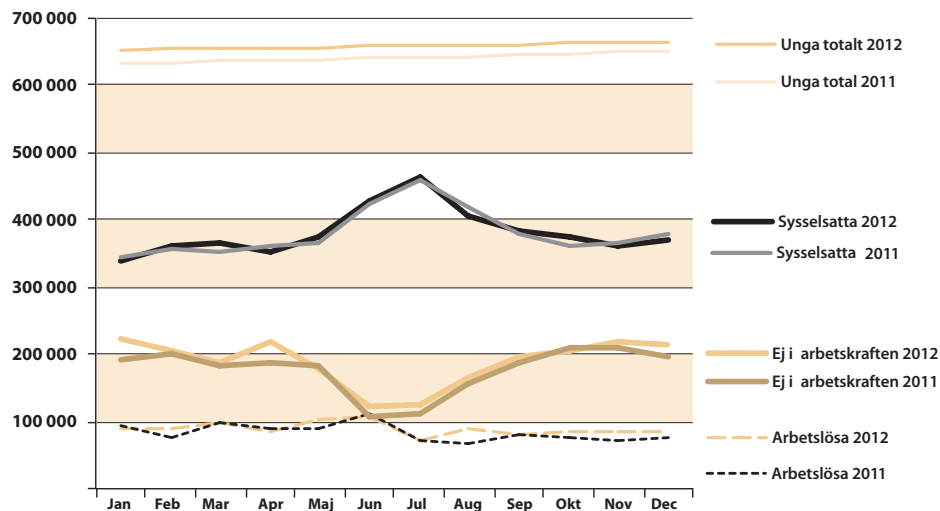


Källa: SCB

Ungdomsarbetslösheten

Ungdomsarbetslösheten diskuterades flitigt under året och slår prognoserna om en vikande konjunktur in kommer den diskussionen sannolikt att intensifieras ytterligare. Antalet arbetslösa ungdomar minskade något under början av året jämfört med år 2011. Sysselsättningen i åldern 20-24 år ökade samtidigt, men förändringarna är marginella (se **diagram 1.5**).

Diagram 1.5 Arbetslöshet och sysselsättning i åldern 20–24 år



Källa: SCB

Arbetslösheten bland ungdomar var i december 2012 18,6 procent i gruppen 20–24 år. I åldrarna 15–24 år var den 22,1 procent.

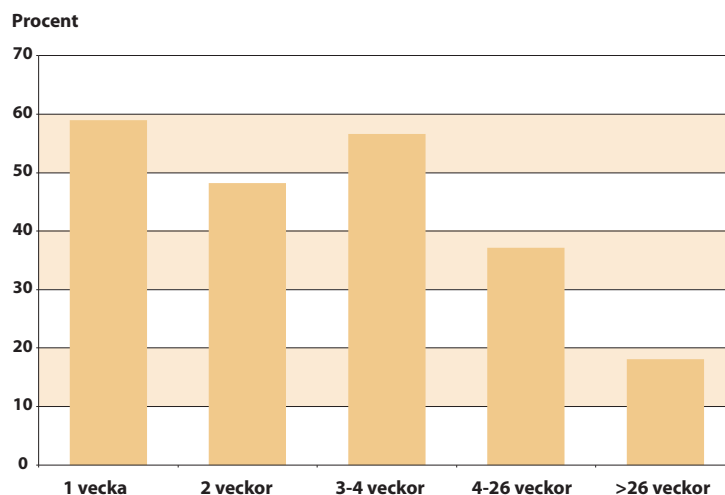
Granskar man SCB:s statistik för ungdomar mellan 15 och 24 år finner man att ungefär hälften av de ungdomar som registreras som arbetslösa samtidigt är heltidsstuderande. Andelen arbetslösa ökar när sommarlovet närmar sig och fler söker sommarjobb och minskar när sommarlovet väl infunnit sig.

Ungdomars arbetslöshet skiljer sig från övriga arbetslösa genom att tiden i arbetslöshet är kortare.

Studerar man exempelvis SCB:s siffror från tredje kvartalet 2012 ser man att andelen unga av de arbetslösa minskar ju längre tiden i arbetslöshet blir, **se diagram 1.6.**

Bland dem som varit arbetslösa i en vecka eller mindre är andelen unga närmare 60 procent. Sedan minskar andelen i takt med att tiden i arbetslöshet ökar. Bland dem som varit arbetslösa i 27 veckor eller mer utgör ungdomarna knappt 20 procent.

Diagram 1.6 Arbetslösa unga (15–24 år) som andel av alla arbetslösa (15–74 år) efter arbetslöshetstidens längd, kvartal 3 år 2012



Källa: SCB

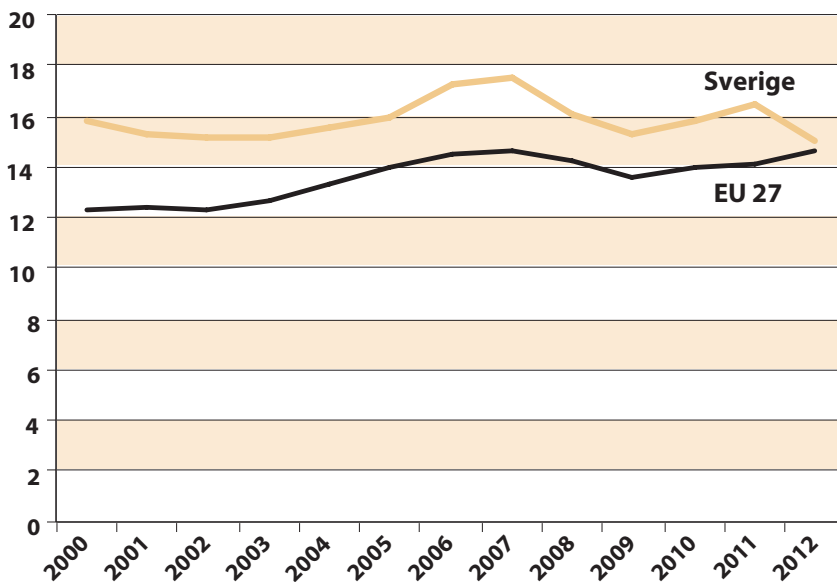
Fler tidsbegränsat anställda

Ett av de viktigaste kraven i avtalsrörelsen 2011–2012 från flera LO-förbund var en minskad möjlighet för arbetsgivarna att stapla visstidsanställningar på varandra.

Kommunal krävde också att möjligheterna till visstidsanställningar skulle begränsas och lanserade begreppet sms-anställda för dem som sitter hemma och väntar på ett sms om att de ska komma och jobba.

I avsnitt 6.3 beskrivs avtal som hanterat frågan och arbetet med EU:s visstidsdirektiv. Sverige närmade sig EU:s genomsnitt för andelen visstidsanställda under 2012, se **diagram 1.7**.

Diagram 1.7 Visstidsanställda som procentuell andel av samtliga anställda¹



Källor: SCB, Eurostat

Privata sektorns tillväxt har stabiliserats

Mellan 1995 och 2012 har antalet sysselsatta inom privat sektor stigit med 19 procent medan antalet sysselsatta sjunkit med 9 procent inom staten och med 3 procent inom kommuner och landsting.

Den olikartade utvecklingen mellan sektorerna kan delvis förklaras av att verksamheter flyttats från offentlig till privat sektor.

Överströmningen har emellertid minskat med tiden. Ser man till hur andelarna fördelar sig har relationerna inte förändrats mer än marginellt de senaste åren.

Tabell 1.1 belyser fördelningen av de sysselsatta inom privat sektor, staten och kommuner och landsting.

¹ Siffrorna för 2012 är ett genomsnitt av det första halvåret.

Tabell 1.1 Antal sysselsatta i olika sektorer

Sektorernas andel av total sysselsättning, 1995–2012

	Privat sektor	Andel av total	Staten	Andel av total	Kommuner och landsting	Andel av total	Totalt
1995	2 780 000	67,3	252 000	6,1	1 096 000	26,6	4 129 000
1996	2 770 000	67,6	248 000	6,1	1 078 000	26,3	4 096 000
1997	2 739 000	67,7	244 000	6,0	1 060 000	26,2	4 043 000
1998	2 810 000	68,4	240 000	5,8	1 061 000	25,8	4 111 000
1999	2 879 000	68,6	237 000	5,6	1 082 000	25,8	4 198 000
2000	3 010 000	70,0	236 000	5,5	1 054 000	24,5	4 301 000
2001	3 087 000	70,3	236 000	5,4	1 069 000	24,3	4 391 000
2002	3 073 000	70,0	240 000	5,5	1 081 000	24,6	4 393 000
2003	3 035 000	69,5	245 000	5,6	1 089 000	24,9	4 368 000
2004	2 998 000	69,1	243 000	5,6	1 097 000	25,3	4 337 000
2005	3 013 000	69,3	239 000	5,5	1 096 000	25,2	4 349 000
2006	3 073 000	69,5	240 000	5,4	1 110 000	25,1	4 423 000
2007	3 176 000	70,2	236 000	5,2	1 112 000	24,6	4 525 000
2008	3 244 000	71,1	229 000	5,0	1 092 000	23,9	4 565 000
2009	3 158 000	70,9	232 000	5,2	1 065 000	23,9	4 455 000
2010	3 222 000	71,4	233 000	5,2	1 054 000	23,4	4 455 000
2011	3 313 000	71,9	236 000	5,1	1 059 000	23,0	4 608 000
2012	3 333 000	71,8	240 000	5,2	1 065 000	23,0	4 638 000

Källor: Konjunkturinstitutet och SCB, nationalräkenskaperna

1.2 Arbetsmarknadens organisationer och avtal

Förhandlingar om centrala kollektivavtal som gäller lön och allmänna anställningsvillkor sker främst mellan fackförbunden och arbetsgivarnas organisationer på branschnivå. I vissa frågor sker förhandlingarna genom samverkansorgan som PTK, OFR med flera och motpart är då till exempel Svenskt Näringsliv eller i den offentliga sektorn Arbetsgivarverket eller Sveriges Kommuner och Landsting, SKL.

Det finns mer än 110 centrala parter, 50 arbetsgivarorganisationer och cirka 60 fackförbund, som tillsammans tecknar totalt omkring 680 kollektivavtal.

De centrala organisationernas roll

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 har en samordnande roll inför medlemsförbundens avtalsförhandlingar. 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 en liknande roll.

Motpart till LO och PTK i den privata sektorn är Svenskt Näringsliv. I den offentliga sektorn är det arbetsgivareorganisationerna Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarverket.

1.3 Arbetsgivarnas organisationer²

Svenskt Näringsliv företräder 49 bransch- och arbetsgivarförbund (se **tabell 1.2**) 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. Inom Svenskt Näringsliv ryms bland annat Almega, Industriarbetsgivarna, Svensk Handel, Teknikarbetsgivarna och Transportgruppen. Industriarbetsgivarna har gått från att vara ett serviceorgan för medlemsförbund till att bli en förhandlande arbetsgivarorganisation genom ett beslut i september 2012.

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 250 000 anställda.

Det finns också flera mindre arbetsgivarorganisationer:

Arbetsgivaralliansen är arbetsgivarorganisation för omkring 3 000 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 47 000 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 cirka 2 900 anställda.

Idea – Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer. Idea har drygt 1 000 medlemsorganisationer med totalt 10 000 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 omkring 900 företag med cirka 10 000 anställda.

² Adresser till arbetsgivareorganisationernas webbplatser finns på Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se.

Arbetsgivarförbundet Pacta är arbetsgivarorganisation för kommunalförbund och företag som – oavsett ägarform – tillämpar kommunala avtal. Pacta har 500 medlemsföretag med cirka 43 000 anställda.

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

Svensk Scenkonst är branschorganisation för arbetsgivare i scenkonstsektorn med drygt 100 anslutna 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*.

Föreningen Svenskt Näringslivs medlemmar är arbetsgivareförbund, branschföreningar eller andra sammanslutningar av företag. Många medlemsorganisationer har förenat arbetsgivar- och branschrollen. De enskilda företagen är medlemmar i medlemsorganisationen och samtidigt medlemmar i Svenskt Näringsliv.

Tabell 1.2 Medlemsorganisationer inom Svenskt Näringsliv
Arbetsgivarförbund markerade med fet stil

Medlemsorganisation	Förbundsgrupp eller motsvarande
Almega Samhallförbundet	Almega
Almega Tjänsteförbunden	Almega
Almega Tjänsteföretagen*	Almega
Bemanningsföretagen	Almega
Bil Sweden	
Biltrafikens Arbetsgivarförbund	Transportgruppen
Bruksindustriföreningen/Jernkontoret	
Bussarbetsgivarna	Transportgruppen
Byggmaterialindustrierna	
Byggnadsämnesförbundet	
Elektriska Installatörsorganisationen	
EnergiFöretagens Arbetsgivarförening EFA	
Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation	
Grafiska Företagens Förbund	
Industri- och KemiGruppen	
IT- & Telekomföretagen inom Almega	Almega
Kemisk-Tekniska Leverantörförbundet	
Livsmedelsföretagen	
Läkemedelsindustriföreningen (LIF)	
Maskinentreprenörerna	
Medieföretagen	Almega
Motorbranschens Arbetsgivarförbund	Transportgruppen
Petroleumbranschens Arbetsgivarförbund	Transportgruppen
Plast- och Kemiföretagen*	
Plåtslageriernas Riksförbund	
Sjöfartens Arbetsgivarförbund	Transportgruppen
Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet	
Skogsindustrierna	Industriarbetsgivarna
Stål och Metall Arbetsgivarförbundet	Industriarbetsgivarna
Svemek	Industriarbetsgivarna
Svemin inklusive Gruvornas arbetsgivarförbund (GAF)	Industriarbetsgivarna
Svenska FlygBranschen	Transportgruppen
Svensk Betong	
Svensk Handel	
Svenskt Näringslivs Allmänna avdelning	
Sveriges Bergmaterialindustri	
Sveriges Byggindustrier	
Sveriges Hamnar	Transportgruppen
Sveriges Managementkonsulter (SMK)	
Sveriges Redareförening	
Sveriges Transportindustriförbund	Transportgruppen
Teknikföretagen	
Teknikgrossisternas Arbetsgivarförening	Kanslisamarbete med EFA
TEKO Sveriges Textil och Modeföretag	
Trä- och Möbelföretagen	
VVS Företagen	
Visita	
Vårdföretagarna	Almega
Återvinningsindustrierna	

* Inklusive Serviceentreprenörerna, Fastighetsarbetsgivarna och Svenska Teknik och Designföretagen.

Källa: Svenskt Näringsliv

1.4 De fackliga organisationerna³

Fackförbunden 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, Svensk Pilotförening, Pilotförbundet, Svensk Lokförarförening, Brandmännens Riksförbund, Svenska Hamnarbetarförbundet och Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) som i dagligt tal kallas Syndikalisterna.

Centralorganisationer

LO – Landsorganisationen i Sverige, är centralorganisation för 14 fackförbund för arbetare med cirka 1,3 miljoner yrkesverksamma medlemmar. LO bildades 1898.

TCO – Tjänstemännens centralorganisation, har 16 fackförbund för tjänstemän som medlemmar. Förbunden har närmare en miljon yrkesverksamma medlemmar. Det nuvarande TCO bildades 1944.

Saco – Sveriges akademikers centralorganisation, består av 22 fackförbund och yrkesförbund. Tillsammans organiserar de närmare 500 000 yrkesverksamma medlemmar. Saco bildades 1947.

Fackliga samarbetsorgan och förhandlingsskatter

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 Målaresförbundet, SEKO – Facket för Service och Kommunikation och Svenska Transportarbetareförbundet tecknade 2009 ett avtal om samarbete. Svenska Transportarbetareförbundet lämnade samverkansorganisationen i slutet av 2012.

Lärarnas Samverkansråd samverkar i förhandlingar. Samverkansrådet förhandlar för drygt 200 000 medlemmar.

OFR, Offentliganställdas förhandlingsråd, är ett samverkansorgan för 13 fackförbund från TCO och Saco samt fackförbundet Ledarna som har motparter inom den offentliga sektorn. De 14 förbunden har sammanlagt cirka 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.

³ Adresser till de fackliga organisationernas webbplatser finns på Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se.

PTK, Förhandlings- och samverkansråd som består av 25 fackförbund från TCO och Saco samt Ledarna. Förbunden representerar cirka 700 000 privatanställda tjänstemän. PTK förhandlar med bland annat Svenskt Näringsliv om pensioner, försäkringar, omställningsavtal med mera.

Saco-S är förhandlingsorganisation för 21 Sacoförbund och företräder cirka 80 000 statligt anställda medlemmar.

Medlemsutvecklingen inom fackföreningsrörelsen

I **tabellerna 1.3–1.5** redovisas uppgifter om antal yrkesverksamma medlemmar vid årsskiftet 2011–2012. Som framgår av tabellerna ökade antalet medlemmar i TCO- och Sacoförbunden totalt sett under år 2011 medan antalet medlemmar i LO-förbunden minskade. Antalet fackligt organiserade var vid årsskiftet 2011–2012 cirka 1 700 färre än ett år tidigare. Trenden med sjunkande fackligt medlemskap fortsätter, men har avtagit i styrka.

Inom LO tappade elva av de fjorton förbunden yrkesverksamma medlemmar under 2011. Det var färre förbund än året innan och antalet förlorade medlemmar hade också sjunkit. Analyser av LO:s medlemsutveckling under 2012 pekar på ett fortsatt medlemstapp, men i avtagande omfattning.

Fackförbundet Ledarna som står utanför centralorganisationerna ökar sitt medlemsantal. Under år 2011 steg antalet medlemmar med 4 900 till 87 311.

Det verkar vara en fortgående trend att medlemsantalet i Sacoförbunden ökar medan medlemsantalet minskar i LO-förbunden. Hade inte Unionen ökat sitt medlemsantal med 9 000 hade även TCO förbunden sammantaget minskat med 3 000 medlemmar. Förutom Unionen gick Polisförbundet och Vision framåt med cirka 500 medlemmar vardera. I övrigt var förändringen negativ eller nära noll inom TCO:s förbund vid årsskiftet 2011–2012.

Tabell 1.3 LO-förbundens medlemsutveckling 2010–2011

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2011	Förändring 2010–2011	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	79 184	-1 505	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Elektrikerförbundet	20 842	-520	6F Fackförbund i samverkan
Fastighetsanställdas Förbund	29 243	-1 564	
GS Facket för skogs-, trä, och grafisk bransch	47 487	-1 868	Facken inom industrin
Handelsanställdas förbund	120 699	167	
Hotell och Restaurang Facket	30 506	-1 143	
IF Metall	273 555	-1 563	Facken inom industrin
Svenska Kommunalarbetareförbundet	500 374	-3 028	
Livsmedelsarbetareförbundet	27 680	-1 283	Facken inom industrin
Svenska Musikerförbundet	2 435	-69	
Svenska Målaresförbundet	12 470	-38	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Pappersindustriarbetareförbundet	16 935	-864	
SEKO – Facket för Service och Kommunikation	83 167	3 055	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Transportarbetareförbundet	56 585	848	6F Fackförbund i samverkan*
Summa	1 301 162	-17 181	

* Lämnade samarbetet i slutet av 2012
Källa: LO

Tabell 1.4 TCO-förbundens medlemsutveckling 2010–2011

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2011	Förändring 2010–2011	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Fackförbundet SKTF/Vision	121 859	529	OFR
Fackförbundet ST	64 056	-939	OFR
Farmaciförbundet	4 313	-213	PTK
Finansförbundet	29 504	-416	
FTF– Facket för försäkring och finans	12 594	53	
Försvarsförbundet	3 180	-136	OFR
Svenska Journalistförbundet	13 573	-94	PTK
Läraryrket*	176 123	-967	OFR, PTK
Polisförbundet	19 616	559	OFR
Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet	852	-29	
Symf (Sveriges yrkesmusikförbund)	1 411	-2	PTK
Teaterförbundet	6 334	-108	OFR, PTK
Tull-Kust	2 103	13	OFR
Unionen	422 116	9 056	Facken inom industrin, PTK
Vårdförbundet	91 232	-1 041	OFR, PTK
Samtliga	968 866	6 265	

*Inklusive Svenska folkhögskolans läraryrket, SFHL
Källa: TCO

Tabell 1.5 Sacoförbundens medlemsutveckling 2010–2011

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2011	Förändring 2010–2011	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Akademikerförbundet SSR	44 639	1 930	OFR, PTK, Saco-S
Civilekonomerna	25 628	509	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
DIK	17 183	33	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Arbetsterapeuter	7 951	48	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Jusek	59 019	2 184	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Kyrkans akademikerförbund	4 105	-43	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund	9 760	345	OFR, PTK, Saco-S
Lärarnas Riksförbund	57 592	713	OFR, PTK, Saco-S
Naturvetarna	25 871	-248	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Officersförbundet	11 402	1 656	OFR
Saco-förbundet Trafik och Järnväg	3 620	-43	Akademikeralliansen, Saco-S
SRAT	11 267	90	Akademikeralliansen, Saco-S
Sveriges Arkitekter	7 568	265	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Farmaceutförbund	5 356	-5	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Fartygsbefälsförening*	3 648	1 914	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Ingenjörer	107 151	2 450	Akademikeralliansen, Facken inom industrin, PTK, Saco- S
Sveriges läkarförbund	31 887	569	OFR, PTK, Saco-S
Sveriges Psykologförbund	6 819	169	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Reservofficersförbund	2 109	-21	Saco-S
Sveriges Skolledarförbund	5 437	-121	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Tandläkarförbund	6 923	-39	Akademikeralliansen, Saco-S
Sveriges Universitetslärarförbund	17 601	212	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Veterinärförbund	2 229	59	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Samtliga	475 274	12 626	

* Sveriges Fartygsbefälsförening slogs den 1 oktober 2011 samman med Sjöbefälsförbundet till en gemensam organisation med namnet Sjöbefälsföreningen. Fartygsbefälsföreningen lämnade då Saco.
Källa: Saco

Långsiktiga trender och medlemsutveckling 2012

Under en längre tid har antalet medlemmar i de fackliga organisationerna totalt sett minskat (se **diagram 1.8**). Den huvudsakliga orsaken är att LO-förbunden backat, delvis av strukturella skäl eftersom det blir färre jobb i traditionella LO-yrken och fler för tjänstemän och akademiker. Det märks inte minst på att Sacos medlemsantal ökar. En del jobb som tidigare klassats som LO-yrken räknas numera som tjänstemannayrken.

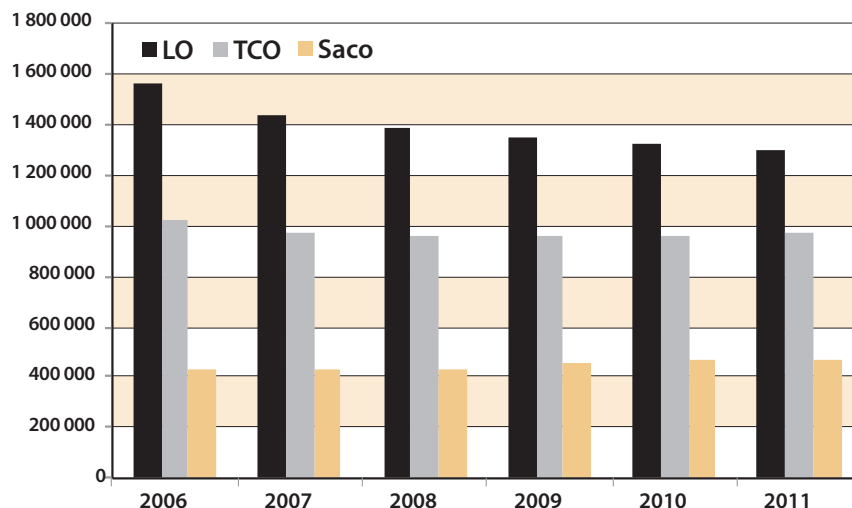
År 2008 blev en brytpunkt då TCO och Saco tillsammans för första gången hade fler yrkesverksamma medlemmar än LO. Sedan dess har skillnaderna i antal mellan arbetare och tjänstemän/akademiker fortsatt att öka.

LO såg under 2012 en inbromsning av medlemsförlusterna. Några siffror för helåret 2012 fanns inte tillgängliga när denna rapport trycktes, men LO uppger medlemstappet minskade tydligt i slutet av 2012. I november gick hälften av förbunden plus i sitt medlemsantal. Bland de förbund som förlorade medlemmar fanns IF Metall och Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

TCO såg under 2012 en ökning av antalet medlemmar. Vision ökade antalet medlemmar för andra året i rad och Fackförbundet ST verkade ha vänt sin negativa utveckling under 2012, men framförallt fortsatte medlemstalen för Unionen att öka.

Sacoförbunden fortsatte att växa också 2012 och mest framgångsrikt var det största förbundet, Sveriges Ingenjörer. Omorganisationen i försvaret har betytt fler medlemmar, något som motverkas av att fartygsbefälen lämnat Saco för att göra gemensam sak med Sjöbefälsförbundet i den nya organisationen Sjöbefälsföreningen, som är en förening inom Ledarna.

Diagram 1.8 Medlemsutveckling i de fackliga centralorganisationerna
Yrkesverksamma år 2006–2011



Källor: LO, TCO, Saco

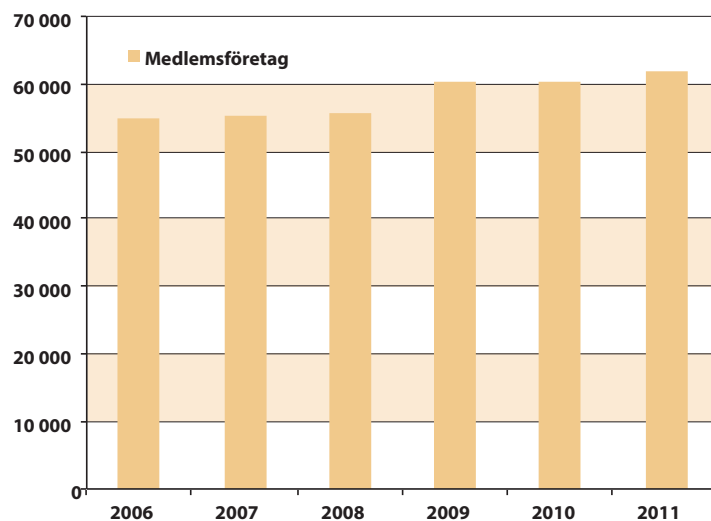
Inom Svenskt Näringsliv har utvecklingen varit en helt annan än på den fackliga sidan (se **diagram 1.9**). Medan särskilt LO tappat mark har arbetsgivarnas medlemstal ökat stadigt. Sedan 2006 har antalet medlemmar i de tre centralorganisationernas förbund minskat med 9,2 procent. Antalet medlemsföretag i Svenskt Näringslivs medlemsförbund har under samma

period ökat med 13,1 procent. Därmed täcker kollektivavtalen, trots det minskande fackliga medlemskapet, nästan 90 procent av arbetsmarknaden. Mer om det i avsnitt 1.4 om organisationsgrad.

Räknet i antalet företag är arbetsgivarnas ”organisationsgrad” betydligt lägre än på den fackliga sidan eftersom många mindre företag står utanför Svenskt Näringsliv eller andra arbetsgivarorganisationer. Men att räkna ett företag med en eller två anställda på samma sätt som ett företag med flera tusen anställda gör att en sådan jämförelse blir haltande.

Diagram 1.9 Medlemskapets utveckling i Svenskt Näringsliv

Medlemsföretag år 2006–2011



Källa: Svenskt Näringsliv

1.5 Parternas organisationsgrad⁴

Kollektivavtalen har en central roll i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Nästan 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 2009.

Avgörande för kollektivavtalens starka ställning i Sverige är att både anställda och arbetsgivare i betydande utsträckning är organiserade. Den fackliga organisationsgraden har visserligen minskat sedan 1990-talets mitt, men Sverige tillhör fortfarande en grupp av nordiska länder som har den högsta fackanslutningen i världen. Sedan 2009 har det fackliga medlemsras som inträffade under de närmast föregående åren planat ut. I likhet med Danmark och Finland är fortfarande cirka sjuttio procent av de anställda i Sverige medlemmar av en facklig organisation. Även om den genomsnittliga organisationsgraden under senare år inte förändrats särskilt mycket i Sverige (70 procent 2011 och 2012) kan en ökad skillnad konstateras mellan arbetare och tjänstemän. Den nedåtgående trend i andelen fackligt anslutna som

⁴ 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).

förekommer hos arbetarna har sedan 2009 i stort sett uteblivit hos tjänstemännen.

Av stor betydelse för kollektivavtalens täckningsgrad 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.

Kollektivavtalens täckningsgrad⁵

En preliminär beräkning avseende 2011 visar att 88 procent av löntagarna omfattades av kollektivavtal (inklusive hängavtal) detta år (**tabell 1.6 A**). Det innebär en viss minskning sedan 2008–2009 då kollektivavtalen täckte 90 procent av alla anställda i åldern 16–64 år. 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 mindre nedgång således kan urskiljas mot periodens slut. Nedgången sedan 2009 är koncentrerad till privat sektor där kollektivavtalen 2011 omfattade cirka 83 procent av de anställda jämfört med 85 procent två år tidigare. Här har det sannolikt haft viss betydelse att arbetsgivarnas organisationsgrad inom privat sektor också minskat med två procentenheter sedan 2009 (se **tabell 1.8**). Inom offentlig sektor täcks samtliga anställda av kollektivavtal.

Av beräkningar baserade på antalet anställda i hela åldersgruppen 15–74 år framgår att kollektivavtalens täckningsgrad inom privat sektor minskade från 85 procent 2009 till 82 procent 2011 (**tabell 1.6 B**). För arbetsmarknaden i sin helhet (privat + offentlig sektor 15–74 år) skedde under samma tid en nedgång från 90 till 88 procent.

⁵ För en närmare redogörelse av hur beräkningar gjorts, se Bilaga 4.

Tabell 1.6 Andel löntagare, i procent, som täcks av kollektivavtal⁶

A. Kollektivavtalens täckningsgrad (16–64 år)								
Sektor	1995	2005	2007:1	2007:2	2008	2009	2010	2011
Privat	90	89	86	/ 82*	/ 84*	85*	83*	83
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	94	93	91	/ 88*	/ 90*	90*	89*	88
B. Kollektivavtalens täckningsgrad (15–74 år)								
Sektor	1995	2005	2007:1	2007:2	2008	2009	2010	2011
Privat				81	/ 84	85	83	82
Offentlig				100	100	100	100	100
Alla				87	/ 89	90	88	88

Anmärkning: Flera brott (markerade med /) förekommer i tabellen. Åren 1995, 2005 och 2007:1 har hängavtalens omfattning bland arbetare beräknats utifrån Foras statistik över lönesummor och från och med 2007:2 med hjälp av proportionen mellan antalet arbetare i företag som endast har hängavtal och antalet arbetare i företag med reguljära kollektivavtal. Den mellan 2007:2 och 2008 förhöjda täckningsgraden avspeglar införandet av ett nytt datasystem hos Svenskt Näringsliv, vilket resulterade i ett klart högre rapporterat antal anställda i medlemsföretagen än under de föregående åren.

* Sedan förra årsrapporten reviderade tal.

Källa: Anders Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen Lunds universitet (2010; uppdaterad 2011–2013).

För första gången har beräkningar gjorts av kollektivavtalens täckningsgrad fördelat på arbetare och tjänstemän (**tabell 1.7**). Inom privat sektor omfattar kollektivavtalen en klart lägre andel av tjänstemännen (77 procent 2011) än av arbetarna (91 procent). Av betydelse är att hängavtal inte är lika vanliga bland tjänstemän (cirka 24 000 individer 2011) som bland arbetare (cirka 149 000 individer).⁷ Jämfört med i tidigare årsrapporter har antalet arbetare under hängavtal ändå justerats ned avsevärt till följd av tillförlitligare statistik. Uppgifterna om hängavtalens omfattning bör fortfarande betraktas med viss försiktighet eftersom en del tjänstemannafack saknar uppgifter om hur många medlemmar som berörs av sådana avtal. För det andra rymmer LO-förbunden en del tjänstemän som i vissa arbetsgivarorganisationers statistik klassificeras som arbetare. Å andra sidan förekommer det att arbetare under medarbetaravtal inte klassificeras som arbetare. Sammantaget innebär detta att kollektivavtalens täckningsgrad sannolikt underskattas något bland tjänstemännen. Som framgår av tabell 1.7 är skillnaden mellan arbetare och tjänstemän betydligt mindre vad gäller andelen som omfattas av *reguljära* kollektivavtal inom privat sektor: 80 respektive 75 procent 2011.

Tabell 1.7 Andel arbetare och tjänstemän, i procent, som täcks av kollektivavtal 2011

Kategori	Privat sektor	- därav		Offentlig sektor	Alla sektorer
		Hängavtal	Övriga avtal		
Arbetare	91	11	80	100	93
Tjänstemän	77	2	75	100	86
Alla	83	6	77	100	88

Anmärkning: 16–64 år

Källa: se tabell 1.6.

⁶ Anmärkning: / markerar brott i serie till följd av förändrad beräkningsmetod.

⁷ Till de sammanlagt 173 000 individerna under hängavtal 2011 tillkommer under reguljära kollektivavtal 2 109 000 individer i privat sektor och 1 289 000 i offentlig sektor eller totalt 3 570 000 individer (16–64 år inklusive hängavtal). I åldern 15–74 år blir motsvarande summa 3 605 000 individer. Antalet anställda (privat+offentlig sektor) enligt AKU 4:e kvartalet 2011 var 4 036 000 respektive 4 099 000.

De 14 procentenheters differens mellan arbetare och tjänstemän som förekommer inom privat sektor avseende kollektivavtalens täckningsgrad krymper till sju enheter när även offentlig sektor inkluderas. Det beror på att en högre andel av tjänstemännen jämfört med arbetarna är offentliganställda (nästan fyra av tio tjänstemän men bara var fjärde arbetare 2011). Följaktligen får den 100-procentiga täckningsgraden inom offentlig sektor störst genomslag hos tjänstemännen.

Fack och arbetsgivare: olika utveckling av organisationsgraden⁸

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 organisationsgraden mellan 2006 och 2008 från 71 till 65 procent (års-genomsnitt). 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 2011 arbetade 79 procent av alla privatanställda i företag som var anslutna till en arbetsgivarorganisation. Andelen fackligt anslutna i privat sektor var samma år 65 procent. År 2000 låg den fackliga organisationsgraden bland privatanställda på ungefär samma nivå som arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor. Även om arbetsgivarnas organisationsgrad är avsevärt stabilare än den fackliga organisationsgraden kan en mindre minskning observeras mellan 2009 (88 procent) och 2011 (86 procent). I privat sektor rör det sig om en nedgång från 81 till 79 procent.

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

		Facklig organisationsgrad								
Sektor	1993	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Privat	78	74	72	71	68	65	65	65	65	
Offentlig	94	92	89	88	86	84	84	85	83	
Alla	85	81	78	77	73	71	71	71	70	
		Arbetsgivarnas organisationsgrad								
Sektor	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Privat	77	75	78	77	77	/ 80*	81	80	79	
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Alla	86	83	86	85	84	/ 87	88*	86*	86	

Anmärkning. Angående brottet mellan 2007 och 2008 i arbetsgivarnas organisationsgrad, se anmärkning under tabell 1.6.

*Sedan förra årsrapporten reviderade tal.

Källa: se tabell 1.6.

⁸ För närmare beskrivning av hur beräkningar av arbetsgivarnas organisationsgrad se Bilaga 4.

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

Tabell 1.9 Facklig organisationsgrad 2006–2012

Ålder	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Kv 1–3 2011	Kv 1–3 2012	2006– 2011	2011– 2012
16–24 år	46	40	36	35	34	35	34	35	-11	*
25–29 år	68	64	61	59	60	58	59	57	-10	*
Summa 16–29 år	58	53	49	48	48	47	47	47	-11	0
30–44 år	77	74	72	72	73	72	72	71	-5	-1
45–64 år	85	82	81	80	80	80	80	80	-5	0
Summa 16–64 år	77	73	71	71	71	70	71	70	-7	*

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2011 avviker från årsgenomsnittet 2011.

Anmärkning: Anställda årsgenomsnitt 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 och 2011 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2011 och 2012 (AKU, SCB). Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade.

Arbetare och tjänstemän: olika utveckling av organisationsgraden

Tre av fyra anställda i åldern 16–24 år har i dag ett arbetaryrke. Många av dem finns i de privata tjänstenäringarna där den fackliga organisationsgraden är lägre än i industrin och den offentliga sektorn (**tabell 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 67 procent 2011–2012. Tvärtom *steg* andelen fackligt anslutna tjänstemän från 72 procent 2009 till 73 procent 2010–2012. Den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare (arbetare och tjänstemän) sjönk mellan 2010 och 2011 från 71 till 70 procent⁹.

I offentlig sektor sjönk både arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad mellan kvartal 1–3 2011 och samma period 2012 med en enhet (tabell 1.10). Bland privatanställda löntagare totalt var organisationsgraden oförändrad 65 procent. Däremot minskade den med en procentenhet bland arbetarna. Sedan 2006 har andelen fackligt anslutna bland privatanställda gått ned nästan fyra gånger så mycket bland arbetare som bland tjänstemän (minus 11 respektive minus 3 procentenheter till och med 2012). Som följd av detta är tjänstemännens organisationsgrad inom privat sektor idag högre än arbetarnas (66 respektive 63 procent) medan det var tvärtom år 2006 (69 respektive 74 procent).

Vid en nedbrytning på olika branscher och socioekonomiska grupper framträder under senare år (tabell 1.10) en splittrad bild med fallande facklig organisationsgrad hos vissa grupper och oförändrad eller stigande hos andra. Ett exempel är industrin inom vilken andelen fackligt anslutna arbetare mellan

⁹ För 2012 föreligger vid tidpunkten för denna sammanställning (januari 2013) inga uppgifter om årsgenomsnittet för fackligt anslutna. För att ändå få en bild av utvecklingen har den genomsnittliga organisationsgraden för de tre första kvartalen 2011 respektive 2012 tagits fram (tabellerna 1.9 och 1.10).

2009 och 2012 *sjönk* med tre procentenheter samtidigt som tjänstemännens fackanslutning *steg* med lika många enheter.

Tabell 1.10 Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän per bransch och sektor 2006–2012

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Kv 1–3 2011	Kv 1–3 2012	2006– 2011	2011– 2012
A. Arbetare										
Industri m.m.	84	81	81	81	79	78	78	78	-6	0
Byggverksamhet	81	77	73	73	71	69	69	68	-12	-1
Parti- och detaljhandel	64	61	57	56	56	56	56	55	-8	-1
Övrig privat service	67	62	58	57*	56	55	55	55	-12	0
därav hotel & rest.	52	47	40	36	36	33	33	31	-19	-2
Summa privat service	66	62	58	56	56	55	55	55	-11	0
Summa privat sektor	74	70	67	66	65	64	64	63	10	-1
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	80	-7	0
Samtliga arbetare	77	74	71	70	69	67	68	67	-10	*
B. Tjänstemän**										
Industri m.m.	80	76	75	76	77	78	78	79	-2	+1
Parti- och detaljhandel	62	59	56	58	61	59	59	60	-3	+1
Övrig privat service	66	63	61	63	63	64	64	65	-2	+1
Summa privat service	65	62	60	62	63	63	63	64	-2	+1
Summa privat sektor	69	65	63	65	65	66	66	66	-3	0
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	85	85	84	-4	-1
Samtliga tjänstemän	77	73	72	72	73	73	73	73	-4	0
C. Löntagare totalt										
Industri m.m.	82	79	79	79	78	78	78	79	-4	+1
Byggverksamhet	79	75	71	71	70	68	69	67	-11	*
Parti- och detaljhandel	63	60	57	57	58	57	58	57	-6	*
Övrig privat service	67	63	60	61	61	61	61	61	-6	0
därav hotel & rest.	52	49	41	36	38	37	37	36	-15	-1
Summa privat service	66	62	59	60	60	60	60	60	-6	0
Summa privat sektor	71	68	65	65	65	65	65	65	-6	0
Offentlig sektor	88	86	84	84	85	83	83	83	-5	0
Samtliga löntagare	77	73	71	71	71	70	71	70	-7	*
Män	74	71	68	68	68	67	68	68	-7	*
Kvinnor	80	76	74	74	75	74	74	73	-6	-1

Anmärkning: Anställda 16–64 år årsgenomsnitt 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 och 2011 samt genomsnittet för kvartalen 1–3 åren 2011 och 2012. 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 2009–2012 enligt SNI 2007. Om heltidsstuderande som arbetar deltid inkluderas blir den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare 69 procent 2011 (årsgenomsnitt) i stället för 70 procent. Lägst andel fackligt anslutna kan då konstateras för arbetare inom hotell- och restaurangbranschen med 29 procent 2011 mot 33 procent då heltidsstuderande exkluderas. Branschen kännetecknas av att många studerande arbetar där vid sidan om studierna. Med deltidsanställda heltidsstuderande inkluderade var arbetarnas organisationsgrad 2011 (årsgenomsnitt) 65 procent (61 procent i privat sektor) och tjänstemännens 72 procent (65 procent i privat sektor).

* Utelämnas eftersom kvartal 1–3 2011 avviker från årsgenomsnittet 2011.

** 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 2012 *sjönk* arbetarnas organisationsgrad här med tre procentenheter medan tjänstemännens *steg* med fyra enheter. För perioden 2006–2012 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 en enhet (från 65 till 64 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 31 procent 2012 (29 procent om heltidsstuderande som arbetar deltid inkluderas).

Till den negativa utvecklingen av arbetarnas organisationsgrad under 2012 medverkade, förutom tappet inom de privata tjänstenäringarna, också nedgången bland byggnadsarbetarna. Mellan 2006 och 2011 sjönk andelen fackligt anslutna byggnadsarbetare med 12 procentenheter, närmare bestämt från 81 till 69 procent. Under 2012 förefaller byggfacken ha tappat ytterligare en procentenhet. Om de preliminära siffrorna för 2012 står sig när årsgenomsnittet föreligger betyder det att tjänstemännens genomsnittliga organisationsgrad numera är sex procentenheter högre än arbetarnas eller 73 respektive 67 procent.

2 Samhällsekonomi

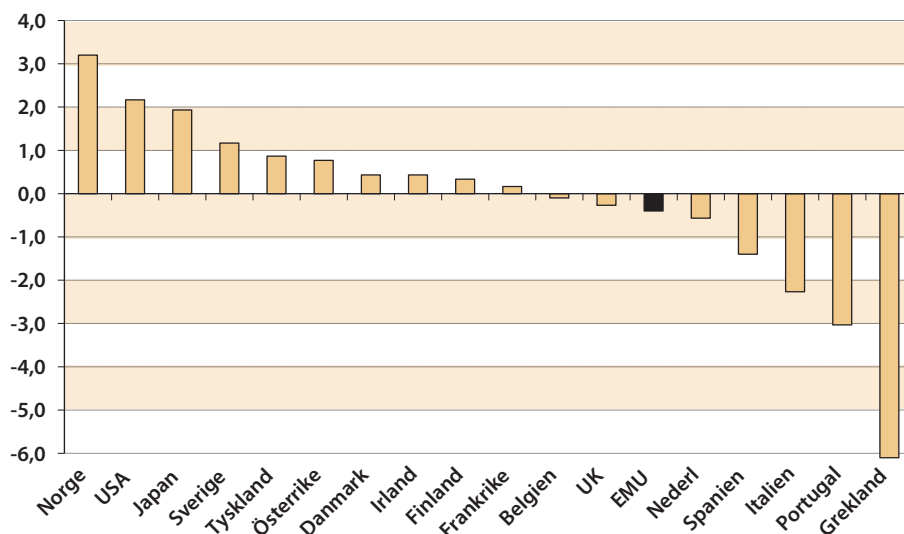
Den internationella konjunkturen försvagades 2012, med krisen i euroområdet som drivande kraft. Den globala tillväxttakten minskade och tillväxten i världshandeln föll ännu mer. Med sjunkande marknadstillväxt och stärkt krona stagnerade svensk export med en tydlig försvagning från hösten 2012.

Svensk ekonomi visade länge stor motståndskraft mot den svaga utvecklingen i omvärlden. Mot slutet av året skedde dock en avmattning på bred front. Arbetsmarknaden utvecklades relativt stabilt 2012 men ledande indikatorer pekar tydligt på en försämring längre fram. Resursutnyttjandet minskar därmed och inflationstrycket sjunker. Riksbankens räntesänkningar bidrog till att inflationen blev negativ i slutet av 2012.

2.1 Samhällsekonomisk översikt

Den pågående krisen i euroområdet fortsatte att bromsa den globala ekonomiska aktiviteten under 2012, i synnerhet i Europa men med spridningseffekter även till tillväxtekonomierna, till exempel i Asien. De mest skuldtyngda länderna i Sydeuropa genomgår en ond spiral av negativ tillväxt, kraftigt stigande arbetslöshet och försvagade offentliga finanser. Mest illa ute har Grekland varit och BNP minskade 2012 för femte året i följd. Men också i Spanien, Portugal och Italien noterades kraftigt negativ tillväxt under år 2012. Sammantaget befinner sig därför hela euroområdet i recession då den ekonomiska tillväxten är svag också i de euroländer som inte är i akut skuldcrisis. Utanför EMU har även den brittiska ekonomin gått bakåt under 2012, medan Danmark i bästa fall registrerar en svagt positiv BNP-tillväxt. I både Storbritannien och Danmark har den spruckna bostadsbubblan på fastighetsmarknaden inneburit en hämsko på den ekonomiska utvecklingen under de senaste åren.

Diagram 2.1 BNP-tillväxt i olika länder 2012, procentuell volymförändring



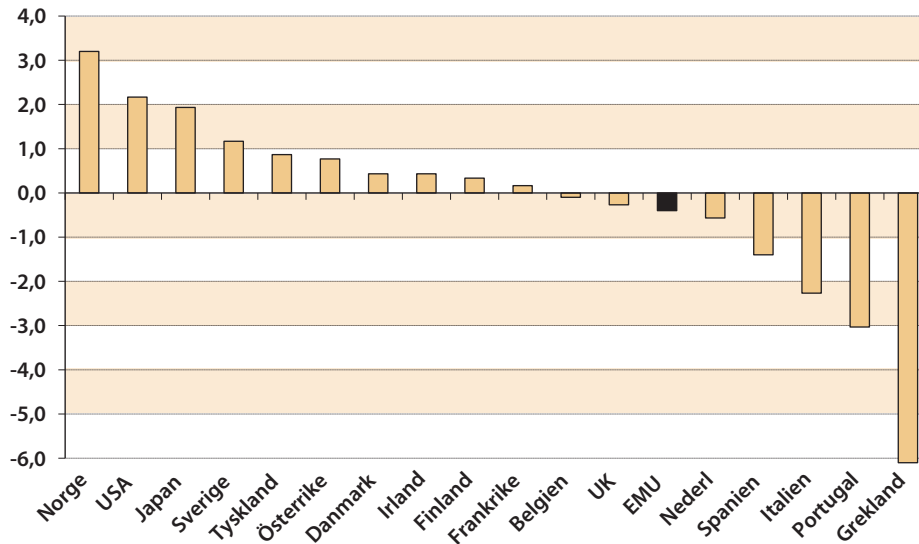
Källor: Prognoser av IMF, EU-kommissionen och OECD

Även i andra delar av världen har återhämtningen saktat av betydligt. I USA har det visserligen skett en stabilisering i den privata sektorn men problemen med de offentliga finanserna måste hanteras på både kort och lång sikt. Återhämtningen på bostadsmarknaden är också ännu i sin linda. Efterfrågan i Japan utvecklades svagt under hösten och det är inte säkert att prognosen för helåret 2012 i **diagram 2.1** infrias. I flera av tillväxtländerna skedde det också en oväntat stark inbromsning under sommaren och hösten. Exempelvis noterade Kina en lång rad av kvartal med gradvis sjunkande tillväxttakt fram till och med tredje kvartalet 2012. Indikatorer för fjärde kvartalet pekar dock på att tillväxttakten har börjat tillta igen.

Allmänt sett sammanhänger den långsamma internationella återhämtningen under år 2012 med ett flertal faktorer; skuldanpassningen i den privata sektorn på många håll, främst i USA, en nödvändig offentlig skuldkonsolidering i både Europa och USA vilket slår negativt på tillväxten där. Krisen i euroområdet ger också via utrikeshandeln negativa spridningseffekter till hela världsekonomin, även för de snabbväxande tillväxtländerna. Enligt OECD är de negativa tillväxteffekterna på exempelvis BRICS-länderna¹ påtagliga via minskad handel med euroländerna (se **diagram 2.2**). Motsvarande negativa spiraleffekter i närområdet i Europa och Norden är troligen klart större eftersom handelsutbytet är större.

Diagram 2.2 Negativa bidrag till BNP-tillväxten i BRICS-länderna på grund av minskad handel med euroländerna

Procentenheter, första halvåret 2012 jämfört med första halvåret 2011



Källa: OECD Economic Outlook, december 2012

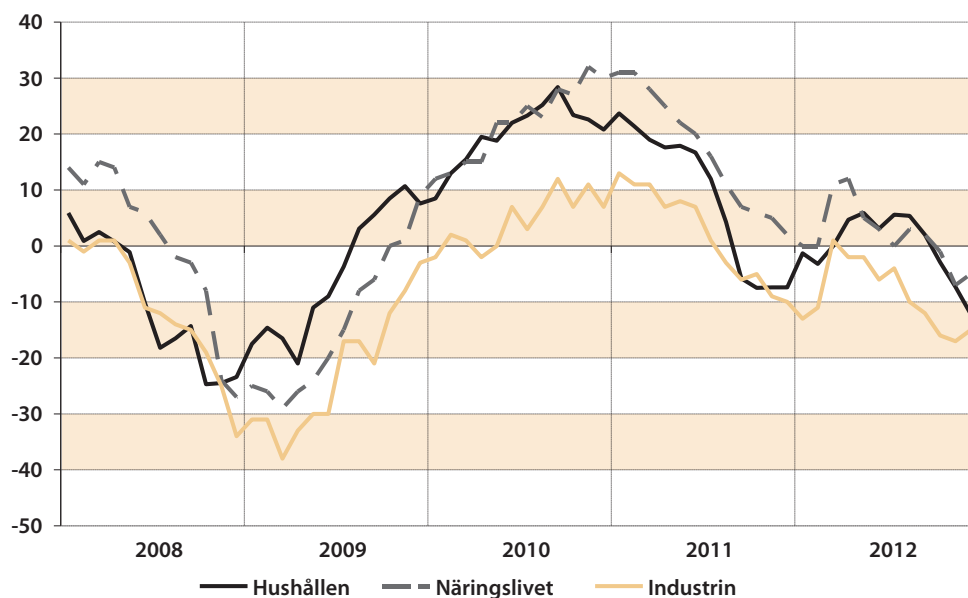
Totalt sjönk den globala BNP-tillväxten från närmare 4 procent 2011 till inemot 3 procent 2012. Världshandelns tillväxt föll ännu mer, och i synnerhet minskade handelsutbytet mellan OECD-länderna. Marknadstillväxten för svensk export mattades därför av kraftigt från slutet av 2011 och under loppet av 2012. Samtidigt stärktes kronan påtagligt fram till sommaren, vilket fick negativa effekter för råvarubaserade exportindustrier. Delar av teknikindustrin

¹ Brasilien, Ryssland, Indien, Kina samt Sydafrika.

drabbades också av nedgång mot slutet av året medan strukturella problem i världens bilindustri medförde omfattande negativa effekter för den svenska motorfordonsindustrins ordervolym. År 2012 framstår därför som ett riktigt bottenår för utrikeshandeln – dock ej i klass med raset 2009. Trots att tjänstexporten utvecklades något mer gynnsamt kom den totala exporten av varor och tjänster att i stort sett stagnera under året.

Den svenska ekonomin visade länge stor motståndskraft mot den globala avmattningen under 2012 tack vare en relativt stark utveckling av den inhemska efterfrågan. Hushållens konsumtion hölls upp på en förhållandevis hög nivå under året. Konsumtionsviljan bestäms dels av hur köpkraften utvecklas, dels av faktorer som styr hushållens sparbeteende, det vill säga förmögenhetsutveckling för värdepapper och fastigheter, hushållens framtidsförväntningar, risk för arbetslöshet med mera. Hushållens realinkomster 2012 har utvecklats positivt bland annat genom sjunkande inflationstakt samtidigt som lägre boräntor stöttat bostadsmarknaden och bidragit till högre konsumtionsutrymme. Det osäkra konjunkturläget under andra halvåret har dock lett till att hushållens förtroende sjunkit och att konsumtionsökningen dämpats (se **diagram 2.3**) Den tidigare så starka ökningen av utlåningen till hushållen har också bromsat in påtagligt. Totalt sett bedöms hushållskonsumtionen ha ökat med cirka 1,5 procent under året 2012, främst genom inköp av livsmedel, andra dagligvaror samt kapitalvaror exklusive bilar. Däremot fortsatte bilinköpen att minska.

Diagram 2.3 Konfidensindikatorer för näringslivet, tillverkningsindustri och hushåll
Procentuella netttotal²



Källa: Konjunkturinstitutet

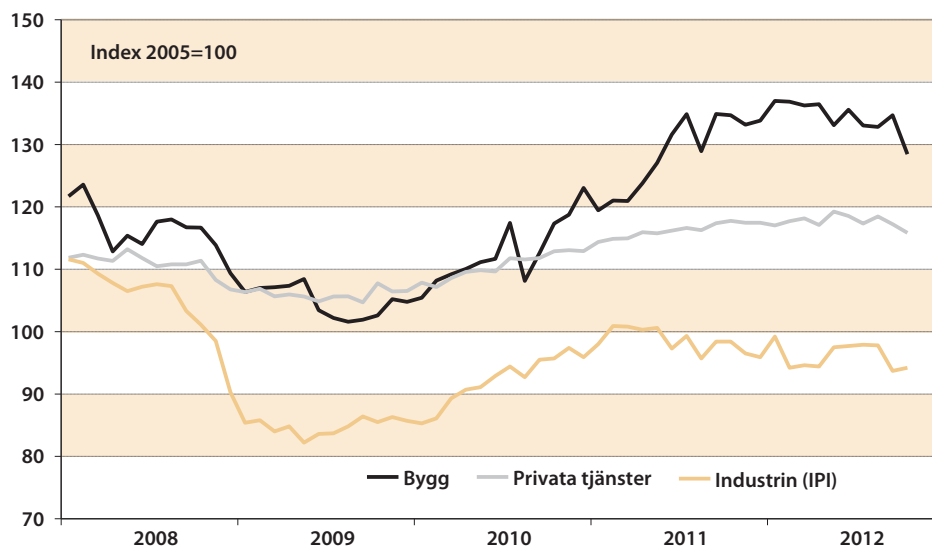
De fasta bruttoinvesteringarna fortsatte att ge ett positivt bidrag till BNP-tillväxten under 2012 även om utvecklingen dämpats påtagligt sedan första

² Netttotal är skillnaden mellan den procentuella andelen som anger ökning respektive minskning. Populärt kan beteckningen "optimistöverskott" användas om nettotalet är positivt och vice versa.

kvartalets starka siffror. I näringslivet ökade industrins investeringar påtagligt liksom vad gäller energiinvesteringar medan tjänstebranscherna drog ned sin investeringsaktivitet. Bostadsbyggandet bedöms ha minskat med cirka 8 procent under året.

Sammantaget bromsade tillväxttakten i den svenska ekonomin in rejält under slutet av 2012 efter en förhållandevis stark utveckling fram till tredje kvartalet. BNP-tillväxten för helåret 2012 bedöms i januari 2013 bli omkring 1 procent enligt svenska konjunkturbedömare. Osäkerheten är emellertid stor om hur pass mycket den ekonomiska tillväxten bromsat in under det fjärde kvartalet.

Diagram 2.4 Produktionsindex i olika näringsgrenar, säsongrensat



Källa: SCB

Olika förtroendeindikatorer och annan primärstatistik från de sista månaderna av året pekar mot en sjunkande BNP under det fjärde kvartalet 2012 (se **tabell 2.1**). Nedgången är liksom tidigare under året koncentrerad till exportindustrin men även internationellt konkurrensutsatta tjänstesektorer drabbades på relativt bred front av nedgången i den exportrelaterade efterfrågan mot slutet av året. Enligt tjänsteproduktionsindex minskade produktionen mot slutet av året till exempel för datakonsulter, IT-företag och andra företagstjänster. Svaga sektorer var också transporter och motorhandel medan en starkare utveckling noterades för vård, utbildning och andra personliga tjänster.

Tabell 2.1 Nyckeltal för den samhällsekonomiska utvecklingen

	2008	2009	2010	2011	2012**
BNP	-0,6	-5,0	6,6	3,7	0,9
Hushållens konsumtionsutgifter	0,0	-0,3	4,0	2,1	1,4
Offentliga konsumtionsutgifter	1,0	2,2	2,1	1,1	0,5
Fasta bruttoinvesteringar	-1,2	-23,4	21,4	8,7	3,3
Export, varor och tjänster	1,7	-13,8	11,4	7,1	0,2
Import, varor och tjänster	3,5	-14,3	12,0	6,3	-0,5
Antal arbetade timmar	1,2	-2,9	3,1	2,3	-0,4
Antal sysselsatta	0,9	-2,4	1,2	2,2	0,6
Arbetslöshet	6,2	6,3	8,4	7,5	7,7
Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	1,7	2,6	3,7	3,5	3,7
Timlön (KL)	4,3	3,4	2,6	2,4	3,2
Inflation, KPI	3,4	-0,5	1,2	3,0	0,9
Inflation, KPIF*	2,7	1,7	2,0	1,4	1,0
Hushållens disponibla inkomster	2,3	2,0	1,6	3,5	2,6
Hushållens sparkvot	9,0	11,0	8,3	10,1	10,4
SEK/EUR***	10,71	10,43	9,07	9,02	8,65
SEK/USD***	8,00	7,12	6,89	6,84	6,70
Reporänta, dec	2,00	0,25	1,25	1,75	1,00

* KPI med fast ränta.

** Konjunkturinstitutets prognoser i dec 2012 utom för KPI och KPIF (utfall).

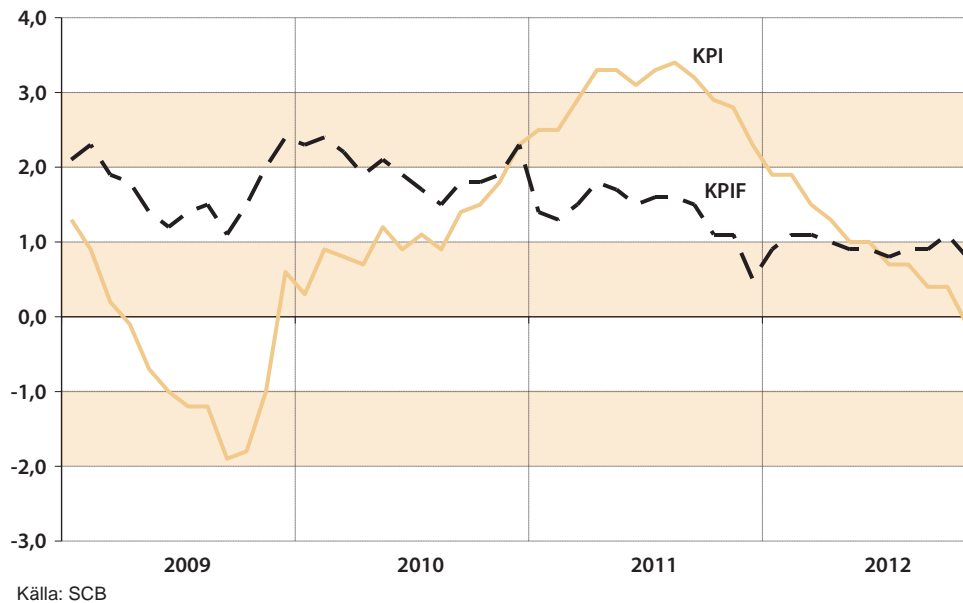
*** Genomsnittskurser i december respektive år.

Källor: Konjunkturinstitutet, SCB, Riksbanken

Med sedvanlig eftersläpning fick avmattningen av efterfrågan och produktion effekter på arbetsmarknaden. Sysselsättningen utvecklades dock förhållandevis stabilt under större delen av 2012 och arbetslösheten låg kvar på ungefär samma nivå som under 2011. Försämringen på arbetsmarknaden under loppet av 2012 syntes dock tydligt i olika ledande indikatorer. Antalet nyanmälda lediga platser började minska och antalet varsel om uppsägning började stiga distinkt under hösten. Inom tillverkningsindustrin sjönk sysselsättningen med 2–3 procent under 2012 medan tendenserna var mer gynnsamma inom andra branscher.

Mot denna bakgrund var resursutnyttjandet klart lägre än normalt vid utgången av 2012 och utsikterna till snabb förbättring ter sig små. Tvärtom torde arbetsmarknaden komma att försämrans det närmaste året med lägre sysselsättning och stigande arbetslöshet som följd. Inflationstrycket har därmed blivit allt lägre (se **diagram 2.5**). Under loppet av 2012 har inflationstakten mätt enligt konsumentprisindex (KPI) minskat successivt, bland annat till följd av Riksbankens reporäntesänkningar från 1,75 procent vid utgången av 2011 till 1 procent i december 2012. De sista månaderna av året noterades därför negativ KPI-inflation. Den så kallade underliggande inflationen, KPI med fast ränta (KPIF), låg kring 1 procent under större delen av året.

Diagram 2.5 Inflationstakten enligt KPI och KPIF (KPI med fast ränta)
12-månadersförändring i procent



2.1 Normering i lönebildningen

Medlingsinstitutets överordnade uppgift är att verka för en väl fungerande lönebildning, bland annat genom att bidra till att den internationellt konkurrensutsatta sektorn är lönenormerande. Normeringen i lönebildningen har varit en fråga som väckt stort intresse under 2012. Men debatten är inte ny, även om utgångspunkterna genom åren har varierat beroende på rådande förhandlingsmodeller och avtalskonstruktioner.

Diskussionerna om lönenormering har en lång historia och redan på 1960-talet gjordes ansatser till att hitta en modell för hur mycket arbetskraftskostnaderna i Sverige kunde stiga utan att den internationella konkurrenskraften äventyrades. Sedan dess har diskussionen egentligen aldrig upphört.

Mot slutet av 1960-talet lanserades den så kallade EFO-modellen, uppkallad efter ekonomerna Gösta Edgren (TCO), Karl-Olof Faxén (SAF) och Claes Erik Odhner (LO). Enligt teorin kunde arbetskraftskostnaderna i procent stiga med summan av produktivitetstillväxten i den konkurrensutsatta sektorn och prisökningarna för motsvarande produkter i internationell handel utan att sektorns konkurrenskraft försämrades. Modellens förutsättning var att förhandlingarna var starkt centraliserade och att parterna var beredda att ta ett samhällsansvar.

Med början på 1970-talet följde en period utan norm och där pris- och löneutvecklingsgarantier pressade inflationen uppåt. Den utvecklingen bröts i början av 1990-talet då en särskild förhandlargrupp under ledning av Bertil Rehnberg fick regeringens uppdrag att få till stånd ”stabiliseringsavtal” mellan parterna på arbetsmarknaden.

I mars 1997 slöts det första Industriavtalet och med det som normgivare följde sedan en rad av år med reallöneökningar för löntagarna. Den långa sviten bröts

2011, men år 2012 pekar alla prognoser åter på en reallöneökning för landets anställda.

Medlingsinstitutet ska enligt medbestämmandelagen bland annat verka för en väl fungerande lönebildning. I propositionen 1999/2000:32 "Lönebildning för full sysselsättning", som låg till grund för inrättandet av Medlingsinstitutet, sägs bland annat att lönebildningen måste medverka till att Sveriges internationella konkurrenskraft bibehålls. Förslagen i propositionen inriktades på att begränsa risken för att lönebildningsprocessen i sin helhet leder till ohållbara resultat. Det uttrycktes som att "lönekostnadsutvecklingen i Sverige vid en given produktivitetstillväxt inte bör överstiga den i våra viktigare konkurrentländer". Liknande uttryck har sedan återkommit i de årliga regleringsbrev för Medlingsinstitutet när regeringen beskriver vad som kännetecknar en väl fungerande lönebildning.

I de utredningar som föregick lagstiftningen bedömdes att det fanns en bred samsyn om att det är bra om exportindustrins förhandlingar blir klara först om det förs flera parallella förhandlingar. Det resulterade i en skrivning i Medlingsinstitutets instruktion som föreskriver att institutet ska "tillvarata och upprätthålla den samsyn som finns på arbetsmarknaden om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll".

Det innebär att Medlingsinstitutet i det sammanhanget har två tydliga uppgifter: att verka för att exportindustrins avtal blir klara först och att därefter arbeta för att parterna i de efterföljande förhandlingarna iakttar den norm som etablerats i industrins avtal.

När Medlingsinstitutet efter fem års verksamhet utvärderades i en utredning som leddes av Göran Tunhammar, landshövding och tidigare vd för SAF och Svenskt Näringsliv, konstaterades att det behövs en norm för vilka arbetskraftskostnadsökningar den svenska samhällssekonomi tål och att flertalet parter på arbetsmarknaden ansåg att det var Industriavtalets parter som borde sätta normen.

I betänkandet³ slås fast att det krävs tre förutsättningar för att avsteg uppåt från normen ska vara förenliga med en väl fungerande lönebildning.

- Samtycke krävs från motparten. Avsteg från normen får inte framtvingas genom konflikt.
- Parter som avtalar om avsteg från normen ansvarar själva för att övertyga övriga delar av arbetsmarknaden om skälen till det, så att inte andra sektorer kommer med kompensationskrav.
- Avsteg får inte göras som en kortsiktig lösning utan ska vara en del i en långsiktig förändringsprocess, till exempel för att åstadkomma relativa löneförändringar.

Den som är intresserad av att läsa mer om lönenormens utveckling kan göra det till exempel i Medlingsinstitutets årsrapport för 2006 eller i skriften "Vem ska bestämma takten" från år 2009.⁴

³ SOU 2006:32 "God sed vid lönebildning Utvärdering av Medlingsinstitutet"

⁴ Båda går att ladda ned från www.mi.se.

Diskussion om Medlingsinstitutets uppdrag

Den debatt som fördes under 2012 började egentligen redan i november 2010 när Svenska Transportarbetareförbundet beskrev Medlingsinstitutet som en lönepolis som begränsade medlingsuppdraget till att hjälpa arbetsgivarna att hålla tillbaka lönerna.

Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) gav i oktober 2011 uttryck för att Medlingsinstitutet tolkat sitt uppdrag felaktigt och anförde bland annat:

”Medlingsinstitutet har steg för steg snävat in sitt uppdrag om att följa industrins normering till en nivå där ”märket” i den senaste avtalsrörelsen har blivit uttryckt i procent med två decimaler som alla avtal ska följa till punkt och pricka.”

Därmed skulle det, enligt Kommunal, bli omöjligt för låglöneförbund att närma sig andra, bättre avlönade, grupper med motsvarande utbildning och ansvar. Det skulle med andra ord inte gå att komma åt det som Kommunal beskrev som en värdediskriminering av kvinnodominerade yrken.

I Arbetet (tidigare LO-tidningen) upprepade Kommunal i mars 2012 sin kritik och skrev att regeringen borde ändra Medlingsinstitutets uppdrag.

Medlingsinstitutets roll blev en fråga också på LO:s kongress i slutet av maj 2012, men Kommunals motion om ett ändrat uppdrag avslogs. Riskerna för ökad statlig inblandning i lönebildningen bedömdes som för stora. LO-styrelsen menade att en bättre väg att gå var att försöka påverka Medlingsinstitutets hållning inom de ramar som finns i form av instruktion och regleringsbrev.

Ett ändrat uppdrag för Medlingsinstitutet diskuterades i juli 2012 vid ett seminarium anordnat av Feministiskt initiativ under Almedalsveckan. Seminariet slutade med att representanter för alla partier (utom Sverigedemokraterna som inte var närvarande) lovade att verka för en översyn av Medlingsinstitutets uppdrag.

En motion med den innebörden lades också under hösten till riksdagen av Miljöpartiet.

3 Konkurrenskraften

I internationella jämförelser av konkurrenskraft i bred bemärkelse står sig Sverige relativt väl. Sverige har också klättrat i den så kallade inkomstligan. Utvecklingen av den kostnadsmässiga konkurrenskraften, det vill säga av arbetskraftskostnader och produktivitet, har inneburit en förbättring av den svenska industrins position under de senaste 15–20 åren. Visserligen har de svenska arbetskraftskostnaderna ökat mer än i omvärlden men detta har mer än väl kompensats av en starkare utveckling av produktiviteten. Under den senaste femårsperioden har emellertid produktivitetstillväxten försvagats rejält och utvecklats mer i linje med omvärlden. Också de svenska arbetskraftskostadsökningarna har närmat sig konkurrentländernas, men 2012 blev de klart högre än i omvärlden. Dessutom innebär den starka kronan ett ökat omvandlingstryck i exportindustrin.

Lönebildningen i Europa har präglats starkt av finanskrisen och den därpå följande eurokrisen. Den svaga ekonomiska utvecklingen har inneburit en nedåtpress på löner och arbetskraftskostnader. Tudelningen i Europa visar sig också på lönebildningens område där arbetskraftskostnaderna i Tyskland nu ökar väsentligt snabbare än i de krisdrabbade länderna i södra Europa. De svenska arbetskraftskostnaderna ser ut att ha stigit mer än i konkurrentländerna under 2012 efter att 2011 ha ökat i samma takt som i EU och euroområdet.

Den snabba produktivitetstillväxten i svensk industri under andra halvan av 1990-talet och början av 2000-talet gick hand i hand med en fallande prisutveckling på industrins produkter. En del av produktivetsvinsterna tillföll därmed den svenska industrins kunder och kunde inte användas till att höja löner och vinster i Sverige. Den svaga prisutvecklingen på svensk export medförde också att bytesförhållandet försämrades och att Sveriges exportmarknadsandelar utvecklades klart sämre mätt i löpande priser än i volym. De senaste åren har bytesförhållandet varit stabilt men marknadsandelarna har fortsatt att falla.

Konsumentpriserna i Sverige ökade mindre än i EU och euroområdet 2012. Det var tredje året i rad med lägre inflation än i Europa. En starkt bidragande orsak till den lägre svenska inflationen är de senaste årens förstärkning av kronan. Ytterligare ett skäl är frånvaron av höjda indirekta skatter och avgifter i Sverige, till skillnad från i många EU-länder där sådana tvingats fram som ett led i saneringen av de svaga offentliga finanserna.

Kronans tidigare följsamhet mot konjunkturen har brutits under senare tid. Till skillnad från i tidigare konjunkturedgångar får de svenska företagen därmed ingen draghjälp från en svagare växelkurs. Även om delar av industrin blivit mindre känsliga för växelkursförändringar, på grund av en ökad andel importerade insatsvaror, innebär ändå de senaste årens kronförstärkning en ytterligare belastning som ska läggas till den försvagade konjunkturen.

3.1 Viktiga faktorer för konkurrenskraften

Ett lands internationella konkurrenskraft bestäms på lång sikt till största delen av faktorer som investeringar i humankapital, satsningar på forskning och utveckling och investeringar i realkapital. I detta avsnitt behandlas Sveriges konkurrenskraft i ett snävare perspektiv, nämligen i första hand internationella jämförelser av arbetskraftskostnader och produktivitet. På kort- och medellång sikt är detta 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 priset för det vi säljer utomlands är också en viktig indikator, liksom utvecklingen av marknadsandelar för exporten.

Tidsperspektivet är viktigt när man ska värdera ett lands konkurrenskraft. I denna rapport läggs stor vikt vid den så kallade relativa enhetsarbetskraftskostnaden i gemensam valuta. Den mäter hur arbetskraftskostnader och produktivitet i Sverige utvecklas i förhållande till våra konkurrentländer, korrigerat för ändringar i kronans växelkurs. Enligt detta mått kan konkurrenskraften förbättras antingen genom lägre arbetskraftskostnadsökningar och/eller högre produktivitetstillväxt än i omvärlden.

En förstärkt konkurrenskraft kan också komma via en försvagning av kronan. Det är dock inte likgiltigt hur en förbättring av konkurrenskraften kommer till stånd. En försvagning av kronan kan underlätta för exportföretagen att konkurrera på världsmarknaden, men samtidigt blir Sverige som nation fattigare i den meningen att vi får betala mer för det vi importerar. En konkurrenskraftsförbättring som beror på en starkare produktivitet utveckling än i omvärlden kan däremot normalt ses som mera entydigt positivt. Det bör dock påpekas att en bättre produktivitetstillväxt än i konkurrentländerna inte automatiskt innebär att arbetskraftskostnaderna kan öka mer i Sverige än i omvärlden. En förutsättning för detta är att svenska företags priser också kan utvecklas i takt med priserna i konkurrentländerna.

Svagare krona gör Sverige fattigare

Medan en försvagad valuta och lägre löneökningar än i omvärlden sålunda är gynnsamt för möjligheterna att konkurrera på världsmarknaden i det kortare perspektivet är detta knappast något att eftersträva på längre sikt.

Förhållandet på lång sikt skulle snarast kunna sägas vara det omvända. En långsiktigt förbättrad konkurrenskraft, till exempel via förbättrad utbildning, forskning och produktutveckling, ger utrymme för högre löneökningar än i omvärlden och en förstärkt valuta, vilket i sin tur innebär ökad köpkraft och stigande välstånd. Ett kvitto på ett lands konkurrenskraft i detta längre perspektiv skulle snarast vara en gynnsam utveckling av BNP per capita. Ett alternativ till att använda BNP som mått på inkomst är att använda bruttonationalinkomsten (BNI). Då får man också med inkomster som genererats utanför landet som tillfaller personer som är folkbokförda i Sverige. Vill man däremot mäta inkomster som skapats genom produktion i Sverige är BNP ett bättre mått.

BNP per capita har stigit förhållandevis snabbt i Sverige

Som framgår av **tabell 3.1** ökade BNP i Sverige med i genomsnitt 2,8 procent korrigerat för inflationen, under perioden 1998–2011 (valet av jämförelseperiod har i första hand motiverats av Industriavtalets tillkomst 1997).

Motsvarande ökningstal för EU och USA var 1,8 respektive 2,2 procent.

Eftersom också befolkningen i Sverige ökat under perioden har tillväxten i BNP per capita varit lägre än ökningen i BNP, eller närmare bestämt 2,3 procent. Befolkningsstillväxten har varit något lägre i EU, men i USA har den varit ungefär dubbelt så hög som i Sverige och följaktligen blir skillnaden mellan ökningen av BNP och BNP-tillväxt per capita ännu större i USA än i Sverige. I några länder som Tyskland och Japan har befolkningen stagnerat, vilket innebär att BNP-ökningen varit densamma som BNP-tillväxten per capita.

Slutligen kan man också justera tillväxten i BNP per capita med utvecklingen för det så kallade bytesförhållandet eller ”terms-of-trade”, det vill säga förhållandet mellan prisutvecklingen på det ett land exporterar och det man importerar.

För Sveriges del har priserna ökat mer för det vi importerar, bland annat som en följd av högre oljepriser, än det vi exporterar. Det innebär att Sveriges reala köpkraft ökat långsammare än BNP-tillväxten. Korrigerar man för bytesförhållandet uppgår den genomsnittliga tillväxten i Sverige till 2,0 procent under perioden.

USA har haft oförändrat bytesförhållande under perioden medan utvecklingen för EU varit svagt negativ. Korrigeringen för ändrad terms-of-trade spelar särskilt stor roll för ett land som Norge som dragit nytta av stigande priser på olja och gas, medan Finland, som haft en stor andel av sin produktion i teleprodukter med fallande priser, är ett av de länder som haft den svagaste utvecklingen av bytesförhållandet. Sammantaget har tillväxten i Sverige under den redovisade perioden stått sig bra i förhållande till andra jämförbara länder.

Tabell 3.1 BNP per capita

Procentuell förändring från föregående år, genomsnitt 1998–2011, fasta priser

	BNP	BNP per capita	BNP per capita korrigerat för terms-of-trade
Tyskland	1,4	1,4	1,3
Frankrike	1,7	1,1	1,0
Italien	0,8	0,3	0,2
Spanien	2,6	1,4	1,4
Nederländerna	2,0	1,5	1,5
Finland	2,6	2,2	1,7
<i>Euroområdet</i>	1,6	1,2	1,0
Storbritannien	2,1	1,6	1,6
Danmark	1,1	0,7	1,0
<i>EU</i>	1,8	1,5	1,4
Norge	1,8	0,9	2,9
USA	2,2	1,2	1,2
Japan	0,5	0,4	0,0
Sverige	2,8	2,3	2,0

Källor: EU-kommissionen, AMECO

Den gynnsamma tillväxten i Sverige har också inneburit att Sverige klättrat i den så kallade välståndsligan de senaste 15 åren. För att få en jämförbarhet mellan länder räknas respektive lands värden om till en gemensam valuta och därefter korrigeras för att ländernas prisnivåer skiljer sig åt. Man får då vad man kallar en PPP-korrigerad BNP-siffra. Utan denna korrigering var Sveriges BNP per capita 2012 den sjätte högsta i världen efter Luxemburg, Norge, Schweiz, Australien och Danmark i nämnd ordning. På grund av en jämförelsevis hög prisnivå hamnar Sverige efter PPP-korrigering längre ned på listan, eller på 10:e plats enligt IMF:s beräkningar (se **tabell 3.2**). Det är en klar förbättring jämfört med 1997 då Sverige låg på 17:e plats.

Enligt motsvarande beräkningar från OECD gick Sverige från 14:e plats 1997 till 9:e plats 2011¹. Därmed skulle Sverige ha återtagit en del av den förlorade mark som framförallt inträffade i samband med krisen i början av 1990-talet. Går man ända tillbaka till början av 1970-talet låg Sverige på 4:e plats på OECD:s inkomstranking.

Andra länder som klättrat i ranking sedan 1997 är flera asiatiska länder som Singapore, Hongkong och Taiwan samt till exempel Irland. Exempel på länder som fallit ned på listan är Japan och Danmark. Det bör poängteras att PPP-korrigeringarna är behäftade med en hel del osäkerhet och att skillnaden i inkomstnivå mellan Sverige och en rad länder som till exempel Österrike, Australien, Nederländerna, Irland och Kanada är ganska små, varför det inte krävs så stora förändringar för en ändrad placering i rankingen.

Tabell 3.2 Inkomstligan, rangordning efter BNP per capita PPP-korrigerad

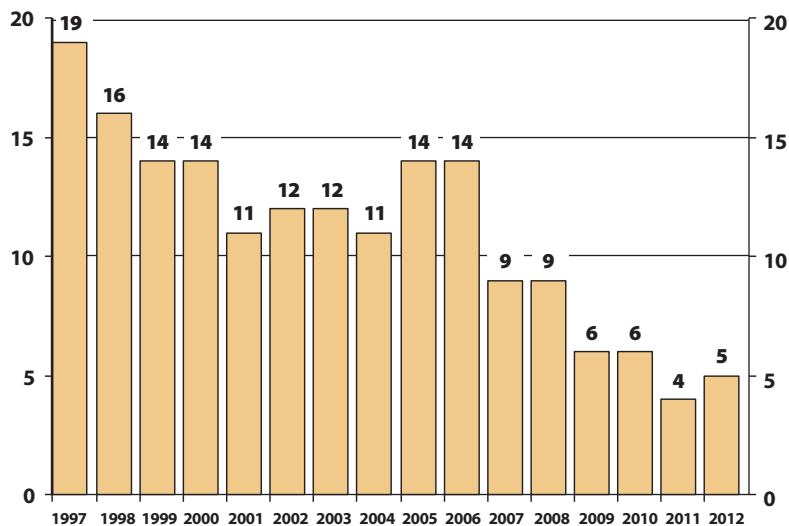
IMF	1997	2012 ¹	OECD	1997	2011
1	Luxemburg	Luxemburg	1	Luxemburg	Luxemburg
2	Norge	Singapore	2	USA	Norge
3	USA	Norge	3	Schweiz	Schweiz
4	Schweiz	Hongkong	4	Norge	USA
5	Singapore	USA	5	Island	Nederländerna
6	Nederländerna	Schweiz	6	Danmark	Österrike
7	Danmark	Österrike	7	Österrike	Australien
8	Österrike	Australien	8	Japan	Irland
9	Hongkong	Nederländerna	9	Kanada	Sverige
10	Japan	Sverige	10	Nederländerna	Danmark
11	Kanada	Irland	11	Australien	Kanada
12	Australien	Kanada	12	Belgien	Belgien
13	Belgien	Island	13	Tyskland	Tyskland
14	Tyskland	Tyskland	14	Sverige	Finland
15	Island	Taiwan	15	Italien	Island
16	Frankrike	Belgien	16	Storbritannien	Storbritannien
17	Sverige	Danmark	17	Irland	Frankrike
18	Italien	Storbritannien	18	Frankrike	Japan
19	Irland	Finland	19	Finland	Italien
20	Storbritannien	Japan	20	Israel	Spanien

1. Prognos IMF
Källor: IMF, OECD

¹ OECD har inte publicerat någon prognos för 2012 och redovisar inte heller lika många länder som IMF.

Bedömningar av konkurrenskraften i bred bemärkelse görs till exempel av de bägge schweiziska instituten IMD och World Economic Forum samt Världsbanken och EU. **Diagram 3.1** visar Sveriges placering enligt IMD:s ranking. Enligt denna ranking placerade sig Sverige som nummer 5 i världen 2012, vilket är i linje med placeringarna de senaste fyra åren. Detta är en klar förbättring jämfört med Sveriges placering under slutet av 1990-talet och några år in på 2000-talet. Rankningen från IMD är i stort sett i linje med den som görs av World Economic Forum som placerar Sverige på en fjärde plats efter Schweiz, Singapore och Finland. Även i EU:s olika jämförelser hamnar Sverige, liksom övriga nordiska länder högt. I Världsbankens ranking "Ease of doing business" som är mer specifikt inriktad på företagandets villkor intar Sverige en mer blygsam 13:e plats.

Diagram 3.1 Sveriges konkurrenskraft. Rankning enligt IMD.



Källa: IMD, Competition Yearbook

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 högt rankade i början av 1990-talet, men som sedan hade en svag ekonomisk utveckling under en lång följd av år. Detta skulle i och för sig delvis kunna tillskrivas de ekonomiska chocker, i form av återföreningen i Tyskland och finans- och fastighetsbubblan i Japan, som dessa bägge länder utsattes för. Icke desto mindre kan det tyda på att denna typ av rankinglistor är mer bakåt- än framåtblickande till sin natur och därför inte nödvändigtvis behöver säga så mycket om ett lands framtida välbefinningsutveckling. Tysklands förhållandevis starka ekonomiska utveckling de senaste åren har också mycket

riktigt avspeglats i en förbättring av landets ranking (från 25:e plats 2006 till 10:e plats 2012 enligt IMD:s ranking).

Varningssignaler från EU:s ”six-pack”

Ett av de säkraste sätten att slippa försämringar i det relativa välståndet är att undvika stora ekonomiska nedgångar som den Sverige gick igenom i början av 1990-talet och som en del euroländer nu är mitt uppe i. Det är bland annat mot denna bakgrund man ska se inrättandet av EU:s så kallade ”six-pack” (namnet kommer av att det består av fem förordningar och ett direktiv). Medan EU tidigare i första hand övervakade hur medlemsländernas offentliga finanser utvecklades innebär inrättandet av ”six-pack” att man försöker identifiera tendenser till obalanser i en bredare mening. Övervakningen utgår ifrån en uppsättning indikatorer för *externa* obalanser och konkurrenskraft och en för *interna* obalanser. För var och en av dessa variabler används ett mer eller mindre godtyckligt intervall inom vilket länderna bör hålla sig.

Indikatorerna för *externa obalanser* och konkurrenskraft innefattar, bytesbalans, nettoställning mot utlandet, växelkursutveckling samt utveckling av enhetsarbetskraftskostnader och exportmarknadsandelar. Av dessa fem variabler får Sverige grönt ljus för tre och rött ljus för två, nämligen bytesbalans och exportmarknadsandelar.

När det gäller bytesbalansen är det ”godkända” intervallet satt till minus 4 procent av BNP till plus 6 procent av BNP under en treårsperiod. Sveriges bytesbalansöverskott låg högre än den övre gränsen på 6 procent under den uppmätta perioden. Normalt skulle kanske överskott i bytesbalansen ses som något positivt och något som minskar risken för externa obalanser. Det påpekas dock av EU att det också kan ses som ett tecken på otillräckliga investeringar.

När det gäller exportmarknadsandelar förlorade Sverige mer (-11,1 procent) än gränsvärdet på -6 procent. Detta har Sverige gemensamt med i stort sett alla EU-länder utom länderna i öst och EU-kommissionen konstaterar att utvecklingen av enhetsarbetskraftskostnader och real växelkurs inte pekar på några kostnadsmässiga konkurrenskraftsproblem.

Indikatorerna för *intern balans* innefattar utveckling av huspriser, kredittillväxt i privat sektor, arbetslöshet och offentlig skuldsättning. Här får Sverige varningar beträffande husprisutvecklingen och den privata sektorns ökade skuldsättning.

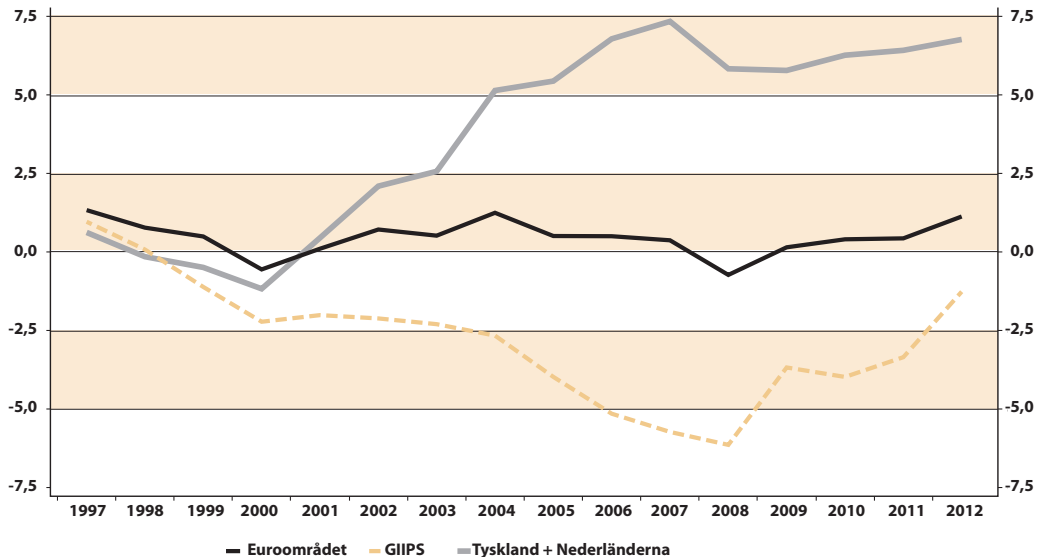
3.2 Näringsliv

Finanskrisen, som efter en tillfällig återhämtning 2010/2011 övergick i en statsskuldskris, har präglat lönebildningen i de flesta länder. Problemen med stora obalanser i världsekonomin har delvis att göra med skillnader i konkurrenskraft. På ett globalt plan är det framförallt länder i Asien som Kina och Japan, samt oljeexporterande länder, som har haft stora överskott i sin handel med omvärlden medan bland annat USA, men också Storbritannien, Spanien och Australien, har stora underskott.

Inom euroområdet finns motsvarande obalanser mellan syd och nord medan valutaunionen som helhet i stort sett uppvisar balans (se **diagram 3.2**).

Utmaningen som den globala ekonomin nu står inför är att anpassa sparandet i underskottsländerna utan att detta skadar tillväxten alltför mycket.

Diagram 3.2 Bytesbalans i euroområdet
Procent av BNP



Källa: OECD

I flertalet länder går underskotten i det inhemska sparandet hand i hand med underskott i de offentliga finanserna även om det finns undantag som till exempel Japan där bytesbalansen visar överskott medan det offentliga sparandet är kraftigt negativt. I Europa har GIIPS-länderna (Grekland, Irland, Italien, Portugal och Spanien) ”dubbla underskott”, det vill säga underskott både i offentliga finanser och i bytesbalans. Däremot motsvaras inte de stora överskotten i bytesbalanserna i Tyskland och Nederländerna av några överskott i det offentliga sparandet. Samtidigt som Nederländerna har ett bytesbalansöverskott på cirka 8 procent av BNP är underskottet i de offentliga finanserna till och med större än såväl genomsnittet i euroområdet som i till exempel Italien (Nederländernas offentliga skuld är dock långt mindre). Det innebär att utrymmet för att stimulera den inhemska efterfrågan via finanspolitiken i Tyskland och Nederländerna är klart begränsad. Som framgår av diagram 3.2 har förbättringen av sparandet i GIIPS-länderna de senaste åren inte i någon högre grad motsvarats av en nedgång i sparandet i Tyskland och Nederländerna.

Enligt IMF skedde en finanspolitisk åtstramning i OECD-området med motsvarande 0,8 procent av BNP både 2011 och 2012. Bedömningen är att åtstramningen kommer att uppgå till ungefär 1 procent av BNP 2013. För Europas del antas den åtstramande politiken att mildras successivt medan den går åt motsatt håll i USA framöver. Den åtstramande finanspolitiken har bidragit till att hålla tillbaka inhemska efterfrågan och därmed importen. Detta har i sin tur lett till att minska de externa underskotten i södra Europa.

När det gäller överskottsländerna har intresset i första hand handlat om dessa länders medverkan i olika typer av finansiellt stöd till krisländerna. Samtidigt poängteras från till exempel IMF att det också finns andra åtgärder som kan vidtas i överskottsländer som Tyskland. Det gäller inte minst att stimulera den

inhemska efterfrågan. Med tanke på att det finanspolitiska manöverutrymmet är relativt begränsat kan det handla om att genomföra strukturella reformer för att få fart på tjänstesektorn och få upp den låga investeringsnivån. IMF lyfter också fram det självklara, att om priser och löner i några länder i valutaunionen ska öka mindre än genomsnittet måste de öka mera än genomsnittet i några andra länder om ECB:s inflationsmål ska upprätthållas vilket kan illustreras i **tabell 3.3**.

Tabell 3.3 Krav på Tyskland för att uppnå inflation under 1 procent i GIIPS-länderna givet ECB:s inflationsmål

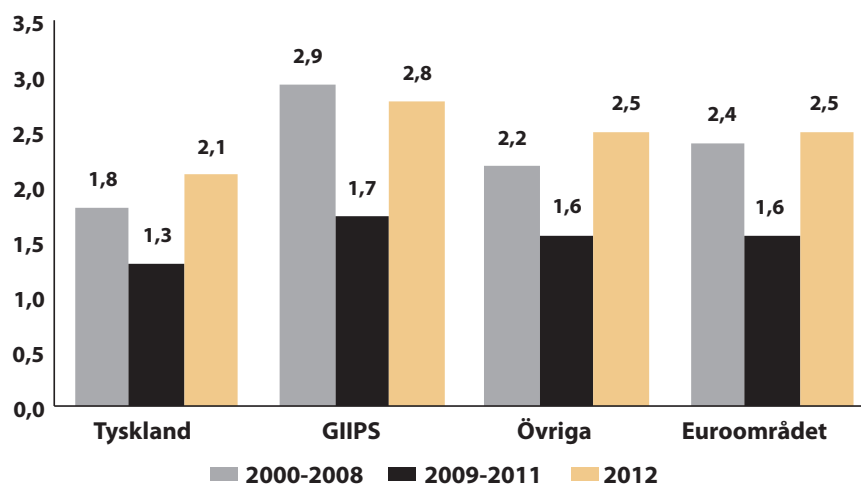
	Vikt	Inflation
Tyskland	0,26	3,4
GIIPS	0,38	0,9
Övriga	0,36	1,9
Euroområdet	1,00	1,9

Källor: Eurostat, Medlingsinstitutet

ECB har som mål att hålla inflationen under men nära 2 procent, vilket kan tolkas som ett inflationsmål på 1,9 procent och som dessutom råkar vara lika med den genomsnittliga faktiska inflationen sedan 1999. Om man gör antagandet att inflationen i GIIPS-länderna ska ligga 1 procentenhet lägre än målet, i ett led att återställa konkurrentkraften, och övriga länder exklusive Tyskland har en inflation i enlighet med målet skulle inflationen behöva uppgå till 3,4 procent i Tyskland för att uppfylla ECB:s inflationsmål (se tabell 3.3). Kravet på tysk inflation skulle bli några tiondelar lägre om också det andra stora överskottslandet – Nederländerna vars bytesbalansöverskott som andel av BNP är betydligt högre än det tyska – bidrog till anpassningen.

Att inflationen skulle uppgå till över 3 procent i Tyskland de närmaste åren är det dock knappast någon som tror på. IMF räknar med att inflationen de tre kommande åren i genomsnitt kommer att bli 2,1 procent i Tyskland, 1,3 procent i GIIPS-länderna och 1,4 procent i resten av euroområdet. För euroområdet totalt sett förutses en inflation på 1,5 procent, det vill säga under ECB:s mål.

Diagram 3.3 Inflation (HIKP) i euroområdet

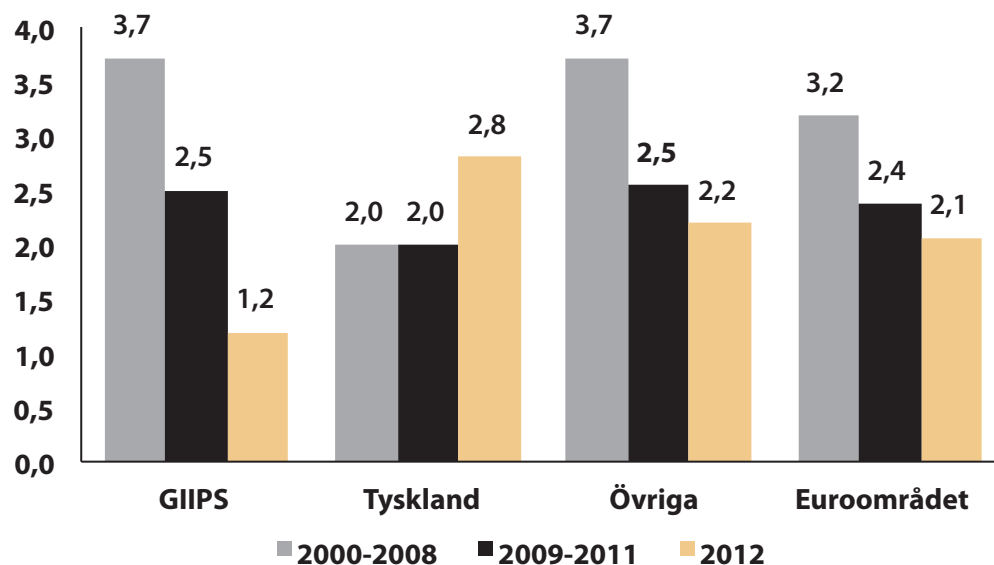


Källor: Eurostat, EU-kommissionen, Medlingsinstitutet

Som framgår av **diagram 3.3** var inflationen i Tyskland drygt 1 procentenhet lägre än i GIIPS-länderna under åren 2000–2008. Jämfört med övriga euroländer var de tyska prisökningarna knappt en halv procentenhet lägre. Skillnaderna i inflation minskade avsevärt under åren 2009–2011 men 2012 ser skillnaden ut att bli något större igen. Delvis är dock detta en effekt av en rad skatte- och avgiftshöjningar som genomförts i krisländerna som en del i konsolideringen av de offentliga finanserna.

Om man gör motsvarande jämförelse mellan GIIPS, Tyskland och övriga länder avseende arbetskraftskostnader kan man se en mer dramatisk inbromsning för GIIPS-länderna (se **diagram 3.4**). Medan arbetskraftskostnaderna ökade med 3,7 procent per år i dessa länder före finanskrisen var motsvarande ökning i Tyskland 2,0 procent. Samtidigt kan konstateras att löneökningstakten var lika hög i övriga euroområdet exklusive Tyskland som i GIIPS-länderna under denna period. Sålunda var det snarast Tyskland, och inte GIIPS-länderna, som uppvisade en avvikande utveckling fram till och med 2008 och faktiskt också åren 2009–2011. Under 2012 var utvecklingen den omvända med lägre arbetskraftskostnadsökningar i GIIPS medan de tyska var högre än i övriga euroländer.

Diagram 3.4 Arbetskraftskostnader i euroområdet, näringsliv



Källor: Eurostat, LCI, Medlingsinstitutet

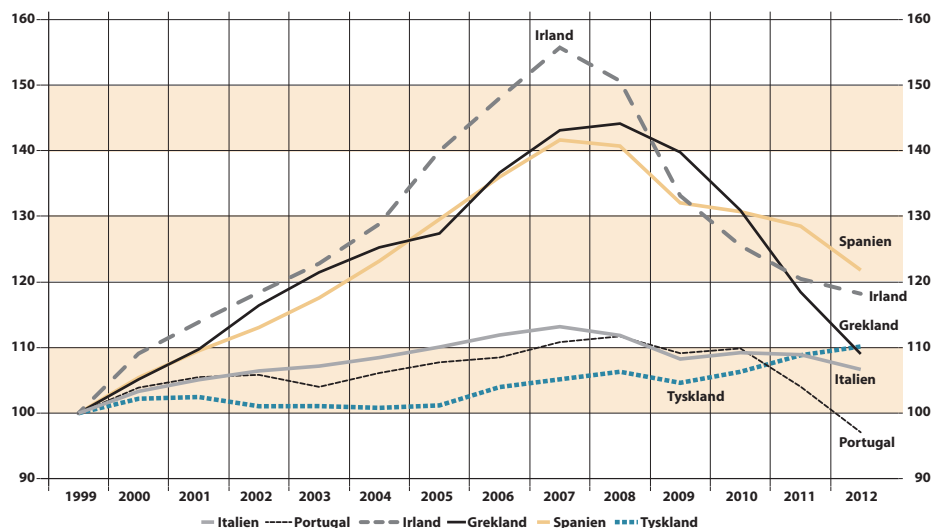
Tysklands ibland lite vacklande hållning till eurokrisen kan bland annat illustreras med hur man ser på tanken att löne- och prisökningarna i Tyskland borde vara högre än genomsnittet i euroområdet. Redan 2011 gav till exempel Angela Merkel sitt stöd för en återhämtning i de tyska löneökningarna genom att tala om löneökningar på ”minst 3 procent”. Möjligen var motivet då i första hand att få till en breddning av den dittills i huvudsak exportdrivna tillväxten med en ökad roll för konsumtion och investeringar. Trots kraftigt stigande export och ökade vinster har investeringarna varit förvånansvärt låga i Tyskland och de senaste årens goda utveckling på arbetsmarknaden har ännu så länge fått relativt liten effekt på hushållens konsumtion (**diagram 3.5**). Det har

därmed funnits tydliga inhemska motiv för att få fart på konsumtion och investeringar i Tyskland.

Dessa inhemska motiv har under senare tid i allt högre grad fått en europeisk dimension i den meningen att ökad efterfrågan i Tyskland har setts som en möjlighet att underlätta anpassningen i krisländerna och öka trovärdigheten kring euron. Vissa tyska ekonomer har argumenterat för att löneökningar på minst 3 procent under en längre period skulle vara nödvändiga. Detta behöver inte nödvändigtvis ses som en ”aktiv försämring” av konkurrenskraften. Snarare att löner och priser ökar i linje med det konjunkturella läget, med en förhållandevis motståndskraftig arbetsmarknad i Tyskland och en hög och kraftigt stigande arbetslöshet i GIIPS-länderna. Från tysk sida har det emellertid funnits en misstänksamhet mot att ECB inte tar sitt prisstabilitetsmål på tillräckligt stort allvar. Dessutom har det hävdats att om Tysklands kostnadmässiga konkurrenskraft försvagas kommer detta bara innebära att tysk export till Sydeuropa ersätts med import från Asien.

Diagram 3.5 Inhemsk slutlig efterfrågan (konsumtion+investeringar)

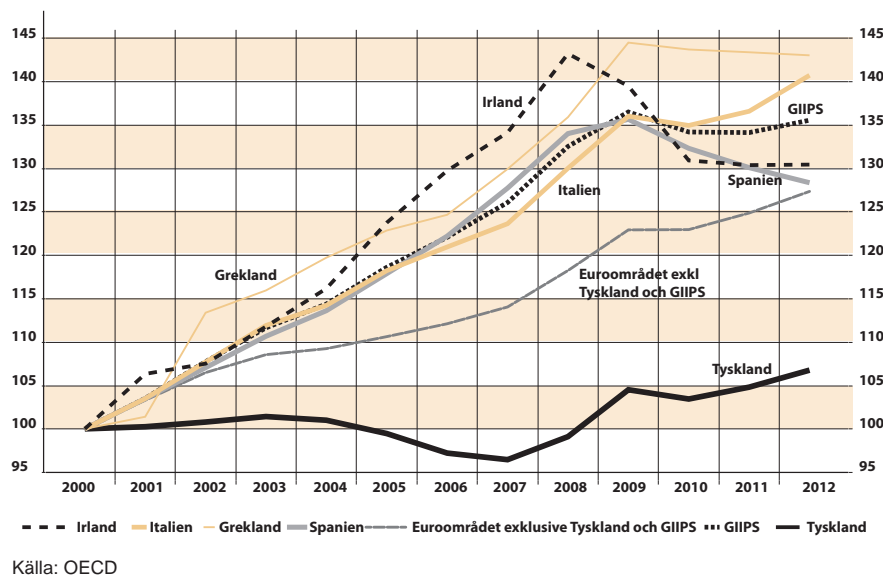
Volym, index 1999=100



Källa: OECD

Liksom utvecklingen av inflation och arbetskraftskostnader indikerar enhetsarbetskraftskostnadernas förändring ett visst närmande av GIIPS-länderna till Tyskland och övriga länder i euroområdet (**diagram 3.6**). Detta gäller i första hand Irland och Spanien medan motsvarande anpassning i Grekland och Italien inte tycks ha kommit så långt.

Diagram 3.6 Enhetsarbetskraftskostnader i euroområdet, hela ekonomin
Index 2000=100

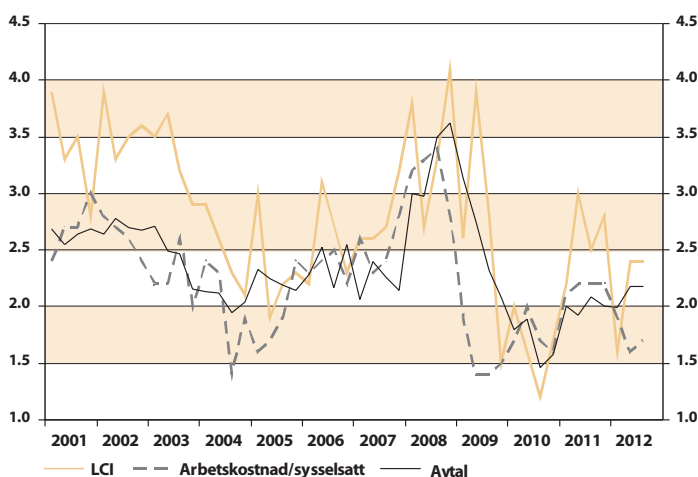


Lägre arbetskraftskostnadsökningar efter tillfällig återhämtning

Finanskrisen ledde till en kraftig inbromsning i löneökningstakten i Europa under 2009, se **diagram 3.7**. Som framgår av diagrammet skiljer sig dock förloppet för arbetskraftskostnadernas 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 den utbetalda lönen har detta i flera länder drivit upp arbetskraftskostnaden per timme. Så tycks ha varit fallet 2009 då LCI låg kvar på höga nivåer längre än andra mått på arbetskraftskostnaderna. Under 2011 skedde en viss återhämtning i löneökningarna när konjunkturen repade sig, men därefter har de åter fallit tillbaka.

Diagram 3.7 Arbetskraftskostnader i euroområdet

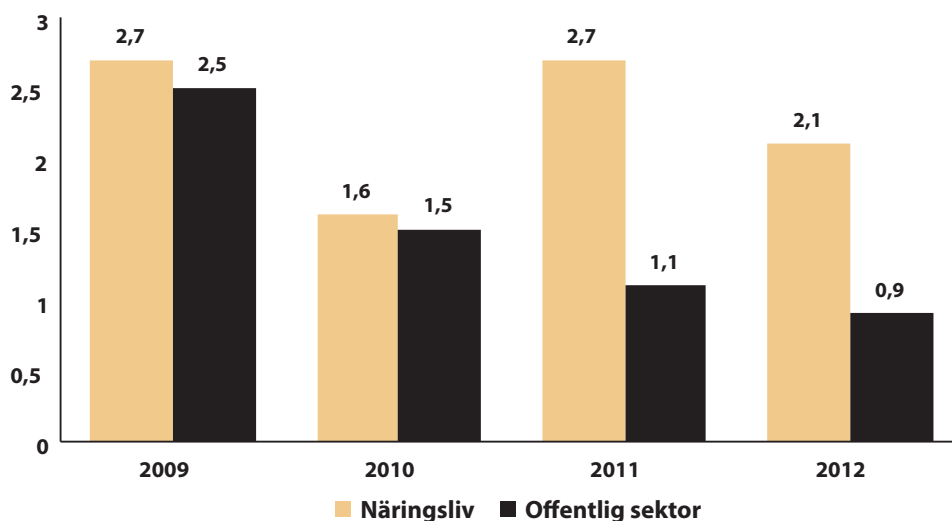
Årlig procentuell förändring



Källor: Eurostat, Europeiska Centralbanken

Återhämtningen under 2011 var betydligt måttligare om man ser till utvecklingen för de avtalsmässiga löneökningarna (beräknade av ECB) och arbetskraftskostnadsökningarna per sysselsatt än om man ser till LCI. En viktig förklaring till detta är att LCI i avser näringslivet medan övriga serier avser hela ekonomin. Förbättringen i konjunkturen 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. Troligen spelade också utfasningen av korttidsarbeten en roll för uppgången i LCI under 2011. Den samlade bilden av arbetskraftskostnadsökningarna i euroområdet är att de uppgick till cirka 2,5 procent under 2011 och 2 procent 2012 efter en historiskt låg ökningstakt på bara lite mer än 1,5 procent 2010.

Diagram 3.8 Arbetskraftskostnader i euroområdet enligt LCI
Förändring i procent



Källa: Eurostat, Labour Cost Index (LCI)

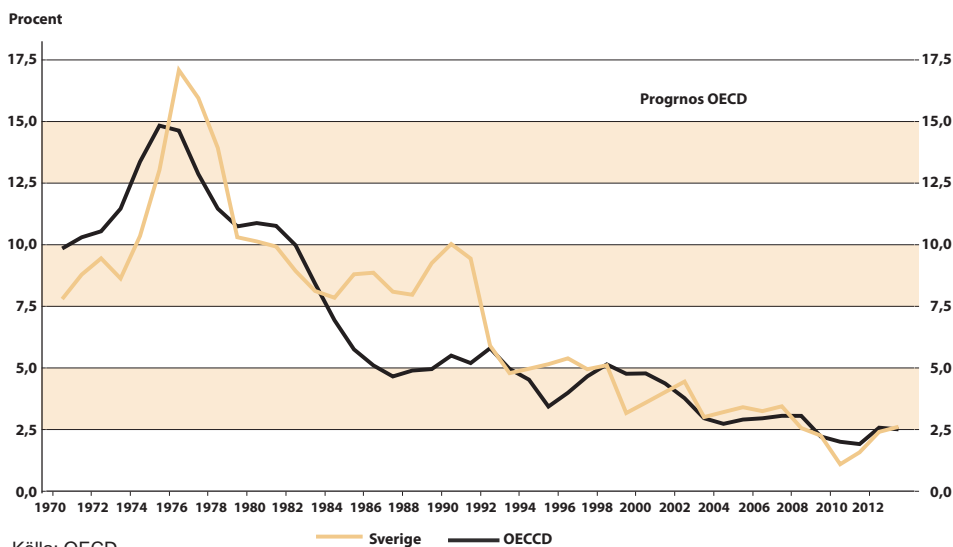
Genom att Eurostat sedan en tid tillbaka också redovisar LCI inte bara för näringslivet utan för hela ekonomin går det numera att jämföra arbetskraftskostnadsutvecklingen i privat och offentlig sektor. För flertalet länder finns data tillbaka till 2008. Det som i **diagram 3.8** betecknas ”offentlig sektor” är egentligen näringsgrenar som domineras av offentlig sektor som utbildning, sjukvård, offentlig administration och försvar men som i och för sig också kan innefatta privata producenter.

Som framgår av diagrammet har arbetskraftskostnaderna ökat väsentligt långsammare i offentlig sektor än i näringslivet de senaste två åren. Detta är en direkt följd av konsolideringen av de offentliga finanserna som i flera länder innefattat lönesänkningar för offentliganställda, till exempel i Grekland, Spanien och Irland, eller frysning av lönerna som i Italien. Däremot var utvecklingen ungefär densamma i privat och offentlig sektor under 2009 och 2010 vilket i första hand har att göra med att det dröjde innan den ekonomiska politiken började stramas åt, samt att löneökningarna under 2010 var mycket återhållsamma även inom näringslivet.

Fortsatt dämpade löneökningar 2013

De prognoser över arbetskraftskostnaderna (arbetskraftskostnad per sysselsatt i hela ekonomin enligt nationalräkenskaperna) som görs av OECD och EU indikerar en i det närmaste oförändrad ökningstakt under 2012 till 2014 för såväl EU och euroområdet som för OECD på i storleksordningen 2–2,5 procent. Detta är historiskt låga ökningstal om än något högre än bottennoteringarna åren 2009/2010. Förutom att löneökningarna hålls tillbaka av en svag konjunktur och hög arbetslöshet har det också skett en trendmässig nedgång under en lång följd av år (se **diagram 3.9**). En allmän inbromsning av inflationen och trovärdiga centralbanker tillsammans med ökat globalt arbetskraftsutbud har bidragit till utvecklingen. Den sistnämnda faktorn har tenderat att pressa ned lönernas andel till förmån för vinstandelen.

Diagram 3.9 Arbetskraftskostnader per anställd
Årlig procentuell förändring, 3 års glidande medelvärden



Arbetskraftskostnadsökningarna i Sverige bedöms bli högre än i euroområdet och EU men i linje med till exempel Tyskland och Finland (se **tabell 3.4**). I genomsnitt väntas ökningstal på runt 3 procent de närmaste åren för Sverige. Motsvarande tillväxttal för euroområdet och EU uppgår till 2–2,5 procent. Fortsatt låga ökningstal förutses inte oväntat i Sydeuropa. I OECD-prognosen stagnerar arbetskraftskostnaderna i GIIPS-länderna och för Grekland förutses att nivån 2014 är närmare 20 procent lägre än 2009. I flera östländer som Polen bedöms arbetskraftskostnaderna öka betydligt snabbare än EU-genomsnittet.

KIX valutaindex för nya handelsmönster

Sverige har fått flera nya viktiga handelspartners de senaste åren. De ändrade handelsmönstren påverkar den effektiva kronkursen och därför har Konjunkturinstitutet tagit fram ett kronindex, KIX, som baseras på valutor från samtliga OECD-länder samt Kina, Indien, Brasilien och Ryssland. Förutom att indexet innehåller fler länder och varor ändras ländernas vikter i indexet över tid beroende på om handeln med ett visst land ökar eller minskar relativt övriga handelsländer. Läs mer om KIX i avsnitt 3.4.

Tabell 3.4 Prognos för arbetskraftskostnad per anställd, hela ekonomin
 Procentuell förändring från föregående år

	Prognos från OECD				Prognos från EU			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
Tyskland	3,0	2,6	3,0	3,3	3,0	2,6	2,8	3,1
Frankrike	2,8	2,1	1,9	1,7	2,8	2,0	1,8	1,7
Italien	1,0	0,3	0,8	0,5	1,2	1,1	1,3	1,2
Belgien	3,1	3,2	2,3	2,2	3,1	3,1	2,5	2,6
Nederländerna	1,5	1,1	1,6	2,2	1,8	2,4	2,1	2,3
Spanien	0,5	0,2	-1,2	-0,7	0,7	0,4	1,4	0,4
Finland	3,4	3,9	2,7	3,1	3,4	3,3	3,3	3,4
Grekland	-1,8	-6,4	-5,8	-2,4	-3,4	-6,8	-6,8	-1,2
GIIIPS	0,7	0,0	0,1	-0,1	0,6	0,1	0,8	0,7
Euroområdet¹	2,4	2,1	2,1	2,3	2,4	2,2	2,3	2,4
Danmark	1,6	1,6	1,6	1,8	1,6	1,7	1,6	1,8
Storbritannien	2,0	2,6	2,3	2,9	2,0	3,0	2,4	2,9
Polen	3,9	3,7	3,5	3,6	4,0	3,5	3,4	4,6
Tjeckien	2,5	1,8	1,7	2,5	2,7	2,8	2,0	2,6
Ungern	3,1	4,0	3,5	3,8	3,0	4,5	1,0	5,5
EU-länder²	2,4	2,2	2,2	2,4	2,4	2,3	2,2	2,5
Norge	4,5	3,4	3,9	4,6	-	-	-	
USA	2,9	2,1	2,2	2,9	3,3	1,9	3,8	3,7
Japan	0,0	-0,7	0,4	0,9	0,5	0,5	1,2	1,2
Sverige	0,9	2,9	2,2	3,1	0,8	2,9	3,0	3,4

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.

Källor: OECD, Economic Outlook, december 2012, EU-kommissionens höstprognos 2012

De svenska arbetskraftskostnaderna ökar mer än i Europa

De svenska arbetskraftskostnaderna (löneökningar, kollektiva avgifter och bonusar) steg enligt preliminära beräkningar med 3,5 procent de tre första kvartalen 2012 enligt Eurostats Labour Cost Index, LCI, (se **tabell 3.5**). Det var en procentenhet mer än motsvarande ökningstal i euroområdet och EU. LCI för Sverige baseras på konjunkturlönestatistiken, som normalt korrigeras upp i efterhand i takt med att retroaktiva löner kommer in i statistiken, vilket talar för att det slutliga utfallet kan bli något högre än det preliminära. Samtidigt innebär profilen i de flesta svenska avtal att löneökningstakten faller under andra halvan av 2012 vilket därmed drar i motsatt riktning.

För perioden 2006–2011 var ökningstakten i Sverige 2,7 procent, vilket i stort sett var i linje med utvecklingen i såväl EU som euroområdet. I de flesta jämförbara länder ökade arbetskraftskostnaderna med strax under eller strax över 3 procent under denna period, med Tyskland som viktigt undantag där ökningstakten låg under 2 procent. Även i USA ökade arbetskraftskostnaderna långsammare, medan framförallt länderna i öst hade en högre ökningstakt.

Tabell 3.5 Arbetskraftskostnader per timme inom näringslivet
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 2000–2005	Genomsnitt 2006–2011	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ¹
Tyskland	2,2	1,8	1,0	2,4	2,0	1,0	3,0	2,8
Frankrike	3,7	3,2	4,0	3,5	0,9	3,1	3,4	2,0
Italien	3,1	2,9	2,3	4,1	4,7	2,0	2,3	1,7
Belgien	2,6	3,0	2,2	3,5	3,9	3,3	2,8	3,0
Nederländerna	3,9	2,7	3,3	3,8	1,9	1,7	2,3	0,6
Spanien	4,6	3,6	4,6	5,1	4,9	0,7	2,8	1,4
Finland	3,9	2,9	2,5	4,1	4,2	1,4	2,3	4,2
Euroområdet²	3,2	2,6	2,5	3,4	2,8	1,6	2,7	2,4
Danmark	3,8	3,1	3,4	3,7	2,8	3,1	2,8	1,6
Storbritannien	5,0	3,0	4,6	4,4	0,2	2,0	1,9	1,4
Polen	6,1	6,2	10,5	10,1	5,1	1,2	4,5	3,6
Tjeckien	7,7	5,4	8,3	6,6	5,1	2,6	3,6	3,8
Ungern	11,0	5,6	9,7	7,9	2,4	-0,7	5,6	5,6
EU-länder³	3,6	2,9	3,3	3,9	2,6	1,7	2,8	2,4
USA	3,8	2,4	3,1	2,9	1,5	1,9	2,2	2,0
Norge	5,6	4,6	6,2	5,9	3,7	2,9	4,0	4,5
Sverige	4,0	2,7	3,4	2,4	3,7	2,0	2,7	3,5

1. Baserat på de tre första kvartalen 2012.

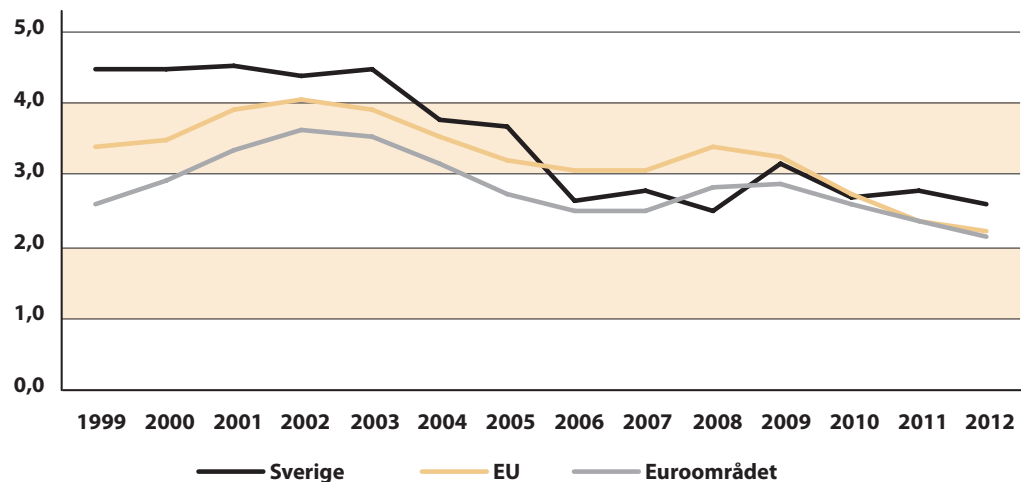
2. Avser samtliga euroländer exklusive Cypern, Estland, Luxemburg, Malta och Slovenien. Vägt med KIX-vikter.

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

Över tid 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 steg de till och med lite långsammare än i EU under några år före finanskrisen (**diagram 3.10**). Sedan dess har dock de svenska arbetskraftskostnaderna återigen stigit mer än i såväl EU som i euroområdet. En förklaring till detta är bland annat att finanskrisen fick mindre genomslag på den svenska arbetsmarknaden än i många andra länder.

Diagram 3.10 Arbetskraftskostnader i näringslivet

Årlig procentuell förändring, 3 år glidande medelvärden



Källa: Eurostat, Labour Cost Index

Sedan arbetslösheten i euroområdet bottnade i början av 2008 har den stigit med drygt 4 procentenheter från knappt 7,5 procent till över 11,5 procent. Om man jämför Sverige med länder som haft en någorlunda likartad utveckling på arbetsmarknaden sedan 2008, som Finland, Österrike och Nederländerna, kan konstateras att de svenska arbetskraftskostnaderna ökade marginellt mindre än i Finland och Österrike, men betydligt mer än i Nederländerna. Tyskland är ett specialfall i sammanhanget. Där är arbetslösheten nu klart lägre än före krisen – ändå har arbetskraftskostnaderna bara ökat marginellt mer än genomsnittet i euroområdet.

Tabell 3.6 Arbetskraftskostnader per timme i näringslivet, övriga EU-länder
Procent av EU-27, respektive årlig procentuell förändring

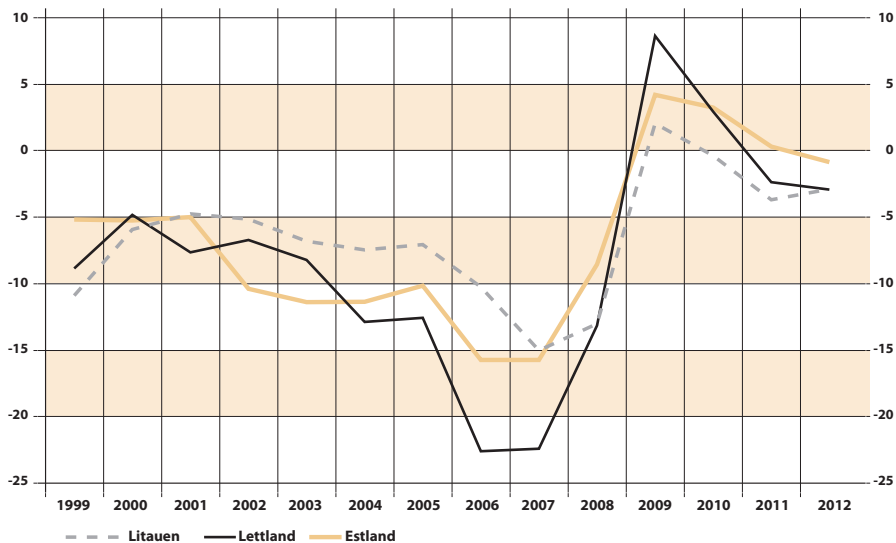
	Procent av nivå i EU 2008	Procent av nivå i EU 2012	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Estland	36,8	37,3	20,0	14,0	-1,8	-2,0	4,6	6,3
Lettland	27,2	27,1	29,4	22,1	0,4	-2,8	3,4	4,1
Litauen	27,5	24,9	21,3	17,8	-6,5	-4,7	2,8	4,5
Slovakien	34,9	37,2	7,0	5,7	3,6	1,1	5,5	1,9
Slovenien	61,6	63,2	5,4	9,5	2,5	2,4	2,1	1,1
Bulgarien	11,7	16,1	17,9	19,7	13,4	9,0	10,7	6,6
Rumänien	18,9	23,9	21,1	20,4	12,0	5,2	7,0	6,4

Källor: Eurostat, Labour Cost Index, Labour Cost Survey

I **tabell 3.6** 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 2012 är en framskrivning av 2008 års nivå med utvecklingstalen från LCI. Arbetskraftskostnaderna har trendmässigt ökat väsentligt snabbare i 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.

I de tre 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 följde (**diagram 3.11**). 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 under krisen och i stället för de löneökningar på 20–25 procent per år som noterades före finanskrisen sjönk lönerna 2009 och 2010. Stålbadspolitiken ledde till kraftiga förbättringar av bytesbalanserna i Baltikum. I Lettland, där problemen var som störst, gick bytesbalansen från ett underskott motsvarande 22 procent av BNP till ett överskott på 9 procent av BNP på bara två år. Under loppet av 2011 började de baltiska ekonomierna visa positiv tillväxt samtidigt som lönerna åter ökade snabbare än genomsnittet i EU.

Diagram 3.11 Bytesbalanser i Baltikum, procent av BNP



Källor: EU-kommissionen, AMECO

Även om det kan ligga nära till hands att dra paralleller mellan skuldskrisen i Sydeuropa och krisen i Baltikum finns det också viktiga skillnader. Krisen i Baltikum var en renodlad överhettningsskris, försakad av en kraftigt utlandsfinansierad kreditillväxt och manifesterad i gigantiska bytesbalansöverskott. Däremot var den offentliga skuldsättningen mycket låg före krisen. Visserligen steg den som en följd av krisen, men fortfarande är den bara drygt 40 procent av BNP i Lettland och Litauen. I Estland är den bara 10 procent av BNP – klart lägst i hela EU. Enligt EU-kommissionens senaste prognos klarar samtliga tre baltländer ett offentligt underskott lägre än 3 procent av BNP 2013.

Bedömningarna går också isär huruvida utvecklingen i Baltikum kan ses som ett framgångsrikt exempel på ”intern devalvering”. Den kraftiga åtstramningspolitiken ledde förvisso till ett snabbt återställande av externbalansen men kostnaderna för politiken har varit mycket höga. I Lettland steg arbetslösheten till som mest över 20 procent och till detta ska läggas att cirka 10 procent av den arbetsföra befolkningen beräknas ha emigrerat. En följd av emigrationen är att det blivit allt svårare att få tag i lämplig arbetskraft trots den höga arbetslösheten. Något som i sin tur inneburit ett tryck uppåt på löneökningarna.

Det är naturligtvis omöjligt att veta vad utfallet hade blivit av en faktisk devalvering av de baltiska valutorna. Med cirka 70–90 procent av lånestocken i utländsk valuta hade även detta alternativ varit kostsamt. Estland är sedan 2012 med i eurosamarbetet och Lettland och Litauen har ambitionen att gå med 2014.

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 ökade löneökningstakten en del men har under senare tid åter dämpats.

Statistiskt underlag för löneutveckling i andra länder

Statistiken avseende arbetskraftskostnadsutvecklingen för näringslivet i Sverige och andra länder hämtas i första 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. Fram till 2012 redovisades dock bara näringslivet (branscherna B–N) och alltså inte branscherna P–S som domineras av offentlig sektor och bland annat innefattar vård och utbildning. Numera redovisas samtliga delbranscher men för sektorerna P-S finns för de flesta länder bara data tillbaka till 2008.

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 till exempel 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 hela ekonomin 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 16 konkurrentländer samt för Sverige. I denna årsrapport har uppgifterna från BLS för industrin kompletterats med data för 5 OECD-länder, som inte finns med i statistiken från BLS.

Arbetskraftskostnad per producerad enhet i hela ekonomin

Även om industrin är den sektor av ekonomin som är mest utsatt för internationell konkurrens, är också andra delar av näringslivet 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.

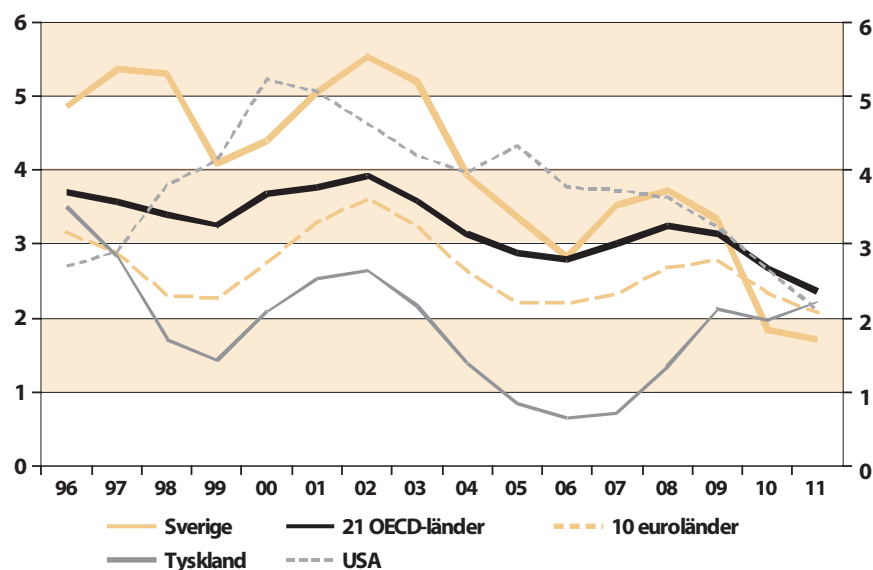
Ett av de mest använda måtten för att jämföra olika länders konkurrenskraft är utvecklingen av arbetskraftskostnad per producerad enhet eller enhetsarbetskraftskostnad. Om ökningen av arbetskraftskostnaderna per timme överstiger produktivitetstillväxten stiger enhetsarbetskraftskostnaden, vilket försämrar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

Enhetsarbetskraftskostnaden kan delas upp i kostnad per arbetad timme och produktivitet, det vill säga produktion per arbetad timme. Slutligen påverkas konkurrenskraften av hur valutakurserna rör sig mot varandra. Om kronan

försvagas innebär detta en konkurrensmässig fördel för svenska företag när man ska exportera till utlandet eller konkurrera med importerade varor eller tjänster på hemmamarknaden. Därför redovisas också enhetsarbetskraftskostnaden omräknat till svenska kronor.

På grund av övergången till ny näringsgrensindelning som pågår i många länder har OECD ännu inte publicerat några nya siffror över arbetskraftskostnader och produktivitet uppdelat på näringsgrenar, utan ännu så länge finns bara uppdaterade uppgifter för hela ekonomin. I detta avsnitt kommer därför redovisas data för hela ekonomin.

Diagram 3.12 Arbetskraftskostnader per timme, hela ekonomin
Procentuell förändring, rullande treårsnitt



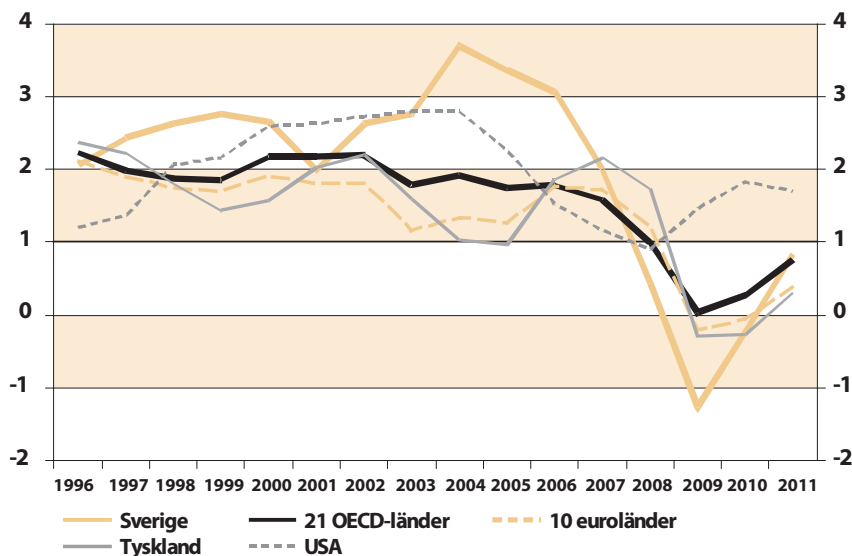
Källor: OECD, SCB

Som framgår av **diagram 3.12** ökade de svenska arbetskraftskostnaderna klart snabbare än i konkurrentländerna i slutet av 1990-talet och de första åren på 2000-talet. Det bör i detta sammanhang påpekas att uppgifterna för Sverige är hämtade från nationalräkenskapernas senaste utfall. I de svenska nationalräkenskaperna ingår löneavgifter, vilket inte är fallet med OECD:s beräkningar. Skulle man använt OECD:s beräkningar för Sverige skulle de svenska arbetskraftskostnaderna utvecklats klart långsammare än i diagram 3.12.

Av Sveriges viktigaste handelspartners var det i stort sett bara Norge och Storbritannien som redovisade lika höga eller högre ökningstal under denna period. I förhållande till konkurrentländerna i OECD var ökningstakten drygt 1,5 procentenheter högre och jämfört med euroområdet nästan 2 procentenheter mer. Därefter skedde en tydlig avmattning i ökningstakten i Sverige och utvecklingen har sedan i stort sett varit i linje med utvecklingen i OECD-länderna. Däremot dröjde det till de senaste åren innan tillväxttakten kommit ned i nivå med euroområdet, vilket i hög utsträckning berodde på den mycket dämpade utvecklingen i Tyskland fram till 2007. Det bör påpekas att diagram 3.12 bygger på nationalräkenskapsdata och att de för Sverige ger en väsentligt lägre ökningstakt för 2010 än vad konjunkturlönestatistiken ger.

Diagram 3.13 Produktivitet, hela ekonomin

Procentuell förändring, rullande treårsnitt



Källor: OECD, SCB

Om produktionen ska öka krävs antingen att antalet arbetade timmar i ekonomin blir fler eller att man får ut mer produktion per arbetad timme, det vill säga att produktiviteten ökar. På lång sikt är utvecklingen av produktiviteten avgörande för ett lands välstånd och även för hur mycket lönerna kan öka. Utrymmet för löneökningar bestäms också av i vilken grad företagen kan höja sina priser. I branscher med kraftig produktivitetstillväxt ökar normalt priserna långsamt eller kan till och med falla, vilket sätter gränser för hur mycket lönerna kan öka.

Under perioden 1996 till 2011 ökade BNP i Sverige i genomsnitt med 2,7 procent per år. Till denna ökning bidrog fler arbetade timmar med 0,7 procentenheter och resterande 2,0 procentenheter berodde på stigande produktivitet. Den svenska produktivitetstillväxten var högre under denna period än i flertalet länder i euroområdet, men ungefär i linje med utvecklingen i länder som USA och Finland (**diagram 3.13**).

Om man ser till utvecklingen på sektorer kan konstateras att det framförallt var tillverkningsindustrin som bidrog till den snabbare produktivitetstillväxten i Sverige, men även inom sektorerna handel, transport och kommunikation ökade produktiviteten mer än i omvärlden. Efter flera år av snabb tillväxt stagnerade emellertid produktiviteten i Sverige 2007 och de två följande åren föll den i absoluta tal. Orsakerna till inbromsningen kan delvis förklaras av cykliska faktorer. I slutet av en högkonjunktur brukar produktiviteten normalt bromsa in, bland annat som en följd av ökade nyanställningar. Den fallande produktiviteten i samband med finanskrisen 2008/2009 hänger samman med att företagen inte kunde eller ville anpassa arbetsstyrkan fullt ut till nedgången i produktionen. När produktionen vände upp 2010 började dessutom företagen nyanställa tidigare än vad många bedömare förutsåg vilket gjorde att uppsvinget i produktiviteten blev svagare än väntat,

Sammantaget för perioden 2008–2011 uppgick den genomsnittliga produktivitetstillväxten i Sverige till bara några tiondelar per år. Även i

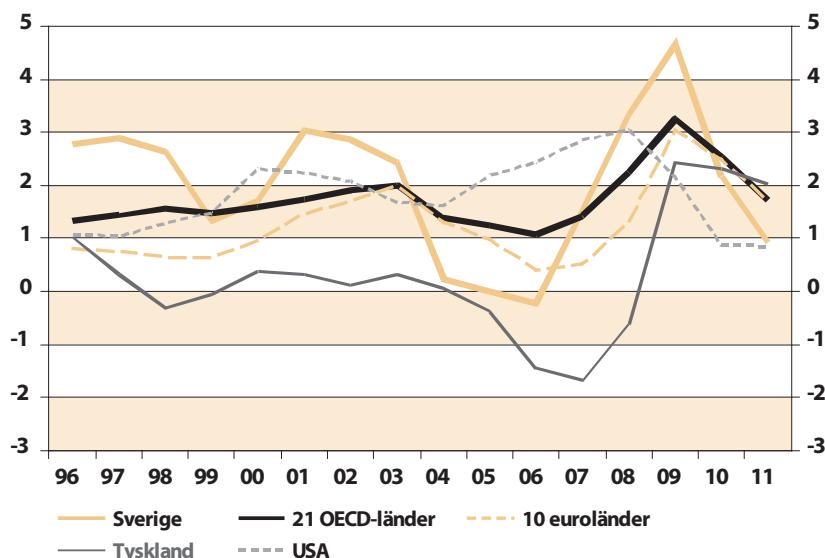
Sveriges omvärld har produktiviteten utvecklats mycket svagt de senaste åren, om än inte riktigt lika svagt som i Sverige. En bättre produktivitetstillväxt de senaste åren kan noteras för till exempel Spanien och USA, medan utvecklingen i Finland varit klart sämre.

Frågan är dock hur den underliggande produktivitetstillväxten förändrats. Enligt till exempel Konjunkturinstitutet är bedömningen att den trendmässiga produktivitetstillväxten försvagats bland annat som en följd av de senaste årens lägre investeringar. Att industrin drabbats hårdare än andra sektorer under de senaste årens kris skulle kunna innebära att dess andel av ekonomin minskar även på lite längre sikt. Eftersom industrin har en högre produktivitetstillväxt än andra sektorer skulle detta innebära en lägre genomsnittlig produktivitet.

Under senare år har dessutom de tidigare så stora bidragen till produktivitetstillväxten från telekomindustrin minskat, vilket skulle kunna indikera att produktiviteten inte kommer tillbaka till de höga ökningstalen före krisen. Det är också möjligt att påverkan på produktiviteten av användningen av informations- och kommunikationsteknologi minskat. Man kan också tänka sig att arbetskraftens ändrade sammansättning framöver skulle kunna påverka produktiviteten i negativ riktning. En större andel unga och utlandsfödda i arbetskraften talar för detta.

Sammantaget är det dock mycket svårt att göra prognoser över produktiviteten. Till exempel underskattades produktiviteten närmast regelmässigt under åren 2002–2006, medan den överskattades de följande åren.

Diagram 3.14 Arbetskraftskostnad per producerad enhet, hela ekonomin
Procentuell förändring, rullande treårsnitt



Källor: OECD, SCB

Om man kombinerar arbetskraftskostnaderna med produktiviteten får man arbetskraftskostnad per producerad enhet (**diagram 3.14**). Sett över hela perioden 1994–2006 utvecklades de svenska enhetsarbetskraftskostnaderna i stort sett i linje med konkurrentländerna i OECD men mer än i euroområdet där framförallt den svaga utvecklingen i Tyskland drog ned ökningstakten. I slutet av 1990-talet och början av 2000-talet hölls enhetsarbetskraftskostnaderna i

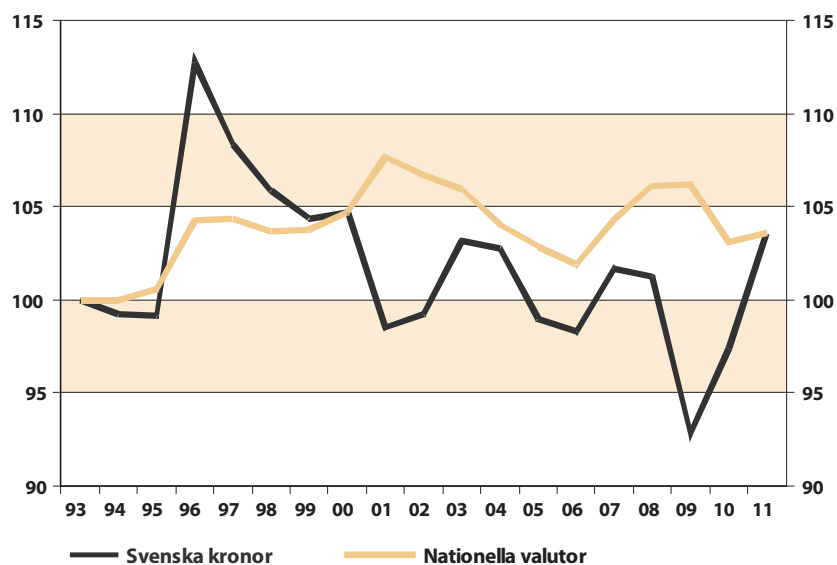
Sverige uppe av högre arbetskraftskostnadsökningar än i omvärlden. I takt med att dessa dämpades och produktivitetstillväxten fortsatte att vara stark bromsade enhetsarbetskraftskostnaderna in påtaglig under mitten av 2000-talet. Under 2007 och de två följande krisåren utvecklades den svenska produktiviteten mycket svagt men samtidigt blev återhämtningen i Sverige starkare än på många andra håll. Sett över hela perioden 2008–2011 ökade enhetsarbetskraftskostnaderna med drygt 2 procent per år i Sverige, vilket är i linje med flertalet jämförbara länder i Europa. I Finland ökade de betydligt mer medan USA uppvisade en långsammare ökningstakt tillsammans med till exempel Spanien.

Det kan också vara värt att notera att bilden av enhetsarbetskraftskostnaderna för hela ekonomin och den som redovisas i avsnittet om industrin i denna rapport kan vara mycket olika. Jämför man till exempel Sverige och Tyskland har enhetsarbetskraftskostnaderna utvecklats klart långsammare i Tyskland när man ser på den totala ekonomin. För industrin råder motsatt förhållande där den starkare produktivitetstillväxten i svensk industri hållit tillbaka enhetsarbetskraftskostnaderna. Detta kan delvis förklaras av skillnader i industrins branschsammanställning mellan länderna. Den relativt sett långsammare ökningen av enhetsarbetskraftskostnaden i hela ekonomin i Tyskland har också att göra med att arbetskraftskostnaderna ökat snabbare i industrin än i övriga delar av ekonomin. Så har inte varit fallet i Sverige.

Om man också tar hänsyn till förändringar i kronans värde kan utvecklingen av enhetsarbetskraftskostnaderna påverkas i betydande grad under enskilda år, till exempel 1996 då kronan stärktes kraftigt eller 2009 då den försvagades (**diagram 3.15**). Men eftersom kronan 2011 i stort sett var tillbaka på samma nivå som 1993 blir nivån på den relativa enhetsarbetskraftskostnaden i stort densamma oavsett om man räknar i nationell valuta eller i svenska kronor.

Diagram 3.15 Sveriges enhetsarbetskraftskostnader i hela ekonomin, i förhållande till handelspartners (21 OECD-länder)

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



Källor: OECD, SCB, Medlingsinstitutet

3.3 Industrin

Arbetskraftskostnadens utveckling

Arbetskraftskostnaderna i den svenska tillverkningsindustrin steg de tre första kvartalen 2012 med 4,1 procent enligt preliminära siffror från Eurostats Labour Cost Index (LCI) jämfört med motsvarande period 2011 (se **tabell 3.7**). Det var en betydligt högre ökningstakt än i EU och euroområdet där ökningen stannade vid 2,6 procent. I USA ökade arbetskraftskostnaderna ännu långsammare – med 1,5 procent. Ser man till den genomsnittliga ökningen under 2011 och 2012 ökade arbetskraftskostnaderna i såväl EU som euroområdet med 2,8 procent. I Tyskland var motsvarande tal 3,2 procent och i Sverige 3,4 procent.

Under hela perioden 2000–2011 ökade arbetskraftskostnaderna i den svenska tillverkningsindustrin med 3,6 procent att jämföras med 3,3 procent i EU och 3 procent i euroområdet. Den lägre ökningstakten i Europa beror i första hand på den svaga utvecklingen i Tyskland. I de flesta övriga länder ökade arbetskraftskostnaderna någonstans kring strax under eller strax över 3,5 procent. I USA var ökningstakten något lägre än så medan den var lite högre i Storbritannien.

Tabell 3.7 Arbetskraftskostnader per timme inom tillverkningsindustrin enligt LCI
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 2000–2005	Genomsnitt 2006–2011	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ¹
Tyskland	2,4	2,1	0,6	2,5	1,7	0,4	3,9	2,5
Frankrike	3,8	3,3	4,0	3,9	0,4	3,7	3,9	2,4
Italien	3,2	3,4	3,4	5,1	7,0	0,4	2,4	3,3
Belgien	2,4	3,1	2,3	3,4	4,0	3,5	2,8	3,3
Nederländerna	3,8	2,7	2,9	4,3	2,3	1,6	2,3	0,6
Spanien	4,4	3,5	4,3	4,9	5,6	0,7	1,5	2,6
Finland	4,3	2,6	2,5	2,5	6,2	-1,2	2,3	4,5
Euroområdet²	3,3	2,7	2,4	3,5	3,2	1,0	3,0	2,6
Danmark	3,6	3,2	3,9	4,0	2,7	2,4	3,0	1,4
Storbritannien	4,8	3,0	3,2	4,1	2,3	3,0	1,3	1,8
Polen	5,6	6,4	10,8	10,4	4,5	1,3	4,6	5,1
Tjeckien	7,2	5,7	7,6	7,6	5,6	1,7	4,7	3,5
Ungern	10,5	5,6	10,0	6,7	3,3	0,0	6,0	7,5
EU-länder³	3,6	3,0	3,1	4,0	3,2	1,3	2,9	2,6
USA	4,0	2,1	1,9	2,3	1,3	2,4	2,9	1,5
Sverige	3,9	3,3	5,2	4,1	4,9	2,1	2,8	4,1

1. Baserat på de tre första kvartalen 2012.

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

Arbetskraftskostnadsutvecklingen under de senaste fyra åren har i hög grad präglats av den ekonomiska krisen. I länder som USA och Storbritannien med lokal lönebildning och korta löneavtal slog krisen igenom snabbt på löneökningstakten. I USA minskade också sysselsättningen 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 konjunkturnedgångar. I många europeiska länder användes olika former av permitteringslösningar för att undvika uppsägningar, 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, framförallt 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 konjunkturlönestatistiken och därmed inte heller i LCI för Sverige. Däremot påverkades löneutvecklingen enligt nationalräkenskaper. 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.

I Sverige avspeglar den svaga löneökningstakten 2010 främst de nya lägre avtal som kom till stånd under våren 2010. Dessa hade dessutom en ”baktung” profil, det vill säga löneökningarna var lägre i början av avtalsperioden än i slutet. De nya avtal som sedan slöts i industrin i slutet av 2011 blev emellertid högre än avtalen 2010. Dessutom medförde profilen i avtalen att löneökningarna under första halvåret 2012 blev väsentligt högre än 2011.

I takt med att konjunkturen repade sig under loppet av 2010 och 2011 började nya löneavtal slutas på högre nivåer även på andra håll. Inte minst i Tyskland var denna utveckling särskilt påtaglig, med både en återhämtning i produktionen och en tydlig förbättring på arbetsmarknaden. De avtal som slöts i Tyskland inom industrin våren 2012 hamnade också på väsentligt högre nivåer än tidigare. I andra länder där krisen slagit hårdare har löneökningstakten förblivit svag. I hela EU steg löneökningstakten i industrin från som lägst cirka 1 procent i slutet av 2009 och början av 2010 till drygt 2,5 procent de senaste kvartalen.

I tabellerna 3.8–3.11 redovisas utvecklingen av arbetskraftskostnader, produktivitet och enhetsarbetskraftskostnader enligt amerikanska Bureau of Labor Statistics (BLS) kompletterat med ytterligare några länder från OECD:s databaser. Uppgifterna baseras i båda statistikkällorna 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 3.7, 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 och 2010 då variationerna i antalet arbetade timmar per sysselsatt var mycket stora. För 2012 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. Dessa visar på en väsentligt svagare utveckling av arbetskraftskostnaderna än LCI som bygger på konjunkturlönestatistiken.

Tabell 3.8 Arbetskraftskostnad per timme i tillverkningsindustrin enligt BLS
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 1994–1999	Genomsnitt 2000–2005	Genomsnitt 2006–2011	2007	2008	2009	2010	2011
Tyskland	3,4	2,4	2,0	0,9	2,6	4,3	-1,6	2,2
Frankrike	2,7	3,9	2,9	2,0	2,7	4,4	1,9	2,5
Italien	3,7	3,2	2,9	2,7	4,5	3,3	2,6	2,1
Belgien	2,0	2,5	2,8	5,6	3,5	4,6	0,2	-0,8
Nederländerna	2,7	4,1	2,6	2,9	3,4	3,3	0,9	2,1
Spanien	2,2	3,9	4,2	8,1	5,3	2,7	0,8	1,3
Finland	4,0	4,0	2,5	2,9	2,9	2,5	3,8	-0,5
10 euroländer¹	3,2	3,2	2,6	2,7	3,2	3,9	0,3	1,5
Danmark	3,1	4,6	3,3	5,3	1,7	3,5	2,8	2,3
Storbritannien	3,8	5,2	3,8	3,2	3,2	3,1	5,1	2,2
15 EU-länder²	3,8	3,6	2,9	3,2	3,6	3,7	1,1	1,8
Norge	4,6	4,8	4,3	3,8	5,1	4,5	2,4	3,8
USA	3,1	4,9	2,9	3,2	4,2	4,1	1,1	2,7
Japan	2,0	-0,7	0,5	-0,3	3,5	0,3	-1,1	2,1
21 OECD-länder³	3,8	3,8	2,9	3,2	3,6	3,7	1,2	1,9
Sverige⁴	4,6	4,0	2,6	6,1	3,0	4,2	-3,0	2,1

1. Beräkningarna inkluderar även Irland, Portugal och Österrike.

2. Beräkningarna inkluderar även Tjeckien, Polen och Ungern.

3. Beräkningarna inkluderar även Kanada, Australien och Sydkorea.

4. Enligt SCB, december 2012.

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 1 procent gentemot euroområdet och drygt en halv procent i förhållande till EU. Skillnaden i förhållande till OECD hade krympt till bara några tiondelar. Åren 2006–2011 hade ökningstakten för arbetskraftskostnaderna sjunkit ytterligare och var nu något lägre än för både OECD och EU och i stort sett i linje med euroområdet.

Effekter av kronkursen

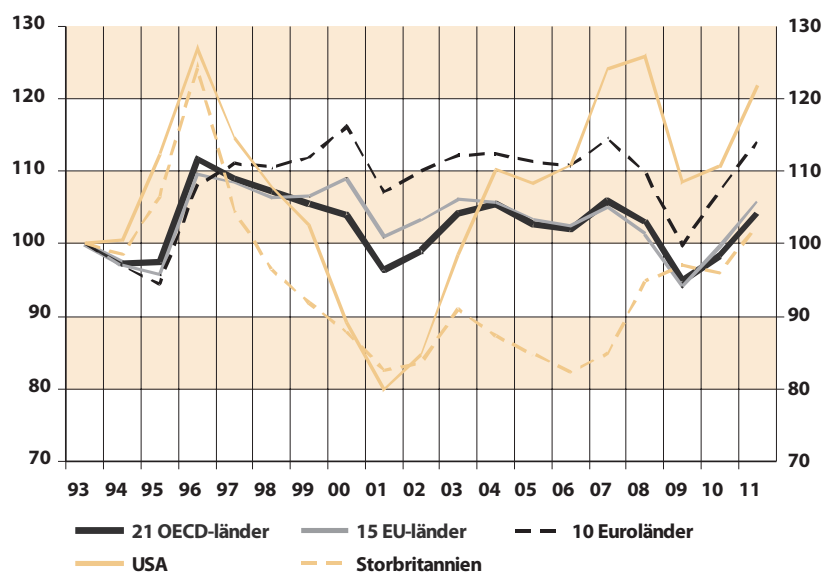
Sett över hela perioden 1994–2011 ökade de svenska arbetskraftskostnaderna cirka 4 procent mer, räknat i nationella valutor, än i de 21 OECD-länder som är våra främsta handelspartners (**diagram 3.16**). Eftersom den svenska kronan 2011 i stort sett var tillbaka på samma nivå som 1993 blir utvecklingen omräknat till svenska kronor för hela perioden densamma som i nationell valuta. Utvecklingen har varit likartad om man jämför med EU-länderna. Inte heller gentemot euroländerna har kronan spelat någon större roll sett över hela

perioden. Kronans förstärkning i förhållande till den amerikanska dollarn under perioden gör dock att arbetskraftskostnaderna gentemot USA ökat påtagligt.

Om man bara ser till utvecklingen de senaste 4–5 åren kan konstateras att trots de stora kasten i kronans kurs under senare år, har de relativa arbetskraftskostnaderna inte förändrats särskilt mycket. Ett undantag är utvecklingen gentemot Storbritannien där kronans förstärkning mot pundet inneburit att de svenska arbetskraftskostnaderna ökat väsentligt snabbare än de brittiska, räknat i svenska kronor.

Efter kronans kraftiga förstärkning under 2010 och 2011 ökade den ytterligare något i värde 2012 (drygt 1 procent räknat i termer av TCW-index). I kombination med en relativt stor, 4,5 procents, ökning av arbetskraftskostnaderna enligt nationalräkenskaperna de tre första kvartalen 2012 talar detta för att de svenska arbetskraftskostnaderna, för tredje året i rad, steg snabbare än i omvärlden 2012, räknat i gemensam valuta. Någon samlad bild av utvecklingen för arbetskraftskostnaderna i omvärlden är dock ännu inte tillgänglig

Diagram 3.16 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 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 flesta av konkurrentländerna sett över hela perioden 1994–2011 (se **tabell 3.9**). 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.

Inledningsvis under perioden gynnades den svenska produktiviteten av en kraftig återhämtning av exporten efter 90-talskrisen, med stöd av den stora

kronförsvagningen. En betydande utslagning av lågproduktiv verksamhet i samband med krisen medverkade till att den genomsnittliga produktiviteten höjdes. Dessutom bidrog också Sveriges stora andel i den högproduktiva telekomsektorn till den goda produktivitetstillväxten. Även i länder som Finland och USA har produktiviteten ökat snabbt, om än inte riktigt lika snabbt som i Sverige. Det bör påpekas att den extrema teknikutvecklingen inom IT och telekom inneburit svårigheter att beräkna förädlingsvärden i volym. Beräkningarna är till exempel känsliga för vilka antaganden som görs om kvalitetsutvecklingen på sektorns produkter. Eftersom denna sektor bidragit starkt till hela industrins kraftiga produktivitetstillväxt påverkar valet av beräkningsmetoder i hög grad därmed utfallet för hela industrin

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 ljusst 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 drygt 10 procent 2009.

Tabell 3.9 Utveckling av produktivitet i tillverkningsindustri
Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 1994–1999	Genomsnitt 2000–2005	Genomsnitt 2006–2011	2007	2008	2009	2010	2011
Tyskland	3,4	4,0	1,3	3,8	-4,0	-14,2	7,6	4,5
Frankrike	4,1	3,8	1,9	2,7	-3,4	-0,1	6,1	2,2
Italien	2,6	1,1	0,8	1,4	-2,0	-6,3	9,3	-0,4
Belgien	3,0	2,3	0,9	4,8	1,1	-5,7	4,0	0,2
Nederländerna	3,3	4,2	2,4	5,2	-2,1	-5,2	8,3	4,1
Spanien	1,6	2,1	3,5	3,7	-1,0	2,2	6,1	5,1
Finland	5,3	6,7	1,9	9,5	-4,4	-16,4	11,2	-0,2
10 euroländer¹	3,7	3,7	1,8	4,4	-2,5	-8,3	7,5	3,2
Danmark	3,3	2,7	2,3	1,7	-5,4	0,8	8,8	2,3
Storbritannien	1,6	5,0	2,8	3,5	1,4	-1,4	4,5	4,5
15 EU-länder²	3,5	3,9	2,4	4,3	-1,7	-5,7	7,6	3,5
Norge	0,8	4,0	1,1	0,0	2,6	1,3	4,5	2,0
USA	4,4	7,0	4,0	5,3	-1,9	4,2	11,2	2,0
Japan	3,4	3,9	3,1	6,0	4,2	-7,0	15,7	-2,8
21 OECD-länder³	3,5	4,3	2,5	4,1	-1,2	-3,9	7,8	3,0
Sverige⁴	7,3	7,1	3,9	2,9	-5,8	-10,4	24,1	3,9

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 2012.

Källor: Bureau of Labor Statistics, SCB, Medlingsinstitutet

Sammanlagt föll produktivitetsnivån med 16 procent i den svenska industrin. Detta var en klart större nedgång än genomsnittet i OECD och EU. Jämför man med länder med liknande produktionsstruktur som Tyskland och Finland var dock inte produktivetsfallet i Sverige anmärkningsvärt stort. Dessutom tycks återhämtningen 2010 blivit klart större i Sverige än i de flesta länder. Under 2011 började dock produktionen åter bromsa in och produktivitetstillväxten dämpades såväl i Sverige som i konkurrentländerna. Enligt nationalräken-

skapernas senaste utfall blev produktivitetstillväxten knappt 4 procent 2011 och utfallet de tre första kvartalen 2012 indikerar stagnation, eller en viss nedgång i produktiviteten 2012. Utfallen för såväl 2011 som 2012 är dock preliminära och kan revideras framöver. Någon samlad bild av produktivitetstillväxten i konkurrentländerna 2012 finns ännu inte tillgänglig.

Tabell 3.10 Produktion och sysselsättning i tillverkningsindustrin
Procentuell förändring 2011 jämfört med 2007

	Produktion	Sysselsättning	Arbetade timmar	Produktivitet
Belgien	-8,5	-8,7	-7,8	-0,7
Italien	-13,3	-8,7	-13,4	0,1
Tyskland	-9,1	-1,2	-1,8	-7,4
Frankrike	-7,1	-10,3	-11,2	4,6
Finland	-21,3	-9,7	-11,3	-11,2
Nederländerna	-1,0	-5,4	-5,3	4,5
Spanien	-12,2	-23,2	-22,1	12,7
Norge	0,6	-7,4	-9,2	10,8
Danmark	-11,8	-15,9	-16,9	6,1
USA	-1,1	-15,6	-14,6	15,9
Storbritannien	-6,7	-13,2	-14,5	9,2
Sverige	1,5	-9,3	-6,7	8,8

Källor: Bureau of Labor Statistics, SCB

I **tabell 3.10** redovisas hur produktionen och sysselsättningen förändrats under perioden 2007–2011. I flertalet länder var produktionsnivån 2011 fortfarande lägre än före finanskrisen, med undantag för Sverige, Norge, USA och Nederländerna där produktionen i stort sett var tillbaka på 2007 års nivå.² Anpassningen av sysselsättningen till produktionsnedgången har varierat en hel del mellan länderna.

Den största nedgången i sysselsättning inträffade i Spanien där den föll med nästan en fjärdedel, men även i USA föll den mer än i de flesta länder trots att nedgången i produktionen var förhållandevis liten. Även i Danmark och Storbritannien minskade sysselsättningen kraftigt. Sammantaget minskade sysselsättningen mest i länder där det är förhållandevis enkelt och mindre kostsamt att göra sig av med arbetskraft.

I vissa länder som till exempel Italien och Tyskland behöll man i stor utsträckning arbetskraft i början av krisen och minskade i stället på antalet arbetade timmar per sysselsatt, bland annat via offentligt subventionerade permitteringslönesystem. I Italien minskade antalet arbetade timmar väsentligt mer än antalet sysselsatta mellan 2007 och 2011. Däremot ändrades inte medelarbetstiden så mycket i Tyskland under motsvarande period eftersom den minskade arbetstiden 2009 motverkades av att antalet arbetade timmar per sysselsatt ökade igen när konjunkturen repade sig under 2010 och 2011. Sammantaget kan konstateras att produktiviteten utvecklats svagare i länder

² Enligt industriproduktionsindex, PPI, som beskriver leveransvärdet i fasta priser har industriproduktionen ännu inte nått upp till nivån före finanskrisen.

där en stor andel av arbetskraften haft någon typ av korttidsarbete än i länder där sådana system saknats eller använts i liten utsträckning.

Arbetskraftskostnad per producerad enhet

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

Tabell 3.11 Utveckling av arbetskraftskostnad per producerad enhet i tillverkningsindustri

Årsgenomsnitt respektive procentuell förändring från föregående år

	1994–1999 genomsnitt	2000–2005 genomsnitt	2006– 2011	2007	2008	2009	2010	2011
Tyskland	0,1	-1,5	1,6	-2,8	6,8	21,7	-8,6	-2,1
Frankrike	-1,4	0,1	1,1	-0,7	6,4	10,2	-6,2	2,5
Italien	1,1	2,1	2,3	1,3	6,5	10,2	-6,2	2,5
Belgien	-0,9	0,3	2,1	0,9	2,4	11,1	-3,7	-1,0
Nederländerna	-0,6	0,0	0,5	-2,2	5,6	9,1	-6,9	-1,8
Spanien	0,6	1,8	0,8	4,2	6,4	0,7	-5,1	-3,5
Finland	-1,2	-2,4	1,7	-6,0	7,5	22,8	-9,5	2,7
10 euroländer¹	-0,4	-0,4	1,3	-1,7	5,9	13,9	-7,0	-1,1
Danmark	0,0	1,9	1,1	3,7	7,4	2,7	-5,4	0,0
Storbritannien	2,2	0,2	1,0	-0,3	1,8	4,5	0,8	-2,3
15 EU-länder²	0,3	-0,2	0,9	-1,1	5,4	10,8	-6,2	-1,3
Norge	3,9	0,9	3,2	3,7	2,5	3,1	-1,9	1,8
USA	-1,2	-1,9	-0,9	-2,0	6,4	0,0	-9,1	0,6
Japan	-1,3	-4,3	-2,0	-6,0	-0,7	7,1	-13,9	5,1
21 OECD-länder³	0,3	-0,4	0,8	-0,9	5,0	8,7	-6,2	-0,7
Sverige⁴	-2,4	-2,7	0,0	3,1	9,4	16,3	-21,8	-1,8

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 2012.

Källor: Bureau of Labor Statistics, SCB, Medlingsinstitutet

De svenska enhetsarbetskraftskostnaderna 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 3.11**). Under hela perioden 1994–2005 minskade enhetsarbetskraftskostnaderna i euroområdet med knappt en halv procent medan de låg mer eller mindre stilla i EU och OECD. Enhetsarbetskraftskostnaderna i Sverige fortsatte att falla 2006 till följd av en fortsatt stark produktivitet men därefter följde tre år med kraftigt stigande enhetsarbetskraftskostnader. Sammantaget steg enhetsarbetskraftskostnaderna med cirka 30 procent åren 2007–2009, vilket var väsentligt mer än i omvärlden. Till en mindre del berodde detta på högre arbetskraftskostnadsökningar än i konkurrentländerna, men det viktigaste skälet till försämringen av konkurrenskraften var den svaga utvecklingen av produktiviteten i Sverige. Den snabba återhämtningen i produktiviteten 2010 och inbromsningen i löneökningstakten gjorde dock att enhetsarbetskraftskostnaderna ökade långsammare i Sverige än i konkurrentländerna sett över hela perioden 2006–2011. Detta gäller även om man begränsar jämförelsen till perioden 2007–2011. Försvagningen av industrikonjunkturen 2012 innebar en cyklisk nedgång i produktivitets-

tillväxten i Sverige samtidigt som arbetskraftskostnaderna ökade betydligt mer än föregående år. Därmed steg enhetsarbetskraftskostnaderna med över 5 procent de tre första kvartalen 2012 enligt nationalräkenskaperna.

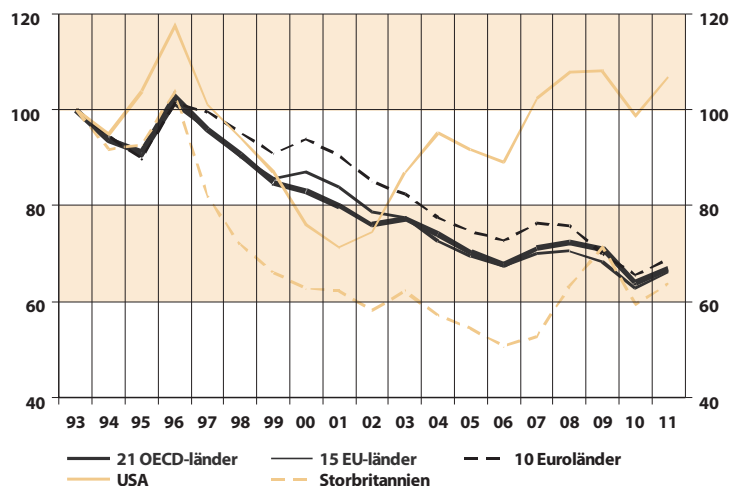
I **diagram 3.17** visas utvecklingen av de svenska enhetsarbetskraftskostnaderna i förhållande till konkurrentländerna omräknat till svenska kronor. Kronans värde under 2011 var i nivå med kursen 1993, vilket innebär att växelkursen inte haft någon effekt på den relativa enhetsarbetskraftskostnaden sett över hela perioden. Enskilda år har dock kronans rörelser spelat en stor roll för den relativa kostnadsutvecklingen. Den snabbare ökningen av de svenska enhetsarbetskraftskostnaderna 2008 och 2009 motverkades till exempel av den kraftiga försvagningen av kronan under dessa år. Under 2010 stärktes kronan påtagligt men det stora fallet i enhetsarbetskraftskostnaden detta år medförde ändå en gynnsam kostnadsutveckling jämfört med EU och OECD räknat i gemensam valuta. Även 2011 stärktes kronan men detta år utvecklades enhetsarbetskraftskostnaden i Sverige ungefär i linje med konkurrentländerna, vilket sammantaget innebar en försämring av den kostnadsmässiga konkurrenskraften. Sett över hela perioden 1993–2011 förbättrades den svenska industrins kostnadsläge med cirka en tredjedel jämfört med konkurrenterna i OECD.

Konkurrensläget i förhållande till USA har i hög grad präglats av de stora rörelserna i dollarkursen. Förstärkningen gentemot dollarn har inneburit en klar försämring av kostnadsläget i förhållande till USA under det senaste decenniet.

Även om utvecklingen av de svenska enhetsarbetskraftskostnaderna antyder att konkurrenskraften utvecklats mycket gynnsamt de senaste 20–25 åren bör också påpekas att priserna på svenska industriprodukter fallit i förhållande till priserna i konkurrentländerna. Man kan säga att en del av vinsterna av den starka produktivitetsutvecklingen i den svenska industrin tillfallit kunderna i form av lägre priser, vilket i sin tur begränsat utrymmet för högre löner och vinster i den svenska industrin.

Under 2012 beräknas de svenska enhetsarbetskraftskostnaderna ha stigit med cirka 5 procent. Till detta ska läggas en kronförstärkning med en dryg procent.

Diagram 3.17 Sveriges arbetskraftskostnader per producerad enhet i tillverkningsindustrin i förhållande till handelsparternas Omräknat till svenska kronor. Index 1993=100



Källor: se tabell 3.10

3.4 Marknadsandelar, växelkurser, lönsamhet och priser

Svenska företag konkurrerar med andra länders företag på både export- och hemmamarknaderna. **Tabell 3.12** belyser bland annat den geografiska inriktningen av Sveriges utrikeshandel januari–september 2012. De fem största exportmarknaderna var i nämnd ordning Norge, Tyskland, Storbritannien, USA och Finland. Tillsammans var dessa fem länder mottagare av drygt 40 procent av den svenska varuexporten. Motsvarande andel för euroområdet var 37 procent och för EU 55 procent. De fem viktigaste importländerna var Tyskland, Norge, Danmark, Storbritannien och Nederländerna.

Tabell 3.12 Vikter i utrikeshandeln med varor (jan–sep 2012) i procent

	Alla länder		OECD-länder, BRIC
	Exportvikter	Importvikter	KIX-vikter
Tyskland	9,7	16,9	17,2
Frankrike	4,5	4,1	6,0
Italien	2,2	2,8	4,3
Belgien	4,5	3,7	4,8
Finland	6,1	4,9	4,6
Nederländerna	5,0	6,3	5,8
Spanien	1,5	1,3	2,4
Euroländer	36,8	45,3	48,6
Danmark	6,0	8,3	4,7
Storbritannien	7,5	6,4	6,1
Polen	2,5	2,8	2,9
Övriga EU-länder	2,5	3,1	2,2
EU, totalt	55,3	65,9	64,5
Övriga Europa	14,9	16,1	10,8
Därav: Norge	9,8	9,0	5,7
Ryssland	1,9	5,3	2,3
Norden	22,1	22,2	15,0
Nordamerika	7,2	3,5	10,1
Därav: USA	6,3	3,2	8,3
Central-och Sydamerika	2,6	1,3	1,8
Asien	11,6	9,7	11,4
Därav: Japan	1,4	1,2	2,4
Kina	3,1	4,0	6,4
BRIC	7,0	10,1	10,8
Övriga länder	8,5	3,5	1,5
Totalt	100,0	100,0	100,0

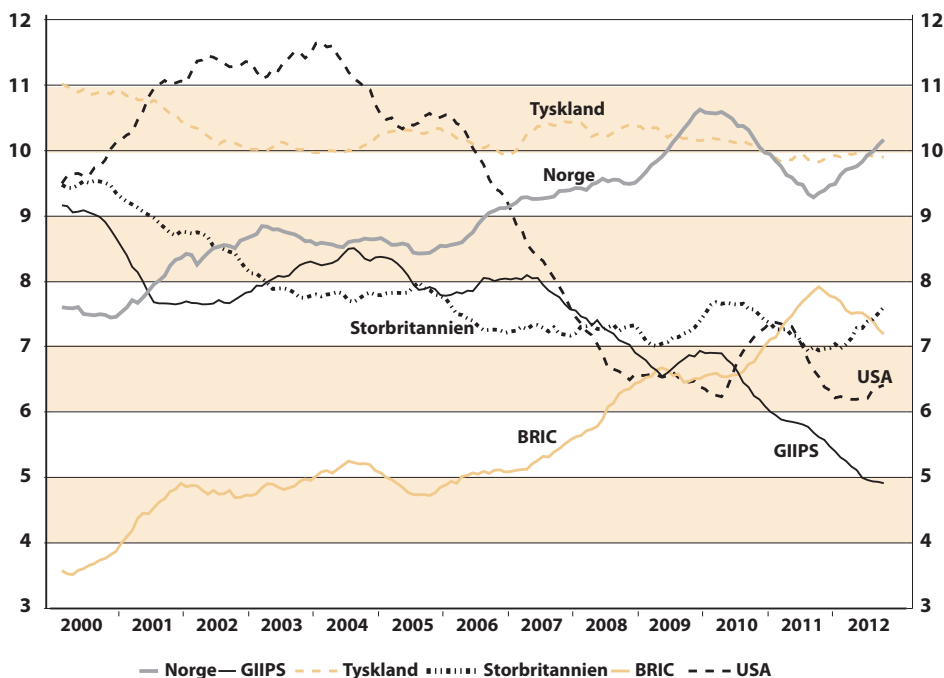
Källor: SCB, Riksbanken, Konjunkturinstitutet

USA och Asien är viktigare som marknader för svensk export än som exportörer till Sverige, medan motsatt förhållande gäller för framförallt för Tyskland och Ryssland, men också för Danmark. Det bör i detta sammanhang påpekas att export- och importvärden utgör bruttoflöden. Svensk import från till exempel Tyskland består inte bara av varor och tjänster som producerats i Tyskland utan innehåller också varor och tjänster som importerats till Tyskland från andra länder. På motsvarande sätt består värdet av den svenska exporten i hög grad av varor och tjänster som genererar inkomster också i andra länder än i Sverige. Man brukar tala om ”globala värdekedjor” och dessa har fått allt större betydelse för den internationella handeln.

Under senare år har detta fenomen fått stor uppmärksamhet när handelspolitiska frågor diskuterats. Inte minst har Kinas stora bilaterala handelsöverskott gentemot såväl EU som USA ifrågasatts. Detta eftersom produkter som importerats från Kina ofta bara sätts samman där medan större delen av exportvärdet i stället genereras i andra länder där komponenter och insatsvaror produceras. Ett välkänt exempel i sammanhanget är tillverkningen av Apples Ipod där bara några procent av förädlingsvärdet genereras i Kina trots att den är ”made in China” eller åtminstone ”assembled in China”. Liknande studier har gjorts på Nokias mobiltelefoner där också själva sammansättningen genererar en väldigt liten del av förädlingsvärdet som i sin tur kan gå till löner och vinster. När man studerar utvecklingen av de bilaterala handelsflödena bör man ha detta i åtanke.

Som framgår av **diagram 3.18** 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 14 procent 2012. De senaste åren har dock nedgången planat ut. Även de krisdrabbade GIIPS-länderna (Grekland, Italien, Irland, Portugal och Spanien) har minskat i betydelse som exportmarknader från drygt 8 procent före finanskrisen till mindre än 5 procent 2012. Den direkta svenska exporteringen mot denna grupp av krisländer är alltså relativt begränsad och fortsätter att minska. Exporten till dessa länder föll med 15 procent de tre första kvartalen 2012, att jämföras med en nedgång på 2 procent för den totala varuexporten under samma period.

Diagram 3.18 Procentuell andel av Sveriges export till vissa länder och länderområden



Källa: SCB

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

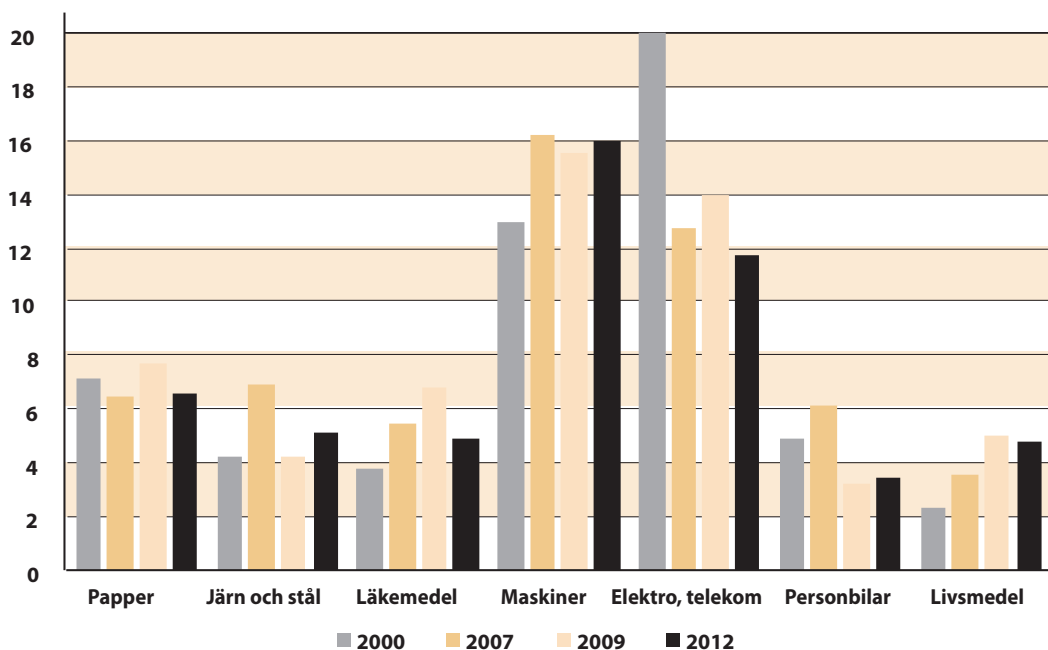
exportmarknad. Att Norge drabbades relativt lindrigt av finanskrisen bidrog dessutom till att den norska marknaden ökade i betydelse 2009 när efterfrågan på andra marknader minskade kraftigt. När efterfrågan sedan återhämtade sig på andra håll i världen minskade den norska andelen av svensk export. Den starka norska motståndskraften under innevarande konjunktunedgång har dock inneburit att exportandelen dit nu återigen stiger.

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 USA och i nivå med Storbritannien.

Exportandelen för Sveriges viktigaste enskilda handelspartner, 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.

När det gäller förändringar i utrikeshandelns varusammansättning kan konstateras att en av de viktigaste förändringarna det senaste decenniet är den minskade betydelsen för telekomindustrin (**diagram 3.19**). Dess andel av den svenska varuexporten har i det närmaste halverats sedan millennieskiftet.

Diagram 3.19 Andelar av varuexporten för utvalda varor i procent



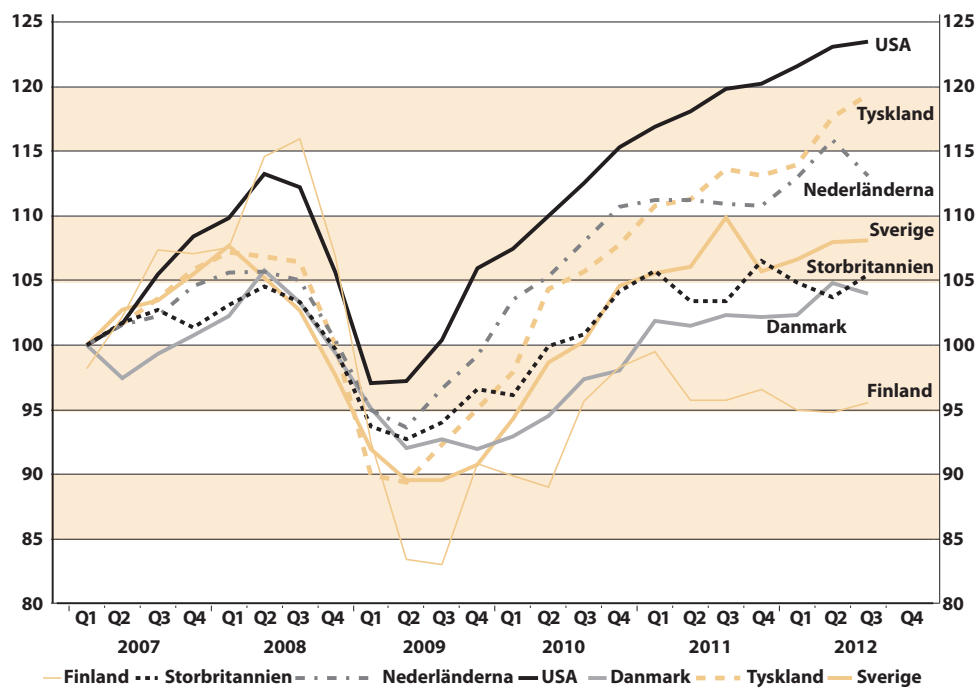
Källa: SCB

En annan viktig förändring är att exporten av personbilar blivit en allt mindre del av den svenska varuexporten. Bilindustrin drabbades hårt under finanskrisen och i och med nedläggningen av Saab uteblev i hög grad också återhämtningen i denna sektor till skillnad från i många andra cykliska

branscher. Däremot har till exempel mineralvaror som järnmalm, energivaror samt livsmedel ökat sin andel av exporten.

Om man ser till hela exporten kan också konstateras att tjänsternas 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 cirka 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, därefter har tjänstehandeln visat överskott. För 2012 beräknas handeln med tjänster visa ett överskott på drygt 120 miljarder kronor enligt Konjunkturinstitutets senaste prognos, eller motsvarande cirka 3,5 procent av BNP.

Diagram 3.20 Export av varor och tjänster, volym, index 2007 kv1=100



Källa: Eurostat

Exportnedgången i samband med finanskrisen blev större i Sverige än på andra håll, men väl i linje med länder som i likhet med Sverige har en relativt cyklisk exportstruktur som till exempel Finland och Tyskland (**diagram 3.20**).

Återhämtningen i den svenska exporten under 2010 och en bit in i 2011 följde också i grova drag utvecklingen i Tyskland. Det senaste året har dock svensk export utvecklats svagare än den tyska. Även exporten från USA har utvecklats betydligt bättre än den svenska. En bidragande förklaring till den svagare svenska exporten skulle kunna vara de senaste årens förstärkning av kronan. Även andra länder som fått se sina valutor stärkas som Japan och Schweiz har haft en svag utveckling av exporten under senare tid.

Man kan också notera en anmärkningsvärt svag utveckling för Finland. Detta innebar bland annat att bytesbalansen 2011 visade underskott för första gången sedan 1993. Den svaga utvecklingen i Finland har sannolikt delvis att göra med branschspecifika problem. Försämrat bytesförhållande och en försvagad

konkurrenskraft är andra orsaker som lyfts fram som förklaring till den svaga exporten.

Marknadsandelar för export av varor och tjänster

Ett lands kostnadsmässiga konkurrenskraft i termer av enhetsarbetskrafts-kostnader 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 produkt-utveckling, 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 1997–2011.

Beräkningar av marknadsandelar

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

Sverige klarade sig något bättre än genomsnittet i OECD, med endast marginella marknadsandelsförluster under motsvarande period (se **tabell 3.13**). Av Sveriges viktigaste handelspartners är det framförallt 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 till exempel Österrike och Nederländerna. Detta är också länder som haft en relativt 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 beror på den starka exporten under perioden 1996–2000 som i sin tur ibland annat drevs av expansionen i telekomsektorn. Denna utveckling var ännu tydligare i Finland med sin ännu större dominans för telekom-industrin. Därefter har Sveriges marknadsandelar utvecklats något svagare än OECD-snittet.

Tabell 3.13 Marknadsandelar för export av varor och tjänster, volym
 Procentuell förändring från föregående år

	Genomsnitt 1997–2011	Genomsnitt 1997–2004	Genomsnitt 2005–2012	2009	2010	2011	2012 ¹
Tyskland	1,0	0,7	1,3	-1,3	1,8	2,4	3,0
Frankrike	-1,6	-1,0	-2,1	-1,1	-1,3	0,5	1,2
Italien	-3,2	-3,8	-2,5	-7,5	0,6	1,0	-1,1
Nederländerna	0,0	0,0	0,0	3,6	0,7	-1,6	1,1
Belgien	-1,6	-1,6	-1,6	-0,8	-1,1	-0,4	-1,4
Spanien	0,0	0,4	-0,3	0,6	1,1	3,0	2,8
Finland	-1,2	0,9	-3,2	-9,0	-4,7	-5,4	-3,9
Storbritannien	-1,9	-2,4	-1,5	2,8	-3,8	-1,0	-2,2
Danmark	-1,1	-1,2	-1,0	2,3	-7,4	0,8	0,2
Norge	-3,7	-3,9	-3,4	7,9	-7,9	-5,9	-1,1
Österrike	-0,3	0,7	-1,4	-5,1	-2,2	0,9	-0,1
Schweiz	-0,6	-1,3	0,2	3,3	-3,3	-2,0	-2,2
Sverige	-0,1	0,6	-0,9	-0,9	-0,5	1,7	-1,4
USA	-1,2	-2,7	0,2	2,3	-2,5	0,4	0,4
Japan	-2,4	-2,0	-2,8	-17,0	7,5	-6,2	-2,7
OECD-länder	-0,8	-1,0	-0,6	-0,4	-0,7	-0,1	0,4
Kina	10,0	11,9	8,2	2,1	12,9	2,6	2,3
Ryssland	-0,7	0,6	-2,0	5,5	-3,7	-5,2	-2,5

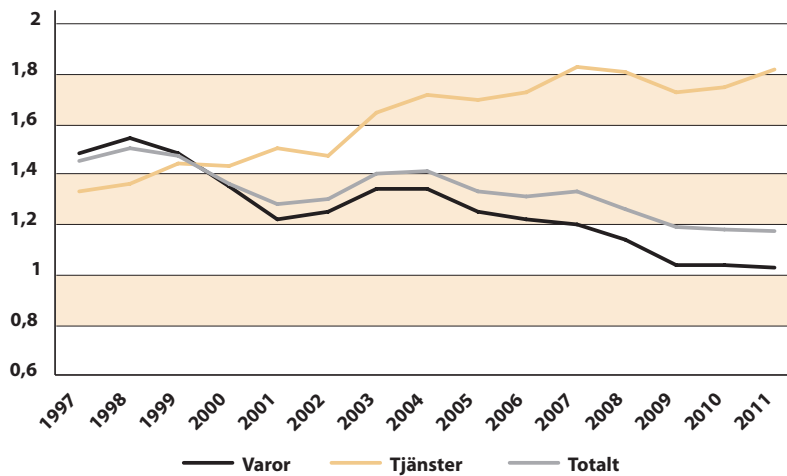
1. Delvis prognos.

Källa: OECD Economic Outlook, december 2012, Medlingsinstitutet

I samband med finanskrisen 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. Efter ett relativt gynnsamt 2011 ser svensk export ut att åter ha försvagats mer än efterfrågan på Sveriges exportmarknader motiverar, vilket troligen delvis kan förklaras med förstärkningen av kronan.

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. Den kraftiga prisökningen på energi innebar att olja och andra bränslen andel av den globala varuexporten fördubblades från slutet av 1990-talet till åren före finanskrisen 2008/2009. För svensk del spelade också de stora prisnedgångarna inom telekomsektorn en viktig roll för exportutvecklingen i löpande priser.

Diagram 3.21 Marknadsandelar för svensk export, procent av global export i dollar



Källa: World Trade Organization (WTO)

Den för Sverige negativa prisutvecklingen har bidragit till att marknadsandelarna för svensk export utvecklats mindre gynnsamt mätt i löpande priser än mätt i volym. Dessutom avspeglar den förhållandevis svaga utvecklingen av marknadsandelar också det faktum att efterfrågetillväxten varit snabbare på marknader där den svenska närvaron är relativt liten, som i Asien, än på mera mogna marknader i Europa dit en stor del av den svenska exporten går. I slutet av 1990-talet utgjorde den svenska exporten cirka 1,5 procent av den globala exporten (se **diagram 3.21**) medan motsvarande andel sjönk till knappt 1,2 procent 2011, det vill säga en nedgång med nästan 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.

Tabell 3.14 Andel av global export av varor och tjänster för ett urval länder, löpande priser, procent respektive procentuell förändring

	1997	2005	2011	2011/1997
Kina	3,00	6,43	9,28	309
Polen	0,50	0,81	1,00	100
Tjeckien	0,43	0,69	0,83	93
Korea	2,35	2,56	2,89	23
Schweiz	1,46	1,38	1,47	1
Norge	0,93	1,02	0,90	-3
Spanien	2,09	2,20	2,00	-4
Nederländerna	3,70	3,82	3,54	-4
Österrike	1,18	1,29	1,07	-9
Tyskland	8,54	8,68	7,70	-10
Danmark	0,92	0,98	0,79	-13
Sverige	1,45	1,34	1,17	-19
USA	13,43	9,73	9,19	-32
Finland	0,70	0,63	0,47	-33
Italien	4,44	3,55	2,80	-37
Frankrike	5,53	4,50	3,40	-39
Japan	7,10	5,36	4,30	-39
Storbritannien	5,51	4,53	3,33	-40

Källa: World Trade Organization (WTO)

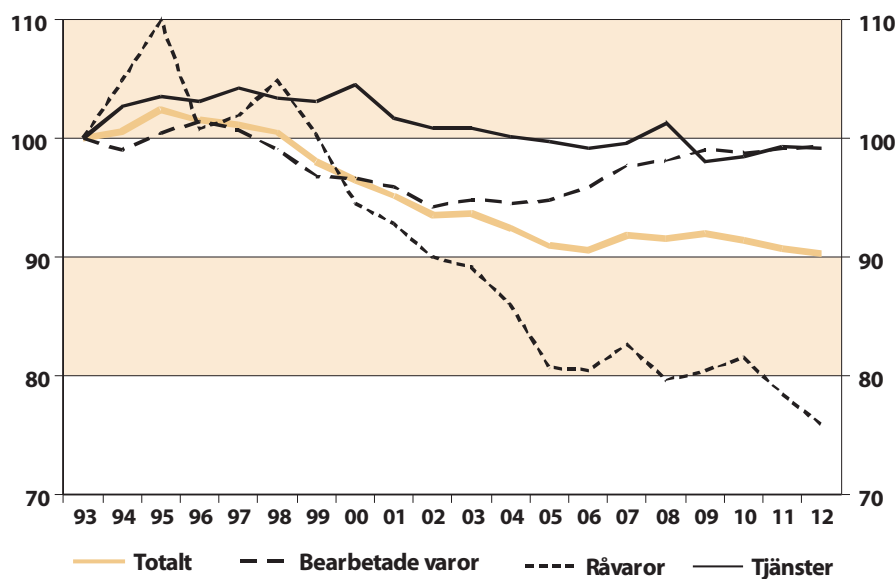
De länder som ökat sina exportandelar mest är i allmänhet snabbväxande tillväxtekonomier i Asien eller Östeuropa (**tabell 3.14**). Till exempel har Polen och Tjeckien ökat sina marknadsandelar med 100 respektive 93 procent mellan åren 1997 och 2011. Det finns emellertid också exempel på mer mogna ekonomier som hållit uppe sina marknadsandelar relativt väl som till exempel Schweiz, Spanien och Nederländerna. Sverige har tappat betydligt mer än dessa länder och även minskat jämfört med till exempel Danmark och Tyskland. De länder som gjort de största andelsförlusterna är i allmänhet stora mogna ekonomier som USA, Japan, Storbritannien, Frankrike och Italien. Noteras kan också att Finland tappat rejält, framförallt under de senaste åren.

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 till exempel 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. Utvecklingen av bytesförhållandet påverkas också av utrikeshandelns varusammansättning; till exempel innebär höjda oljepriser för Sveriges del ett försämrat bytesförhållande och därmed sämre välfärdsutveckling, eftersom vi får betala mer för en given kvantitet import.

Diagram 3.22 Bytesförhållande, index 1993=100



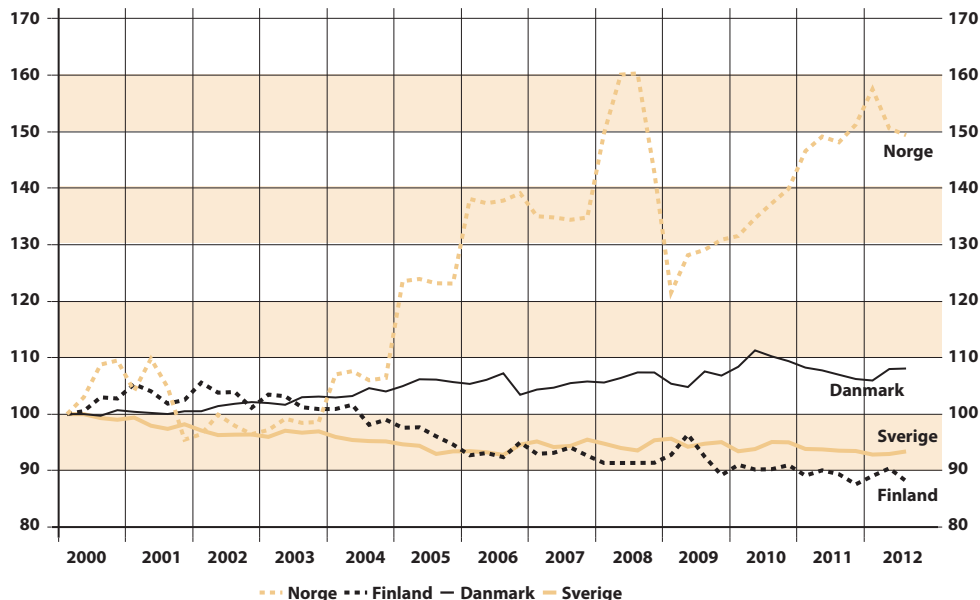
Källa: Konjunkturinstitutet

Som framgår av **diagram 3.22** 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 dem vi exporterar. Prisutvecklingen på varor som är viktiga för svensk råvaruexport, som till exempel massa och papper, har haft en långsammare prisutveckling än varor som väger tungt i råvaruimporten såsom petroleumprodukter.

Bytesförhållandet för bearbetade varor försämrades under slutet av 1990-talet och de första åren av 2000-talet. 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 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. Även under 2012 försämrades bytesförhållandet för råvaror något.

Diagram 3.23 Bytesförhållande (terms-of-trade) i Norden, index 2000 kv1=100



Källa: Macrobond

I **diagram 3.23** visas bytesförhållandet för Sverige och våra nordiska grannländer. Norge kan sägas vara en av de stora vinnarna på globaliseringen där Kina och andra tillväxtekonomiers stora efterfrågan på råvaror drivit upp priserna på norsk export. Samtidigt har priserna på norsk import hållits nere till följd av ökad konkurrens på industrivaror från just länder som Kina. Därmed har det varit möjligt att höja lönerna i Norge väsentligt mer än i omvärlden,

utan att produktivitetstillväxten varit bättre, med bibehållen lönsamhet i företagen.

Utvecklingen i Sverige och Finland har flera likartade drag där bland annat den svaga prisutvecklingen i telekomsektorn påverkat bytesförhållandet negativt, men också genom att prisutvecklingen på de råvaror som exporterats varit svagare än priserna på råvaruimporten. Utvecklingen i Danmark ligger någonstans mittemellan. Landet har en mer diversifierad och mindre cyklisk exportstruktur än övriga länder och även om man inte är en stor exportör av olja och gas har man en betydande egen produktion till skillnad från Sverige och Finland.

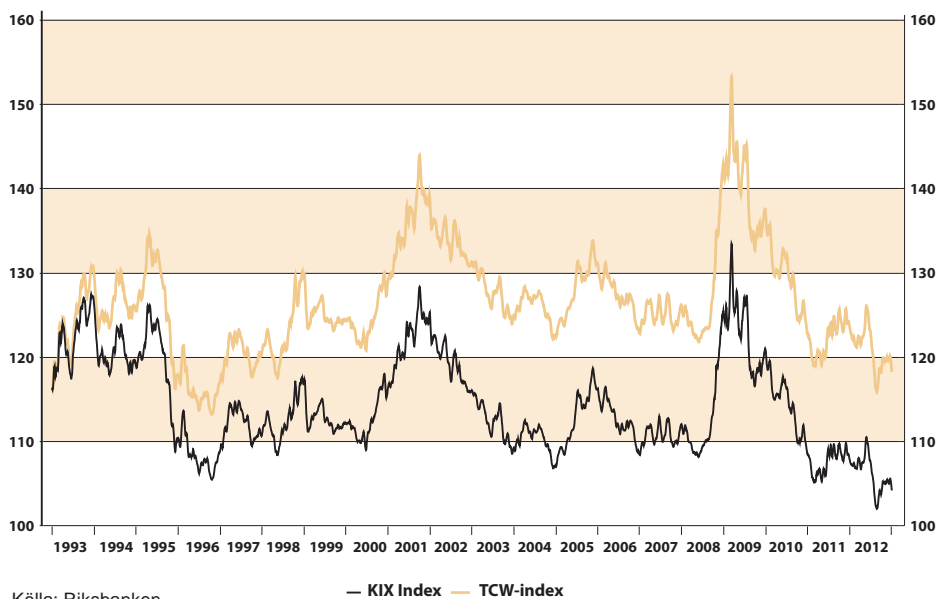
Trots att bytesförhållandet utvecklats mycket olika har samtliga nordiska länder haft stora och stabila överskott i utrikeshandeln under en lång följd av år. I Norge har det främst varit en följd av en gynnsam prisutveckling medan det i Sverige och Finland berott på stark tillväxt i exportvolymen (och möjligen också en förhållandevis svag import). Detta förhållande har dock ändrats för Finlands del de senaste åren, bland annat på grund av problem i telekomsektorn och en långsam produktivitetstillväxt. Exportvolymerna har utvecklats svagt samtidigt som bytesförhållandet ytterligare försämrats något. Följden har blivit att Finland de två senaste åren haft underskott i bytesbalansen efter 17 år av stabila överskott. Den finska utvecklingen står här i skarp kontrast till Sverige och Danmark som fortsätter att visa överskott i bytesbalansen med motsvarande 6–7 procent av BNP. För att inte tala om Norge där överskottet uppgår till cirka 15 procent av BNP.

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 länders 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, till exempel Turkiet, och som inte ingår i TCW-index. Detta innebär också att skillnaden mellan de bägge indexen är mindre mätt i reala termer än nominella termer. I takt med att valutorna i höginflationsländerna stabiliserades under 2000-talet blev också utvecklingen för de bägge indexen mer likartad. En ytterligare skillnad mellan de bägge indexen är att TCW är beräknat med fasta vikter medan KIX-vikterna uppdateras löpande för att bättre avspegla förändringar i handelsmönstren. Effekterna av olika vikter är dock betydligt mindre än effekterna av att de bägge indexen inte baseras på identiska valutor.

Diagram 3.24 Den svenska växelkursen

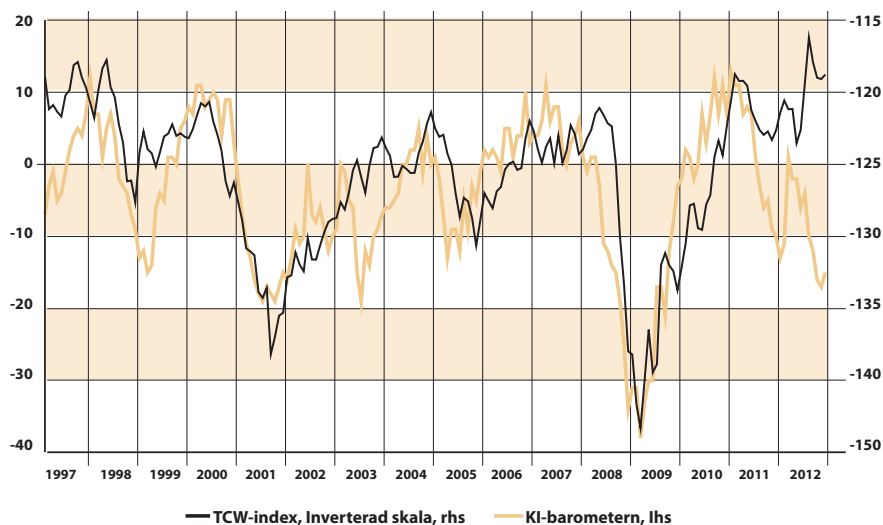


När finanskrisen slog till 2008 försvagades kronan kraftigt och nådde sin svagaste notering i mars 2009, det vill säga ungefär samtidigt som många konjunkturindikatorer bottenade (se **diagram 3.24**). Kronan återhämtade sig emellertid under loppet av 2009 och 2010 och i mars 2011, två år efter bottennoteringen, hade hela försvagningen och mer därtill hämtats in. Efter en tillfällig försvagning i samband med den ökade oron kring skuldskrisen i Europa 2011 förstärktes kronan återigen under sommaren 2012. Mätt med TCW-index nådde då kronan sin starkaste nivå sedan 1996 och enligt KIX-indexet var förstärkningen ännu större. Kronan stärktes särskilt mycket mot euron som pressades av skuldskris och allmän misstro. Utvecklingen de senaste åren står i skarp kontrast till åren före finanskrisen då kronan var påfallande stabil mot euron och rörde sig i ett ganska snävt intervall runt 9–9,30.

De senaste årens stora kast i kronans kurs återspeglar delvis de kraftiga svängningarna i konjunkturen. Den svenska exportens sammansättning med en hög andel cykliska insats- och investeringsvaror brukar innebära att kronan tar stryk i konjunkturedgångar och stärks i uppgångar. Detta mönster har också förstärkts genom variationer i ränteskillnader gentemot omvärlden. Den förstärkning av kronan som inträffade under 2010 och början av 2011 understöddes 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.

Sedan ett drygt år tillbaka tycks dock kronan delvis ha frikopplats från konjunkturutvecklingen (**diagram 3.25**). I stället har den snarare fått status som något av en säker hamn när misstron mot många andra valutor ökat. Sveriges starka statsfinanser och höga kreditvärdighet har bidragit till detta.

Diagram 3.25 Kronan och industrikonjunkturen



Källor: Riksbanken, Konjunkturinstitutet

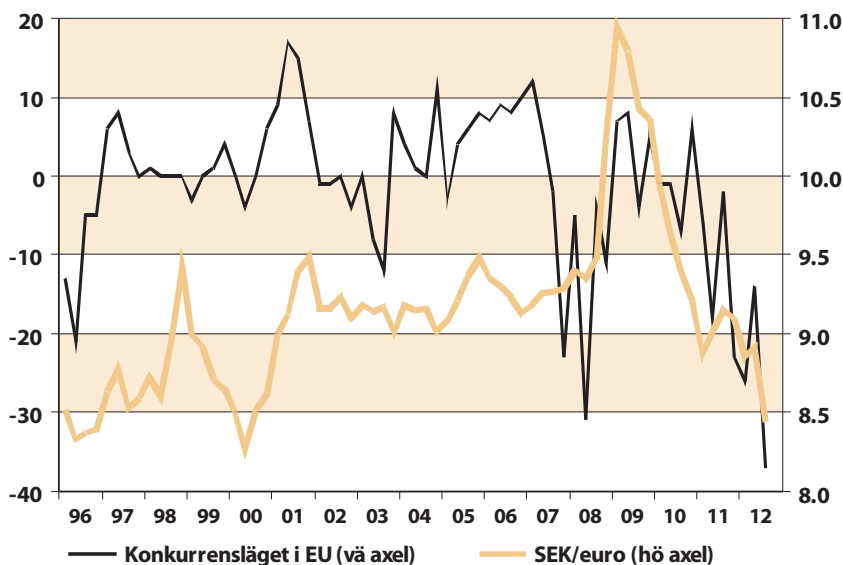
Även andra länder som Schweiz, Japan och Norge har fått se sina valutor förstärkas kraftigt, kraftigare än den svenska kronan, i jakten på trygga hamnar. I Schweiz ledde förstärkningen av francen till att centralbanken införde ett växelkursmål mot euron och i Japan har man använt interventioner på valutamarknaden för att försöka försvaga yenen. I Norge håller centralbanken en räntenivå som enligt de flesta bedömare är alldeles för låg i förhållande till Norges starka ekonomi för att dämpa förstärkningen av kronen.

Även om den svenska kronan förstärkts betydligt, framförallt gentemot euron, ligger nivån i slutet av 2012, kring 8,50, inom det intervall på 8,20–9 som Riksbanken inför folkomröstningen om EMU 2003 bedömde vara en lämplig anslutningskurs. I den senaste konsultationsrapporten från IMF sägs kronan till och med fortvarande vara undervärderad. Icke desto mindre innebär förstärkningen av kronan en ytterligare påfrestning för exportindustrin att lägga till försämringen av konjunkturen.

Konsekvenserna av en starkare valuta kan dock slå mycket olika för olika branscher. Inom verkstadsindustrin används en allt större andel importerade varor och tjänster i produktionen vilket gjort företagen mindre känsliga för en starkare krona än tidigare. Hur företagen agerar beror också på i vilken grad man ser en växelkursförändring som tillfällig eller mer varaktig.

För basindustrin är importinnehållet normalt lågt och man har små möjligheter att påverka vilka priser man ska ta ut för sina produkter. Detta innebär att en växelkursförändring slår igenom kraftigare på lönsamheten i basindustrin än i verkstadsindustrin.

Diagram 3.26 Kronan och konkurrenssituationen i EU



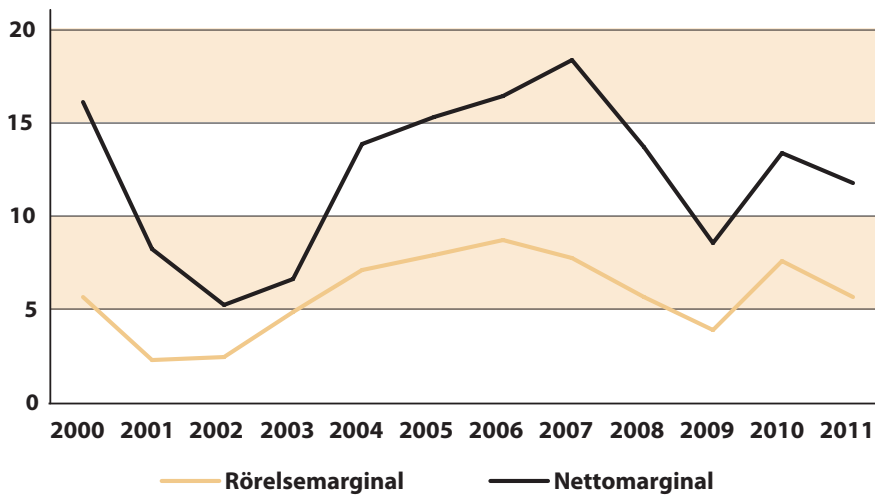
Källor: Riksbanken, Konjunkturinstitutet

En viss indikation på hur företagen ser på effekterna av den starkare kronan kan fås från Konjunkturinstitutets barometer. Där får företagen svara på om de bedömer att företagets konkurrenssituation på EU-marknaden förbättrats eller försämrats. Konkurrensläget kan självfallet påverkas av andra faktorer än växelkursen. Den krympande ekonomin i euroområdet innebär i sig en skärpt konkurrenssituation, men ändå kan svaren i barometern ge en indikation om att företagen börjar se växelkursen som ett problem (**diagram 3.26**).

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 2011 och är ännu så länge preliminära. Utifrån denna statistik kan man beräkna viktiga nyckeltal för företagen som till exempel marginaler och kapitalavkastning. I **diagram 3.27** 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.

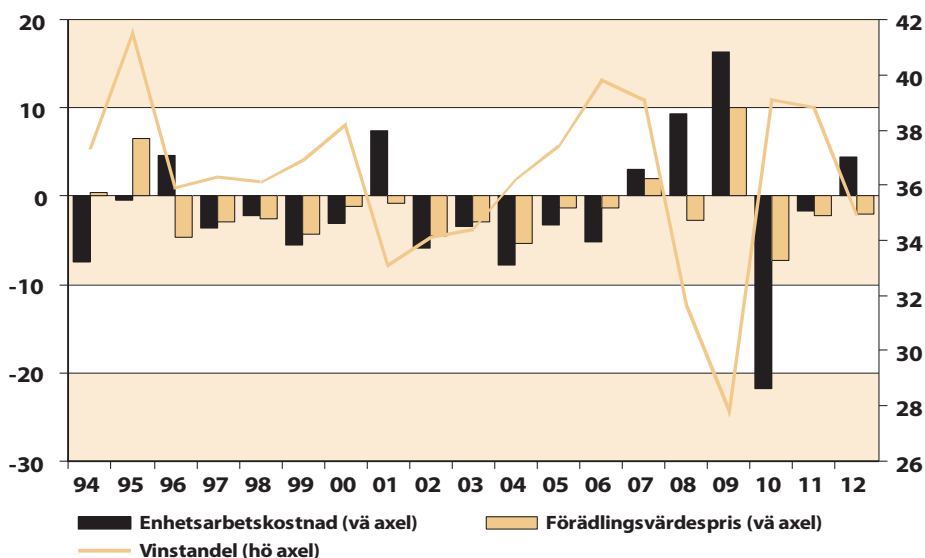
Diagram 3.27 Rörelsemarginal och nettomarginal i tillverkningsindustrin, procent



Källa: SCB

Trots den mycket kraftiga nedgången i efterfrågan och produktion lyckades industrin upprätthålla hyggliga marginaler 2009 och marginalförsämringen blev mindre än under krisen efter millennieskiftet. Till detta bidrog den kraftiga försvagningen av den svenska kronan. Återhämtningen 2010 blev relativt stark men rörelsemarginalen nådde inte riktigt upp till nivåerna före finanskrisen. Under 2011 försämrades marginalerna åter till en nivå något under genomsnittet det senaste decenniet. Variationerna i nettomarginalen, det vill säga inklusive finansiella poster, har varierat mer än rörelsemarginalen. Nedgången 2009 blev till exempel betydligt större för nettomarginalen än för rörelsemarginalen.

Diagram 3.28 Enhetsarbetskraftskostnad, pris och vinstandel i industrin, procentuell förändring respektive procent



Källor: SCB, nationalräkenskaperna och Konjunkturinstitutet, 2012 delvis prognos.

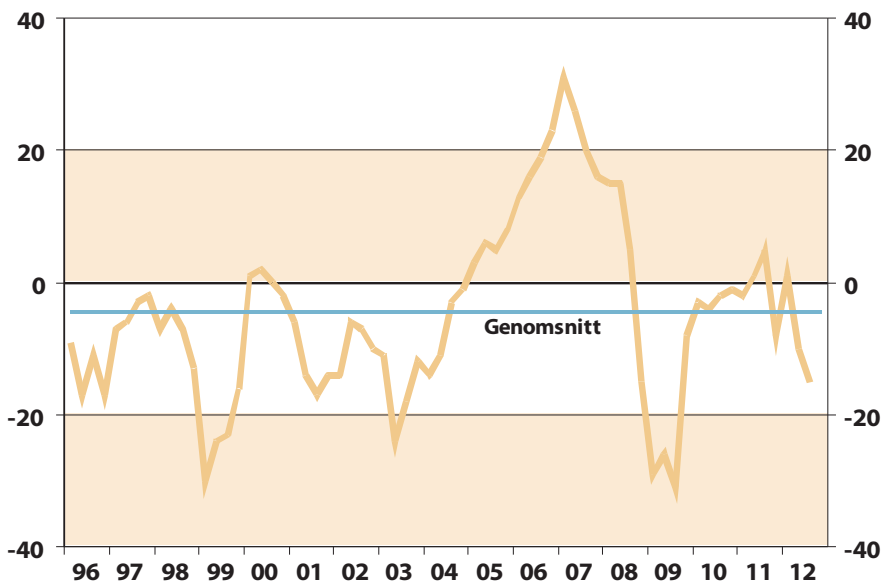
En annan indikator på vinstläget är bruttovinstandelen. Bruttovinstandelen visar förädlingsvärdets fördelning mellan bruttovinster och arbetskraftskostnader inklusive sociala avgifter och härleds från nationalräkenskaperna. Den visar hur mycket av förädlingsvärdet som blir kvar efter avdrag för

kostnader för arbetskraften. Som framgår av **diagram 3.28** har drygt en tredjedel av förädlingsvärdet gått till vinster och knappt två tredjedelar till löner och andra arbetskraftskostnader. 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 enhetsarbetskraftskostnaden kraftigt, framförallt beroende på den kraftiga försvagningen av produktiviteten, men i viss mån också på höga arbetskraftskostnadsökningar. 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, vilket innebar en återhämtning av vinstandelen. Trots en viss återhållande effekt från kronans förstärkning var vinstandelen 2010 i det närmaste tillbaka till nivåerna före finanskrisen. Vinstandelen föll dock tillbaka något 2011. Nedgången fortsatte 2012 och beräknas enligt Konjunkturinstitutet ha blivit betydligt större än 2011. Löneökningstakten ökade då samtidigt som produktiviteten bromsade in och prisutvecklingen var dämpad. Vinstandelen hamnade därmed en bit under det historiska genomsnittet 1994–2011.

För att få en indikation på hur konjunkturavmattningen under senare tid påverkat lönsamheten inom industrin kan man se hur företagen själva ser på vinstläget i de svar de lämnar i Konjunkturinstitutets barometer (**diagram 3.29**). 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. Andra och tredje kvartalet 2012 blev företagen återigen betydligt mer missnöjda med lönsamheten och omdömena sjönk klart under det historiska genomsnittet.

Diagram 3.29 Lönsamhet i industrin, nulägesomdöme, netttotal
1996 kv1 – 2012 kv3

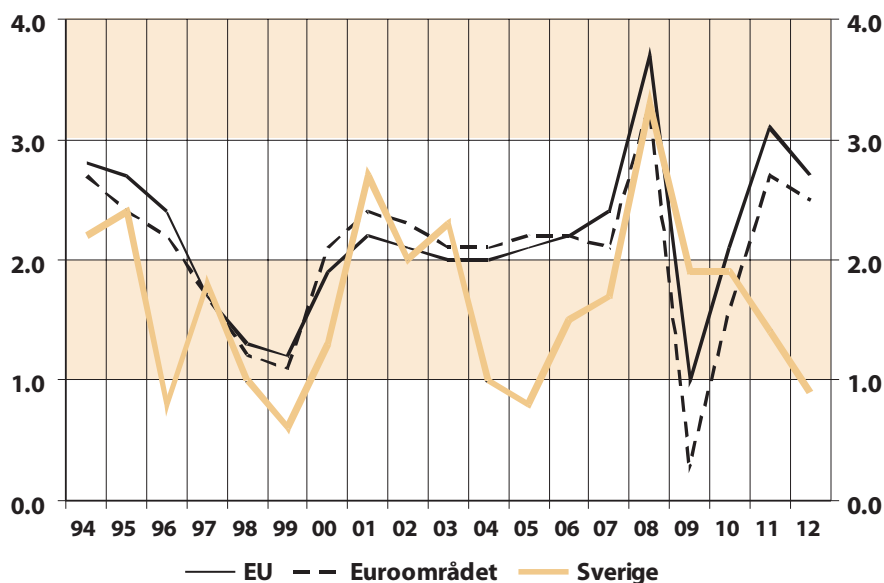


Källa: Konjunkturinstitutet

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 3.30**). I synnerhet var inflationen väsentligt lägre i Sverige under mitten av 00-talet, vilket bland annat kan förklaras av stark produktivitetstillväxt och fallande enhetsarbetskraftskostnader. 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 3.30 Konsumentpriser i EU, procentuell förändring



Anmärkning: EU-harmoniserat konsumentprisindex (HIKP). För 2012 delvis prognos.
Källor: Eurostat och SCB

Krisåret 2009 blev dock inflationen klart högre i Sverige än i euroområdet och EU. 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. 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.

Under 2011 och 2012 var inflationen i Sverige cirka en och en halv procentenhet lägre än i EU och euroområdet. Den starka kronan bidrog till fortsatt dämpade importpriser. En annan 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 fallet i Sverige. I till exempel Spanien var inflationstakten i oktober 2012 3,5 procent, men om man räknar bort effekter av skatteförändringar var den bara 1,4 procent.

4 Lönebildning i några västeuropeiska länder

Lönebildningen i Europa har sedan 2009 starkt präglats av den ekonomiska krisens förlopp. 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. Återhämtningen i löneökningarna kom dock av sig i flertalet länder i takt med att eurokrisen fördjupades under hösten 2011. Framförallt har lönerna i offentlig sektor satts under allt starkare press. Försämringen av konjunkturen som inleddes hösten 2011 har också verkat återhållande generellt på löneökningarna i Europa. Skillnaden mellan länder är dock betydande.

I Tyskland slöts avtal på historiskt höga nivåer under våren 2012, medan löneökningarna i länder som drabbats hårdare av krisen varit väsentligt mer återhållsamma.

4.1 Tyskland

Avtalsförhandlingarna i Tyskland sker i regel förbundsvis och i varje delstat, men en betydande samordning sker (en mer utförlig beskrivning av lönebildningen i Tyskland finns på Medlingsinstitutets webbplats¹). 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 tidigarelägga de lönerevisioner som skulle ha gjorts i april 2011 till februari månad samma år. Mer än 40 procent av metallindustrins arbetare fick därmed sina nya löner två månader tidigare än planerat.

Fram till 1980-talet gällde kollektivavtalsförhandlingarna i huvudsak ekonomiska villkor, som till exempel 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, framförallt 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 parterna inriktat sig på att säkra sysselsättningen och införa flexibla avtalslösningar.

¹ Adress: www.mi.se/internationellt

Kollektivavtalens täckningsgrad har uppvisat en trendmässig nedgång i Tyskland. I västra Tyskland omfattas nu (2011) drygt 60 procent av de anställda av kollektivavtal. År 1998 var andelen mer än 75 procent. I östra Tyskland har täckningsgraden fallit från knappt 65 procent till under 50 procent. 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 med mera. 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 till exempel vad gäller övertidersättning. 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 så kallade 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 finanskrisen 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".

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 äldrevård, städning, byggnadsarbete och sophertering. Nivån på minimilöner 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. Både SPD och CDU har lagstiftade minimilöner på sina program inför valet till förbundsdagen hösten 2013. 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 minimilöner 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 har krävt 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).

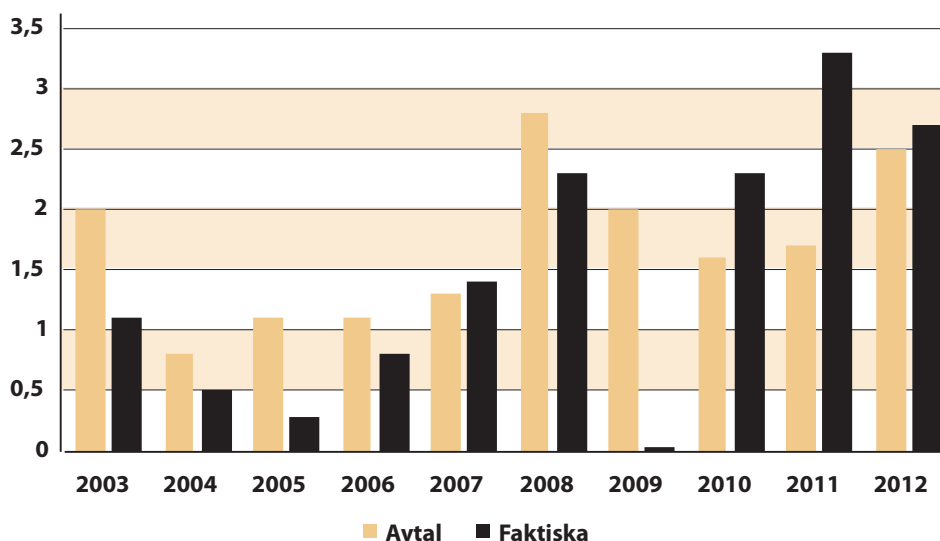
Även om CDU:s omsvängning innebär att det nu bara är liberalerna FDP bland de politiska partierna som driver motståndet mot minimilöner, finns fortfarande en stor skepsis på arbetsgivarsidan och bland många ekonomer som hävdar att många jobb riskerar att slås ut om systemet med lagstiftade minimilöner införs.

Avtalsförhandlingar 2012

De avtalsförhandlingar som inleddes under vintern 2012 skedde i skuggan av eurokrisen men tysk ekonomi hade dittills stått emot relativt väl och arbetslösheten fortsatte att sjunka. Eurokrisen fördes också från vissa håll fram som ett argument för *högre* löneökningar i Tyskland som ett led i att underlätta för krisländerna att komma på fötter. Dels som ett sätt att stimulera inhemsk efterfrågan i Tyskland och därigenom öka exportmöjligheterna för krisländerna. Dels som ett sätt att underlätta för länderna att återställa förlorad konkurrenskraft.

Det första viktiga avtalet som kom till stånd under 2012 var det inom stat och kommun. Avtalet omfattade cirka två miljoner arbetstagare och löper på två år. Löneökningarna uppgår till 6,3 procent, eller knappt 3,2 procent räknat i årstakt. Längre fram under våren, i slutet av maj, tecknades så ett nytt avtal inom verkstadsindustrin i delstaten Baden-Württemberg. Avtalet innebär löneökningar på 4,3 procent på 13 månader, eller 4 procent beräknat i årstakt. Inför förhandlingarna hade IG Metall yrkat på 6,5 procent löneökningar på ett år. Arbetsgivarsidans motbud var löneökningar på 3 procent på 14 månader. Inte lång tid därefter slöts ett nytt avtal inom den kemiska industrin som landade på 4,5 procent på 19 månader, eller 2,8 procent räknat i årstakt. Andra avtal som slutits under året har oftast resulterat i löneökningar kring 3 procent.

Diagram 4.1 Faktiska och avtalsmässiga löneökningar i Tyskland
Årlig procentuell förändring



Källor: Bundesbank, Destatis

Anmärkning: 2012 baserat på de tre första kvartalen.

Enligt den tyska centralbanken Bundesbanks beräkningar var de genomsnittliga avtalsmässiga löneökningarna 2,5 procent de tre första kvartalen 2012, det vill säga klart högre än 2011 och 2010. Ytterligare lite högre var de faktiska löneökningarna enligt nationalräkenskaperna. Under en lång följd av år var det annars snarast regel att de faktiska löneökningarna blev lägre än de avtalade. Detta kan bland annat förklaras av en allt lägre täckningsgrad för kollektivavtalen och förekomsten av öppningsklausuler där man kunnat frångå villkoren i avtalen (se **diagram 4.1**).

Tabell 4.1 Avtalsmässiga löneökningar i Tyskland, årstakt, procent

	2009	2010	2011	2012 kv1	2012 kv2	2012 kv3	2012 kv1-3
Tillverkningsindustri	3,1	1,8	2,1	2,8	0,7	3,9	2,5
Kemisk industri	3,5	1,2	2,8	4,1	1,0	3,3	2,8
Metallindustri	3,2	1,7	1,9	2,5	0,3	4,2	2,3
Byggnadsindustri	2,5	2,4	1,9	2,8	2,8	2,3	2,6
Handel	2,0	1,7	2,3	2,1	3,0	2,9	2,7
Näringsliv	2,6	1,9	2,0	2,6	1,7	3,2	2,5
Offentlig förvaltning	2,7	1,6	1,0	3,5	3,5	3,5	2,8
Hela ekonomin	2,7	1,7	1,5	2,0	2,2	3,2	2,5

Källa: Destatis

I **tabell 4.1** redovisas också avtalsmässiga löneökningar enligt den tyska statistikbyrån Destatis. Dessa beräkningar kan avvika en del från Bundesbanks beräkningar, bland annat beroende på att de inte inkluderar engångsbelopp. Som framgår av tabellen blev de avtalsmässiga löneökningarna mycket låga under 2010 men har sedan dess återhämtat sig betydligt. De höga avtalen inom industrin 2012 visar sig från och med tredje kvartalet då ökningstakten uppgick till nästan 4 procent.

Under våren 2013 löper bland annat avtalen ut för nära 3,5 miljoner arbetare inom verkstadsindustrin. Också detaljhandeln, byggnadsindustrin och den kemiska industrin förhandlar om nya avtal under 2013, se **tabell 4.2**.

Tabell 4.2 Några viktiga avtal i Tyskland som löper ut 2013

Avtalsslut	Bransch	Antal arbetstagare
2013-03-31	Byggnadsindustrin	650 000
2013-04-30	Metall- och elektorindustri	3 443 300
2013-04-30	Detaljhandel	1 273 000
2013-12-31	Kemisk industri	236 200

Källa: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

4.2 Storbritannien

Förhandlingssystemet i Storbritannien har historiskt karaktäriserats av så kallad voluntarism, det vill säga att statsmakten avstår från att intervensera i förhållanden som rör arbetsmarknadsparterna. Lagstiftarna avstod till exempel 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 4.7). Sådana infördes 1999 och fastställs årligen efter rekommendation av Low Pay Commission, där företrädare för såväl regeringen som för arbetsmarknaden parter ingår. Minimilöner sätts med hänsyn till konkurrensförhållanden, läget på arbetsmarknaden, jämställdhet med mera. 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. Framförallt gäller detta den privata sektorn, där endast cirka 17 procent av de anställda är medlemmar i någon fackförening och täckningsgraden för kollektivavtal är cirka 20 procent. Omkring 20 procent av företagen är medlemmar i någon arbetsgivarorganisation. Organisationsgraden liksom täckningsgraden för kollektivavtalen är dock betydligt högre inom den offentliga sektorn.

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

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

Dämpade löneökningar och lägre bonusutbetalningar

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 år 2008 föll de med 0,2 procent 2009. Kraftigt fallande bonus-

utbetalningar 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 i näringslivet. Under 2012 föll dock löneökningstakten återigen tillbaka, delvis som en konsekvens av kraftigt fallande bonusar inom finanssektorn. Arbetskraftskostnaderna i offentlig sektor ser till och med ut att ha fallit 2012.

4.3 Nederländerna

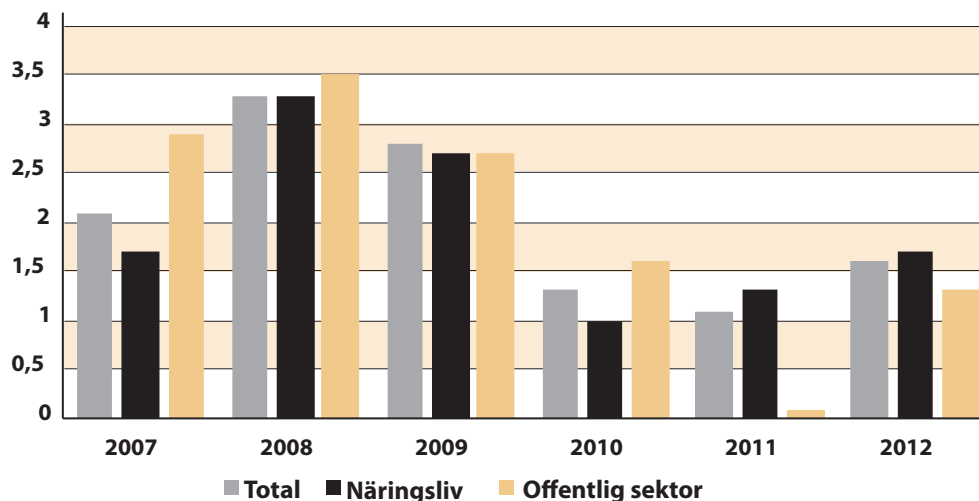
I Nederländerna finns en mycket lång tradition av samarbete mellan parterna på arbetsmarknaden. Ett forum för regelbundna möten mellan parterna på arbetsmarknaden är stiftelsen The Labour Foundation. Två gånger per år sammanträder man också med företrädare för regeringen. Ett annat viktigt organ är The 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, CPB, Nederländernas motsvarighet till det svenska Konjunkturinstitutet.

I Nederländerna har man både lagstadgade *minimilöner* (se vidare avsnitt 4.7) och *allmängiltigförklaring* av kollektivavtal. Minimilönen bestäms av myndigheterna; sedan 2003 utan inflytande från arbetsmarknadens parter. I princip ska minimilönerna höjas i takt med övriga löner, men vid omfattande arbetslöshet kan ökningarna bli lägre. Ersättningarna i välfärdssystemen är i sin tur knutna till minimilönens nivå, exempelvis ska arbetslöshetsersättningen ligga på 70 procent av minimilönen. Därmed blir minimilönens nivå viktig för den offentliga sektorns utgifter. Minimilönen utgår med olika belopp beroende på arbetstagarens ålder, men är oberoende av branschtillhörighet. Möjligheten till allmängiltigförklaring av kollektivavtal har emellertid använts flitigt och minimilönerna i kollektivavtalen har ofta varit högre än den lagstadgade minimilönen. Detta har varit en källa till konflikt mellan arbetsmarknadens parter och myndigheterna, vilka upprepade gånger har krävt en sänkning av minimilönerna i kollektivavtalen. En utväg som har tillgripits har varit att arbetsmarknadsdepartementet vägrat att allmängiltigförklara kollektivavtal försåvitt parterna inte justerade ned minimilönerna i avtalet.

Kollektivavtalens täckningsgrad är hög vid en internationell jämförelse. Under 2000-talet har den varierat mellan 82 och 86 procent. Däremot har den fackliga organisationsgraden fallit trendmässigt och uppgår numera bara till cirka 20 procent. Även om förhandlingarna på den fackliga sidan är relativt väl koordinerade på central nivå har spänningarna ökat under senare år. Under 2011 vägrade de två största medlemsförbunden i en av de tre centralorganisationerna att godkänna den pensionsöverenskommelse som dessa slutit med regeringen och arbetsgivarorganisationerna. Under 2012 gjordes visserligen ansträngningar att modifiera överenskommelsen, som bland annat

innebär en höjning av pensionsåldern från 65 år till 67 år 2020, men de interna stridigheterna har tenderat att försvaga den fackliga sidan.

Diagram 4.2 Avtalsmässiga löneökningar, årlig procentuell förändring



Källa: Statistics Netherlands

I **diagram 4.2** redovisas de avtalsmässiga löneökningarna som de beräknats av den nederländska statistikbyrån. Efter höga avtalsmässiga löneökningar 2008/2009 föll ökningstakten tillbaka påtagligt under 2010. En viss återhämtning kunde noteras i näringslivet under 2011 och 2012 men totalt sett förblev löneökningarna dämpade. I offentlig sektor gav avtalen nästan inga påslag alls under 2011 och även under 2012 blev de lägre än i näringslivet. Enligt Central Planning Bureau (CPB) beräknas de avtalade lönerna i näringslivet stiga ytterligare några tiondelar 2013 till 2,0 procent.

Den största fackföreningen FNV som organiserar cirka 1,2 miljoner medlemmar har inför 2013 års avtalsrörelse yrkat på löneökningar på 2,5 procent. Utgångspunkten för kraven har varit att säkra en viss reallöneökning och att inflationen 2013 kommer att uppgå till cirka 2 procent. Även inför 2012 låg det fackliga yrkandet på löneökningar på 2,5 procent medan det genomsnittliga utfallet beräknas ha uppgått till 1,8 procent.

4.4 Danmark

De största organisationerna är på arbetsgivarsidan Dansk Arbejdsgiverforening (DA) och på arbetstagsidan Landsorganisationen (LO) i Danmark (en mer utförlig beskrivning av dansk lönebildning finns på Medlingsinstitutets webbplats²). Avtalsförhandlingarna i den privata sektorn förs förbundsvis. För majoriteten (85 procent) av löntagarna på den privata arbetsmarknaden avser förhandlingarna på förbunds nivå främst lägstlöner, medan övriga löneökningar förhandlas lokalt på företagen och påverkas av konjunktur- och konkurrensläget. Övriga 15 procent utgörs av så kallade normallöneområden där det

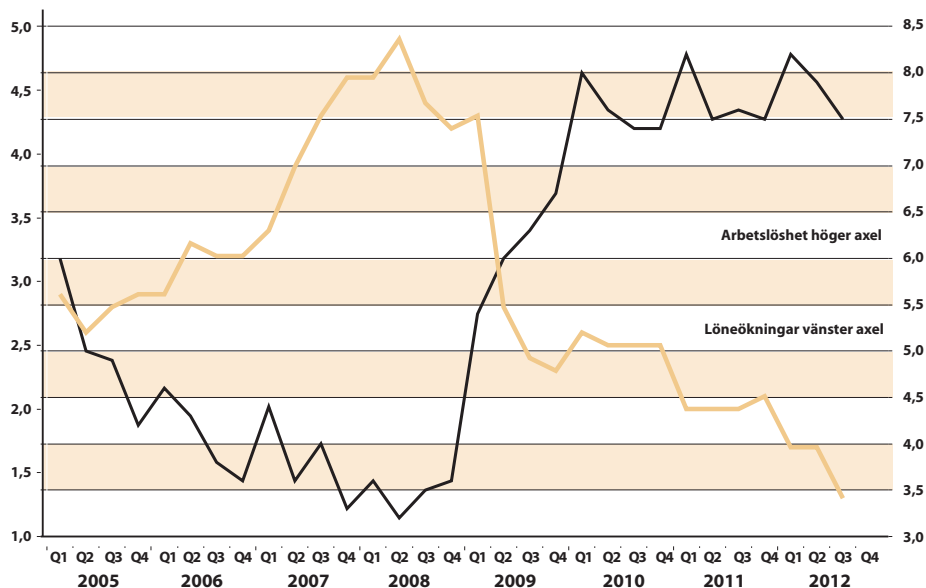
² www.mi.se/internationalt

lokala inslaget är mycket begränsat. I Danmark förekommer varken lagstiftad minimilön eller *allmängiltigförklaring* av kollektivavtal. Under många år var avtalsperioderna treåriga men de avtal som tecknats de senaste tre åren har varit tvååriga. Den offentliga sektorn förhandlar normalt året efter den privata. Den så kallade regleringsordningen ska säkerställa en följsamhet gentemot löneutvecklingen i privat sektor.

Det vägledande tvåårsavtal som slöts inom industrin vintern 2010 betraktades i hög grad som ett krisavtal och gav en höjning av lägstlönerna med 1,1 procent det första avtalsåret och 1,7 procent andra avtalsåret. För normallöneområden med endast centrala påslag blev motsvarande ökningstal 1,5 respektive 2,25 procent. Utgångsläget för den offentliga sektorns förhandlingar som genomfördes året efter var att stat och kommun haft en betydligt bättre löneutveckling än den privata sedan föregående offentliga avtal slutits 2008. Detta avtal slöts på toppen av en högkonjunktur medan den därpå följande krisen gjorde att den privata sektorns löner utvecklades mycket svagt. Regleringsordningen innebar att den offentliga sektorn därmed gick in i 2011 års förhandlingar med en ”löneskuld”. Några sänkta löner blev det dock inte – däremot en frysning av lönerna det första avtalsåret, medan löneökningen det andra avtalsåret blev 1,7 procent i staten och 2,6 procent i kommunerna.

I början av 2012 var det åter dags för avtalsförhandlingar i den privata sektorn. Förhandlingarna fördes i en miljö av ett osäkert ekonomiskt läge och mycket svag arbetsmarknad. Avtalet som kom till stånd inom industrin löper återigen på två år och ger en höjning av lägstlönerna med 1,3 procent per år, det vill säga historiskt mycket låga ökningstal. Motsvarande ökning på det tongivande normallöneområdet i transportsektorn blev en kostnadsökning på 1,5 procent per år, varav löneökningarna uppgick till 1,3 procent per år.

Diagram 4.3 Löneökningar och arbetslöshet i Danmark



Källa: Danmarks statistik

De låga utfallen av de senaste årens avtalsförhandlingar ska ses i ljuset av den ganska dramatiska försämringen på dansk arbetsmarknad (**diagram 4.3**). Närmare 200 000 jobb har försvunnit i den privata sektorn de senaste åren och arbetslösheten har stigit från drygt 3 procent 2007/2008 till mellan 7 och 8 procent de senaste åren. Samtidigt bromsade löneökningstakten in från över 4 procent till under 2 procent det senaste året. Nedgången i löneökningstakten har varit bred, men särskilt dramatisk har den varit i den tidigare överhettade byggsektorn. I den offentliga sektorn kom nedgången senare än i den privata men under 2011 ökade lönerna mindre i offentlig än i privat sektor.

Enligt ekonomiministeriet förblir löneökningstakten dämpad framöver och håller sig strax under 2 procent i genomsnitt under 2013 och 2014. Den svaga löneökningstakten de senaste åren har också medfört att reallönerna utvecklats svagt. Såväl 2011 som 2012 föll reallönerna och prognoserna för de närmaste två åren pekar på endast marginella ökningstal.

4.5 Norge

De största huvudorganisationerna är norska LO samt Naeringslivets hovedorganisation (en mer utförlig beskrivning av norsk lönebildning finns på Medlingsinstitutets webbplats³). 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 siffras 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.

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

³ www.mi.se/internationellt

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).

Norsk motståndskraft, högre löneökningar än i omvärlden

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 år 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.

När den internationella konjunkturen än en gång försvagades från slutet av 2011 och under 2012 framstod norsk ekonomi återigen som något av en fredad zon i Europa. Enligt Norges Bank beräknas BNP för fastlandsekonomin ha stigit med över 3,5 procent 2012 och arbetslösheten uppgick till endast 3 procent. Avtalsförhandlingarna under 2012 resulterade i en generell löneökning med 1,25 NOK i timmen i de så kallade frontfackens vägledande uppgörelse under våren. Det motsvarar en ökning på 0,85 procent och till detta tillkommer överhäng från 2011 på 1,3 procent, alltså en sammanlagd löneökning på 2,15 procent exklusive löneglidning. Parternas tolkning av överenskommelsen i de efterföljande förhandlingarna var att totalramen för löneökningarna inklusive löneglidning uppgick till cirka 4 procent. Det ser också ut som om de totala löneökningarna hamnar nära 4 procent eller strax däröver under 2012. Det skulle innebära löneökningar i nivå med 2011 då de uppgick till 4,2 procent.

Lönerna i Norge fortsätter därmed att öka i betydligt snabbare takt än i omvärlden. Till detta ska läggas en förstärkning av den norska kronen som ytterligare försämrar exportindustrins konkurrenskraft. En allt större andel av den norska industrin är emellertid leverantörer till offshoreverksamheten där det är förhållandevis lätt att vältra över kostnader på kunderna. Kombinationen av höga nominella löneökningar och en stark krone som håller importpriserna nere har också bidragit till kraftigt stigande reallöner. Under 2011 ökade de med 3 procent och 2012 med ytterligare 3,5 procent.

4.6 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 (Teknologiategollisuus) 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 tecknades 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 företagets 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 2011 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, företagskatten

med 1,5 procentenheter i stället för planerade 1 procentenhet 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 alterneringslediga skulle bli av. Dessutom utlovades förbättringar av föräldraledigheten samt ökade utbildningsinsatser.

Uppslutning kring central uppgörelse men industrin missnöjd

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 2011 till den 31 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 – 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 2011 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.

Sammantaget uppgick de avtalsmässiga löneökningarna till 2,0 procent kalenderåret 2011 och enligt finansministeriets uppskattning till 2,9 procent 2012 (**tabell 4.3**). Motsvarande tal för de faktiska löneökningarna är beräknade till 2,7 respektive 3,5 procent. I linje med lägre löneökningar under ramavtalets andra avtalsår bedöms de avtalsmässiga löneökningarna dämpas till 1,8 procent 2013, medan de faktiska löneökningarna enligt finansministeriets prognoser blir 2,6 procent. I kombination med en förhållandevis hög inflation innebär detta att reallönerna i stort sett stagnerar under perioden 2011–2013.

Tabell 4.3 Avtalsmässiga och faktiska löneökningar i Finland i procent

	2009	2010	2011	2012	2013
Avtal	3,6	2,0	2,0	2,9	1,8
Faktiska	4,0	2,6	2,7	3,5	2,6

Källa: Finansministeriet

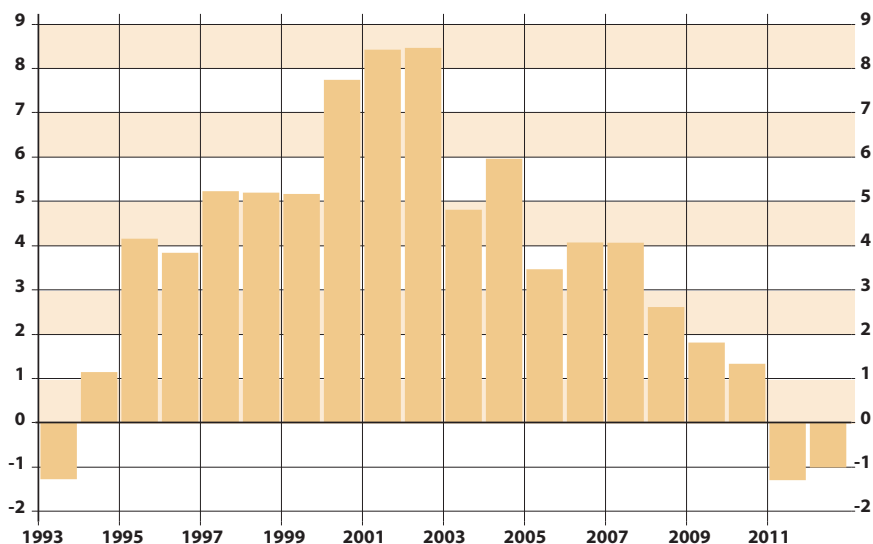
I och med 2011 års uppgörelse var Finland tillbaka i trepartsuppgörelser och inkomstpolitik efter tre år av förbundsvisa förhandlingar. Från arbetsgivarsidan verkar detta ha skett ganska motvilligt medan den fackliga sidan och regeringen varit mer pådrivande. Det låsta förhandlingsläget inom *teknologiindustrin* 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 hösten 2012 visade den finska industrin dock sitt uppenbara missnöje med uppgörelsen och det förekom även uttalanden om att man ville riva upp avtalet.

Det är sålunda långt ifrån säkert att trepartöverenskommelserna har kommit tillbaka för att stanna. Det interna missnöjet med 2011 års uppgörelse på arbetsgivarsidan ledde också till att ledningen för Finlands Näringsliv byttes ut.

Den nya ledningen har deklarerat att den motsätter sig framtida centrala löneuppgörelser. Man hävdar dessutom att det inte finns något utrymme alls för att höja lönerna i Finland. I stället har arbetsgivarsidan bland annat krävt längre veckoarbetstid och höjd pensionsålder. Andra förslag som förekommit är lönesänkningar för ledande befattningshavare i företagen. Debatten om lönefrysningar/sänkningar fick ytterligare näring när president Niinistö i sitt nyårstal deklarerade att han frivilligt sänker sin lön.

Bakgrunden till debatten är bland annat att den finländska ekonomin tappat i konkurrenskraft. Svag produktivitet och speciella problem i telekomsektorn har medfört att exporten tappat mark. Efter 17 år av stabila och relativt stora överskott i bytesbalansen gick affärerna med utlandet med minus 2011. **(diagram4.4).**

Diagram 4.4 Bytesbalans i Finland, procent av BNP



Källa: OECD

4.7 Minmilöner 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 tidigare i detta kapitel).

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 4.4** framgår att minimilönerna 2012 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. 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 2006 och 2012 uttryckt i pund, men på grund av pundets försvagning under perioden ökade minimilönen uttryckt i euro bara med några procent. Polen är det land där minimilönen ökat mest under perioden, men där var å andra sidan nivån lägst i utgångsläget. Minimilönen i Tjeckien har inte ändrats sedan 2007 i nationell valuta så den ökning som redovisas i tabellen beror enbart på att den tjeckiska

korunan stigit i värde gentemot euron. Även i USA låg minimilönen oförändrad under en längre period men sedan följde höjningar under såväl 2008 som 2009 och 2010. Därefter har den legat still och uppgår nu till drygt 1 250 dollar i månaden.

Tabell 4.4 Lagstadgad minimilön per månad i euro 2006–2012

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Belgien	1 234	1 283	1 336	1 387	1 387	1 443	1 472
Frankrike	1254	1 280	1 321	1 338	1 344	1 365	1 426
Nederländerna	1 285	1 317	1 357	1 399	1 416	1 435	1 456
Polen	222	248	336	287	318	347	353
Spanien	631	666	700	728	739	748	748
Storbritannien	1 201	1 310	1 150	1 113	1 169	1 084	1 244
Tjeckien	279	279	335	309	311	329	312
Ungern	221	266	293	263	257	293	323
USA	702	661	643	803	1 024	869	998

Källa: Eurostat

Tabell 4.5 Minimilön per månad i förhållande till medellön per månad inom näringslivet 2005–2011 i procent

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Belgien	45,7	45,5	45,3	47,3	..	44,7	
Frankrike	46,9	47,3	47,9	47,4	
Nederländerna	45,5	44,1	44,2	44,2	44,1	44,6	
Polen	33,7	36,1	32,4	35,7	39,7	40,4	38,3
Spanien	35,1	35,8	36,5	35,2	35,1	35,3	34,6
Storbritannien	37,9	37,9	38,9	38,1	38,4	38,2	38,5
Tjeckien	39,1	39,7	38,1	35,2	34,0	33,3	32,5
Ungern	41,3	41,7	39,8	38,5	38,6	38,8	39,1
USA	31,9	30,7	31,2	28,4	30,8	32,1	31,4

Källa: Eurostat

Uppgifter om minimilöner i förhållande till medellönen inom näringslivet är mer knapphändiga än nivån på minimilönen (se **tabell 4.5**). 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.

5 Lönestatistik

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken som beskrivs översiktligt i detta kapitel. Statistiken beskriver både lönenivåer och deras förändring.

Lönestrukturstatistiken visar att den genomsnittliga lönen i Sverige år 2011 var 29 000 kronor. Män i landstingen hade den högsta genomsnittslönen och kvinnliga arbetare i privat sektor den lägsta.

Löneökningstakt kan beräknas med olika mått, men resultaten antyder att skillnaderna är små mellan de olika måtten. Följer man identiska individer ser man att den genomsnittliga löneökningen legat mellan 3,3 och 3,6 procent per år beroende på sektor. Tydliga vinnare eller förlorare går alltså inte att se om man jämför utfallet för identiska individer i olika sektorer.

Lönenivåer är inte alltid det mest intressanta måttet. Ofta talar man om arbetskraftskostnader och räknar då också in andra kostnader som till exempel de avtalsenliga avgifterna. Avgiftsuttaget har på senare tid minskat bland annat beroende på att uttagen anpassats till den sjunkande sjukfrånvaron och till att avkastningen på placerat kapital blivit bättre än beräknat.

5.1 Den officiella lönestatistiken

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. En allt viktigare del av denna utgörs av den statistik som Sverige åläggs att 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-statistiken. Någon redovisning efter kollektivavtalsområden finns inte i den officiella statistiken.

Konjunkturlönestatistiken

Konjunkturlönestatistiken har som huvudsyfte att månatligen belysa lönenivån och dess förändring över tid. 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 2013 publiceras blir uppgifterna för mars 2012 definitiva. De lokala förhandlingarna drar i många fall ut på tiden och en god periodisering av löneökningarna är synnerligen viktig ur analyssynpunkt.

Konjunkturlönestatistiken är summarisk: löneuppgifter i form av överenskommen månadslön samlas in för samtliga månadsavlönade i de företag som ingår i undersökningen. Genomsnittlig överenskommen månadslön beräknas sedan genom att dela summan av överenskommen månadslön med antalet anställda månadsavlönade. För timavlönade beräknas genomsnittlig timlön

som den totalt utbetalda lönesumman delat med det korresponderande antalet utförda arbetstimmar.

I konjunkturlönestatistiken får sammansättningen av individer hos arbetsgivaren genomslag. Konjunkturlönestatistiken kan därför beskrivas som att den belyser lönenivån och dess förändring utifrån företagens 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 2012 består av 5 774 företag.

De olika undersökningarna använder delvis olika lönemått:

För arbetare i privat sektor redovisas timlön, såväl exklusive som inklusive övertidstillägg. För tjänstemän i privat sektor redovisas i stället genomsnittlig månadslön, såväl exklusive som 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 staten redovisas genomsnittlig månadslön inklusive fasta och rörliga tillägg. Redovisningen är uppdelad efter standard för svensk näringsgrensindelning (SNI) 2007, avdelningar B till S exklusive O. Inom tillverkningsindustrin (avdelning C) definieras verkstadsindustrin som SNI:s huvudgruppsindelning 25–33 exklusive 31 och 32).

Förändringar under 2012 för staten

Statistiken för staten bygger på individuppgifter och är alltså, i motsats till de övriga, inte summarisk. Från och med 2012 övergick undersökningen från att omfatta alla anställda till att använda en avgränsad population.

Månadsavlönade individer med lägre tjänstgöringsomfattning än 40 procent samt alla som inte har löneformen månadslön exkluderades.

Lönepopulationen kommer på detta sätt avgränsas på samma sätt som Arbetsgivarverkets (AgV) population. Förändringen medför att urvalet minskar med uppskattningsvis 8 procent. Urvalet för staten minskas av besparingsskäl.

Eftersom lönebegreppen skiljer sig åt i konjunkturlönestatistikens olika delar är uppgifterna om lönenivå inte jämförbara, statistiken belyser i stället framförallt de procentuella förändringstalen. Medlingsinstitutet gör sammanvägningar av

dessa förändringstal till löneökningar för olika sektorer och för hela ekonomin. Tabeller och diagram över löneökningar totalt och för några näringsgrenar publiceras tio gånger per år på Medlingsinstitutets webbplats, 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), till exempel Arbetskraftskostnadsindex (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 lönesummenserier 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, lönestruktur och löneutveckling analyseras. Den används till exempel som underlag för Medlingsinstitutets olika jämförelser av mäns och kvinnors löner.

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

Den årliga statistiken publiceras först, efter sektor, i maj året efter statistikåret (insamlingsåret), med samma indelning som konjunkturlönestatistiken: arbetare respektive tjänstemän i privat sektor, kommuner, landsting samt staten.

I slutet av juni publiceras sammanställningar för hela ekonomin, där timlöner för arbetare räknats om till månadslöner. Statistiken för privat sektor är fördelad på näringsgren. Lönestrukturstatistiken innehåller uppgifter om bland annat lön, kön, ålder, arbetstid och yrke enligt Svensk Standard för yrkesklassificering (SSYK). Information om utbildningsnivå matchas från utbildningsregistret hos SCB till lönestrukturstatistiken.

Merparten av materialet insamlas av arbetsmarknadens parter (arbetsgivar-sidan) som mot ersättning ställer det till förfogande.¹ Därmed undviks bland annat dubbelinsamling, vilket minskar företagens uppgiftslämnarbörda. För den del av arbetsmarknaden som inte täcks av partsstatistiken görs ett kompletterande urval.

Avtal mellan parterna om gemensam lönestatistik (så kallade statistikavtal) finns för hela den offentliga sektorn liksom inom delar av den privata sektorn.

Användare av lönestrukturstatistiken är bland andra arbetsmarknadens parter, olika statliga och regionala organ, företag, forskare och massmedia.

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 cirka 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Urvalet, bestående av cirka 8 200 företag, organisationer och stiftelser år 2011, dras genom ett obundet slumpmässigt urval. Urvalet stratifieras efter företagsstorlek (7 storleksklasser) och näringsgren (62 näringsgrensgrupper) i 434 strata, där individposterna i respektive stratum tilldelas respektive stratums uppräkningsfaktor. Per stratum och personalkategori (arb/tjm) beräknas en uppräkningsfaktor genom att dividera det totala antalet urvalsobjekt (företag) i urvalsramen i respektive stratum (N) med antalet svarande företag i respektive stratum (N_{sv}). Med hjälp av denna uppräkningsfaktor kan beräkningar av lönestrukturen för Sverige som helhet göras.

Under perioden 2005–2011 varierar andelen matchade företag, som ingår i urvalet vid två på varandra följande år, mellan 48 och 59 procent, undantaget

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.

år 2008 då andelen sjönk till 44 procent. Anledningen till att andelen matchande företag för 2008 minskade var att en ny näringsgrensindelning infördes detta år, vilket påverkar stratifieringen i urvalet. För andelen individer varierar motsvarande siffra mellan 62 och 66 procent. Detta innebär att under normala förhållanden så byts cirka 41–46 procent av företagen ut mellan åren. Det är främst små och medelstora företag som byts ut i undersökningen, eftersom företag som har minst 500 anställda alltid undersöks och är med varje år.

Begreppet månadslön

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 avtallstillhörighet för den anställde, ej heller information om bonus eller så kallade engångsbelopp.

Variabeln yrke

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

SCB har arbetat fram en uppdatering av SSYK 96 utifrån den internationella yrkesklassificeringen ISCO-08. Den nya klassificeringen SSYK 12 medför att obalansen mellan manligt och kvinnligt dominerade yrken minskar. Det är i nuläget svårt att ge någon exakt tidpunkt för när implementering av den nya klassificeringen kommer att ske i lönestrukturstatistiken.

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 Arbetskraftskostnadsindex 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 webbplats.

LCS är en undersökning som mäter arbetsgivarnas totala kostnader för arbetskraften, med cirka 30 variabler. Undersökningen görs för vart fjärde år. Den undersökning som gäller 2008 genomfördes i huvudsak under 2009. Resultat från undersökningen presenterades 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, alltså i motsats till tidigare även näringsgrenar som domineras av offentlig sektor. Uppgifter om hur mycket den anställde har arbetat under året samt bonus ska redovisas. Förutom timförtjänst – som är huvudmått – redovisas månadslön och årslön. Senaste undersökning var för 2010. Resultat från undersökningen kommer att presenteras av Eurostat under 2013.

5.2 Utfall enligt konjunkturlönestatistiken 2012

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 till exempel arbetstidsförkortningar avspeglas därmed inte i statistikutfallen för dessa grupper.

Den sammanställning av statistiken som löpande redovisas på Medlingsinstitutets webbplats 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/semestertillägg. Kompletteringar för engångsbelopp, som hittills inte ingått i statistiken, görs i de fall dessa har betydande omfattning.

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

Tabell 5.1 Löneutveckling sektorvis 2012

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

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

Källa: Medlingsinstitutet

I **tabellerna 5.1–5.3** redovisas utfallen enligt konjunkturlönestatistiken för perioden januari–oktober 2012 som de nu (januari 2013) föreligger.

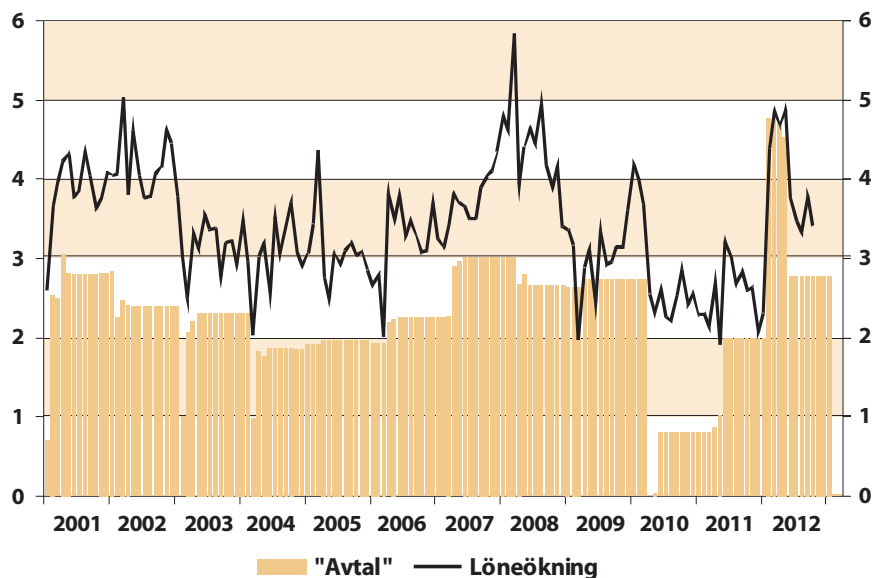
De hittills uppmätta löneökningarna för månaderna januari till och med oktober 2012 uppgick till 2,6 procent för hela ekonomin (**tabell 5.1**) Motsvarande tal för näringslivet var 3,1 procent. Skillnaden förklaras delvis av att en relativt stor andel av de offentliganställda ännu inte fått ut löner enligt de nya avtalen. Efter hand som de nya lönerna i stat och kommun betalas ut retroaktivt kommer löneökningstakten i offentlig sektor också att bli högre än vad de preliminära utfallen indikerar. En annan skillnad mellan privat och offentlig sektor är att profilen i avtalen ger förhållandevis höga lönepåslag i delar av den privata sektorn, inte minst inom industrin, under 2012.

De avtal som slöts inom industrin i december 2011 hade lönerevisioner i februari månad 2012. I det föregående avtalet som slöts 2010 låg revisionstidpunkterna i juni 2010 och juni 2011. Detta innebär att för månaderna februari till och med maj 2012 påverkades 12-månaderstakten i de avtalsmässiga löneökningarna både av höjningarna enligt det gamla och enligt det nya avtalet. Enligt Medlingsinstitutets beräkningar uppgick den avtalsmässiga löneökningstakten under dessa månader till 4,7 procent i årstakt för att under resten av 2012 falla tillbaka till 2,8 procent (**diagram 5.1**).

Mätt som årsgenomsnitt uppgår de avtalsmässiga löneökningarna i industrin till 3,4 procent 2012, att jämföras med 1,5 procent 2011. Motsvarande ökningstal enligt konjunkturlönestatistiken var 2,5 procent 2011 och 3,9 procent 2012 (januari till och med oktober). Industrins avtal löper ut den sista mars 2013.

Eftersom avtalets revisionstidpunkt ligger i februari 2012 innebär detta att den avtalsmässiga löneökningstakten blir noll avtalets sista två månader februari och mars 2013.

Diagram 5.1 Löneökning och "avtalsmässig höjning" i industrin



Källa: Medlingsinstitutet

I **tabellerna 5.2 och 5.3** redovisas löneökningstakten uppdelat på arbetare och tjänstemän i näringslivet. För hela näringslivet blev den genomsnittliga löneökningstakten under januari till oktober 2012 3,1 procent. Motsvarande tal för arbetare och tjänstemän var 3,0 respektive 3,2 procent. Både bland arbetare och bland tjänstemän i industrin ökade lönerna klart mer än genomsnittet, vilket alltså i första hand beror på profilen i avtalen.

Tabell 5.2 Löneutveckling för arbetare inom privat sektor 2012

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

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

Källa: Medlingsinstitutet

Tabell 5.3 Löneutveckling för tjänstemän inom privat sektor 2012

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

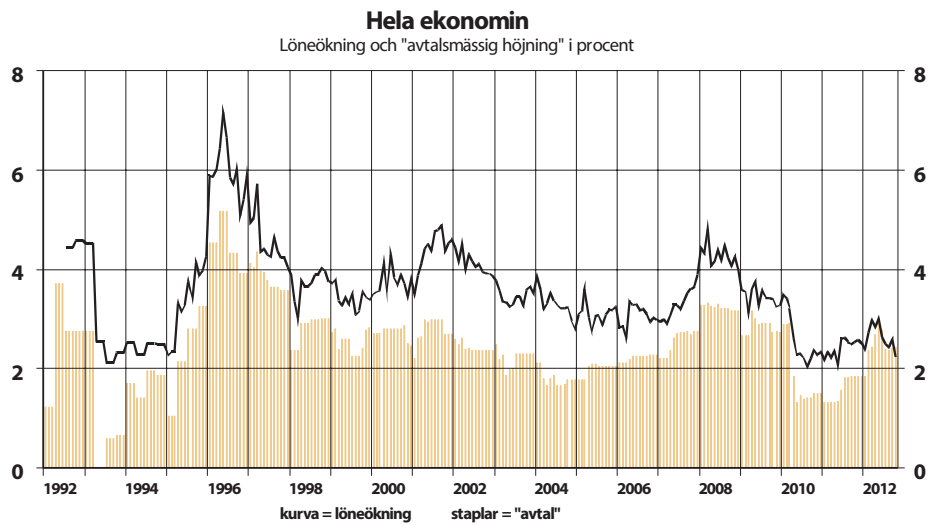
	jan	feb	mars	apr	maj	juni	juli	aug	sep	okt	Genomsnitt
Industri	3,0	4,9	4,8	4,5	4,4	3,9	4,0	3,8	4,0	4,0	4,1
Byggnadsverksamhet	1,1	1,2	1,5	0,8	0,8	0,5	1,3	1,2	0,5	0,9	1,0
Handel	4,5	4,2	4,6	4,1	4,8	3,9	3,2	3,3	3,4	3,2	3,9
Transport	4,7	4,7	4,9	5,0	4,4	4,2	3,9	4,0	3,4	3,0	4,2
Hotell och restaurang	1,4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

Källa: Medlingsinstitutet

De löneökningstal som Medlingsinstitutet redovisar för arbetare respektive tjänstemän totalt sett för privat sektor är ”strukturrensade” på grov näringsgrensnivå. I motsats till de löneökningstal som redovisas på SCB:s hemsida ingår således inte förändringar i näringsgrensstrukturen mellan åren. Förskjutningar i näringsgrenssammansättningen sänker löneökningstakten för såväl arbetare som tjänstemän med 0,1 procentenhet 2012 till 2,9 procent för arbetare och 3,1 procent för tjänstemän.

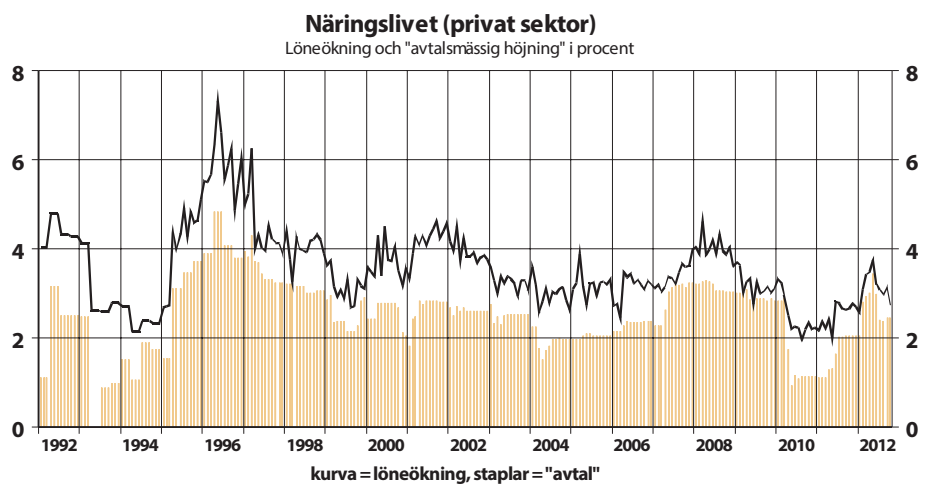
I **diagram 5.2 till 5.5** redovisas serier över ”avtal” tillsammans med löneökningar enligt konjunkturlönestatistiken. Uppgifterna om ”avtal” utgör en, ofta sammanvägd, blandning av traditionella avtal, lägslöneutrymmen, stupstockar samt sifferlösa avtal. Sifferlösa avtal har vägts in med värdet noll. De avtalsmässiga löneökningarna är beräknade till 1,6 procent 2011 och 2,5 procent 2012. Som framgår av diagrammen kan avvikelserna mellan de avtalsmässiga höjningarna och de faktiska löneökningarna tidvis vara stora. Det kan till exempel bero på ändrad sammansättning av arbetskraften eller på utvecklingen av olika rörliga komponenter som övertidsersättning. Förekomsten av dispositivitet i avtalen gör också att tidpunkten för lönerevisionerna inte behöver följa avtalen.

Diagram 5.2 Procentuell förändring av lön och "avtalsmässig höjning"



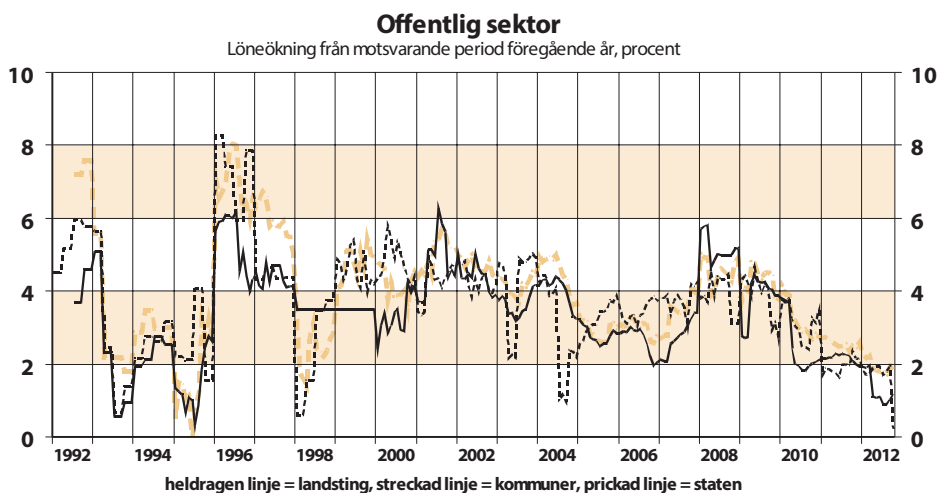
Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 5.3 Procentuell förändring av lön och "avtalsmässig höjning"



Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 5.4 Procentuell förändring av lönen i offentlig sektor

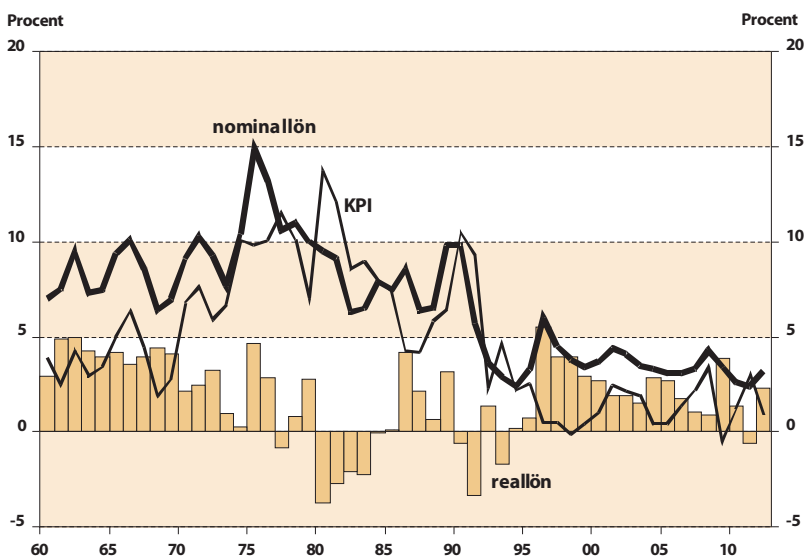


Källa: Medlingsinstitutet

5.3 Nominell lön och reallön

I **diagram 5.5** redovisas utvecklingen för löner enligt konjunktur-lönestatistiken, konsumentprisindex samt reallönen, det vill säga lönen korrigerat för prisutvecklingen. Löneserien för perioden före 1993 bygger på uppgifter från nationalräkenskaperna över utbetalda lönesummor och arbetade timmar. Statistiken över arbetade timmar är dagkorrigerade, det vill säga att de har korrigerats för variationer i antalet arbetsdagar mellan åren. Lönesummorna är i möjligaste mån kostnadsmissigt periodiserade. Reallöneutvecklingen har beräknats genom att serien över den nominella löneutvecklingen deflaterats med konsumentprisindex (KPI), det vill säga korrigerats med hänsyn till prispförändringar. Även utvecklingen för konsumentprisindex redovisas i nedanstående diagram.

Diagram 5.5 Nominallön, reallön och KPI, procentuell förändring



Källor: Medlingsinstitutet, SCB, Konjunkturinstitutet
Anmärkning: Data för 2012 enligt prognos från Konjunkturinstitutet.

Under åren 1996 till och med 2011 ökade de nominella lönerna med i genomsnitt 3,7 procent per år och konsumentpriserna med 1,3 procent per år. Därmed steg reallönerna med 2,4 procent per år, eller sammanlagt drygt 45 procent. Denna gynnsamma utveckling för reallönerna kom efter en lång följd av år med svag eller till och med fallande köpkraft. 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 relativt 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 åren 2010 och 2011. 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 har påverkats relativt kraftigt av särskilt rörliga komponenter som till exempel energipriser samt inte minst av förändringar i räntan.

Tabell 5.4 Nominell lön, inflation och reallön

Årlig procentuell förändring

	2008	2009	2010	2011	2012	2008–2012
Nominell lön	4,3	3,4	2,6	2,4	3,2	3,2
KPI	3,4	-0,5	1,2	3,0	0,9	1,6
Reallön (KPI)	0,9	3,9	1,4	-0,6	2,3	1,6
KPIF	2,7	1,7	2,0	1,4	1,0	1,8
Reallön (KPIF)	1,6	1,7	0,6	1,0	2,2	1,4

Källor: Medlingsinstitutet, Konjunkturinstitutet, 2012 prognos.

Räntans stora effekter på prisutvecklingen illustreras i **tabell 5.4**. Där redovisas såväl KPI som KPIF som mått på inflationen. Med det sistnämnda måttet räknas de direkta effekterna av ränteförändringar bort från prisutvecklingen. Inflationen mätt med KPIF har varit betydligt mer stabil än KPI-inflationen. På lite längre sikt är dock skillnaden relativt liten. Under den senaste femårsperioden ökade reallönerna med 1,6 procent i genomsnitt om man använder KPI som inflationsmått och 1,4 procent om KPIF används.

Under 2011 minskade köpkraften för första gången sedan mitten av 1990-talet. Dels blev de nominella löneökningarna historiskt låga och dels ökade priserna mätt med KPI relativt mycket. En stor del av prisökningen var dock hänförlig till den stigande räntan under 2011. Om man relaterar löneökningarna till konsumentprisindex med fast ränta (KPIF) steg reallönerna med en procent 2011. Under 2012 steg löneökningstakten samtidigt som inflationen föll tillbaka kraftigt. Därmed beräknas lönerna ha ökat med drygt 2 procent i reala termer, oavsett om man använder KPI eller KPIF som mått på prisutvecklingen.

5.4 Lönestrukturstatistiken för 2011

I lönestrukturstatistiken för hela ekonomin används begreppet månadslön. Timlöner räknas om till månadslöner och deltidsanställdas löner till heltidslön. I begreppet månadslön ingår förutom fast lön, även fasta och rörliga lönetillägg. (Lönestrukturstatistiken beskrivs närmare i avsnitt 5.1.)

Tabell 5.5 redovisar den genomsnittliga månadslönen för arbetsmarknadens olika sektorer 2011 uppdelat på kvinnor och män.

Tabell 5.5 Genomsnittliga månadslöner år 2011

Genomsnittslöner 2011	Kvinnor	Män	Totalt
Samtliga sektorer	26 800	31 200	29 000
Privat sektor	27 300	31 300	29 800
Arbetare	22 700	25 200	24 300
Tjänstemän	30 400	38 300	34 800
Offentlig sektor	26 200	30 500	27 300
Kommuner	24 700	26 300	25 000
Landsting	29 100	39 300	31 200
Staten	30 000	33 100	31 500

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

Av tabellen framgår att genomsnittlig månadslön för samtliga sektorer är 29 000 kr. Den genomsnittliga månadslönen är högst för tjänstemän inom den

privata sektorn, följd av staten och landstingen och lägst för arbetare i privat sektor. Uppdelningen på kön visar att män inom landstingen har högst genomsnittlig månadslön och kvinnliga arbetare i privat sektor lägst.

Utvecklingen av lönespridningen

Ett vedertaget mått för att mäta lönespridning är att beräkna kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen (P90/P10). **Tabell 5.6** redovisar olika percentilmått samt lönespridningen år 2011. För en beskrivning av begreppet percentil, se avsnitt 10.4.

Tabell 5.6 Lönespridningen år 2011

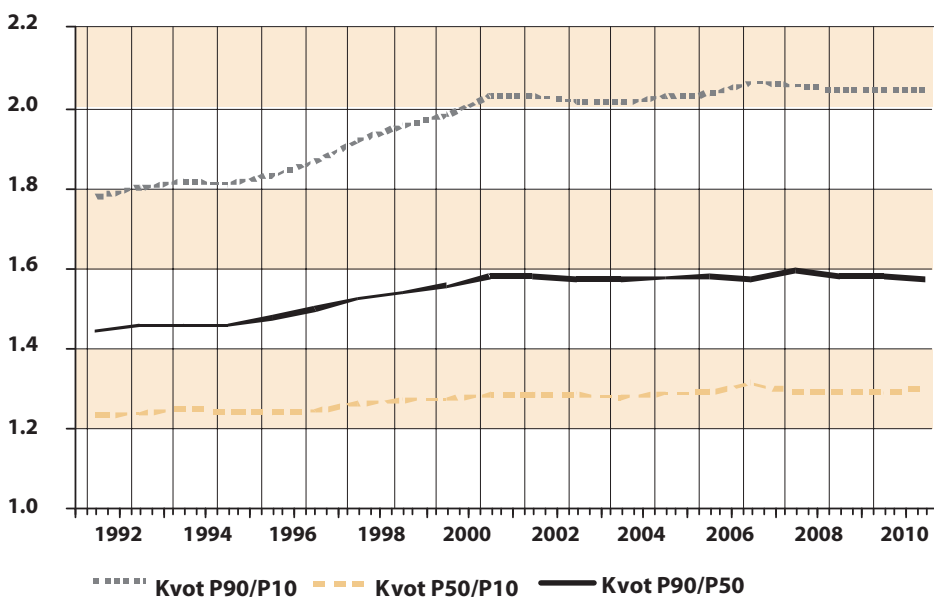
Percentil:	P10	P50	P90	Kvot P90/P10
Samtliga sektorer	20 000	25 900	40 700	2,04

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Diagram 5.6 visar utvecklingen över tid 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 diagram 5.6 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.

Diagram 5.6 Lönespridningens utveckling 1992–2011



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Lönespridningen inom och mellan olika sektorer

I detta avsnitt redovisas lönespridningen och dess utveckling inom och mellan olika sektorer på arbetsmarknaden. I **tabell 5.7** redovisas tre percentiler (P10, P50, P90) samt kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen (P90/P10) för år 2011.

Tabell 5.7 Lönespridning efter sektor år 2011

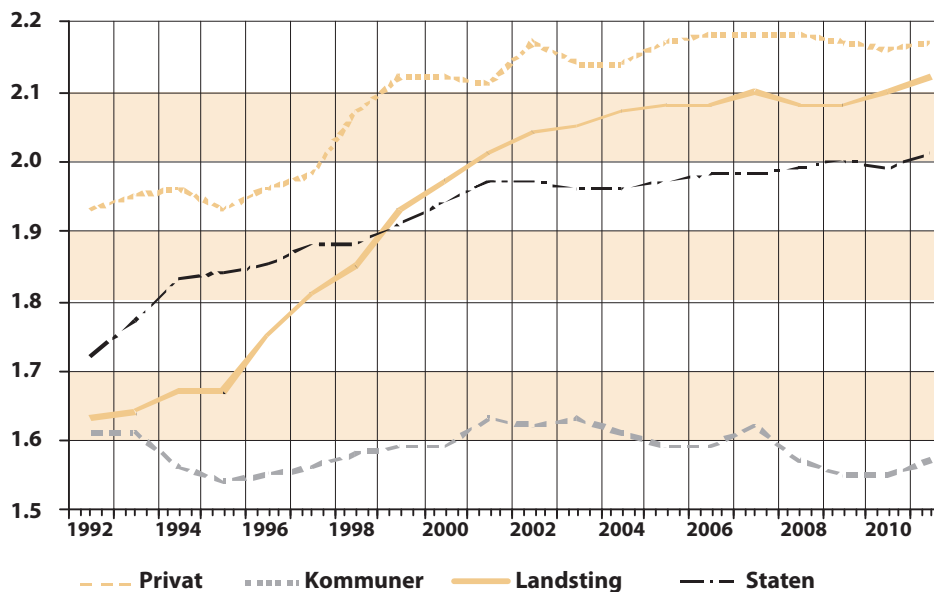
Sektor	P10	P50	P90	Kvot P90/P10
Privat sektor	19 800	26 300	43 000	2,17
Arbetare	19 000	23 900	30 200	1,59
Tjänstemän	21 400	30 500	51 400	2,40
Offentlig sektor	20 300	25 200	35 900	1,77
Kommuner	19 600	24 200	30 700	1,57
Landsting	21 600	27 300	45 700	2,12
Staten	21 900	29 000	44 100	2,01

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

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

Diagram 5.7 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 år 1992 till 2,12 år 2011, 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 5.7 Utveckling av lönespridningen inom olika sektorer



Källor: Medlingsinstitutet och SCB

5.5 Att beräkna förändring i lönenivåer – olika metoder

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

I detta avsnitt analyseras hur olika statistikkällor och olika sätt att räkna 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, vilket påverkar lönesumman och därmed den beräknade genomsnittliga lönen.

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

Strukturella förändringar kan rensas bort när lönenivåer ska jämföras mellan olika tidpunkter. Denna metod kallas strukturrensning och innebär att individerna indelas efter olika karakteristika. Metoden förutsätter att statistiken är individbaserad, varför konjunkturlönestatistiken inte kan strukturrensas. Strukturrensning är lämplig att använda för att analysera data som samlats in vid urvalsundersökningar, 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 huvudsyfte är att månadsvis mäta löneförändringar med kort tidsintervall (två månader) mellan mättidpunkt och publicering. Konjunkturlönestatistiken påverkas av sammansättningen av individer hos arbetsgivaren förändras, så kallade strukturella förändringar. (Läs mer i avsnitt 5.2 om konjunkturlönestatistiken).

Löneökningstakt enligt lönestrukturstatistiken

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

Löneökningstakt efter strukturrensning, SÅYA-metoden

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 mellan de två åren. Av pedagogiska skäl används här grupsammansättningen från det första året för strukturrensning av löneförändringen. Då kan man tolka resultatet som: ”Om strukturen med avseende på yrke, ålder och arbetstid vore oförändrad mellan två på varandra följande år skulle ökningstakten för lönen vara X procent”.

Löneökningstakt för identiska individer

En metod för att mäta löneutveckling som direkt följd av löneförhandlingar är att mäta ökningstakten för 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

I analysen av lönestrukturstatistiken för perioden 2005–2011 har i beräkningarna begreppet månadslön använts. I månadslönebegreppet ingår förutom fast lön även fasta och rörliga lönetillägg. Timlöner räknas om till månadslöner och deltidsanställdas löner till heltidslön. I analysen jämförs två rensade mått på löneökningstakten dels enligt SÅYA-metoden, dels för identiska individer. Dessutom redovisas även oviktad (alltså icke strukturrensad) löneökning enligt lönestrukturstatistiken samt årsgenomsnittet av den månatliga konjunkturlönestatistiken. Resultaten presenteras per sektor, där privat sektor delats upp mellan arbetare och tjänstemän.

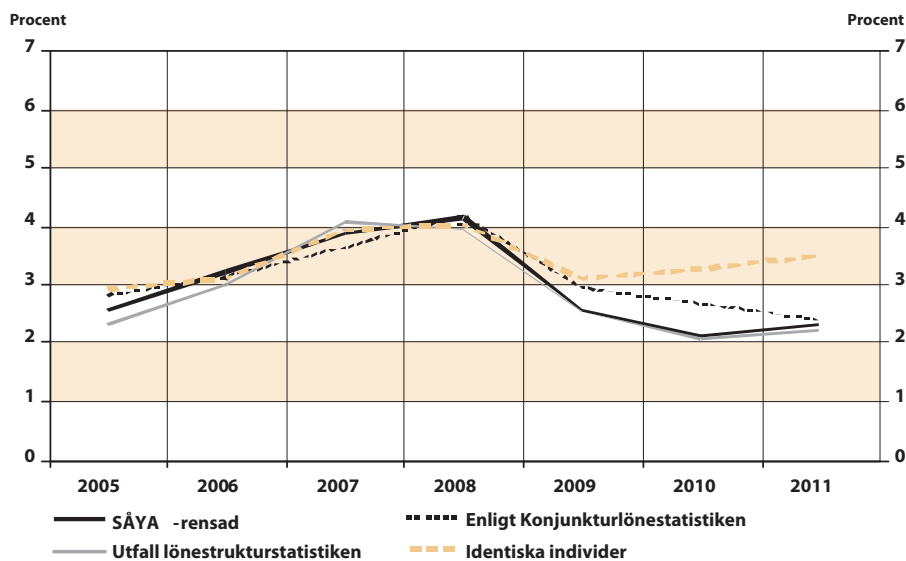
För att undvika att extrema observationer påverkar resultaten har redovisningsgrupper med färre än 30 observationer exkluderats från beräkningen av SÅYA-rensade ökningstal. Vid beräkningen av ökningstal för identiska individer har individer med löneökningar eller lönesänkningar på över 30 procent exkluderats.

Resultaten för **arbetare i privat sektor** (se **diagram 5.8**) visar att den icke rensade löneökningen beräknad som förändring av den genomsnittliga timlönen för arbetare ligger relativt väl samlade fram till år 2008².

Löneökningstakten för identiska individer ligger i genomsnitt över perioden högre än övriga mått, speciellt under perioden 2009–2011 (se **tabell 5.8**).

² Det SÅYA-rensade måttet samt årsgenomsnittet av den månatliga löneökningstakten enligt konjunkturlönestatistiken.

Diagram 5.8 Löneutveckling för arbetare i privat sektor



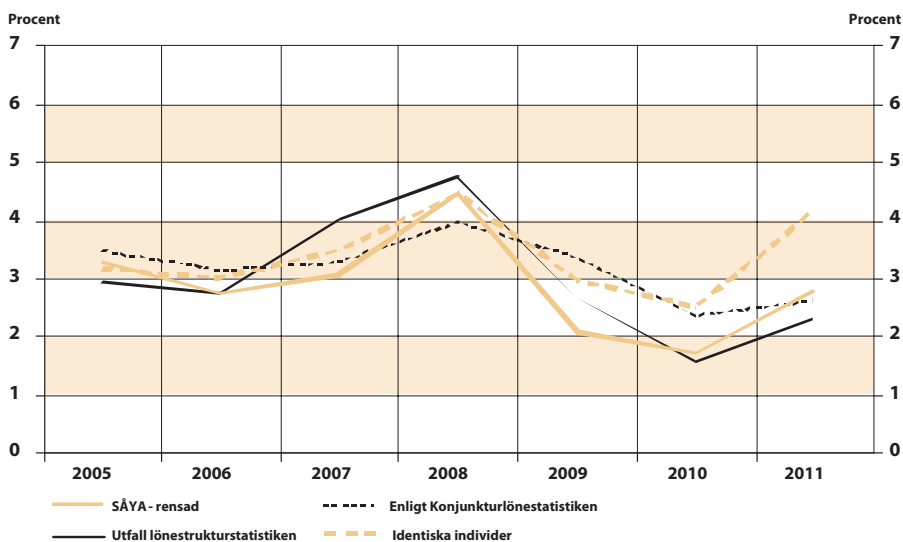
Källa: Medlingsinstitutet

För **tjänstemän i privat sektor** (se **diagram 5.9**) 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 2011 en skillnad på 1,4 procentenheter mellan de två löneökningstalen grundade på SÅYA-rensning och identiska individer. Fram till år 2008 har skillnaden varit mindre än 0,4 procentenheter. För 2010 var skillnaden 0,9 procentenheter.

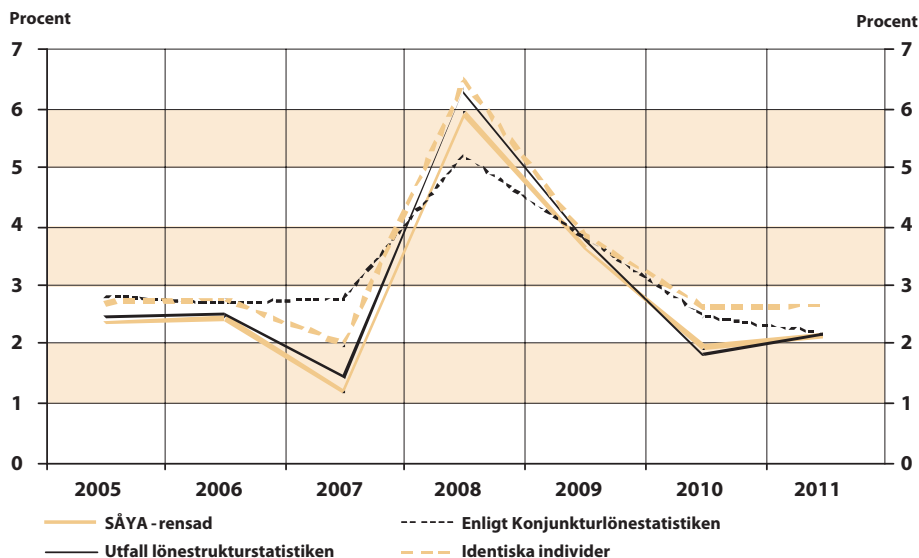
Diagram 5.9 Löneutveckling för tjänstemän i privat sektor



Källa: Medlingsinstitutet

Resultaten för **kommuner** (se **diagram 5.10**) 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 Kommunal- arbetareförbundet 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 korrigerade Medlingsinstitutet konjunkturlönestatistiken för de engångsbelopp (april–december 2007) som angavs i avtalet mellan Kommunal och SKL. Engångsbeloppen motsvarade 1,3 procentenheter för kommunerna.

Diagram 5.10 Löneutveckling i kommuner

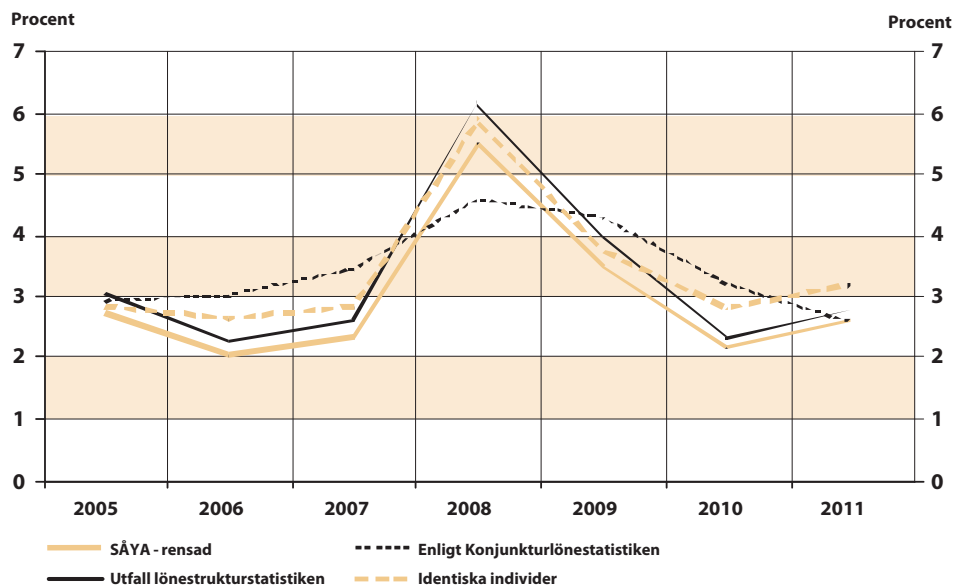


Källa: Medlingsinstitutet

Resultaten för **landsting** (se **diagram 5.11**) visar en relativt liten variation mellan de olika beräkningssätten. Medlingsinstitutet har korrigerat 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.

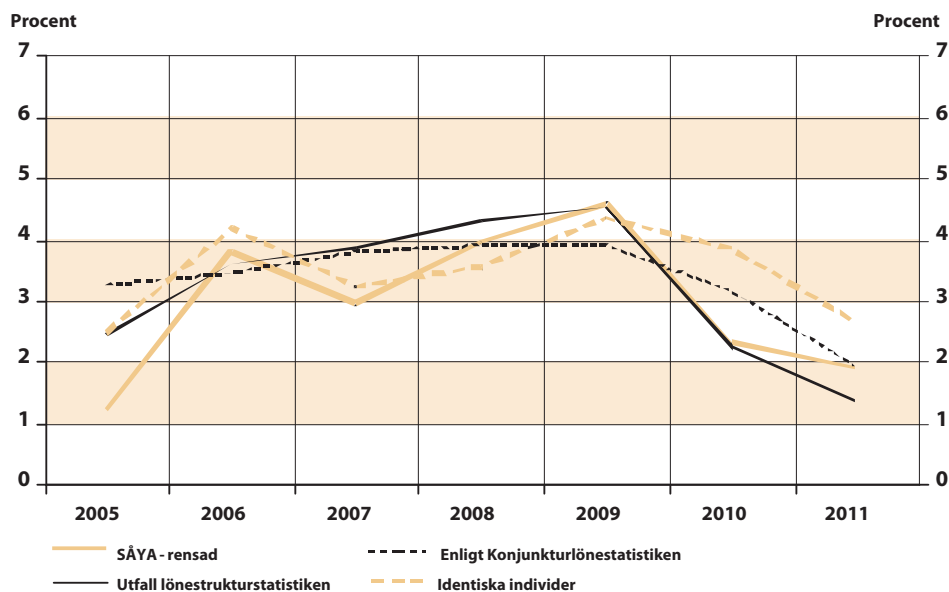
Diagram 5.11 Löneutveckling i landsting



Källa: Medlingsinstitutet

Resultaten för **staten** (se **diagram 5.12**) 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 SSYK förändrades.

Diagram 5.12 Löneutveckling i staten



Källa: Medlingsinstitutet

Liten spridning med rensade mått

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

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

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

Med dessa reservationer visas en beräkning av genomsnittliga ökningstakter för perioden 2005 till 2011 efter sektor för de olika måtten i **tabell 5.8**.

Tabell 5.8* Genomsnittlig årlig ökningstakt 2005–2011 efter sektor och lönemått

Sektor/lönemått	Oviktat	KL	SÅYA	Identiska individer
Privat sektor				
arbetare	2,9	3,1	3,0	3,4
tjänstemän	3,0	3,2	2,9	3,4
Kommuner	2,9	3,1	2,8	3,3
Landsting	3,3	3,4	3,0	3,4
Staten	3,2	3,3	3,0	3,5

*Obs tabellen är uppdaterad och överensstämmer därför inte med tabellen i den tryckta årsrapporten.

Källa: Medlingsinstitutet

För perioden 2005–2011 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.

5.6 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 löneelement 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 5.9** redovisas de genomsnittliga uttagsprocentsatserna i olika sektorer från och med 1994.

Tabell 5.9 Arbetsgivaravgifter enligt lag och avtal 1994–2013 (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	16,8	48,3	7,0	38,5	10,7	42,1	16,5	48,0
2012	31,4****	6,2	37,6	16,8	48,2	7,0	38,5	11,6	43,0	16,7	48,1
2013	31,4****	6,0	37,4	*	*	7,0	38,5	11,6	43,0	16,9	48,3

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

Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS och AGS-KL ger kompletterande ersättning för *arbetare inom privat sektor* samt för *anställda inom landsting och kommuner* som har rätt till sjukpenning eller sjukersättning/aktivitetsersättning från Försäkringskassan och omfattas av kollektivavtal. Den 1 juli 2008 reformerades sjukförsäkringssystemet. Antalet personer som beviljats sjukersättning minskade därefter avsevärt. Detta har medfört att AFA Sjukförsäkring har kunnat minska reserverna för framtida utbetalningar. För 2009, 2010 och 2011 beslöt parterna tillsammans med AFA Försäkring att sänka avgiftsuttaget till 0 procent för arbetare inom privat sektor samt för anställda inom landsting och kommuner. Sänkningarna beslutades sent på året. Återbetalning för 2009 skedde under december för privat sektor och i februari 2010 för landsting och kommuner. Återbetalningarna för 2010 och 2011 skedde under 2011 respektive 2012. Även för 2012 var avgiftsuttaget noll. Under 2012 beslutades härutöver om återbetalningar för 2007 och 2008 främst vad gäller avtalsgruppsjukförsäkring AGS och AGS-KL på totalt 17,5 miljarder kr. Återbetalningarna för 2007 och 2008 ingår inte i de i tabell 5.9 redovisade uppgifterna.

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 5.9 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 arbetskraftskostnadsindex (AKI) för arbetare användes för åren 2005–2008 de procentsatser som redovisas i tabell 5.9. 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 motsatt 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 perioden 2010 till 2013. 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. 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.

5.7 Förändringar i statistiken och pågående projekt

Den skyldighet att lämna statistik som Sveriges EU-medlemskap medför⁴ 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.

Variabler i lönestrukturstatistiken

Medlingsinstitutet initierade 2007 ett arbete med att vidareutveckla och komplettera de variabler som ingår i lönestrukturstatistiken. Syftet var att skapa mer heltäckande och jämförbara lönemått, där 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.

Utvecklingsarbetet inleddes med att SCB fick i uppdrag av Medlingsinstitutet att göra en genomgång av olika löne- och arbetskraftskostnadsslag samt en kartläggning av hur löneslagen registreras och behandlas i lönesystemen. Vidare skulle ett förslag som uppfyller inhemska och EU-krav på lönestrukturstatistiken tas fram.

SCB:s rapport kom hösten 2008. Den innehöll en sammanställning av totalt 18 önskvärda/tänkbara variabler. Flertalet av variablerna bedömdes vara möjliga att samla in utan alltför stora justeringar i de undersökta lönesystemen. Ett undantag utgjorde dock arbetstidskontona och under 2011 genomfördes därför intervjuer med ett antal företag med arbetstidskonton.

En första preliminär prioriteringslista för de 18 variablerna har därefter gjorts av Medlingsinstitutet, där fem variabler fick nivå 1, högsta prioritet, två variabler nivå 2 samt fyra nivå 3.

Följande variabler fick högsta prioritet

1) *arbetstidskonto/arbetstidsförkortning*, ny variabel som ska belysa värdet av de arbetstidsförkortningar samt ersättningar via arbetstidskonton som nu inte fångas upp i lönestrukturstatistiken.

2) *bonus och andra oregelbundna ersättningar*, en ändring av definitionen av rörliga ersättningar så att den överensstämmer med Eurostats krav och gränsdragningen mellan rörliga ersättningar i lönestrukturstatistiken och uppgifterna i bonusundersökningen blir mer stringent.

3) *förmåner*, förslaget innebär att förmåner ska särredovisas och inte som för närvarande redovisas sammanslaget med jour- och beredskapsersättning.

4) *semesterdagar*, uppgift om antalet avtalade semesterdagar ska samlas in av samtliga leverantörer.

⁴ Skyldigheten att lämna statistik är reglerad i EU:s förordning om gemenskapsstatistik.

5) *övertid*, markering på individnivå om den anställde förhandlat bort rätten till övertid. Till denna grupp kommer ytterligare en variabel, som redan samlas in men inte används systematiskt, nämligen *avtalad arbetstid*. Variablerna i denna grupp är med ett undantag, förmåner, av stor vikt för att få fram *mellan sektorer och arbetstagarkategorier jämförbara lönemått*.

Variabler som fick nivå 2 var *avtalsgenomförande*, med vilket avses uppgift om huruvida den redovisade lönen innehåller årets lönerrevision eller inte, samt *engångsbelopp*. Dessa variabler är framförallt viktiga vid *analyser av löneförändringar mellan åren*.

Merparten av materialet till lönestrukturstatistiken samlas in av arbetsmarknadens parter som mot ekonomisk ersättning ställer den till förfogande, se avsnitt 5.1. Ett viktigt steg var därför att diskutera variabel-listan och prioriteringarna med statistikleverantörerna. Detta för att belysa möjligheter och svårigheter med de tänkta förändringarna, men även för att få kompletterande synpunkter och förslag. Att statistikleverantörerna inser behovet av och är betjänta av de förändringar som projektet ska resultera i är av stor vikt.

Efter samråd med leverantörerna föreslås insamling av samtliga variabler åsatta Nivå 1 med undantag för övertid. Även om leverantörerna till övervägande del ansåg att en uppgift om individen har rätt till övertidsersättning eller inte skulle vara viktig information var man mycket tveksam till en insamling, eftersom uppgiften inte finns i lönesystemen.

För tre variabler nämligen, avtalsgenomförande, typ av anställningskontrakt (tillsvidareanställning, tillfällig avställning och lärling) samt övertidstimmar resulterade samråden i att förutsättningarna för att samla in dem ska utredas ytterligare. De båda sistnämnda variablerna hade åsatts Nivå 3.

Under 2013 kommer Medlingsinstitutet att kontakta ett antal leverantörer av löneadministrativa system och med dem mer konkret diskutera och planera den tänkta omläggningen av lönestrukturstatistiken.

Bättre statistik över kollektiva avgifter

SALA (Samarbetsgruppen Avseende Löne- och Arbetskraftskostnadsstatistik) arbetar med frågor kring såväl den officiella lönestatistiken som nationalräkenskaper. 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 5.6), samtidigt som statistiken över dessa kostnader är bristfällig. Uppgifter om kollektiva avgifter publiceras i LCS, LCI och tidigare även i AKI. (För en beskrivning av LCS och LCI se avsnitt 5.1 och för AKI se avsnitt 5.6).

De *lagstadgade* arbetsgivaravgifterna är allmänt tillgängliga. En komplikation när man använder procentsatser för dessa är de nedsättningar av avgifterna som finns till exempel för ungdomar (se avsnitt 5.6). Beloppsmässigt kan man följa

utvecklingen av de lagstadgade arbetsgivaravgifterna 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 dessa uppgifter blivit allt mer svårtolkade till följd av förekomsten av olika differentieringar, ”rabatter” med mera. (För beskrivning se avsnitt 5.6).

En annan viktig källa, utanför den officiella lönestatistikens område, för uppgifter om arbetskraftskostnader är nationalräkenskaperna (NR). Serier över arbetskraftskostnadsutvecklingen 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

Tjänstepensionerna, som står för en väsentlig del av de kollektiva avgifterna, administreras av så kallade valcentraler. De mest betydande av dessa 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 2010. I mötet deltog representanter för Fora, Collectum och NR. Representanterna från valcentralerna ställde sig försiktigt positiva till insamling av uppgifterna denna väg och Medlingsinstitutet tillsammans med SCB åtog sig att ta fram en kravspecifikation för de uppgifter som behövs. Ett första utkast har därefter tagits fram och presenterats för Collectum och försök med att ta fram statistikunderlag, för ITP1, har inletts. Även Alecta, som i praktiken handhar ITP2, har kontaktats. Statistikunderlaget för ITP1 ska framöver utvärderas och förhoppningarna är att man sedan kan gå vidare till övriga valcentraler och då i första hand Fora.

5.8 Kontakter med användare av statistiken

Under 2012 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 Lena Hensvik från institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU). Hon presenterade uppsatsen: Påverkar chefens kön den anställdes lön. Under vårens möte deltog även Stina Åsling-Rönning från SCB. Hon redovisade ny standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012).

Under höstens möte deltog Oskar Nordström-Skans (IFAU), Gabriella Sjögren Lindquist (Stockholms universitet) samt Per Lundborg (Stockholms universitet). Delar av innehållet i rapporterna, avseende regeringsuppdraget till IFAU samt Konjunkturinstitutet (KI) att analysera hur överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter påverkar arbetsmarknadens funktions sätt, presenterades.

Den 20 juni 2012 presenterade Medlingsinstitutet lönestrukturstatistiken för hela arbetsmarknaden 2011. Som en fördjupad analys publicerades samtidigt rapporten ”Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011?” (finns på www.mi.se). Med anledning av den nya rapporten bjöd Medlingsinstitutet in statistikintressenter till ett lunchmöte 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 samt även seminarier för olika internationella delegationer.

Medlingsinstitutet har även på olika seminarier diskuterat frågor kring löne- och arbetskraftskostnadsstatistik med parter och övriga statistikintressenter, bl.a. med opartiska ordförandena inom industrin. Medlingsinstitutet har också deltagit och gjort presentationer på konferenser utanför Sverige, till exempel för tekniske beregningsutvalget for inntektsoppjørene (TBU) i Oslo.

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

6 Arbetsmarknadslagstiftning

Under 2012 har endast mindre ändringar genomförts i den arbetsrättsliga lagstiftningen. Förslag som innebär ändringar i lagen om anställningsskydd har lämnats av tre utredningar och i en departementspromemoria.

6.1 Ny lag (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar

I lagen, som trädde i kraft den 1 juli 2012, regleras Försvarsmaktens möjlighet att anställa gruppbefäl, soldater och sjömän och därmed sammanhängande frågor. Gruppbefäl, soldater och sjömän kan anställas på längre tidsbegränsade anställningar. Anställningstiden ska som utgångspunkt vara sex till åtta år, med möjlighet till en förlängning. Som längst får den totala anställningstiden uppgå till högst sexton år. Det är möjligt att göra avvikelser genom kollektivavtal från vissa av lagens bestämmelser. Lagen (1982:80) om anställningsskydd gäller för arbetstagarna med de undantag som följer av den nya lagen. I semesterlagen (1977:480) har en bestämmelse införts som innebär att det finns särskilda bestämmelser för vissa arbetstagare i lagen om vissa försvarsmaktsanställningar.

6.2 Ny lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

Den 6 december 2012 beslutade Riksdagen om en ny lag om uthyrning av arbetstagare (uthyrningslagen) att träda i kraft den 1 januari 2013. Till grund för beslutet låg propositionen 2011/12:178 Lag om uthyrning av arbetstagare. Lagstiftningen genomför Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (bemanningsdirektivet).

Lagen gäller arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. Bemanningföretag ska se till att arbetstagaren får minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Detta krav på likabehandling gäller inte i fråga om lön för den som har en tillsvidareanställning och får lön mellan uthyrningsuppdragen. Undantag från kravet på likabehandling får göras genom kollektivavtal. En arbetstagare får inte hindras att ta anställning hos ett kundföretag.

Samtidigt beslutade Riksdagen om följdändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft och lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare. I utstationeringslagen införs ökade möjligheter att vidta stridsåtgärder för att få till stånd en reglering genom kollektivavtal av villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagaren.

Bemanningsföretagens anmälan till EU-kommissionen

Arbetsgivarorganisationen Bemanningföretagen inom Almega har anmält regeringen till EU-kommissionen för bristfälligt införande av bemannings-

direktivet. De hävdar att direktivets artikel 4.1¹ och artikel 10² inte har reglerats och att det är dessa bestämmelser som förhindrar att det införs omotiverade och oproportionerliga begränsningar eller förbud i lag och kollektivavtal mot anlitande av bemanningsanställda.

6.3 Missbruk av visstidsanställningar

Förslag om förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat (Ds 2012:25)

Den 22 mars 2010 fick Sverige en formell underrättelse av Europeiska kommissionen angående införlivande av rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (visstidsdirektivet). En departementspromemoria, Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen (Ds 2011:22) remitterades under 2011. Mot bakgrund bl.a. av de remissynpunkter som framfördes utarbetades och remitterades en ny departementspromemoria, Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat (Ds 2012:25).

Promemorian innehåller bl.a. förslag till ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Syftet med de föreslagna ändringarna är att begränsa risken för att olika former av tidsbegränsade anställningar kombineras på ett sätt som innebär ett kringgående av de tidsgränser som gäller för att en allmän visstidsanställning eller en anställning som vikarie ska övergå till en tillsvidareanställning.

I promemorian föreslås att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat ska övergå i en tillsvidareanställning redan efter två års anställning i respektive anställningsform när en allmän visstidsanställning eller vikariat inletts i anslutning till en annan tidsbegränsad anställning enligt lagen om anställningsskydd, specialförfattning eller kollektivavtal.

Promemorian innehåller även förslag om att 46 § medbestämmandelagen ändras så att Medlingsinstitutets uppdrag inte omfattar att medla i tvist där en enskild arbetstagare är part. Ändringen innebär en anpassning till den praxis som har gällt under lång tid, nämligen att medling endast sker mellan parter i kollektivavtalsförhandlingar.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2013.

Kollektivavtalade begränsningar av att använda allmän visstidsanställning och vikariat

Medan arbetet pågått i regeringskansliet med att inskränka användningen av tidsbegränsade anställningar har parterna på vissa delar av arbetsmarknaden reglerat frågan i kollektivavtal. I samtliga avtal som träffats med Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)/Pacta har en ny bestämmelse införts i

¹ Begränsningar eller förbud mot anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag får endast motiveras av allmänintresset, särskilt arbetstagarnas skydd, kraven på hälsa och säkerhet i arbetet eller behovet av att garantera att arbetsmarknaden fungerar väl och att missbruk förhindras.

² Bestämmelser om att sanktioner ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

Allmänna bestämmelser fr.o.m. den 1 oktober 2012. Om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod övergår anställning till en tillsvidareanställning. Arbetstagaren kan avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader.

Motsvarande bestämmelse har också införts i avtal mellan Arbetsgivaralliansen och Akademikerförbundet, Svenska Kommunalarbetsareförbundet, Sveriges läkarförbund, Vision samt Vårdförbundet. Den återfinns även i avtal mellan Svenska Kyrkans arbetsgivareorganisation och Kyrkans akademikerförbund samt mellan Föreningen Vårdföretagarna och Svenska Kommunalarbetsareförbundet.

6.4 Förslag om ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd

SOU 2012:31 Sänkta trösklar, högt i tak. Arbete, utveckling, trygghet

FunkA-utredningen har haft i uppdrag att lämna ett samlat förslag till hur de arbetsmarknadspolitiska insatserna för personer med funktionsnedsättning bör utformas för att på ett effektivt sätt bidra till att personer med nedsatt arbetsförmåga i ökad utsträckning ska kunna få och behålla ett arbete.

Utredningen föreslog att lönestöden vid anställning av personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga inordnas under endast två huvudsyften; utveckling respektive trygghet. Lönestöd för utveckling ska kunna beviljas under längst två år och inte omfattas av lagen om anställningsskydd (LAS). Däremot ska lönestöd för trygghet svara mot långvariga behov och omfattas av LAS.

SOU 2012:62 Uppsägningstvister – En översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare

Uppsägningstvistutredningen har haft i uppdrag att se över reglerna kring tvister i samband med uppsägningar och att lämna förslag på hur arbetsgivarnas kostnader i samband med sådana tvister kan begränsas. Förslagen ska även bidra till systemets förutsägbarhet och syfta till att främja nyanställningar. En utgångspunkt är, enligt utredningens direktiv, att det inte finns skäl att genomföra några större förändringar av anställningsskyddet men att balansen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen i samband med uppsägningstvister bör ses över.

Betänkandet innehåller tre förslag till ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS).

1. En anställning ska bestå i högst ett år från uppsägningstillfället vid tvist om en uppsägnings giltighet. Anställningen ska kunna bestå längre än ett år om arbetsgivaren genom vårdslöshet eller försummelse har föranlett att domen i målet fördröjs.
2. Skadestånden enligt 39 § LAS ska reduceras i förhållande till antalet anställda hos arbetsgivaren. Den högsta och den lägsta nivån ska vara oförändrade, men skadeståndsansvaret för en arbetsgivare som har färre än 50

anställda vid uppsägningen ska reduceras med en månadslön för var femte anställd som understiger det antalet.

3. Det ska inte längre gå att ogiltigförklara en arbetsbristuppsägning på grund av att arbetsgivaren inte har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.

SOU 2012:80 Utbildningsanställning

Utredningen om lärlingsprovanställning har haft i uppdrag att lämna förslag på en ny tidsbegränsad anställningsform för den som är yngre än 23 år.

Anställningen ska innehålla utbildning och pågå längst 18 månader. Förslaget ska syfta till att underlätta ungas etablering på arbetsmarknaden och tillgodose små företags behov. Utredningen ska utgå från befintliga regler för provanställning i lagen om anställningsskydd. Frågor om lön och anställningsvillkor har legat utanför utredningens uppdrag.

Utredningen föreslår en ny tidsbegränsad anställning, utbildningsanställning, i lagen om anställningsskydd. Anställningen får ingås av den som är yngre än 23 år och under längst 18 månader. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska komma överens om ett utbildningsinnehåll som ska framgå av en skriftlig plan. Anställning är tillåten så länge utbildning pågår enligt planen. Av planen ska utbildningens mål framgå, liksom hur utbildningen ska genomföras och följas upp. Det ska också framgå hur stor andel av den genomsnittliga arbetstiden som utbildningen beräknas omfatta under olika perioder av anställningen samt vem eller vilka som är handledare. Anställningen ska kunna avslutas med kort varsel utan angivande av skäl. Arbetstagaren får inte företrädesrätt till återanställning när en utbildningsanställning avslutas. Efter anställningstidens slut ska anställningen övergå i en tillsvidareanställning. När en anställning upphört ska arbetstagaren ha rätt till ett skriftligt intyg med en strukturerad bedömning och värdering av de kunskaper och den kompetens som arbetstagaren har förvärvat under anställningen.

Utredningen lämnar även förslag som innebär att den kommunala vuxenutbildningen ska kunna erbjuda stöd vid utformningen av utbildningsinnehållet och att arbetsgivaren får ett ekonomiskt stöd med 30 000 kronor per år i statsbidrag för varje utbildningsanställd.

Anställningar med utbildningsinnehåll

Av betänkandet Utbildningsanställning framgår att det finns cirka 100 kollektivavtal för både arbetarkollektivet och tjänstemännen som reglerar anställningar med utbildningsinnehåll. På LO-området finns det yrkesutbildningsavtal inom de branscher som har tradition med lärlings- och färdigutbildning. TCO-förbundet Unionen har sedan 1970-talet en avtalsbestämmelse i drygt 50 av sina avtal som avser introduktionslön och som förutsätter introduktions- och utbildningsprogram.

I slutet av 2010 träffade Teknikföretagen och IF Metall avtal om yrkesintroduktion som särskilt riktar sig till ungdomar under 25 år. IF Metall har därefter träffat likalydande avtal med Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, Industri- och KemiGruppen, Gruvornas Arbetsgivareförbund samt SVEMEK.

Under 2012 års avtalsrörelse har ramavtal om Yrkespraktik träffats mellan dels Svensk Handel och Handelsanställdas förbund, dels Arbetsgivarföreningen KFO och Handelsanställdas förbund för anställning inom detaljhandeln.

Principöverenskommelse om Introduktionsanställningar har träffats mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)/Pacta och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal). Arbetsgivarföreningen KFO och Kommunal är överens om att det avtal som kan komma att tecknas mellan SKL/Pacta och Kommunal med anledning av tecknad Principöverenskommelse om Introduktionsanställningar, ska gälla som utgångspunkt för motsvarande avtal mellan KFO och Kommunal. Även Pacta och Fastighetsanställdas Förbund förhandlade under hösten 2012 om att införa en ny anställningsform. Förhandlingen tar som utgångspunkt principöverenskommelsen om Introduktionsanställningar mellan SKL/Pacta och Kommunal. En förklaring till parternas intresse för nya avtal med utbildningsinnehåll kan vara de s.k. trepartssamtal, som initierats av regeringen och förs med arbetsmarknadens parter.

6.5 Övriga utredningar

Pensionsåldersutredningen (Dir. 2011:34 och 2012:1)

Regeringen beslutade den 14 april 2011 att tillsätta en särskild utredare med uppdrag att mot bakgrund av en ökande medellivslängd och ett förestående ökande antal äldre i förhållande till antalet förvärvsaktiva analysera de pensionsrelaterade åldersgränserna samt de hinder och möjligheter som finns för ett längre arbetsliv. Därutöver ska utredaren ta fram förslag och alternativa strategier för hur de pensionsrelaterade åldersgränserna ska hanteras. Utredaren ska vidare lämna förslag till åtgärder inom arbetsmiljö eller andra områden som ger förbättrade förutsättningar för att arbeta längre upp i åldrarna.

I april 2012 överlämnades delbetänkandet SOU 2012:28 Längre liv, längre arbetsliv. Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre.

Utredningen redovisar i delbetänkandet en kunskapsöversikt av förutsättningarna och hindren för ett längre arbetsliv för äldre och en höjning av den faktiska pensionsåldern. Med utgångspunkt från dessa bedömningar redovisas inriktningen i utredningens fortsatta arbete.

Pensionsåldersutredningens analyser visar att förutsättningarna för äldre att arbeta längre är allt bättre men att det finns åtskilliga hinder som behöver mötas med breda och ömsesidigt förstärkande åtgärder. Utredningens bedömning är att arbetsförhållanden behöver förbättras och anpassas till de äldres behov. Reglerna i allmänna och avtalade pensioner behöver ses över för att underlätta ett längre arbetsliv. Utredningen menar att myndigheter, arbetsgivare, parterna på arbetsmarknaden med flera bör sträva efter att bli åldersblinda.

Uppdraget ska slutredovisas senast den 1 april 2013.

Utredning om aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter (Dir. 2012:80)

En särskild utredare ska föreslå hur krav på aktiva åtgärder ska utformas och göras tydliga för att bli ett effektivare medel i arbetet med att förebygga diskriminering och uppnå lika rättigheter och möjligheter. Syftet med utredningen är att ge förslag på hur det fortsatta arbetet med aktiva åtgärder ska kunna bedrivas på det mest ändamålsenliga sättet.

Utredaren ska bland annat:

- föreslå hur kraven på aktiva åtgärder ska utformas för att bli tydliga och effektiva,
- föreslå vilken omfattning aktiva åtgärder ska ha, och
- utifrån sina förslag, lämna nödvändiga och fullständiga författningsförslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 1 november 2013.

Utredning om utstationering på svensk arbetsmarknad (Dir. 2012:92)

Regeringen har fattat beslut om att tillsätta en parlamentarisk kommitté som ska utvärdera de ändringar som gjordes i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, den så kallade lex Laval, med anledning av Lavaldomen (EG-domstolens dom i målet C-341/05 Laval). För att en utvärdering ska vara möjligt ska kommittén först kartlägga hur utstationeringssituationen ser ut i Sverige. Kartläggningen ska bl.a. omfatta antalet utstationerade arbetstagare i Sverige per år, vilka länder arbetstagarna utstationeras ifrån och i vilka branscher utstationering vanligen sker.

6.6 Regeringsuppdrag

Regeringens uppdrag till Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering och Konjunkturinstitutet

I slutet av 2011 gav regeringen i uppdrag till Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU, och Konjunkturinstitutet, KI, att analysera hur arbetsmarknaden och lönebildningen fungerar inom olika avtalsområden. Lönebildningen skulle analyseras sektorsvis. En analys skulle också göras över hur ingångna överenskommelser påverkar arbetsmarknadens funktionssätt, framförallt för grupper med svag förankring på arbetsmarknaden.

IFAU: Kollektivavtalen och ungdomarnas faktiska begynnelselöner

IFAU lämnade Rapport 2012:19, den 12 november 2012. Rapporten studerar hur lönebildningen för ung oprövad arbetskraft går till. Fokus ligger på att beskriva lönebildningen inom de avtalsområden som berör arbetare. Beskrivningen visar att inslaget av kollektiv lönesättning är betydande inom de flesta studerade avtalsområden. Den kollektiva lönesättningen tar sig dock mycket olika uttryck. Riksavtalens lägsta avtalslönenivåer är framförallt styrande på områden där de faktiska begynnelselönerna är som lägst. På andra områden bestäms de faktiska begynnelselönerna i större utsträckning av nationella lönenormer som ligger över de lägsta riksavtalade avtalslönenivåerna, eller av arbetsplats-specifika lönenormer.

KI: Kollektivavtal och arbetsmarknad: Minimilöner och flyktinginvandrades arbetsmarknadssituation

Den 16 november 2012 presenterade KI rapporten Kollektivavtal och arbetsmarknad: Minimilöner och flyktinginvandrades arbetsmarknadssituation (Nr 17 2012).

KI uttrycker inte någon åsikt om hur minimilöner bör utvecklas i denna rapport utan redovisar endast resultat och samband. Av rapporten framgår att många individer som ingår i grupperna med svag förankring på arbetsmarknaden karaktäriseras av låg eller svårbedömd produktivitet. Om minimilönerna är låga i förhållande till individernas produktivitet påverkar de inte sysselsättningen. Om de däremot är höga så kan de ha negativa sysselsättnings-effekter.

Vid en granskning av lönespridningen inom fyra avtalsområden konstaterades att minimilönernas påverkan på lönefördelningen skiljer sig åt mellan olika avtalsområden.

En grupp som har låg sysselsättningsgrad är flyktinginvandrare. För att undersöka arbetsgivares inställning till möjligheter och svårigheter vid anställning av flyktinginvandrare genomfördes en enkätundersökning, ”Flyktinginvandrare på arbetsmarknaden”. Bland de företag som svarat tyder svaren på att de flesta flyktinginvandrare har anställts till marknadsmässiga villkor, det vill säga utan subvention. Vidare visar svaren på att det är få som har anställts till minimilöner och över hälften av företagen ansåg att en sänkning av minimilönerna med 20 procent inte skulle ha någon effekt, varken på anställning av flyktinginvandrare eller av unga inrikes födda. En majoritet av företagen instämmer med att när det gäller anställning av flyktinginvandrare är möjligheten till visstidsanställning viktigare än sänkta minimilöner. Företagen har i huvudsak positiva erfarenheter av anställda flyktinginvandrare och de motsvarar deras förväntningar om produktivitet.

I det sista kapitlet av rapporten diskuteras också resultaten från en ekonometrisk analys som finns i en underlagsrapport ”Minimilöner och flyktinginvandrades situation på arbetsmarknaden” skriven av professor Per Lundborg. De preliminära resultaten från den ekonometriska analysen antyder att minimilönebettet (kvoten mellan minimilön och medianlön) har positiva effekter på flyktinginvandrades och ungas sannolikhet att bli arbetslösa och deras tid i arbetslöshet. Effekten är större för flyktinginvandrare än för unga och större för män än för kvinnor.

Korttidsarbete

I december 2012 redovisade en arbetsgrupp inom Finansdepartementet ett förslag till hur ett system för korttidsarbete kan utformas i Sverige. Förslaget är omfattande och innehåller bland annat en ny lag om stöd vid korttidsarbete, ett ramverk för hur korttidsarbete ska aktiveras, tidsgränser för hur länge stöd kan utgå, hur stort statens stöd ska vara, vilken myndighet som ska handlägga ansökningar om stöd, samt hur stödet ska samordnas med ersättningar från trygghetssystem.

Förslaget har skickats ut på en bred remiss och med senaste datum för svar till Finansdepartementet den 31 januari 2013.

Trepartssamtal och jobbakt

Regeringen har under hösten 2012 haft samtal med arbetsmarknadens parter om en jobbakt. Med jobbakten vill regeringen öppna upp för samverkan mellan staten, fack och arbetsgivare. En sådan jobbakt skulle innebära att parterna tar ansvar för att fler unga anställs genom yrkesintroduktionsavtal och att staten bidrar till att stödja anställningarna inom ramen för dessa avtal. Ett sådant stöd skulle kunna vara bidrag till handledarstöd, men regeringen är även beredd att gå parterna till mötes i andra arbetsmarknadsfrågor som ett led i arbetet med att varaktigt öka sysselsättningen och minska jämviktsarbetslösheten.

7 Inför förhandlingarna 2012

Avtalsrörelsen 2012 inleddes redan 2011 eftersom kollektivavtalen inom industriavtalets ram löpte ut den 21 november. Den delen av avtalsrörelsen finns mer detaljerat beskriven i årsrapporten för 2011.

LO-förbundens samordnade krav var bland annat löneökningar med 3,5 procent räknat på avtalsområdets genomsnittsförtjänst, dock minst 860 kronor per månad och heltidsanställd. Utöver lönekravet ovan skulle en jämställdhetspott på 100 kronor per heltidsanställd och månad tillfalla avtalsområden med en genomsnittsförtjänst lägre än 22 400 kronor. Avtalens lägсталöner skulle höjas med minst 860 kronor.

Facken inom industrin krävde löneökningar på 3,7 procent och en minsta ökning med 560 kronor, men också bland annat en förlängd föräldralön, från fem månader till sex.

Unionen, som är det största TCO-förbundet förhandlar på en uppsjö av områden – inte bara inom industrin. När Unionen formulerade sin allmänna inriktning fanns krav som rätt och möjlighet att hitta balansen mellan arbete och fritid, kompetenssparande, lönesamtal och löneutveckling för alla och lägсталöneökningar som minst motsvarar avtalets nivåhöjning med på kravlistan.

Teknikföretagen ville ha generell lokal dispositivitet både i riksavtalens allmänna villkor och i löneavtalen. Man ville inte heller att löneöversyn, måltal eller individgarantier skulle skrivas in i de centrala löneavtalen.

Almega föreslog bland annat frysta ingångslöner och lokal lönebildning. I ett sju-punktsprogram ville man lägga grunden för det Almega kallar modernare avtal.

Den 12 december 2011 blev de första förhandlingarna inom industriavtalets ram klara. Avtalen innebar löneökningar på 3 procent i ett avtal på 14 månader, vilket motsvarar en årstakt på 2,6 procent. De som skrivit under avtalen hävdade med eftertryck vikten av att det verkligen blev en norm som respekterades. Industrins avtal fick inte bli ett golv för andra att ta sats ifrån.

Normens ställning stärktes när Svenska Pappersindustriarbetareförbundet fyra dagar senare skrev ett avtal på samma nivå. Pappers ingick inte längre i industrifackens samarbete, men väl i LO-samordningen.

Men det fanns de som hade högre ambitioner än att nå märket.

Redan tidigt hade de båda lärarförbunden deklarerat att de inte tänkte lägga sig på den nivå industrin hade satt. Kravet var 10 000 kronor mer än normen – även om inte allt kunde uppnås i en och samma avtalsrörelse.

Också fackförbundet Vision deklarerade att man ville ha mer och LO:s förbund fortsatte att hävda kraven på en kvinnopott förutom löneökningar på 860 kronor eller 3,5 procent.

LO hade splittrats genom att industrins förbund med undantag för Pappers hade sagt att man inte kunde stödja en samordning där kvinnopott var en del av

kraven. Samordningen kom därför inte att gälla huvuddelen av LO-förbunden inom industrin.

Arbetsgivarna inom Svenskt Näringsliv har en stadgeenlig skyldighet att samverka i avtalsrörelsen och var fast beslutna att vid de fortsatta förhandlingarna inte gå med på löneökningar som låg över industrinormen.

Medlingsinstitutet hade inställningen att det inte gick att medverka till högre löner än normen om man samtidigt skulle hålla sig till sitt uppdrag att verka för en väl fungerande lönebildning.

Det var med andra ord bäddat för en stökig avtalsrörelse. Våren blev också turbulent med flera varsel om konfliktåtgärder inom ett par veckors tid, bland annat inom handeln. En strejk inom byggsektorn varade i en månad. Sammantaget blev emellertid inte konflikterna fler än man kunnat förvänta sig under en avtalsrörelse av 2012 års omfattning. Till det bidrog säkerligen Medlingsinstitutets hållning som innebar att det inte fanns någon hjälp att få från medlarna för den som ville sluta avtal över normen.

Mer om varsel och konflikter finns att läsa i kapitel 11.

Om den samhällsekonomiska utvecklingen under 2012 går det att läsa i kapitel 2.

7.1 Avtalsrörelsens omfattning 2012

Det finns sammanlagt omkring 680 centrala kollektivavtal om löner och anställningsvillkor som inrapporterats till Medlingsinstitutet.

Från det att det första avtalet inom industriavtalets norm tecknades den 12 december 2011 och fram till den 31 december 2011 tecknades 49 avtal. Av dessa kom de avtal som förhandlats fram inom ramen för Industriavtalet att skapa den norm som blev grund för de cirka 500 avtal som senare tecknades under 2012. Sammantaget innebär det att avtalsåret 2012, inklusive december 2011, varit lika omfattande som avtalsåret 2010.

Under 2012 tecknades närmare 500 avtal. Därtill kommer cirka 25 avtal som tecknas av Ledarna och som snarast är kompletteringar av gällande tillsvidareavtal. Förändringarna avser allmänna villkor och i förekommande fall tillägg/ändringar i löpande löneavtal (Ledaravtalet).

Flertalet LO-avtal inom industrins område löpte ut den 31 januari 2012. Dessa avtal tecknades i december 2011 för att de skulle löpa parallellt med tjänstemännens och akademikernas avtal. I december 2011 tecknades också till exempel Pappersavtalet mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet.

I december tecknades också Taxiavtalet (förare) mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet, men det är snarare att se som en avslutning av den tidigare avtalsrörelsen än en början på den nya.

Avtal som inte förhandlats under 2012 är exempelvis ett antal avtal som tecknas av Svenska Transportarbetareförbundet (till exempel Transportavtalet

och Bussavtalet). Dessa avtal går ut 2013. OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård med Sveriges Kommuner och Landsting tecknades 2011 och gäller till och med den 31 mars 2015.

Mer än 200 avtal gick ut den 31 mars 2012 och cirka 100 den 30 april 2012. Bland de större avtal som hade en giltighetstid till den 31 mars 2012 märks Måleriavtalet, Installationsavtalet, Detalj- och partihandeln, Spårtrafik (Almega Tjänsteföretagen) samt avtalen för IT-branschen och Telekom.

Bland de avtal som förhandlades 2012 fanns på den kommunala sektorn avtalen för Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFR:s förbundsområden Lärare, Läkare respektive Allmän Kommunal Verksamhet. Inom den statliga sektorn förhandlades avtalen för OFR/S, O och P samt för SEKO – Facket för Kommunikation och Service.

För en mer detaljerad redovisning av träffade kollektivavtal 2012 i kronologisk ordning, se Bilaga 1 i slutet av rapporten. En närmare analys av cirka 120 avtal återfinns i Bilaga 2.

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

Hur Medlingsinstitutet beräknar antalet kollektivavtal

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

Hängavtal tecknas 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 cirka 680 kollektivavtal. 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 Arbetsgivarförbundet och Industrifacket Metall.

En gemensam överenskommelse mellan ett arbetsgivarförbund och flera fackliga organisationer räknas som flera kollektivavtal. Till exempel har IT- & Telekomföretagens avtal för IT-branschen 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 cirka 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.

- I förbundsområdet Allmän kommunal verksamhet ingår Vision, Akademikerförbundet SSR, Teaterförbundet och Ledarna.
- I förbundsområdet Hälso- och sjukvård ingår Vårdförbundet och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund.
- I förbundsområdet Läkare ingår Sveriges läkarförbund.
- Inom OFR ryms också Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds samverkansråd.

Avtalen registreras – liksom i privat sektor – som egna avtal med varje enskilt fackförbund. 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?

Det är svårt att beräkna hur många anställda som omfattas av kollektivavtal. Att LO, TCO och Saco tillsammans har 2 745 000 medlemmar innebär inte att alla dessa finns på arbetsplatser med kollektivavtal. Situationen är densamma för Ledarna och andra fack utanför huvudorganisationerna. Här rör det sig om cirka 100 000 anställda.

Avgörande för kollektivavtalens täckningsgrad är i vilken utsträckning arbetsgivarna är avtalsbundna, då en arbetsgivare normalt är skyldig att tillämpa avtalet på samtliga anställda inom avtalsområdet oavsett fackligt medlemskap.

Avtalsbundenhet för en arbetsgivare kan uppkomma på två sätt, antingen genom att arbetsgivaren ansluter sig till en arbetsgivarorganisation eller tecknar ett så kallat hängavtal direkt med en facklig organisation. För närvarande är närmare 60 000 arbetsgivare bundna av hängavtal.

En komplikation när antalet anställda ska beräknas är att arbetsgivare redovisar på olika sätt. En del uppger antalet anställda medan andra räknar om till årsarbetare. Som exempel kan nämnas att Vårdförbundet och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund har 115 000 medlemmar anställda i kommuner och landsting (inklusive Pacta). Omräknat till årsarbetare är antalet 85 000.

Antalet anställda som kan omfattas av kollektivavtal var i november 2012 enligt AKU 4 150 000. Utgår man ifrån Anders Kjellbergs beräkningar i avsnitt 1.5 med en täckningsgrad på 88 procent blir antalet anställda som omfattas av kollektivavtal cirka 3,6 miljoner.

8 Förhandlingsresultat

Kollektivavtalen inom industriavtalets ram som tecknades i december 2011 gav löneökningar i en årstakt på 2,6 procent. Löneökningstakten för dessa avtal utgjorde den norm som kom att gälla för de avtal som tecknades under 2012.

Mellan den 12 december 2011 och den 31 december 2011 tecknades 49 avtal, varav några hörde till den föregående avtalsrörelsen.

De avtal inom industrin som tecknades 2011 beskrivs närmare i Medlingsinstitutets årsrapport ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011”¹.

Vid 2012 års utgång fanns omkring 680 registrerade kollektivavtal om löner och allmänna villkor hos Medlingsinstitutet. Av dem avser tre avtal staten, 15 kommuner och landsting och resterande 662 privat sektor. Cirka 70 är tillsvidareavtal.

Alla överenskommelser mellan avtalsslutande parter registreras som separata avtal. Det vill säga om en arbetsgivarorganisation tecknat ett gemensamt avtal med Unionen och Sveriges Ingenjörer registreras två avtal, se faktaruta i avsnitt 7.1.

8.1 Förhandlingar 2012

Under 2012 tecknades närmare 500 avtal på den svenska arbetsmarknaden. Därtill kommer cirka 25 avtal för Ledarna som avser allmänna villkor och i vissa fall tillägg till eller ändringar i löpande löneavtal (Ledaravtalet).

Tillsammans med de avtal som tecknades i december 2011 innebär det att avtalsrörelsen 2011/2012 har omfattat närmare 550 avtal. Till det kommer cirka 25 avtal som Ledarna förhandlat fram förändringar i.

Inom kommuner och landsting omförhandlades samtliga avtal utom två under år 2012. De avtal som tecknats 2012 är avtalen med Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFR:s Förbundsområde Lärare respektive Läkare samt Allmän Kommunal verksamhet. Avtalet för OFR:s förbundsområde Hälso- och Sjukvård gäller från 2011 till den 31 mars 2015. Avtalet för Akademikeralliansen tecknades 2010 och gäller tillsvidare. Motsvarande avtal för Arbetsgivarförbundet Pacta ingår i privat sektor.

Inom den statliga sektorn tecknades 2012 avtal med avtalsområde OFR S, O och P samt avtalsområde SEKO – Facket för Service och Kommunikation.

Avtal i rätt tid

Det finns ett samhälleligt intresse av att nya avtal träffas innan de gamla har löpt ut och det finns en bred samsyn om detta mellan parterna.

En klart uttalad målsättning i Industriavtalet och andra kollektivavtal om förhandlingsordning inom såväl privat som offentlig sektor är att avtal ska träffas innan det tidigare löper ut. Även inom områden som saknar sådana

¹ Finns att ladda ned på www.mi.se

avtalsbestämmelser råder en bred samsyn bland parterna om värdet av att nya avtal sluts innan de gamla löper ut.

Tabell 8.1. Avtal i rätt tid

Uppgörelser i förhållande till utlöpningsstidpunkt räknat i procent av antalet anställda

	2004	2007	2010	2011	2012
På utlöpningsstidpunkten eller tidigare	72	67	23	72	37
Inom tre veckor efter utlöpningsstidpunkten	5	5	15	10	32

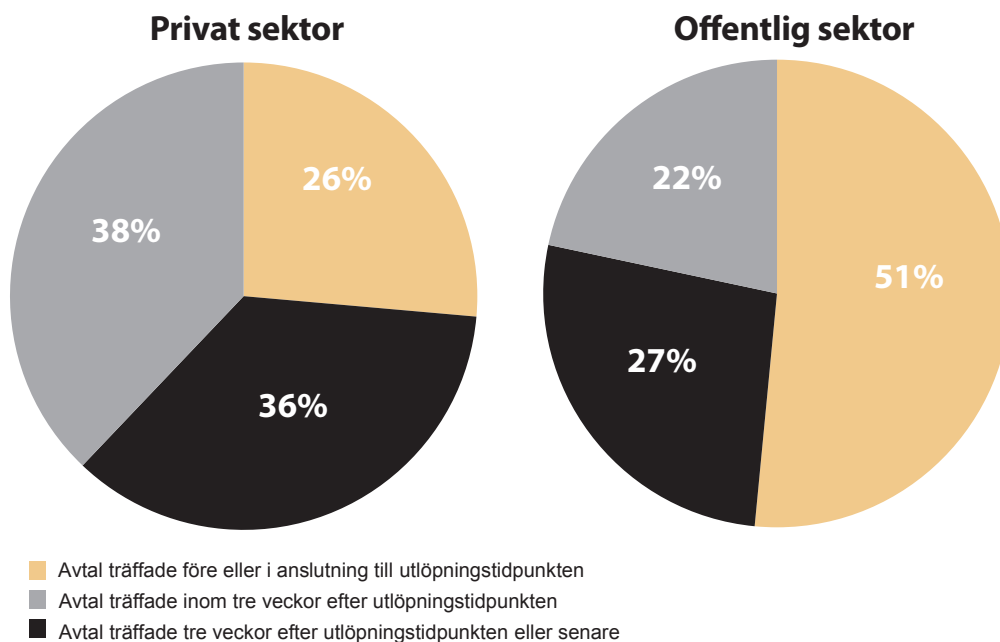
Källa: Medlingsinstitutet

Arbetsavtalen inom industrin löpte ut den 31 januari 2012 men parterna inom industriavtalet träffade en överenskommelse om att förhandlingarna skulle samordnas med utlöpningsstidpunkten för tjänstemännens kollektivavtal. De första avtalen träffades den 12 december 2011. Ytterligare avtal inom ramen för industriavtalet tecknades senare i december 2011. Avtalen gäller med något undantag från den 1 februari 2012 (tjänstemannaavtalen hade prolongerats till den 31 januari 2012). Det innebär att avtalen inom industrin tecknades före eller i direkt anslutning till avtalens utlöpningsstidpunkt och redovisades 2011.

Av de närmare 500 avtal som tecknats under 2012 löpte ett avtal ut 2010 och åtta avtal 2011, resterande avtal hade utlöpningsstidpunkt 2012.

I privat sektor har avtalen för 62 procent av de anställda tecknats inom tre veckor eller tidigare. Motsvarande andel inom offentlig sektor är 78 procent (se **diagram 8.1**)

Diagram 8.1 Tidpunkt för avtal tecknade år 2012 räknat i procent av antalet anställda



Källa: Medlingsinstitutet

Kollektivavtalsperiodens längd

Den vanligaste perioden är 12 månader (299 avtal). Även 14 månader är en relativt vanlig avtalsperiod (72 avtal). 21 avtal löper på 11 månader och 25 avtal löper på 13 månader.

Den kortaste avtalsperioden är 8 månader och gäller för Industri- och Kemigruppen/IF Metall/Glasindustri.

Det har tecknats närmare 30 avtal som gäller 24 månader. De flesta av dem har tecknats av Arbetsgivaralliansen. Bemanningsavtalet för LO-förbunden gäller för 36 månader till och med den 30 april 2015.

Den längsta avtalsperioden är 48 månader och avtalen har tecknats mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Pacta och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd. Dessa avtal gäller till och med den 31 mars 2016, men kan sägas upp senast den 1 januari 2015 för att upphöra då upphöra den 31 mars 2015.

Dessutom har det tecknats några avtal som löper tillsvidare. Arbetsgivarföreningen KFO har till exempel tecknat tillsvidareavtal för Tandläkarmottagningar.

Ledarnas löneavtal gäller i de flesta fall tillsvidare (Ledaravtalet) och vissa av dessa avtal har ändrats eller kompletterats med till exempel precisering av när lönerevision ska ske om man inte kommer överens lokalt.

8.2 Förhandlingsresultat

Kollektivavtalen inom Industriavtalets ram som tecknades i december 2011 gav löneökningar i en årstakt på 2,6 procent.

Under 2012 har, räknat i årstakt, avtalen med några undantag tecknats på denna nivå. Inom några avtalsområden har besparingar genomförts för att uppnå en årskostnad på 2,6 procent. I några avtal, gällande främst lärare, har avtal tecknats på högre nivå än 2,6 procent i årstakt. Därutöver har avlösen av kompetenssparkonto enligt avtal 2010 medfört att 0,2 procent tillförts löneutrymmet för ett antal avtal avseende huvudsakligen tjänstemän inom privat sektor.

Avtal med besparingar

Svensk Handel – Handelsanställdas förbund Detaljhandelsavtalet och Partihandelsavtalet

Avtalen träffades efter medling och löper på 12 månader. Löneökningnivån beräknas till 3,3 respektive 2,8 procent. Parterna och medlarna har bedömt kostnaden till för respektive avtal till 2,6 procent. Besparingar har skett genom till exempel lägre höjningar av minimilöner och införandet av yrkespraktik.

Visita – Hotell och Restaurang Facket Hotell och Restaurangavtalet

Avtalet träffades efter medling och gäller i 12 månader. Löneökningnivån beräknas till 3,0 procent.

Besparingar, till exempel genom lägre höjningar av minimilöner och att semesterlönegarantin höjs med 60 procent av ramen, ger en årskostnad på 2,6 procent.

Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Pacta – Svenska Kommunalarbetareförbundet

Avtalet löper från den 1 maj 2012 till den 31 mars 2013 (11 månader). Lönerna höjs från den 1 april 2012 och löneökningstrymmet beräknas till 3,0 procent. Besparingar har gjorts genom till exempel senareläggning av höjningen av lägsta löner, vilket ger en årskostnad på 2,6 procent.

Några avtal med följsamhet till ovanstående avtal har liknande besparingar. Till exempel avtalet mellan Arbetsgivarförbundet KFO och Handelsanställdas förbund (Butiksavtalet) liksom Föreningen Vårdföretagarna och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Vård och Behandling och Äldreomsorg).

Avvikelser i vissa kollektivavtal

Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Pacta – Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd har tecknat ett fyraårsavtal som löper ut den 31 mars 2016. Avtalet kan sägas upp till den 31 mars 2015. År 2012 är det garanterade utfallet för lönehöjningen 4,2 procent. År 2013 ska garanterat utrymme för lönehöjningen bestämmas av lönenormen för den internationellt konkurrensutsatta sektorn (Unionen – Sveriges Ingenjörer) utifrån kostnadsökningen av årslönetakten för 2013. Vid eventuell oenighet ska parterna biträdas av en opartisk ordförande som har att avgöra frågan. För att utse ordförande ska parterna vända sig till Medlingsinstitutet för förslag. Åren 2014–2015 anges inte någon nivå för garanterat utfall.

Almega Tjänsteföretagen och IDEA har tecknat avtal med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd för Friskolor. Avtalet löper mellan den 1 mars 2012 och den 31 augusti 2013, det vill säga på 18 månader. Vid revisionstillfället den 1 augusti 2012 ska löneökningstrymmet motsvara lägst 4,1 procent. Krontalsersättningar har räknats upp med 3,2 procent.

Arbetsgivarförbundet KFO har tecknat avtal med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd för Förskolor, fritidshem och fristående skolor. Avtalet löper från den 1 augusti 2012 till den 31 augusti 2014, det vill säga på 25 månader. Den 1 augusti 2012 ska lönesumman för berörda medlemmar öka med lägst 3,4 procent och den 1 september 2013 med lägst 2,4 procent. Om industrimärket 2013 eller övriga avtalsområden 2013 uppgår till nivåer som tydligt överskrider det mellan parterna avtalade löneutrymme 2013, ska detta avtals värde hanteras partsgemensamt i syfte att uppnå en god löneutveckling.

Arbetsgivaralliansen har tecknat 24 månadersavtal inom branscherna Idrott respektive Vård och omsorg med en löneökningnivå på 2,8 procent per år utan besparingar. Avtalen inom branscherna Skola/utbildning respektive Folkhögskolor löper också på 24 månader. För tjänstemännen är löneökningnivån 3,2 (2,6 % + 0,6 %) procent år 2012 och 2,4 procent år 2013. 0,6 procent år 2012 har tillförts löneutrymme för att hantera löneprocessen i det nya löneavtalet.

KFS – Kommunala företagens Samorganisation har tecknat avtal för bransch Utbildning med Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd. Avtalet löper från 1 april 2012 till och med den 31 mars 2014. Löneökningstrymmet 2012 är 3,2 procent och 2,4 procent år 2013.

Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening har tecknat ett avtal avseende Amapola Flyg AB som löper från den 1 april 2013 till den 31 mars 2015. Lönerna uppräknas med 2,6 procent från den 1 april 2012. För åren 2013 och 2014 ska en uppräkningsprocenttal som etableras som det så kallade märket på svensk arbetsmarknad. Skulle oklarhet råda om definitionen på detta tillämpas den nivå som överenskommit mellan Teknikföretagen och Unionen.

Avlösning av kompetenssparkonto

Kompensation om 0,2 procent, för att ett system för kompetenssparkonto enligt avtal 2010 inte införts, har tillförts löneutrymmet för lokal fördelning (utöver lönerevisionsutrymmet) för ett antal avtal avseende huvudsakligen tjänstemän inom privat sektor. Utrymmet kan användas för löneökning, pensionsavsättning eller på annat sätt efter lokal överenskommelse. Även SEKO – Facket för Service och Kommunikation omfattas i några fall av denna kompensation. I Energiavtalet avsätts till exempel 0,2 procent till extra pension.

8.3 Kollektivavtalens 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. Det finns också avtal där nivån på individgarantin inte anges i det centrala avtalet utan utrymmet bestäms lokalt. Vidare finns avtal med skrivningar om att ”om medlemmen inte får 320 kronor ska överläggning hållas” (Energiavtalet – Unionen) eller att alla ska ha del av löneökningstrymmet (IT-branschen).

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 med de avtal som tecknats 2012.

Det finns inga individgarantier i gällande avtal vare sig inom *kommuner och landsting* eller inom *staten*.

I nedanstående tabeller och diagram redovisas de olika avtalskonstruktioner som förekommer i avtalen, oberoende av när de slöts, inom respektive sektor fördelade på sju olika huvudgrupper. Inom respektive huvudgrupp kan det förekomma vissa skillnader i beskrivningen av avtalskonstruktionen som dock inte bedöms påverka analysen.

Det är förenat med svårigheter att redovisa hur många arbetstagare som omfattas av de olika avtalen. De fackliga organisationerna har uppgifter om hur

många medlemmar som berörs vilket inte är samma sak som hur många som berörs totalt.

Tabell 8.2 Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor*

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent sektorsvis			
	Privat	Staten	Kommuner och landsting	Samtliga sektorer
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	5 (8)	44 (38)	16 (17)	11 (13)
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	11 (10)	56 (62)	34 (42)	21 (23)
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	6 (6)			4 (4)
4. Lönepott utan individgaranti	15 (15)		50 (0)	25 (9)
5. Lönepott med individgaranti alt. stupstock om individgaranti	23 (27)		0 (40)	14 (29)
6. Generell utläggning och lönepott	23 (19)			14 (12)
7. Generell utläggning	17 (15)		0 (1)	11 (10)

* Föregående års uppgifter anges inom parentes.
Källa: Medlingsinstitutet

Som framgår av **tabell 8.2** har det bara skett marginella förskjutningar i fördelningen av avtalskonstruktionerna sedan 2011 för *privat sektor*. Förändringen är störst i grupp 5 där det skett en minskning från 27 procent till 23 procent samt i grupp 6 där det skett en ökning från 19 procent till 23 procent. Grupp 7 har ökat från 15 till 17 procent samtidigt som grupp 1 minskat från 8 till 5 procent. Förändringen av fördelningen mellan de olika avtalskonstruktionerna är dock så marginell att den troligen kan förklaras av den förbättrade redovisningen av antalet arbetstagare och inte av reella förändringar i avtalsbestämmelserna.

Inom *staten* tecknades två avtal 2012. Avtalskonstruktionerna är desamma som tidigare. Den procentuella förändringen beror på förskjutningar mellan de olika avtalsområdena mätt i antalet arbetstagare. I *kommuner och landsting* har Svenska Kommunalarbetareförbundet tecknat avtal 2012 utan individgaranti. Föregående avtal innehöll en individgaranti.

Sammantaget för samtliga sektorer innebär förändringarna att grupp 4 ökat från 9 till 25 procent och att grupp 5 minskat från 29 procent till 14 procent, vilket till stor del beror på Svenska Kommunalarbetareförbundets ändrade avtalskonstruktion.

De sju avtalskonstruktionerna

1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme

För 5 procent av de anställda inom privat sektor, 44 procent inom staten och för 16 procent i kommuner och landsting bestäms lönerna helt genom lokal 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 framförallt de olika akademikerförbunden men också av Vision, Vårdförbundet och i några fall även av Unionen.

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

2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek

För cirka 11 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. Energiavtalet mellan KFS och Svenska Kommunalarbetareförbundet tillhör denna grupp. FTF – Facket för försäkring och finans tecknar också denna typ av avtal med FAO – Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation.

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 4).

Inom staten hänförs överenskommelserna med SEKO – Facket för Service och Kommunikation och med OFR:s förbundsområden till den här kategorin.

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

För cirka 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 Industri- och Kemigruppen och Byggnadsämnesförbundet i den här gruppen. Även avtalet för anställda i bank mellan BAO och Finansförbundet återfinns här.

Bland större avtal inom arbetarområdet kan nämnas Industri- och Kemigruppens avtal med Industrifacket Metall för Allokemisk industri, Kemisk industri och det Gemensamma Metallavtalet. Spårtrafikavtalet mellan Almega Tjänsteförbunden och SEKO – Facket för Service och Kommunikation är ytterligare ett exempel.

Avtalskonstruktionen förekommer inte i 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 Metall Arbetsgivareförbundet respektive Gruvornas Arbetsgivareförbund. Teknikarbetsgivarnas avtal med Sveriges Ingenjörer hör också hit. KFS har ett flertal avtal med Svenska Kommunalarbetareförbundet och också några avtal med Unionen respektive SEKO – Facket för Service och Kommunikation som innehåller denna avtalskonstruktion. Även Arbetsgivarföreningen KFO har ett par avtal med Svenska Kommunalarbetareförbundet som tillhör kategori 4.

Inom den offentliga sektorn förekommer avtalskonstruktionen endast i avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL och Svenska Kommunalarbetareförbundet.

5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti

Inom privat sektor omfattar avtalskonstruktion 5 och 6 numera lika stor andel av de anställda. För cirka 23 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, Sveriges Byggindustrier samt avtalen för Tjänste- och medieföretagen.

Avtalskonstruktionen förekommer inte inom den offentliga sektorn 2012.

6. Generell höjning och lönepott

Inom privat sektor omfattas cirka 23 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, massa- och pappersindustri, motorbranschföretag samt städföretag.

Avtalskonstruktionen förekommer inte inom den offentliga sektorn.

7. Generell höjning

För 17 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 byggavtalet, säkerhetsföretagsavtalet och transportavtalet.

Inom tjänstemannaområdet återfinns bland annat vissa avtal inom flyget i denna grupp.

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

Sammanfattning av avtalskonstruktionerna

Inom den *privata sektorn* har de lokala parterna möjlighet att påverka löneutrymmet och/eller dess fördelning för 83 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 17 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.

8.4 Olika slag av individgarantier

Många centrala kollektivavtal 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 avsnitt 8.3 om löneavtalskonstruktioner.

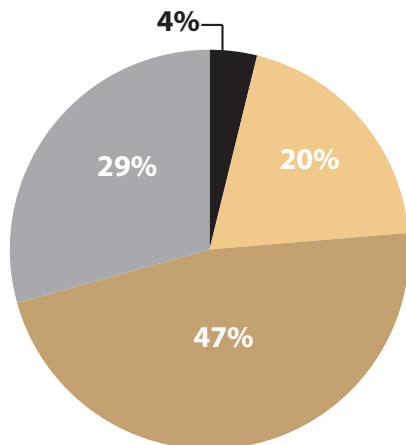
Fyra av de sju avtalskonstruktionerna innehåller någon form av individgaranti varav en är avtal med tarifflöner och/eller ackordslöner där allt följer de centrala bestämmelserna.

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 100 procent av hela löneökningen för den anställde.

Av de cirka 500 kollektivavtal som tecknats under år 2012 innehåller nästan hälften någon form av individgaranti.

Inom privat sektor omfattas 67 procent av de anställda av avtal med någon form av individgaranti. Av dessa är det 76 procent av de anställda som omfattas av avtal med generell höjning eller generell höjning och lönepott (se **diagram 8.2**). Inom offentlig sektor finns inga individgarantier i avtalen.

Diagram 8.2 Andel anställda med individgaranti i privat sektor fördelade efter avtalskonstruktion

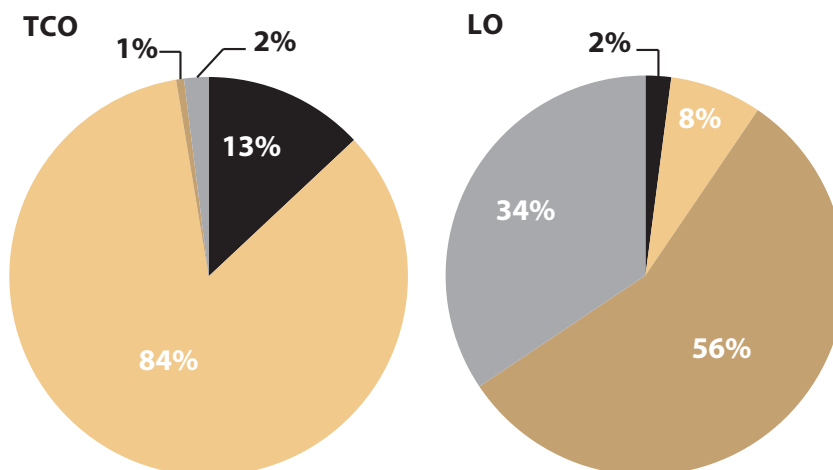


- Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti (konstruktion 3)
- Lönepott med individgaranti alternativt stupstock med individgaranti (konstruktion 5)
- Generell höjning och lönepott (konstruktion 6)
- Generell höjning (konstruktion 7)

Källa: Medlingsinstitutet

Av de anställda som omfattas av avtal som tecknats 2012 av medlemsförbund inom tjänstemannaorganisationen TCO i privat sektor och som har någon form av individgaranti är det 84 procent som har en individgaranti med avtalskonstruktion 5 (Lönepott med individgaranti alternativt stupstock med individgaranti). Motsvarande andel för avtal som tecknas av LO är åtta procent. Inom LO är det i stället avtalskonstruktion 6 (Generell höjning och lönepott) som är dominerar med 56 procent av de anställda. Avtalskonstruktion 7 (Generell höjning) omfattar 34 procent av de anställda (**diagram 8.3**).

Diagram 8.3 Andel anställda med individgaranti i privat sektor uppdelat på LO och TCO fördelat efter avtalskonstruktion



- Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti (konstruktion 3)
- Lönepott med individgaranti alternativt stupstock med individgaranti (konstruktion 5)
- Generell höjning och lönepott (konstruktion 6)
- Generell höjning (konstruktion 7)

Källa: Medlingsinstitutet

Det är i huvudsak Unionens och Journalistförbundets avtal på tjänstemannaområdet som har någon form av individgarantier. Individgarantin inom Unionen är mellan 275 och 375 kr/mån. Den vanligaste individgarantin är 300 kronor/mån. Många av Unionens avtal är dispositiva när det gäller individgarantier. Avtal som inte är dispositiva är till exempel Branschavtalen för Idrott respektive Ideella organisationer med Arbetsgivaralliansen och Tjänstemannaavtalen med Visita respektive Sveriges Byggindustrier.

Avtal med generella höjningar återfinns till exempel i avtalet mellan Bemanningsföretagen och LO-förbunden, i Byggavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet samt Hamn- och stuveriaavtalet mellan Svenska Transportarbetareförbundet och Sveriges Hamnar. Avtal med generell höjning och lönepott återfinns till exempel i avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund. Inom denna grupp är det vanligt att den generella delen utgör 50–60 procent av utrymmet. Angivna krontal ligger från 279 kronor upp till 390 kronor.

Drygt hälften av avtalen som tecknats under 2012 innehåller inte individgarantier. Exempel på sådana avtal är avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Pacta och Svenska Kommunalarbetareförbundet. Det innebär att inga gällande avtal inom kommuner och landsting innehåller någon individgaranti. Inte mindre än 84 avtal utan individgaranti har tecknats under året av KFS – Kommunala Företagens Samorganisation. Inom staten finns inga avtal med individgaranti.

8.5 Lägstlöner och minimilöner

Av de närmare 500 avtal som tecknats under året innehåller nästan 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. Merparten av dessa avtal kan hänföras till LO-området, men en tredjedel finns inom TCO:s avtalsområde.

Av de avtal som tecknats inom LO-området under år 2012 innehåller nästan samtliga bestämmelser om lägstlöner eller har tarifflöner.

Inom TCO-området finns lägstlöner angivna i avtalen för exempelvis Journalistförbundet och Fackförbundet ST. Men merparten av de TCO-avtal där lägstlöner finns angivna tecknas av Unionen.

Sacos avtal innehåller inte några lägstlöner eller minimilöner, med något enstaka undantag. Ett sådant undantag är avtalet för Svenska kyrkan som innehåller bestämmelser om lägstlöner och där avtalet är likalydande för flera fackliga organisationer.

I tjänstemannaavtalen bestäms lägstlönen oftast efter ålder. Lägstlöner för flera specifika åldrar kan finnas angivna i samma avtal. Även i avtalen för arbetare bestäms lägstlönen ofta utifrån ålder, men här förekommer också ofta att lägstlöner anges för en bestämd yrkesgrupp, för en viss anställningstid och/eller med en viss yrkesvana.

Ett exempel på avtal där lägslön/minimilön bestäms av flera faktorer är Hotell- och restaurangavtalet mellan Visita och Hotell och Restaurang Facket, där lönen bestäms utifrån ålder, utbildning, erfarenhet och yrkesvana.

Den i avtalet angivna lägsta lönen behöver inte vara lika med den faktiska lägsta lön som tillämpas av en arbetsgivare, utan den kan vara högre. Dessutom kan det finnas lokala överenskommelser som avviker från avtalet. Vissa av avtalen innehåller också skrivningar om att en lägre lön (än den angivna lägslönnen) kan tillämpas om särskilda skäl föreligger.

I Bilaga 3 i slutet av rapporten finns uppgifter om lägslöner för ett antal av de avtal som tecknats under år 2012. Uppgifter om lägslöner för anställda yngre än 18 år redovisas inte.

8.6 Arbetsgrupper

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

Parterna inom Industriavtalet träffade överenskommelse om bransch-överskridande partsgemensamma arbetsgrupper i några frågor. En arbetsgrupp ska göra en kartläggning av utbudet av kortare utbildningar som är relevanta för industrin. 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 område². Dessa arbetsgrupper återfinns också i de avtal som tecknats under 2012 inom industrin.

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. I till exempel Telekomavtalet har akademikerförbunden och IT- & Telekomföretagen kommit överens om att i en arbetsgrupp kartlägga möjligheterna och hitta formerna för att teckna avtal med lokal lönebildning utan centralt fastsatta utrymmen.

Exempel på arbetsgrupper

Plåtslageriernas Riksförbund och VVS Företagen är överens med Svenska Byggnadsarbetareförbundet om att parterna under avtalsperioden ska tillsätta en arbetsgrupp som ska utreda lärlingslöner. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Pacta och lärarorganisationerna ska genomföra ett partsgemensamt arbete kring lärares arbetssituation och arbetstid samt kring individuell och differentierad lön. I avtalet mellan Bemanningföretagen och LO-förbunden ska en arbetsgrupp harmonisera avtalens helglönebestämmelser till det nya löneavtalets delar avseende garantilön.

² Läs mer i Medlingsinstitutets årsrapport Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011 som finns att ladda ned från www.mi.se.

8.7 Nya kollektivavtal 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. Sist men inte minst måste avtalet inrapporteras till Medlingsinstitutet för att kunna ingå i redovisningen.

Nedan ges några exempel.

- Från och med 2013 inrangeras avtalet för kioskpersonal i Detaljhandelsavtalet.
- Almega Tjänsteförbunden har tecknat ett nytt branschavtal Järnvägsinfrastruktur med Ledarna, Saco-förbundet Trafik och Järnväg (TJ), Sveriges Ingenjörer, Fackförbundet ST samt SEKO – Facket för Service och Kommunikation.
- Svenska Flygbranschen och Unionen har tecknat ett branschavtal som ersätter nio centrala kollektivavtal avseende kabinpersonal.
- Branschavtalet Vård, behandling och Äldreomsorg (E och F) har delats upp i Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (E) och Bransch Äldreomsorg (F). Avtalen tecknas mellan Föreningen Vårdföretagarna och Vision, Vårdförbundet, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund med flera samt Svenska Kommunalarbetareförbundet.

9 Inför förhandlingarna 2013

År 2013 löper mer än 520 avtal ut. Till dem kan man troligen lägga också de knappt 30 avtal med utlöpningsstidpunkt 2012, som inte förhandlades klart under året. Det innebär att även 2013 blir ett omfattande avtalsår (se tabell 9.1).

Förberedelser under hösten

På hösten 2012 inleddes förberedelserna för de avtal som skulle löpa ut under 2013. Landskapet hade då förändrats på ett par viktiga punkter.

Efter problemen med att nå en LO-samordning i avtalsrörelsen 2011/2012 hade den nya LO-ledningen arbetat med att få med sina medlemsförbund på en gemensam linje. I oktober presenterades samordnade krav på löneökningar i procent över en brytpunkt på 25 000 kronor och på ett kronantal för dem med löner under 25 000 kronor i månaden. Kraven preciserades senare till löneökningar med 2,8 procent för alla som tjänar 25 000 kronor och mer och en löneökning med minst 700 kronor per månad för dem som tjänar mindre.

Nytt maktblock inom industrin

På arbetsgivar sidan hade fyra arbetsgivarorganisationer tagit beslut om att bilda en förhandlande arbetsgivarorganisation för basindustrin – Industriarbetsgivarna.

Det innebär att det bildades ytterligare ett tungt maktblock inom Svenskt Näringsliv. Industriarbetsgivarnas medlemmar är starkt råvaruberoende och har kapitalintensiva anläggningar som kräver stora investeringar med långa planeringshorisonter. Det gör att det finns ett intresse av långa avtalsperioder.

Fyraårigt läraravtal

När avtalskonferenser och andra förberedelser för de avtal som skulle tecknas under 2013 inleddes återstod fortfarande en del av 2012 års avtalsrörelse. Lärarnas förhandlingar hade vilat över sommaren och gick vidare in på hösten med hjälp av medlare. De statliga avtalen hade inte sin utlöpningsstid förrän den sista september.

Lärarna i den kommunala sektorn fick till slut ett fyraårigt avtal med löneökningar på 4,2 procent det första året. Det var ett brott mot normen det året, men enligt avtalet skulle löneökningarna år 2 följa industrins tjänstemän och de båda återstående åren var löneökningarna inte siffersatta. Det var därför omöjligt att säga om avtalet på sikt följde industrinormen eller inte.

Hög arbetslöshet – låg produktionstillväxt

När Konjunkturinstitutet i oktober presenterade sin lönebildningsrapport konstaterade man att de närmaste åren skulle präglas av hög arbetslöshet och låg produktionstillväxt. Enligt historiska mönster skulle det tyda på att utvecklingen var förenlig med löneökningar¹ på central och lokal nivå på sammantaget 3 procent per år 2013–2015. Med en lägre löneökningstakt skulle

¹ Konjunkturinstitutet talar egentligen om ökning av arbetskraftskostnaden, men valde i sin rapport att förenkla uttrycket och tala om löner i stället.

arbetslösheten hållas tillbaka förutsatt att Riksbanken sänkte styrräntan. Det skulle krävas en ömsesidig tydlighet. Parterna skulle trovärdigt signalera återhållsamhet och kunna lita på att Riksbanken skulle agera därefter.

I sin rapport skrev Konjunkturinstitutet också att enbart lönebildning och räntor inte var tillräckligt för att pressa tillbaka arbetslösheten. Tydliga tecken på försämrade matchning mellan arbetssökande och lediga jobb bidrog också till att göra det svårare att få ned arbetslösheten.

Tabell 9.1 Arbetsmarknadens avtal med utlöpningsstider
Uppgifter till och med 2012-12-31

Tidpunkt	Antal avtal	Antal arbetstagare	Berörda större avtal, exempel
2011	3	100	Pilotavtal
2012:	26	22 000	
2012-10-31	18	5 000	Pilotavtal, cirkelledare
2012-12-31	8	17 000	Revisions- och konsultföretag, Akademiker i bank, Ombordanställda, avtal inom Svensk Scenkonst
2013:	526	2 683 000	
2013-01-31	3	4 000	Fönsterputsningsföretag, Fartygs- och sjöbefäl
2013-02-28	13	127 000	Transportavtalet, Svensk Scenkonst, Byggavtalet
2013-03-31	274	1 866 000	Avtal inom industrin, Pappersavtalet, Detalj- och partihandeln, Tjänstemannaavtal inom IT- och Telekom, Installationsavtalet, Måleriavtalet, avtalen mellan Sveriges Kommuner och Landsting-SKL/Pacta och Allmän kommunal verksamhet, Kommunalarbetareförbundet samt Läkarförbundet
2013-04-30	82	169 000	Motorbranschavtalet, Tjänstemannavtal inom Svensk Handel, Transportgruppen och Tjänsteförbunden (Apotek)
2013-05-31	86	213 000	Bussavtalet, Gröna avtalet, Hotell- och restaurangavtalet, Städentreprenadföretag, Fastighetsarbete
2013-06-30	20	51 000	Samhall (LO-förbunden), Explosivämnesindustri, Läder- och sportartikelindustri, Stenindustri, Tvättindustri, Taxiavtalet (förare)
2013-07-31	3	26 000	Personliga assistenter (KFO), Ambulanssjukvårdare (Vårdföretagarna)
2013-08-31	15	20 000	Friskolor (Tjänsteföretagen och Idea), Förskolor och fristående skolor, Hushållsnära tjänster (KFO), Hamn- och stuveriavtalet
2013-09-30	15	145 000	Statliga avtal (OFR/S, P, O och SEKO) KFS-Pass, Civil- och flygfraktsavtalen, Skärgårdstrafikavtalet
2013-10-31	4	44 000	Flygtekniker med typcertifikat, Vård och Behandling och Äldreomsorg (Vårdföretagarna), Callcontact-centeravtalet

Tidpunkt	Antal avtal	Antal arbetstagare	Berörda större avtal, exempel
2013-11-30	-	-	
2013-12-31	11	18 000	Akademiker i försäkringsbranschen respektive banksektorn
2014:	34	69 500	
2014-02-28	1	500	Studiefrämjandet
2014-03-31	12	18 000	Bransch Vård och omsorg (Arbetsgivaralliansen), Tjänstemän i försäkringsbranschen
2014-04-30	11	4 000	Branscherna Folkhögskolor och Skola/utbildning (Arbetsgivaralliansen)
2014-08-31	2	3 000	Fristående skolor lärare (KFO)
2014-10-31	4	4 000	Bransch Idrott (Arbetsgivaralliansen)
2014-12-31	4	40 000	Tjänstemän anställda i bank
2015:	19	171 000	
2015-03-31	5	111 000	Förbundsområde Hälso- och sjukvård (SKL/Pacta)
2015-04-30	14	60 000	Bemanningsavtalet (LO-förbunden)
2016:	4	190 000	
2016-03-31	4	190 000	Läraryrket (SKL/Pacta)*
Tillsvidare	68	200 000	Avtal för akademiker i stat och kommun, Ledaravtal, Tjänstemannaavtal inom Hälsa, vård och omsorg (Almega Vårdföretagarna och KFO)
Samtliga	680	Cirka 3,3 miljoner	

* Uppsägningsbart senast 2015-01-01, upphör då att gälla 2015-03-31

Källa: Medlingsinstitutet

10 Jämställdhet

Medlingsinstitutet ska analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv. De beräkningar som redovisas i detta kapitel baseras på lönestrukturstatistiken fram till och med 2011.

En jämförelse av kvinnors och mäns genomsnittliga löner för hela arbetsmarknaden visar att kvinnor hade 85,9 procent av mäns lön 2011, skillnaden var alltså 14,1 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 5,2 procent.

Val av metod och vilka faktorer man väljer att ta hänsyn till påverkar storleken på löneskillnaden.

Resultaten visar på en utveckling med minskade löneskillnader mellan kvinnor och män under 2005–2011. Detta gäller både den ovägda och den standardvägda löneskillnaden, samt för alla sektorer.

Den dominerande orsaken till löneskillnaderna mellan kvinnor och män är skillnader i lönenivåer mellan olika yrken. Men arbetsmarknaden blir sakta något mindre könsuppdelad. Förändringen märks tydligast i de yrken som domineras av ett kön. Andelen kvinnor ökar i mansdominerade yrken och minskar i kvinnodominerade. Något tydligt samband mellan den trenden och förändringar i löneläget går emellertid inte att fånga upp med statistiska metoder.

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 ta fram material att användas av de lokala parterna i arbetet med jämställda löner. Även de följande årens avtalsrörelser ledde till att det på nya avtalsområden startades liknande projekt som syftar till att främja jämställdhet.

De tre senaste avtalsrörelserna har emellertid i liten omfattning medfört ändringar i avtalens bestämmelser med koppling till kvinnors och mäns löner och anställningsvillkor i övrigt. När 2012 års avtalsrörelse summeras kan konstateras att de gamla avtalens formuleringar i stort har behållits.

I den avslutande delen i detta kapitel lämnas en kort sammanfattning av avtalsläget samt diskuteras lönediskriminering, lönebildning och kollektivavtalens roll.

10.1 Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män?¹

När kvinnors och mäns löner diskuteras i den offentliga debatten nämns ofta att kvinnornas löner är 14 procent lägre än männens (se **tabell 10.1**). Uppgiften avser den genomsnittliga löneskillnaden för hela arbetsmarknaden utan att 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 jämställdhetsperspektiv² och har gjort så årligen sedan den första årsrapporten utkom 2002. Löneskillnaden mellan kvinnor och män i Sverige analyseras med hjälp av den officiella lönestrukturstatistiken.³ 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.⁴ Årsvisa belöningsystem som till exempel bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier/optioner ingår inte i lönestrukturstatistiken.

Metoden standardvägning

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

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

Standardvägning 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 utbildningskategorier⁵, två

¹ Delar av avsnitt 10.1–10.8 publicerades i juni 2012 i rapporten "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011?" Rapporten kan laddas ner på www.mi.se.

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

³ En mer detaljerad beskrivning av lönestrukturstatistiken finns i avsnitt 5.1.

⁴ Chefslönetillägg är ett exempel på ett fast lönetillägg. Rörliga tillägg är ofta beroende av arbetstidens förläggning (till exempel OB-tillägg och skifttillägg). Andra rörliga tillägg är exempelvis tillägg för risk, smuts och värme.

⁵ 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.

arbetstidsgrupper⁶, två sektorsgrupper för varje yrke⁷. De olika lönesummorna för kvinnor adderas sedan, liksom de för män. Genom att sedan dividera dessa två lönesummor får man den standardvägda lönerelationen.

Vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken

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

Befattning och chefskap är exempel på sådana möjliga lönepåverkande faktorer. Lönestrukturstatistikens yrkeskoder är uppbyggda enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). I SSYK är det endast yrkesområde ett (ledningsarbete) som anger om personen har arbetsledande befattning.⁸ 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 enda kod för yrket undersköterska inom yrkesområde fem.⁹

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

Oförklarad löneskillnad

Det är viktigt att notera att den beräknade löneskillnaden bör tolkas med försiktighet och inte kan användas som ett mått på diskriminering. Den löneskillnad som blir kvar efter standardvägning eller regressionsanalys brukar kallas för den *oförklarade löneskillnaden*. Den oförklarade löneskillnaden är den löneskillnad som inte kan förklaras med att män och kvinnor har olika värden på tillgängliga förklaringsfaktorer. Löneskillnadens storlek beror bland

⁶ 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.

⁷ 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.

⁸ SCB har arbetat fram en uppdatering utifrån den internationella yrkesklassificeringen ISCO-08. Den nya klassificeringen SSYK 12 medför att obalansen mellan manligt och kvinnligt dominerade yrken minskar. Det är i nuläget svårt att ge någon exakt tidpunkt för när implementering av den nya klassificeringen kommer att ske i lönestrukturstatistiken.

⁹ 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-, geriatrisk- och röntgensjuksköterskor. Dessutom kan man notera att det endast finns en yrkeskod för samtliga läkare, oavsett nivå eller specialisering.

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.¹⁰

10.2 Hur stor var löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011?

Tabell 10.1 visar genomsnittslöner¹¹ för män och kvinnor och kvinnors lön i procent av mäns lön före och efter standardvägning.

Tabellen visar att den högsta genomsnittslönen för män 2011 återfinns hos dem som arbetar inom landstingen, medan arbetare inom privat sektor har den lägsta genomsnittslönen. Även för kvinnor är det arbetare i privat sektor som har lägst genomsnittlig lön, medan den högsta genomsnittslönen för kvinnor återfinns hos tjänstemän inom privat sektor.

Som framgår av tabellen hade kvinnor i genomsnitt 85,9 procent av mäns lön år 2011, det vill säga att löneskillnaden mellan kvinnor och män var 14,1 procent (100 minus 85,9). Variationen mellan olika sektorer är stor. Störst löneskillnad fanns inom landstingen, där löneskillnaden var 26 procent. Löneskillnaden är minst inom kommunerna. Där uppgick den till 6,1 procent.

Tabell 10.1 Genomsnittslöner och kvinnors lön i procent av mäns lön 2011

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning*
Samtliga sektorer	26 800	31 200	29 000	85,9	94,1
Privat sektor	27 300	31 300	29 800	87,2	92,8
Arbetare	22 700	25 200	24 300	90,1	96,2
Tjänstemän	30 400	38 300	34 800	79,4	90,8
Offentlig sektor	26 200	30 500	27 300	85,9	97,0
Kommuner	24 700	26 300	25 000	93,9	99,4
Landsting	29 100	39 300	31 200	74,0	95,4
Staten	30 000	33 100	31 500	90,6	94,4

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

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Löneskillnaden efter standardvägning

Yrkessegregationen i Sverige är stor vilket innebär att kvinnor och män 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.¹² För att

¹⁰ En längre diskussion om diskriminering och förklaringar till löneskillnaden finns i avsnitt 10.8.

¹¹ Genomsnittslönen (eller medellönen) är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen.

¹² Se till exempel "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?", Medlingsinstitutet (2010). Finns att ladda ner på www.mi.se.

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 10.1 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 mindre. Den löneskillnad som blir kvar (det vill säga den löneskillnad som inte kan förklaras med hjälp av yrke, sektor, utbildning, tjänstgöringsomfattning och ålder) är 5,9 procent för hela arbetsmarknaden 2011.

Landstingen, som var den sektor som hade den största löneskillnaden före standardvägning, har en löneskillnad på 4,6 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. Framförallt 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. Motsvarande siffra för läkarna är 48 procent. När man tar hänsyn till detta blir alltså löneskillnaden betydligt mindre.

Den största löneskillnaden efter standardvägning, 9,2 procent, finns i stället bland tjänstemän i privat sektor. Den minsta löneskillnaden, 0,6 procent, finns i kommunerna. För arbetare inom privat sektor var den standardvägda löneskillnaden 3,8 procent. Inom staten var den 5,6 procent.

10.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män 2005–2011

Tabell 10.2 visar den ovägda löneskillnaden mellan män och kvinnor under perioden 2005 till 2011. Löneskillnaden har minskat mellan 2005 och 2011.

Tabell 10.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön 2005–2011

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Skillnad 2005–2011
Samtliga sektorer	83,7	84,2	83,7	84,2	85,2	85,7	85,9	2,2
Privat sektor	85,3	85,9	86,0	85,9	86,6	87,2	87,2	1,9
Arbetare	88,3	88,8	89,7	89,1	90,0	90,0	90,1	1,8
Tjänstemän	77,3	78,1	77,9	78,1	79,2	79,2	79,4	2,1
Offentlig sektor	83,4	83,7	83,0	84,1	84,9	85,4	85,9	2,5
Kommuner	91,6	91,6	91,0	92,3	93,4	93,9	93,9	2,3
Landsting	71,4	72,0	72,4	72,7	73,1	73,5	74,0	2,6
Staten	85,7	87,2	87,3	87,6	88,7	89,3	90,6	4,9

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 4,9 procentenheter mellan 2005 och 2011. Näst störst är minskningen inom landstingen, där löneskillnaden minskat med 2,6 procentenheter. Inom kommunerna minskade löneskillnaden med 2,3 procentenheter. För arbetare

och tjänstemän i privat sektor var minskningen 1,8 respektive 2,1 procentenheter.

Tabell 10.3 visar löneskillnaden mellan män och kvinnor under samma period, efter standardvägning. Löneskillnaden efter standardvägning (det vill säga när man har korrigerat för skillnader i yrke, sektor, utbildning, ålder och om personen arbetar deltid eller inte) har också minskat under de senaste åren.

Tabell 10.3 Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning 2005–2011

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Skillnad 2005–2011
Samtliga sektorer	93,2	93,4	93,5	93,4	94,0	94,1	94,1	0,9
Privat sektor	91,7	91,9	92,2	92,1	92,7	92,7	92,8	1,1
Arbetare	94,4	94,9	94,8	95,4	95,5	96,0	96,2	1,8
Tjänstemän	90,2	90,3	90,5	90,0	90,9	90,7	90,8	0,6
Offentlig sektor	96,5	96,6	96,6	96,6	97,0	97,1	97,0	0,5
Kommuner	99,1	99,0	98,8	99,2	99,4	99,6	99,4	0,3
Landsting	94,7	94,8	95,2	94,6	95,3	95,2	95,4	0,7
Staten	92,9	93,5	93,7	93,7	93,8	94,2	94,4	1,5

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Den största minskningen av den standardvägda löneskillnaden har arbetare inom privat sektor, där den oförklarade löneskillnaden minskat med 1,8 procentenheter. Inom staten har löneskillnaden minskat med 1,5 procentenheter och inom landstingen med 0,7 procentenheter. För tjänstemän inom privat sektor är minskningen 0,6 procentenheter. I kommunerna, där löneskillnaden är minst, är minskningen 0,3 procentenheter.

Det är dock viktigt att komma ihåg att jämförelser av hur löneskillnaden förändrats över tid 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 tid.¹³

10.4 Lönespridning och kön

Lönespridningen för kvinnor och män inom de olika sektorerna år 2011 framgår av **tabell 10.4**.

Ett sätt att mäta lönespridning är att beräkna relationen mellan olika percentiler (begreppet percentil förklaras under tabell 10.4). I tabellen 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.

¹³För en fördjupad diskussion se "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011?", Medlingsinstitutet 2012. Finns att ladda ned på www.mi.se

Tabell 10.4 Lönespridning efter sektor och kön 2011

Sektor		Percentil					Lönespridning P90/P10	Genomsnittlig månadslön
		10	25	50	75	90		
Samtliga sektorer	Kvinnor	19 500	21 800	24 800	29 000	35 700	1,83	26 800
	Män	20 400	23 400	27 300	34 000	45 500	2,23	31 200
	Totalt	20 000	22 500	25 900	31 200	40 700	2,04	29 000
	% Kv lön	96	93	91	85	78		86
Privat sektor	Kvinnor	19 100	21 200	24 800	30 000	38 200	2,00	27 300
	Män	20 400	23 400	27 300	34 000	45 800	2,25	31 300
	Totalt	19 800	22 500	26 300	32 400	43 000	2,17	29 800
	% Kv lön	94	91	91	88	83		87
Kommuner	Kvinnor	19 700	21 800	24 100	26 800	30 000	1,52	24 700
	Män	19 300	22 100	25 100	28 800	33 500	1,73	26 300
	Totalt	19 600	21 900	24 200	27 100	30 700	1,57	25 000
	% Kv lön	102	99	96	93	89		94
Landsting	Kvinnor	21 500	23 400	26 700	30 700	37 900	1,76	29 100
	Män	22 200	25 300	30 800	48 900	69 000	3,11	39 300
	Totalt	21 600	23 700	27 300	32 100	45 700	2,12	31 200
	% Kv lön	97	92	87	63	55		74
Staten	Kvinnor	21 800	24 100	27 700	33 500	40 800	1,87	30 000
	Män	22 000	25 300	30 700	38 000	47 400	2,15	33 100
	Totalt	21 900	24 600	29 000	35 700	44 100	2,01	31 500
	% Kv lön	99	95	90	88	86		91

Källor: Medlingsinstitutet och SCB

Vad innebär 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 lönefördelningen 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).¹⁴ För samtliga sektorer är genomsnittslönen högre än medianen. Förklaringen till det är att det finns en grupp individer med väldigt höga löner. Dessa individer drar upp genomsnittslönen, men påverkar

¹⁴ Median är ett mått för mittvärdet i en datamängd. Om man sorterar alla lönerna i storleksordning från det minsta till det största värdet är medianen den lön som är i mitten. Man kan säga att hälften av individerna har högre lön än medianen och hälften har lägre lön än medianen.

inte medianen. För män inom landstingen är detta extra tydligt, och det återspeglas också i det höga lönespridningsmålet.

10.5 Löneutveckling och lönerelationer

Om man studerar hur genomsnittslönerna har utvecklats för kvinnor och män under åren 1992–2011 kan flera iakttagelser göras (se **tabell 10.5**). För hela arbetsmarknaden sammantaget har lönerna procentuellt sett ökat något mer för kvinnor än för män, 100 respektive 95 procent.¹⁵ 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 1992–2011 har de kommunanställda kvinnornas genomsnittliga månadslön ökat med 85,7 procent medan ökningen för männen i samma sektor är 69,7 procent. Uttryckt i kronor har kvinnornas genomsnittslön ökat med 11 400 kr mot männens 10 800 kr.

För *landstingen* är situationen den motsatta. Här redovisas den största löneökningen under perioden för männen, vars genomsnittslön har höjts med 107,9 procent mot kvinnornas 106,4 procent. Uttryckt i kronor har männens genomsnittslön ökat med 20 400 kr i månaden och kvinnornas med 15 000 kr.

Inom både *staten* och den *privata sektorn* har ökningen av genomsnittslönen varit till kvinnornas förmån. På statens område har kvinnornas genomsnittslön ökat med 119,0 procent mot männens 103,1 procent. Inom den privata sektorn är motsvarande siffror 105,3 respektive 96,8 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 1992–2011. 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 2011 hade den näst lägsta genomsnittslönen.

¹⁵ Beräknat som $(26\,800 - 13\,400) / 13\,400$ respektive $(31\,200 - 16\,000) / 16\,000$, se tabell 10.5, kolumnerna "samtliga sektorer, kv" och "samtliga sektorer, män".

Tabell 10.5 Genomsnittlig månadslön efter sektor 1992–2011

År	Samtliga sektorer			Privat sektor			Kommuner		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	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
2011	26 800	31 200	29 000	27 300	31 300	29 800	24 700	26 300	25 000

År	Landsting			Staten		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	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
2011	29 100	39 300	31 200	30 000	33 100	31 500

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 lönerrevision är lönestrukturstatistiken för statlig sektor 2006 enligt statistiken var löneökningstakten då cirka 1,7 procentenheter högre för kvinnor än för män eftersom de stora mansdominerade statliga myndigheterna inte haft någon lönerrevision under perioden januari–september 2006.

Resultatet enskilda år påverkas alltså i hög grad av när mätningen sker och hur den sammanfaller med de lokala lönerrevisionerna. I det längre perspektivet ger dock lönestrukturstatistiken en tillförlitlig bild av de genomsnittliga månads-lönerna på arbetsmarknaden.

10.6 Fördjupad analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män

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

Medlingsinstitutet har tidigare studerat detta med hjälp av stegvisa analyser baserade på *standardvägning*.¹⁶ 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*.

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 (till exempel kön) och en utfallsvariabel (till exempel lön) och samtidigt ta hänsyn till andra faktorer (till exempel 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, till exempel kön. Sedan beräknas så kallade koefficienter, som visar hur stor påverkan de olika

¹⁶ Se Medlingsinstitutets årsrapporter 2007 och 2008 samt "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden?" som ingår i antologin Nio perspektiv på jämställdhet, Medlingsinstitutet (2009).

faktorerna (förklarande variablerna) har på lönen. För att undvika att betydelsen av kön bestäms av att kvinnor och män återfinns inom till exempel 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 10.6** 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 10.6 Skillnad mellan kvinnors och mäns löner, hela arbetsmarknaden 2011
Resultaten är framtagna med regressionsanalys

Modell		Löneskillnad mellan kvinnor och män i procent ¹⁷	Kvinnors lön i procent av mäns lön ¹⁸
(1)	Kön	-11,6	88,4
(2)	(1) + ålder, utbildningsnivå	-13,7	86,3
(3)	(2) + sektor, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning	-8,8	91,2
(4)	(3) + yrke	-5,3	94,7
(5)	Kön, ålder, utbildningsnivå, yrke, tjänstgöringsomfattning, sektor	-5,2	94,8

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 11,6 procent.¹⁹ Denna siffra utgör ett basvärde. Med detta värde kan resultatet av att inkludera ytterligare faktorer som kan påverka löneskillnaden jämföras.

I **rad 2** redovisas löneskillnaden mellan kvinnor och män när hänsyn har tagits till individens ålder och utbildningsnivå. Då *ökar* löneskillnaden till 13,7 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 respektive kort eller lång deltid). Den beräknade löneskillnaden blir då 8,8 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.

¹⁷ Motsvarar $(\exp(\beta_1)-1)*100$.

¹⁸ Motsvarar $\exp(\beta_1)*100$.

¹⁹ Eftersom regressionsanalysen använder logaritmerade löner blir detta värde inte helt jämförbart med den ovägda löneskillnaden i tabell 10.1.

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 5,3 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 10.1.

Resultatet återfinns på **rad 5**. När hänsyn tas till dessa faktorer blir den oförklarade löneskillnaden 5,2 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 5,3 procent 2011 (se rad 4 i tabell 10.6). Denna siffra är ett genomsnitt för hela arbetsmarknaden.

Tabell 10.7 visar motsvarande beräkning uppdelad på olika sektorer för perioden 2008–2011.

Av tabell 10.7 framgår att den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män varierar mellan sektorerna. Löneskillnaden 2011 är störst för tjänstemän inom den privata sektorn. Där är kvinnornas löner 8,6 procent lägre än männens. För arbetare är löneskillnaden 3 procent. Den minsta skillnaden finns hos kommunerna där kvinnornas löner är 0,5 procent lägre än männens. För staten och landstingen är siffran 4,5 respektive 5,1 procent.

Tabell 10.7 Löneskillnaden mellan kvinnor och män per sektor²⁰ 2008–2011
I 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	Löneskillnad mellan könen (i procent) 2011
Samtliga sektorer	-5,8	-5,5	-5,5	-5,3
Privat sektor	-6,9	-6,8	-6,9	-6,5
Arbetare	-3,1	-3,4	-3,5	-3,0
Tjänstemän	-9,3	-8,9	-8,9	-8,6
Offentlig sektor	-3,1	-2,9	-2,7	-2,7
Kommuner	-0,9	-0,5	-0,4	-0,5
Landsting	-5,7	-5,5	-5,3	-5,1
Staten	-5,0	-5,0	-4,7	-4,5

Källa: Medlingsinstitutet

Resultaten liknar dem som erhöles vid standardvägningen i tabell 10.1. Även där hade tjänstemännen i privat sektor den största löneskillnaden och kommunerna den lägsta. Den standardvägda löneskillnaden är i de flesta fall något större, vilket kan bero på att standardvägningen inte har möjlighet att ta hänsyn till lika detaljerad information som regressionsanalysen.

Några slutsatser

Utifrån analysen i detta avsnitt 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 10.6).

Av de olika faktorer som har beaktats ger yrke 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 24,0 procent av den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen.²¹ 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 (54,0 procent).²² Andelen av löneskillnaden som förklaras ökar alltså med 30 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.²³

²⁰ Motsvarar $(\exp(\beta_1)-1)*100$. Den modell som skattas motsvarar rad 4 i tabell 10.6, det vill säga hänsyn tas till ålder, utbildningsnivå, näringsgren, företagsstorlek, tjänstgöringsomfattning och yrke.

²¹ Beräknat som $1-(8,8/11,6)$. Se tabell 10.6.

²² Beräknat som $1-(5,3/11,6)$. Se tabell 10.6.

²³ 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). Rapporten finns att ladda ned på www.mi.se.

10.7 Förändring av könssammansättning i olika yrken

För att få en större förståelse för hur strukturella förändringar påverkar löneskillnaden mellan kvinnor och män, analyseras hur könssammansättningen och löneskillnaden mellan kvinnor och män inom olika yrken utvecklats under perioden 2005 till 2011. Avslutningsvis analyseras om det finns en samvariation, på yrkesnivå, mellan en förändrad könssammansättning och olika mått på löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Analysen visar att utvecklingen går mot en allt mindre könsuppdelad arbetsmarknad. Även om jämförelser mellan enstaka år ska göras med försiktighet visar analysen att förändringen är störst i de yrken som är mest dominerade av något av könen. Det blir en större andel kvinnor i de mest mansdominerade yrkena och en större andel män i de mest kvinnodominerade.

Man ser också att andelen kvinnor ökar i en majoritet av samtliga yrken.

Det är svårt att se ett samband mellan en förändring av andelen kvinnor i ett yrke och en förändring av löneskillnaden mellan kvinnor och män i yrket. Det finns en svag tendens till att där andelen kvinnor minskar, där ökar kvinnornas lön i förhållande till männens. Dock är osäkerheten i skattningen stor och det finns inte något statistisk signifikant samband mellan måtten.

Utvecklingen av andelen kvinnor inom olika yrken

En vanligt förekommande metod för att analysera den ojämna könssammansättningen på arbetsmarknaden är att beräkna graden av yrkessegregering med ett segregeringsindex (dissimilarity index)²⁴. Indexet visar andelen män, alternativt kvinnor, som måste byta yrke för att en jämn yrkesfördelning mellan könen ska uppnås.²⁵ Indexet varierar mellan noll och 100. Värdet noll innebär att arbetsmarknaden har en fullständigt jämn fördelning, det vill säga att det finns lika många kvinnor som män i respektive yrke. Värdet 100 anger en fullständigt segregerad arbetsmarknad, det vill säga att kvinnor och män arbetar i helt skilda yrken. Som påpekats i tidigare studier²⁶ kan en förändring i segregeringsindexet aldrig bli mer än en indikator på utvecklingen eftersom den kan bero på en mängd olika faktorer.

I **tabell 10.8** visas segregeringsindex för hela arbetsmarknaden. Beräkningarna har gjorts för åren 2005, 2009 och 2011, per yrke (SSYK 4-siffernivån, det vill säga 355 olika yrken) för alla yrkesverksamma i åldern 18–64 år.

Tabell 10.8 Könss segregeringsindex beräknat för år 2005, 2009 och 2011
SSYK-kod 4-siffernivå

	2005	2009	2011
4-siffernivå (yrke)	58	56	55

Källa: Medlingsinstitutet

²⁴ Se till exempel SOU 2004:43 "Den könsuppdelade arbetsmarknaden"

²⁵ Beräknas som $Dt=1/2\Sigma|Mit-Fit|$ där mit och fit anger den procentuella delen av den manliga respektive kvinnliga arbetskraften sysselsatta i yrke i år t.

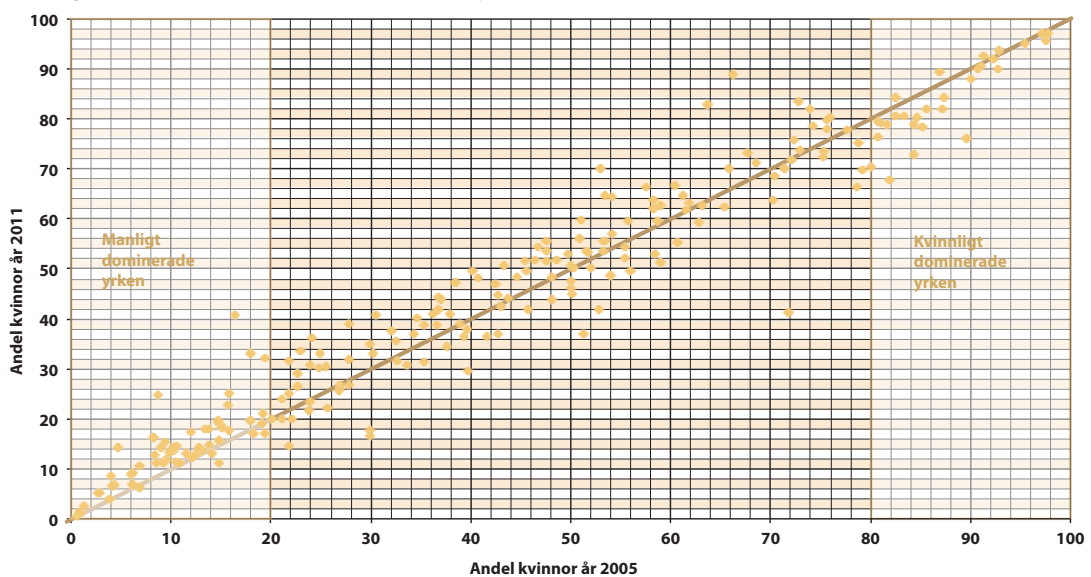
²⁶ SOU 2004:43 "Den könsuppdelade arbetsmarknaden".

Det könssegregeringsindex som redovisas för yrke på 4-siffernivån ska tolkas som att år 2005 skulle 58 procent av kvinnorna ha behövt byta yrke för att kvinnors fördelning på de olika yrkena skulle vara densamma som för män. År 2011 har motsvarande tal sjunkit med 3 procentenheter till 55 procent. Resultatet indikerar att könsfördelningen på arbetsmarknaden blivit något mindre segregerad.

Den minskade yrkessegregeringen kan också visas grafiskt. I **diagram 10.1** framgår hur andelen kvinnor inom olika yrken har förändrats mellan år 2005 och 2011. I diagrammet plottas andelen kvinnor för respektive yrke och år, där X-axeln anger andelen kvinnor år 2005 och Y-axeln anger andelen kvinnor 2011.

I diagrammet finns en hjälplinje, med en lutning på 45-grader. Med hjälp av denna kan man avgöra om andelen kvinnor inom ett yrke ökat eller minskat mellan åren. Om en observation ligger på linjen innebär detta att andelen varit oförändrad. En observation som ligger ovan hjälplinjen anger att andelen kvinnor inom yrket ökat, och det motsatta gäller för en observation som ligger under linjen.

Diagram 10.1 Andelen kvinnor inom olika yrken



Notera: Endast yrken med minst 100 observationer för vardera kön används i beräkningarna. Y-axel anger andelen 2011 och X-axel anger andel 2005. En punkt över 45-graderslinjen anger att andelen kvinnor inom yrket ökat.

Som framgår av diagrammet finns det inte något entydigt mönster i förändringen av andelen kvinnor inom de olika yrkena. Det finns många observationer såväl över som under hjälplinjen. Vad som kan observeras är dock att antalet yrken där andelen kvinnor har ökat överstiger antalet yrken där andelen minskat, med andra ord finns det fler observationer ovanför hjälplinjen än under.

Ett intressant mönster i **diagram 10.1** är att det verkar finnas ett samband mellan förändringen av andelen kvinnor och nivån på andelen kvinnor inom yrket. Bland de yrken som är mansdominerade (med en andel kvinnor mindre än 20 procent), har andelen kvinnor ökat i majoriteten av yrkena. Det motsatta

gäller utvecklingen av kvinnodominerade yrken (med en andel kvinnor som är större än 80 procent). Där har andelen kvinnor minskat i en majoritet av yrkena.

Jämförelser mellan enstaka år bör göras med försiktighet. Speciellt gäller detta analyser av utvecklingen för enskilda yrken. Faktorer som försvårar sådana jämförelser är förändringar i statistikinsamlingen som till exempel förändrat urval i privat sektor, graden av bortfall, förändring av samt förbättringar i klassificering av variabler. Exempelvis gjordes en ny yrkesklassificering i kommuner och landsting från och med 2008²⁷.

Utifrån dessa förutsättningar, analyseras de yrken där ökningen respektive minskningen av andelen kvinnor är störst.

Av **tabell 10.9** framgår att den största ökningen av andelen kvinnor skett inom yrket *övriga drift- och verksamhetschefer* (SSYK 1229) följt av *skol- och utbildningskonsulenter med flera* (SSYK 2351). Även här gäller att det med undantag av *övriga drift- och verksamhetschefer* (16 000 anställda) rör sig om yrken av mindre storlek.

Tabell 10.9 Yrken där andelen kvinnor ökat mest mellan år 2005 och 2011

Yrke	Andel kvinnor 2011	Förändring 2005–2011, procentenheter
1229 övriga drift- och verksamhetschefer	40,9	24,5
2351 skol- och utbildningskonsulenter m.fl.	88,8	22,5
3224 optiker	83,0	19,3
6121 husdjursuppfödare och husdjursskötare	70,0	17,0
3151 byggnads- och brandinspektörer	24,7	16,0

Källa: Medlingsinstitutet

En granskning av yrken där kvinnor haft den största ökningen i *absoluta tal* visar i stället att i traditionellt kvinnodominerade yrken som *hotell- och kontorsstädare med flera* (SSYK 9122), och *undersköterskor, sjukvårdsbiträden med flera* (SSYK) ökat med cirka 10 000 kvinnor i respektive yrkesgrupp. Detsamma gäller (5132) *försäljare, fackhandel* (SSYK 5222). Förändringen i andelen kvinnor för dessa yrken är för städare -2,6 procent, för undersköterskor 1,3 och för försäljare 0,3 procentenheter.

En förklaring till att andelen kvinnor inom yrket *övriga drift- och verksamhetschefer* (SSYK 1229) uppvisar en stor ökning är att yrkesklassificeringen i kommuner och landsting ändrats under perioden. Tidigare ingick i huvudsak endast administrativa chefer i yrkesområde 1 inom kommuner och landstingen. Under 2008 ändrades definitionen, då även chefer inom specifika professioner (till exempel läkare och sjuksköterskor) flyttades till yrkesområde 1. Dessa var tidigare klassificerade i andra yrkesområden (i huvudsak yrkesområde 2). Den tydligaste förändringen skedde inom landstingen.

²⁷ Se rapporten "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnader mellan kvinnor och män" som finns att ladda ned på webbplatsen www.mi.se.

Analysen i rapporten ”Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011” visade att ökningen av andelen kvinnor inom *yrkesområde 1/ledningsarbete* är överskattad på grund av den ändrade definitionen.²⁸

Av **tabell 10.10** framgår att den största minskningen av andelen kvinnor skett inom yrkesgruppen *kartingenjörer med flera*. (SSYK 3118).

Med undantag för *akutsjuksköterskor* (SSYK 2233) som uppgår till cirka 10 000 anställda understiger antalet i övriga yrken 3 000 anställda, vilket gör att siffrorna ska tas med en viss försiktighet. Relativt små förändringar kan i små yrken ge stora förändringar av andelen.

Tabell 10.10 Yrken där andelen kvinnor minskat mest mellan år 2005 och 2011

Yrke	Andel kvinnor 2011	Förändring 2005–2011, procentenheter
3118 kartingenjörer m.fl.	41,2	-30,6
2455 regissörer och skådespelare	37,1	-14,1
2233 akutsjuksköterskor m.fl.	67,8	-14,1
5121 storhushållsföreståndare m.fl.	76,0	-13,6
9141 tidningsdistributörer m.fl.	16,6	-13,4

Källa: Medlingsinstitutet

En granskning av yrken där kvinnor haft den största minskningen i *absoluta tal* visar att i yrket *övrig kontorspersonal* (SSYK 4190) har antalet kvinnor minskat med cirka 12 000 från 2005 till 2011. Inom yrkena *speciallärare* (SSYK 2340) samt *avdelningschefer inom vårdavdelning/mottagning* (SSYK 2232) uppgår minskningen till cirka 6 000 anställda.

Förändring av kvinnors lön i procent av mäns 2005–2011

Under perioden 2005–2011 har den genomsnittliga/ovägda löneskillnaden minskat med 2,2 procentenheter för hela ekonomin och sektorvis med mellan 4,9 och 1,8 procentenheter²⁹. Störst är minskningen inom staten.

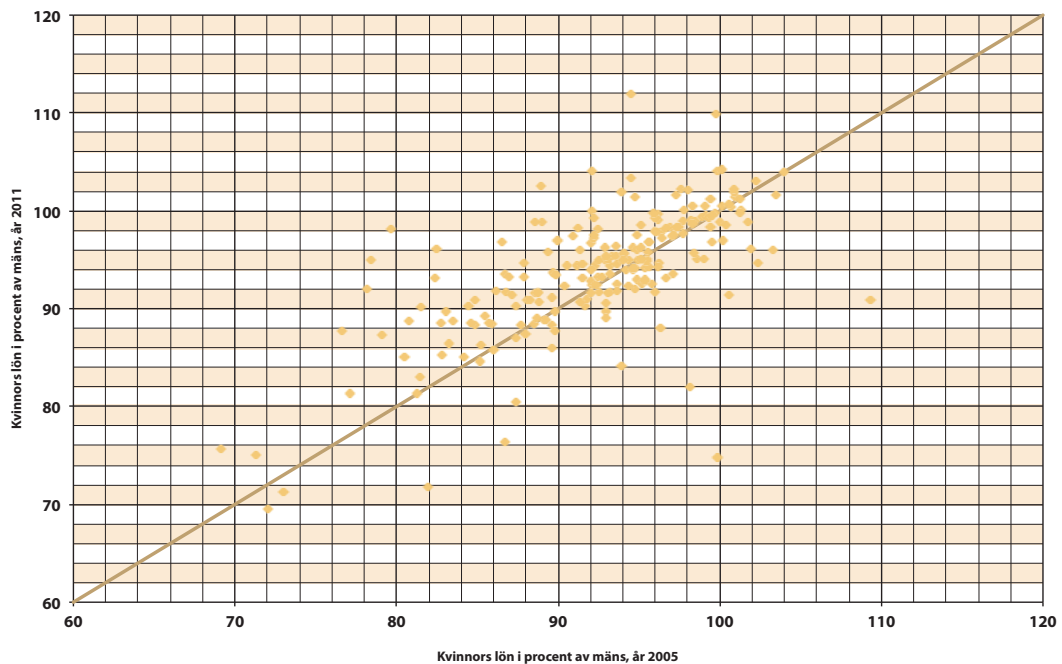
I **diagram 10.2** visas förändringen av kvinnors lön i procent av mäns, ovägt mellan år 2005 och 2011 per yrke. I diagrammet plottas kvinnors lön i procent av mäns för respektive yrke och år, där X-axeln anger kvinnors lön i procent av mäns år 2005 och Y-axeln anger kvinnors lön i procent av mäns 2011.

I diagrammet finns en hjälplinje, med en lutning på 45-grader. Med hjälp av denna kan man avgöra om kvinnors lön i procent av mäns ökat eller minskat mellan åren. Om en observation ligger på linjen innebär detta en oförändrad löneskillnad. En observation som ligger ovan hjälplinjen anger att kvinnors lön i procent av mäns ökat och det motsatta gäller för en observation som ligger under linjen.

²⁸ Läs mer i rapporten som kan laddas ned från webbplatsen www.mi.se.

²⁹ Se avsnitt 10.3.

Diagram 10.2 Kvinnors lön i procent av mäns



Notera: Endast yrken med minst 100 observationer för vardera könet används i beräkningarna.
 Anmärkning: Y-axeln anger kvinnors lön i procent av mäns 2011 och X-axeln anger kvinnors lön i procent av mäns 2005. En punkt över 45-graderslinjen anger att löneskillnaden mellan kvinnor och män minskat.
 Källa: Medlingsinstitutet

Av diagrammet framgår tydligt att det är fler observationer ovanför hjälplinjen än under, med andra ord har kvinnors lön i procent av mäns ökat i flertalet observationer/yrken. I övrigt tycks det inte finnas några systematiska mönster. Majoriteten av observationerna finns inom intervallet 90 till 100 procent. Inom ett mindre antal yrken överstiger kvinnornas lön männens, det vill säga överstiger 100 procent.

Tabell 10.11 och 10.12 visar yrken med den största förändringen av löneskillnaden mellan kvinnor och män. Av tabell 10.11 framgår att den största minskningen av kvinnors lön i procent av mäns skett inom yrket *chefer för mindre enheter inom vård och omsorg* (1318). Där var skillnaden år 2005 bara 0,1 procentenheter, men skillnaden i lön mellan könen har ökat till 25,2 procentenheter. Könslönegapet inom yrket har alltså ökat.

Storleken på de olika yrkena skiljer sig åt. De båda yrkena där skillnaden mellan könen ökat mest är relativt små, däremot har resterande yrken mer än 10 000 anställda.

Det kanske mest intressanta resultatet i tabellen är minskningen av kvinnors lön i procent av mäns med 10,3 procentenheter inom yrket *verkställande direktörer, verkschefer med flera* (SSYK 1210), vilket är ett av de yrken som har högst genomsnittlig månadslön (80 200 kr).

Tabell 10.11 Yrken där kvinnors lön i procent av mäns minskat mest mellan år 2005 och 2011

Yrke	Kvinnors lön i procent av mäns 2011	Förändring 2005–2011, procentenheter
1231 ekonomichefer och administrativa chefer	71,8	-10,1
1210 verkställande direktörer, verkschefer m.fl.	76,4	-10,3
9142 vaktmästare m.fl.	82,0	-16,2
8222 maskinoperatörer, ammunitions- och sprängämnesindustri	90,8	-18,5
1318 chefer för mindre enheter inom vård och omsorg	74,8	-25,1

Källa: Medlingsinstitutet

Av **tabell 10.12** framgår att den största ökningen av kvinnors lön i procent av mäns skett inom yrket *övriga agenter m.fl.* (3429). Definitionen för detta yrke är att planera, organisera och sälja transporter vid transportföretag; boka engagemang och förhandla kontrakt med mera för artister, musiker, författare, idrottsutövare med flera; samt sälja annonser i media. Utifrån definitionen förstår man att detta är ett heterogent yrke som innehåller en mängd olika specifika yrkesinriktningar.

Det är inte möjligt att utifrån lönestrukturstatistiken avgöra om den minskade löneskillnaden beror på att antalet kvinnor inom en viss yrkesinriktning ökat i förhållande till en annan.

Tabell 10.12 Yrken där kvinnors lön i procent av mäns ökat mest mellan år 2005 och 2011

Yrke	Kvinnors lön i procent av mäns 2011	Förändring 2005–2011, procentenheter
1314 chefer för mindre företag inom handel, hotell och restaurang, transport och kommunikation	96,1	13,7
2456 formgivare	92,0	13,9
1234 reklam- och pr-chefer	95,0	16,6
1235 inköps- och distributionschefer	111,9	17,4
3429 övriga agenter m.fl.	98,1	18,5

Källa: Medlingsinstitutet

De fyra yrkena med störst ökning är storleksmässigt relativt små, däremot omfattar *chefer för mindre företag inom handel, hotell och restaurang, transport och kommunikation* (1314) cirka 15 000 anställda, varav cirka 37 procent är kvinnor.

Förändring av kvinnors lön i procent av mäns efter standardvägning 2005–2011

Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer. Som exempel kan nämnas yrke, ålder, utbildning och vilken del av arbetsmarknaden som man arbetar inom. Om kvinnor och män fördelar sig olika över dessa faktorer kan det vara svårt att skilja på betydelsen av kön och betydelsen av faktorerna när man ska förklara skillnader i lön. Utvecklingen av kvinnors lön i procent av mäns i genomsnitt kan till exempel bero på att andelen män eller kvinnor inom en specifik grupp har ökat, vilket påverkat genomsnittslönen för yrket. För att

få en alternativ bild av relationen mellan kvinnors och mäns lön kan man ta hänsyn till dessa skillnader. Ett sätt att göra detta är genom så kallad standardvägning.

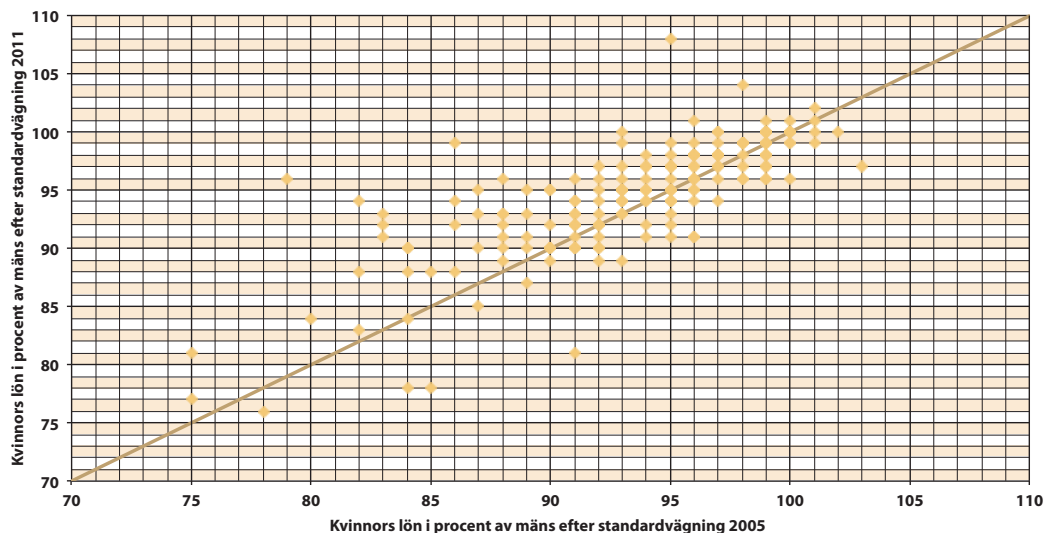
Under perioden 2005–2011 har den standardvägda löneskillnaden minskat med 0,9 procentenheter för hela ekonomin och med mellan 0,3 och 1,8 procentenheter, beroende på sektor. Störst är minskningen för arbetare inom privat sektor.

Den standardvägning som används av Medlingsinstitutet för att beräkna löneskillnaden mellan kvinnor och män för hela ekonomin innebär att lönesummor för olika grupper beräknas genom att antalet anställda (kvinnor och män) multipliceras med genomsnittslönen för män respektive kvinnor. För varje yrke bildas kombinationer av fyra åldersgrupper, två utbildningskategorier, två arbetstidsgrupper, två sektorsgrupper. De olika lönesumorna adderas sedan. Genom att sedan dividera lönesumman för kvinnor med lönesumman för män får man den standardvägda lönerelationen.

Även den standardvägda utvecklingen av löneskillnaden per yrke för åren 2005 och 2011 kan analyseras. Skillnaden beräknas efter att materialet för vardera året delats in efter de kombinationer som beskrivits ovan, sedan lönesumman för kvinnor divideras med lönesumman för män inom respektive yrke.

Diagram 10.3 visar förändringen per yrke av kvinnors lön i procent av mäns efter standardvägning, mellan år 2005 och 2011.

Diagram 10.3 Kvinnors lön i procent av mäns efter standardvägning



Notera: Endast yrken med minst 100 observationer för vardera könet används i beräkningarna.

Anmärkning: Y-axel anger kvinnors lön i procent av mäns 2011 och X-axel anger kvinnors lön i procent av mäns 2005. En punkt över 45-graderslinjen anger att löneskillnaden mellan kvinnor och män minskat.

Källa: Medlingsinstitutet

Diagram 10.3 ger en liknande bild som i diagram 10.2 (ovägda löneskillnader), där kvinnors lön i procent av mäns har ökat i flertalet observationer/yrken.

Jämfört med den genomsnittliga förändringen av löneskillnaden mellan kvinnor och män, är spridningen för skillnaden efter standardvägning något mindre. Huvuddelen av observationerna ligger mellan 90–100 procent.

Tabell 10.13 och **10.14** visar yrken där kvinnors lön i procent av mäns efter standardvägning haft störst minskning respektive ökning.

Av tabell 10.13 framgår att den största minskningen av kvinnors lön i procent av mäns efter standardvägning skett inom yrket *organisationsutvecklare* (2414).

Även efter standardvägning är tre av de fem yrken som har den största minskningen av kvinnors lön i procent av mäns chefsyrken, där minskningen är 6 procentenheter inom yrket *verkställande direktörer, verkschefer m.fl.* (SSYK 1210).

Tabell 10.13 Yrken där kvinnors lön i procent av mäns efter standardvägning minskat mest mellan år 2005 och 2011

Yrke	Kvinnors lön i procent av mäns 2011	Förändring 2005–2011, procentenheter
3443 socialförsäkringstjänstemän	91	-5
1210 verkställande direktörer, verkschefer m.fl.	78	-6
1236 it-chefer	97	-6
1231 ekonomichefer och administrativa chefer	78	-7
2414 organisationsutvecklare	81	-10

Källa: Medlingsinstitutet

Av **tabell 10.14** framgår att även den största ökningen av kvinnors lön i procent av mäns efter standardvägning (17 procentenheter) skett inom yrket *övriga agenter med flera* (3429). Den näst största och tredje största ökningen är 13 procentenheter för de båda grupperna *chefer för mindre företag inom handel, hotell och restaurang, transport och kommunikation* (1314) och för *advokater och åklagare* (2421).

Tabell 10.14 Yrken där kvinnors lön i procent av mäns efter standardvägning ökat mest mellan år 2005 och 2011

Yrke	Kvinnors lön i procent av mäns 2011	Förändring 2005–2011, procentenheter
7241 elmontörer och elreparatörer	93	10
2456 formgivare	94	12
2421 advokater och åklagare	108	13
1314 chefer för mindre företag inom handel, hotell och restaurang, transport och kommunikation	99	13
3429 övriga agenter m.fl.	96	17

Källa: Medlingsinstitutet

Ett intressant resultat är att inom yrket *advokater och åklagare* (2421) har kvinnor högre lön än män, med 8 procent efter standardvägning. Kvinnors lön i procent av män är ovägd för detta yrke är 2 procent högre än män år 2011, vilket är en förändring med cirka 13 procentenheter (102-89) sedan 2005.

Förändring av andelen kvinnor och löneskillnaden i ett yrke

De föregående avsnitten har visat att antalet yrken där andelen kvinnor har ökat är fler än antalet yrken där andelen minskat, samt att antalet yrken där kvinnors lön i procent av mäns (både standardvägd och genomsnittlig) har ökat överstiger antalet yrken där den har minskat.

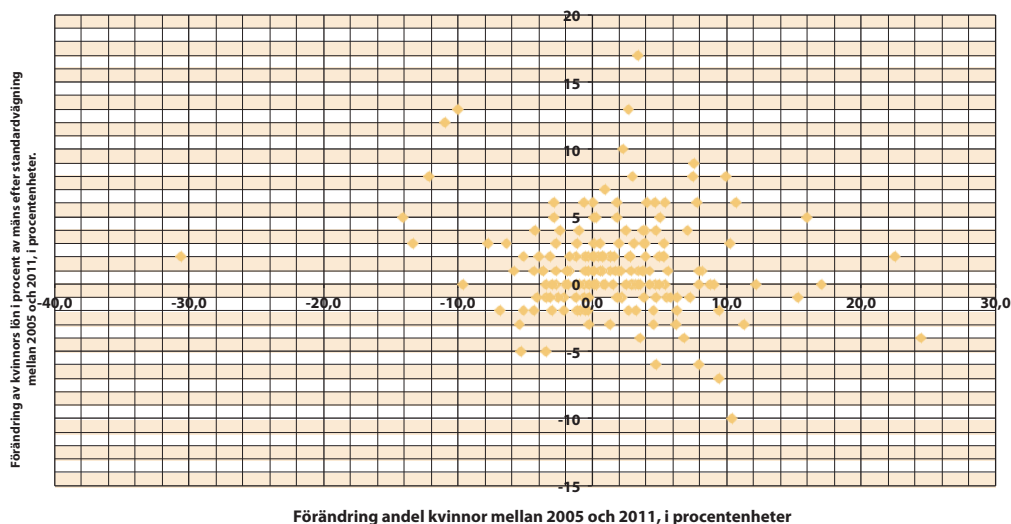
Ett eventuellt samband mellan förändringar i andelen kvinnor och förändringar av löneskillnader mellan kvinnor och män kan till exempel bero på att sammansättningen i yrket har förändrats. Därmed kan också löneskillnaden mellan könen påverkas. Det är något som bör undersökas närmare.

I detta avsnitt analyseras om det finns en samvariation mellan en förändrad könsammansättning och förändringar av olika mått på löneskillnaden i ett yrke. Specifikt kommer förändringarna mellan 2005 och 2011 att analyseras både för ovägda och standardvägda löneskillnader mellan kvinnor och män.

Det ska tydligt framhållas att denna analys inte kan avgöra om det finns ett orsakssamband (kausalt samband) mellan andelen kvinnor i yrket och löneskillnaden. En ökad eller minskad andel kvinnor kan påverka kvinnors lön i procent av mäns. Det går dock inte att säga att det beror just på en andels förändring, då det är svårt att kontrollera för alla andra viktiga bakgrundsvariabler. Förändringen i bakgrundsvariabler (till exempel attityder och teknisk utveckling) kan både påverka och påverkas av andelen kvinnor i yrket. Analysen kan enbart belysa om det på yrkesnivå finns någon samvariation (korrelation) mellan de båda måtten.

Diagram 10.4 visar förändringen i andel kvinnor mellan 2005 och 2011, i procentenheter och förändring av kvinnors lön i procent av mäns mellan 2005 och 2011 per yrke.

Diagram 10.4 Utvecklingen mellan år 2005–2011



Anmärkning: Y-axeln anger förändring i kvinnors lön i procent av mäns mellan 2005-2011 i procentenheter och X-axeln anger förändring av andel kvinnor mellan 2005 och 2011, i procentenheter per yrke.

Källa: Medlingsinstitutet

Av diagrammet framgår att det är flest observationer i den första kvadranten (i den övre högra delen). Detta är alltså yrken där andelen kvinnor ökat samtidigt som förändringen av kvinnors lön i procent av mäns är positiv. Även bland de yrken där andelen kvinnor minskat finns det fler observationer med positiv än negativ förändring av kvinnors lön i procent av mäns.

Med blotta ögat är det svårt att finna några systematiska mönster i diagrammet. För att kunna göra en mer ingående analys av sambandet mellan förändringar av andelen kvinnor och förändringen av kvinnors lön i procent av mäns kommer metoden regressionsanalys att användas.

Med hjälp av denna metod kan sambandet mellan variablerna statistiskt beräknas. Metoden belyser även osäkerheten i skattningen. Med hjälp av statistisk teori kan man testa olika hypoteser, till exempel om skattningen av förändringar av andelen kvinnors inverkan på kvinnors lön i procent av mäns är statistiskt signifikant skild från noll.³⁰

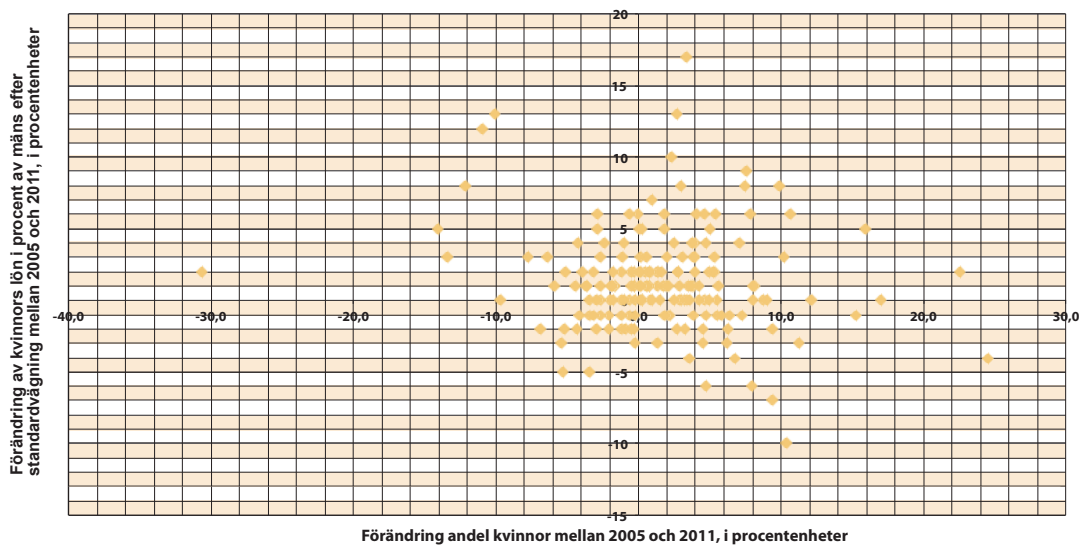
Skattningen av sambandet mellan variablerna visar på ett svagt negativt samband, där en procentenhets ökning av andelen kvinnor medför en minskning av kvinnors lön i procent av mäns med cirka 0,06 procentenheter. Osäkerheten i skattningen är stor och det finns *inte* något statistisk signifikant samband mellan måtten.

Som diskuterats tidigare i detta avsnitt kan utvecklingen av kvinnors lön i procent av mäns i genomsnitt bero på strukturella förändringar, det vill säga på att andelen män eller kvinnor inom en specifik grupp har ökat. För att få en alternativ bild av relationen mellan kvinnors och mäns lön kan man ta hänsyn till dessa skillnader, genom så kallad standardvägning.

På motsvarande sätt kan samvariationen med förändringen av andelen kvinnor för detta mått analyseras. **Diagram 10.5** visar förändringen i andel kvinnor mellan 2005 och 2011, i procentenheter och förändring av kvinnors lön i procent av mäns efter standardvägning mellan 2005 och 2011 per yrke.

³⁰I korthet bygger testet på att jämföra den skattade parametern med osäkerheten i skattningen (så kallat standardfel). Som en tumregel gäller att om kvoten mellan dessa är större än två kan man med 95 procents sannolikhet (signifikansgrad på 5 procent) säga att den sanna parametern inte är lika med noll. För en utförligare beskrivning av hypotestestning, se Studenmund (2006).

Diagram 10.5 Utvecklingen mellan år 2005–2011



Anmärkning: Y-axel anger förändring i kvinnors lön i procent av mäns efter standardvägning 2005–2011 i procentenheter och X-axel anger förändring av andel kvinnor mellan 2005 och 2011, i procentenheter per yrke.

Källa: Medlingsinstitutet

Jämfört med diagram 10.4 (kvinnors lön i procent av mäns ovägd) så är bilden i diagram 10.5 snarlik. En skillnad är dock att spridningen för förändringen av den standardvägda löneskillnaden är mindre. Av diagrammet framgår att det är flest observationer i den första kvadranten (i den övre högra delen). Detta är alltså yrken där andelen kvinnor ökat samtidigt som förändringen av det standardvägda måttet av kvinnors lön i procent av mäns är positiv.

Det går inte heller i detta diagram att med blotta ögat finna några systematiska mönster. Skattningen av sambandet mellan variablerna visar på ett svagt negativt samband, där en procentenhets ökning av andelen kvinnor medför en minskning av kvinnors lön i procent av mäns med cirka 0,08 procentenheter. Osäkerheten i skattningen är stor och det finns inte något statistiskt signifikant samband mellan måtten.

Sammanfattning

Analysen i detta avsnitt visar dels att utvecklingen går mot en allt mindre könsuppdelad arbetsmarknad, dels att antalet yrken där kvinnors lön i procent av mäns (både standardvägd och ovägd lön) har ökat överstiger antalet yrken där den har minskat.

Även om jämförelser mellan enstaka år bör göras med försiktighet, särskilt för enstaka yrken, verkar det finnas ett samband mellan förändringen av andelen kvinnor och nivån på andelen kvinnor inom yrket. Bland majoriteten av de yrken som är mansdominerade (med en andel kvinnor mindre än 20 procent), har det skett en ökning av andelen kvinnor. Det motsatta förhållandet gäller för utvecklingen av kvinnodominerade yrken (med andel kvinnor större än 80 procent), där har andelen kvinnor minskat i majoriteten av yrkena.

Avslutningsvis analyserades om det finns en samvariation mellan en förändrad könsammansättning och förändringar av olika mått på kvinnors lön i procent av mäns. Skattningar av sambandet mellan variablerna visar på ett svagt

negativt samband, dock visar tester att det *inte* finns något statistisk signifikant samband mellan måtten.

10.8 Lönediskriminering

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

Vad är diskriminering enligt diskrimineringslagen?

Sedan den 1 januari 2009 gäller diskrimineringslagen, 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, etnisk 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 exempelvis 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 lagens 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 det gäller löneskillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade branscher eller sektorer eftersom vi här rör oss utanför diskrimineringslagens tillämpningsområde. De löneskillnader som i den allmänna debatten förklaras med ”strukturell diskriminering” eller ”värdediskriminering” är alltså inget som går att beivra på rättslig väg.

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 var 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 SSYK³¹ 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 29 800 kr år 2011 att jämföra med 27 300 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

³¹ SSYK står för Standard för svensk yrkesklassificering och består på 4-siffrnivån av 355 yrken.

genom 1965 års lagstiftning. Visserligen hade de fackliga organisationerna redan tidigare haft förhandlingsrätt, men några effektiva påtryckningsmedel fanns inte över hela den offentliga sektorn. Lönerna bestämdes genom politiska beslut.

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

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

”Värdediskriminering” och ”fördelningsdiskriminering”

I den allmänna debatten nämns ”värdediskriminering” som en förklaring till löneskillnader mellan kvinnor och män. Det handlar om att arbete som utförs av kvinnor värderas lägre än arbete som utförs av män. Denna typ av undervärdering är främst riktad mot yrken, inte mot enskilda arbetstagare. Ett av syftena med skärpningen av jämställdhetslagen år 2001 var att finna verktyg för att ”ändra de strukturer som vidmakthåller att kvinnor och ’kvinnligt arbete’ nedvärderas eller osynliggörs” (prop. 1999/2000:143). Vad som avsågs var lagens krav på lönejämförelser mellan mansdominerade och kvinnodominerade grupper som utför likvärdigt arbete hos samma arbetsgivare. Att förklara löneskillnader med ”värdediskriminering” är relevant på företags- eller verksamhetsnivå om arbetsgivaren, kanske tillsammans med de lokala fackliga organisationerna, undervärderat kvinnodominerade grupper i lokala löneförhandlingar. Resonemanget torde kunna utsträckas till branschavtal om förbundsparterna i lönehänseende skiljt på typiskt 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.

10.9 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 avsnitt 8.3 omfattas numera elva 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 elva procent av löntagarna. Där avgörs lokalt såväl löneutrymmets storlek som fördelning. Andra avtal innehåller vissa begränsningar av de lokala parternas frihet. Det kan till exempel 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

Under en följd av år har utvecklingen gått mot att förbundsavtalen 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. Omkring 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 lönerrevisionen.

De stora förändringarna i kollektivavtalen genomfördes i avtalsrörelserna 2004 och 2007. Dessa redovisas utförligt i Medlingsinstitutets årsrapport ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007”. De efterföljande avtalsrörelserna, inklusive 2012, 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 uppdateringar³².

Den följande framställningen i detta kapitel är en översiktlig genomgång av kollektivavtalsregleringarna, yrkandena rörande jämställdhet i 2012 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 iaktas 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.

³² Rapporterna finns att ladda ned på Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se.

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 lika-behandling också ses som ett förbud mot diskriminering. En del avtal innehåller såväl diskrimineringsförbud som likabehandlingsprincip där den sistnämnda i första är hand knuten till tillämpningen av avtalens löneprinciper. Därför redovisas den här under en egen rubrik. Likabehandlingsprincipen 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 uppräknings. 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 löne-revisioner. Likalöneprincipen går längre i den meningen att den kan sägas förtydliga vad resultatet ska bli efter lönerevisionen. Samtidigt är den begränsad till att gälla lönerelationerna mellan kvinnor och män. Mönstret är hämtat från jämställdhetslagens (numera diskrimineringslagens) likalöne-princip 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 lönerrevisionen
- uttalande mot ogynnsam löneutveckling
- anvisningar om lönesättningen
- bedömning vid återkomst i arbete avseende lön och/eller kompetensbehov

Samordning mellan lönekartläggning/analys och lönerrevision

För att avtalens förbud mot diskriminering liksom principer om likabehandling och likalön ska ges en verklig innebörd, krävs att lönerna kartläggs och analyseras. Felaktigheter måste upptäckas för att de ska kunna rättas till. Diskrimineringslagen fordrar att arbetsgivaren vart tredje år kartlägger och analyserar bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

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/lönerrevisionen, 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.

10.10 Kraven i avtalsrörelsen

Jämställda löner har flera dimensioner. Det kan handla om utjämning av löneskillnader mellan kvinnodominerade avtalsområden och mansdominerade sådana. Det kan handla om kvinnors och mäns löner inom samma avtalsområde. Det kan också handla om de lokala parternas arbete med att få bort osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män hos samma arbetsgivare.

År 2012 var något speciellt då avtalsförhandlingarna kan sägas ha skett i två omgångar. Det var dels industrins förhandlingar under hösten 2011, som var upptakten till den stora avtalsrörelse som inleddes efter årsskiftet 2011/12, dels förhandlingarna om de avtal som löpte ut under 2012.

När kraven inför förhandlingarna 2012 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.

Krav med koppling till det partsgemensamma lokala arbetet med jämställda löner har inte framställts i samma omfattning som tidigare. Det kan finnas flera

förklaringar till det. Den främsta torde vara att det i stor utsträckning redan finns sådana regleringar i de avtal som föreskriver lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning.

De senaste avtalsrörelsernas fackliga krav inom jämställdhetsområdet kan delas in i två kategorier. Till den ena hör krav som syftar till att höja lönenivån för kvinnor som kollektiv. Till den andra räknas krav med anknytning avtalens regler om lokala lönerevisioner eller 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 tydligt ska minska och att avtalsområden med lågt löneläge ska erhålla ett större löneutrymme. Det skulle ske genom att en särskild pott skapades på avtalsområden med en lägre månadsförtjänst än 22 400 kronor. Samordningen var emellertid inte total. Med undantag för Svenska Pappers-industriarbetareförbundet ställde sig de övriga tre LO-förbunden inom industrin 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 förhandlingarna hösten 2011 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* övergripande krav inför avtal 2011/2012. Dessa kan sedan skilja sig åt mellan avtalsområdena beroende på i vilken utsträckning man redan har fått igenom sina krav. Förutom utökad föräldralön och ”tecknande av likabehandlingsavtal” fanns även krav om att de lokala parterna inför varje lönerevision ska genomföra en analys i syfte att eliminera diskriminerande löner, alternativt att de lokala parterna årligen ska genomföra en lönekartläggning.

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.

10.11 Jämställdhetsregleringar i 2012 års avtal

Som redan framgått har det framställts ett begränsat antal yrkanden med koppling till jämställda löner.

När 2012 års avtal summeras kan man konstatera att det överlag inte har hänt särskilt mycket när det gäller jämställdhetsaspekten vid lönerevisionernas genomförande. Det regelverk som redan etablerats i avtalen synes vara intakt.

Beträffande LO-samordningens låglönesatsning och jämställdhetspott har lönehöjningarna på en del avtalsområden blivit högre än den årstakt för löneökningar som etablerats i industrins avtal. Som exempel kan nämnas Detaljhandelsavtalet och Hotell- och Restaurangavtalet där löneökningarnivån har beräknats till 3,3 procent respektive 3,0 procent. Samtidigt har det i dessa avtal skett besparingar genom lägre höjningar av minimilöner och andra liknande åtgärder. I Svenska Kommunalarbetsförbundets avtal med Sveriges Kommuner och Landsting har löneökningstrymmet beräknats till 3,0 procent. Även här har besparingar gjorts genom bland annat senareläggning av höjningar av lägsta löner.

Tidigare års avtalsrörelser har ofta resulterat i partssammansatta arbetsgrupper och andra gemensamma projekt på jämställdhetsområdet. Några nya grupper eller projekt synes inte ha initierats på jämställdhetsområdet i 2012 års avtal. Däremot har parterna i något fall kommit överens om åtgärder som kan beskrivas som en vidareutveckling av påbörjat arbete.

I det så kallade F-avtalet mellan *Fastigo* och *Fastighetsanställdas Förbund* har parterna åtagit sig att löpande analysera och utvärdera tillämpningen av löneavtalet. Analysen ska bland annat innehålla löneökningstal, löneökningintervaller och lönespridning. Vidare är parterna överens om att fortsätta det löpande gemensamma arbetet med att följa utvecklingen avseende löner och anställningsvillkor samt föreslå aktiva åtgärder i syfte att uppnå ett mer jämställt arbetsliv.

Parterna i samverkansavtalet mellan *Arbetsgivaralliansen* och *PTK/LO* respektive *Vision* ska verka för en översyn/utveckling av avtalet. Där ska parterna lyfta fram de krav som framställts i avtalsrörelsen om likabehandlingsavtal. Parterna är överens om att frågorna om likabehandling och antidiskrimineringsarbete har en naturlig och viktig koppling till det lokala samverkansarbetet.

11 Medling, varsel och stridsåtgärder

Avtalsrörelsen 2012 kan sägas vara en fortsättning på avtalsrörelsen 2011. Industrins parter träffade sina avtal under december 2011 och utfallet i dessa kom att utgöra normen för de förbundsavtal som omförhandlades under 2012.

Under 2012 slöts närmare 500 förbundsavtal. Medlingsinstitutet har utsett särskilda medlare i 23 tvister. I 19 av dessa utfärdades varsel om stridsåtgärder, vilka verkställdes i sex tvister. I fyra fall var det frågan om arbetsnedläggelser och två fall blockader av olika slag. Vidare har arbetsnedläggelser förekommit i två fall på områden där parterna är bundna av avtal om förhandlingsordning och utser sina egna medlare.

För medling i lokala tvister har Medlingsinstitutet till sitt förfogande fyra 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 avtalstvister och antalet (16) för 2012 motsvarar genomsnittet för perioden 2008–2012. Varsel om stridsåtgärder är regel i dessa tvister, men verkställs sällan då tvisterna vanligtvis får sin lösning under varseltiden. Under 2012 genomfördes dock en längre strejk på byggområdet då ett redan avtalsbundet statligt bolag vägrade träffa avtal med ytterligare en facklig organisation. Sett till det totala antalet kollektivavtalsanslutningar, som årligen sker på den svenska arbetsmarknaden, tillkommer emellertid en försvinnande liten del av dessa efter varsel och medling.

Hälften av de registrerade lokala ärendena under 2012 kan tillskrivas Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC) Syndikalisterna. Inte någon av SAC:s 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 2012 noteras cirka 37 000 förlorade dagar. Huvuddelen av dessa är hänförliga till en konflikt inom plåtslageri- och VVS-branscherna. Några så kallade vilda strejker har inte förekommit under året.

11.1 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 2012 var fyra *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 fyrtiotal personer, ofta med bakgrund som företrädare för arbetsmarknadens parter. Normalt tillsätts 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 förhandlingar om förbundsavtal under Medlingsinstitutets första år. Numera samtycker parterna som regel till medling, så kallad *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 motsätta sig medling skulle vara föga verkningsfullt och mera framstå som en meningslös gest.

Den vanliga situationen när medlare utses 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 ett gemensamt initiativ till medling när förhandlingarna har kört fast och man önskar undvika varsel om stridsåtgärder. Ibland kan emellertid varsel vara ett sätt för en part att få till stånd medling när motparten inte går med på att begära medling.

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 strids-

åtgärder under en sammanhängande tid av högst 14 dagar. Denna möjlighet har utnyttjats sparsamt. Vid tre tillfällen under Medlingsinstitutets historia har ett sådant beslut fattats. Senast var 2010 i förhandlingarna mellan Svensk Pilotförening och Svenska Flygbranschen om ett nytt kollektivavtal för regionalflyget.

11.2 Avtal om förhandlingsordning

Lagregler

Medlingsinstitutets rätt att besluta om tvångsmedling är försedd med ett undantag. Av 47 b § MBL framgår att parter kan sluta ett särskilt avtal om förhandlingsordning. Innehåller avtalet tidsplaner för förhandlingar, tidsramar och regler för tillsättande av medlare, regler om medlares befogenheter och regler om uppsägning av avtalet kan parterna anmäla avtalet till Medlingsinstitutet för registrering. När avtalet har registrerats får under dess giltighetstid medlare inte utses utan parternas samtycke.

Det finns sålunda två system för tvistelösning i samband med förhandlingar om nytt kollektivavtal; ett som parterna har enats om i avtal, och ett som är reglerat i MBL.

Avtal om förhandlingsordning – förändringar 2000–2012

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 betydelsefulla delar av den privata sektorn såsom avtalen för tjänstemän inom transportnäringen och handeln. Bland de 16 avtalen återfanns även sex avtal mellan Ledarna och olika arbetsgivarförbund inom privat sektor. När de registrerade avtalen summeras vid utgången av år 2012 uppgår de till 16. Som mest har 19 avtal varit registrerade samtidigt.

Förändringar

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 förhandlingsavtalet 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.

Uppsagda avtal

Om åren 2000 och 2001 präglades av stor aktivitet hos parterna med att sluta förhandlingsavtal har utvecklingen delvis gått i motsatt riktning under de senaste åren. Sveriges Ingenjörer och HTF (numera Unionen) sade i december 2006 upp det gällande förhandlingsavtalet för transportnäringen och avtalet

upphörde under 2007. Efter gemensam begäran från Svensk Handel, Unionen och tio Sacoförbund avregistrerades i november 2009 det sedan år 2000 gällande förhandlingsavtalet för tjänstemän inom handeln. Under 2012 har ytterligare två förhandlingsavtal sagts upp. Unionen och Akademikerförbunden sade i juni 2012 upp avtalet från 2006 med Almega Tjänsteföretagen och Medieföretagen. Avtalet upphörde i december 2012. I juli 2012 sade Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA) upp Samarbetsavtalet och Förhandlingsavtalet för Jordbruks- och trädgårdsnäringarna mellan SLA och sex fackförbund. Avtalet kommer att upphöra i januari 2013. Såvitt kan bedömas kommer inga nya förhandlingsavtal på de nyss nämnda områdena att träffas inför avtalsrörelsen 2013.

Ändrad partsställning

Det har även skett förändringar av partsställningen inom befintliga avtal. I mars 2006 sade Svenska Kommunalarbetareförbundet upp sin del av det 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 lämnat det kommunala avtalet. Det skedde 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 förhandlingsavtalet

Det senaste tillskottet är det nya Industriavtal som slöts under 2011 och ersatte 1997 års avtal. En närmare redovisning av det nya avtalet finns i Medlingsinstitutets årsrapport Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011.

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 inom transportnäringen (2006) och avtalet för tjänstemän inom handeln (2009) samt framförallt att Svenska Kommunalarbetareförbundet 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 680 förbundsavtal på den svenska arbetsmarknaden. Av dessa är det drygt 100 som sluts av parter som har träffat avtal om förhandlingsordning. De resterande avtalen omfattas sålunda av Medlingsinstitutets medlingsverksamhet.

Registrerade förhandlingsavtal 31 december 2012

Nedan följer en förenklad uppställning över de gällande förhandlingsavtalen i kronologisk ordning utifrån när avtalen registrerades hos Medlingsinstitutet. Sedan avtalen registrerats har flera av parterna bytt namn 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.

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 Lantbrukstjänstemannaförbundet, Naturvetarna, Sveriges Veterinärförbund, Unionen och Sveriges Ingenjörer (2001)
12. Bemanningföretagen / Unionen och 10 Sacoförbund (2007)
13. Almega Tjänsteförbunden / Unionen och Sveriges Ingenjörer för avtalsområdena Utbildningsföretag samt Utveckling och tjänster (2010)
14. IT- & Telekomföretagen / Unionen, Civilekonomerna, Jusek och Sveriges Ingenjörer för avtalsområdena IT och Telekom (2010)
15. Almega Tjänsteförbunden / Unionen, Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arkitekter för avtalsområdet Svensk Teknik och Design (2010)
16. Industriavtalet (2011)
Parter: Byggnadsämnesförbundet, Gruvornas Arbetsgivareförbund, Grafiska Företagens Förbund, Industri- och Kemigruppen, Livsmedelsföretagen, SLA –

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

11.3 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 expedition, vars uppgift enbart var att 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 undvika konflikt.

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 debatterats vilka verksamheter och branscher som ska räknas som internationellt konkurrensutsatta. 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 det uppmärksammats 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 alltjämt motorn i Sveriges ekonomiska utveckling.

Slutsatsen om industrins centrala roll bekräftas i Industrins Ekonomiska Råds rapport ”Inför 2013 års avtalsrörelse”. Visserligen har industrins direkta andel av produktion och sysselsättning minskat, men samtidigt har industrinära företagstjänster ökat i omfattning. Det är främst sådana företagstjänster som utvecklats i nära samarbete med industrin och där det föreligger ett ömsesidigt beroende mellan de båda. I rapporten pekas vidare på en tendens som blivit tydligare under senare år, nämligen att industrin i högre grad köper från bemanningsföretag i stället för att nyanställa och att industrin numera svarar för ungefär en fjärdedel av den totala omsättningen i bemanningsföretagen.

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 det konkurrensutsatta näringslivets strävanden mot en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld”.

Om man knyter an till diskussionen om industrins betydelse kan det antas att dess normerande roll i 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?”¹. 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.

Om man mot bakgrund av ovanstående ser till upptakten av avtalsrörelsen 2011/2012 kan det göras några noteringar.

LO-samordningen

LO:s interna samordning av avtalsrörelsen 2011/2012 blev inte total eftersom industriförbunden IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet och GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (GS) inte ställde upp på de gemensamma kraven, vilket däremot Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers) gjorde. Det som stjälpde samordningen var kravet som betecknats som en jämställdhetspott genom vilken ytterligare 100 kr skulle 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.

¹ Skriften finns att ladda ned från webbplatsen www.mi.se.

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.

Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) signalerade tydligt att industrins ”märke”, som respekterats de senaste fem avtalsrörelserna, nu måste ifrågasättas när alla LO-förbunden inte längre deltog i samordningen. Efter en tid anslöt sig Handelsanställdas förbund öppet till Kommunals uppfattning.

Fyra 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-förbundens avtal inom industrin gav även detta avtal 3 procent på 14 månader. Löneökningen uttrycktes 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 förbund som skulle omförhandla sina avtal efter årsskiftet.

Fem fackförbund inom kommuner och landsting

I en artikel i Dagens Nyheter den 10 februari 2012 med rubriken ”Här är sju punkter för ett Sverige med rättvisa löner” krävde fem förbundsordföranden olika åtgärder för att åstadkomma rättvisa och jämställda löner. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män förklarades med att det finns en strukturell diskriminering av kvinnodominerade branscher. För att komma till rätta med den begärdes bland annat att regeringen skulle ”se över Medlingsinstitutets uppdrag så att industrins norm för lönebildningen blir förenlig med aktiva insatser för att bryta den strukturella lönediskrimineringen mot kvinnodominerade yrken”.

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.

Avtalsrörelsen omfattning

Som redan nämnts kom alltså förhandlingarna om nya avtal under 2012 att ske i två omgångar. Under hösten 2011 inleddes industrins förhandlingar, vilka omfattande cirka 50 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.

Under 2012 slöts närmare 500 förbundsavtal och tyngdpunkten låg på det första halvåret.

11.4 Medling i förbundsförhandlingar under 2012

Antal medlingar

Under 2012 har Medlingsinstitutet utsett medlare i 23 förhandlingar om nytt kollektivavtal. Sett till avtalsrörelsens omfattning har antalet medlingar varit i paritetet med antalet under de år under 2000-talet då avtalsrörelsen haft ungefär samma omfattning, vilket framgår av **tabell 11.1**.

Tabell 11.1 Medlingar i förbundsförhandlingar

	2001	2004	2007	2010	2012
Medlingar	20	24	30	27	23

Källa: Medlingsinstitutet

Samtliga ärenden under 2012, med undantag för tre, har gällt rikstäckande förbundsavtal. I dessa tre ärenden har det i stället varit frågan om avtal för enskilda företag, där förbunden på respektive sida också har varit parter i avtalet. Så är det ofta inom flygbranschen och två medlingar om företagsavtal ägde rum på det området. I några enstaka fall under årens lopp har medlare utsetts i förhandlingar om renodlade företagsavtal. Så har varit fallet när ett företag, som står utanför en arbetsgivarorganisation, bedriver rikstäckande verksamhet och ett fackförbund kräver kollektivavtal med företaget. Redovisas medlingsärendena uppdelade på riksavtal och företagsavtal blir bilden som framgår av **tabell 11.2**.

Tabell 11.2 Medlingsärenden uppdelade på riksavtal och företagsavtal

Typ av avtal	2001	2004	2007	2010	2012
Riksavtal	17	22	22	25	20
Företagsavtal	3	2	8	2	3
TOTALT	20	24	30	27	23

Källa: Medlingsinstitutet

Som tabell 11.2 ger vid handen ligger förklaringen till den högsta noteringen 2007, jämfört med de omgivande avtalsrörelserna, i att tvisterna rörande företagsavtal var fler.

Berörda organisationer

Arbetstagersidan

LO-förbund

Åtta av LO:s 14 medlemsförbund har varit part i medlingsförhandlingar under 2012 (se **tabell 11.3**). Fem av de åtta förbunden har varit part i fler medlingar än en. Totalt har LO-förbund deltagit i 15 medlingar. Av dessa har *Handelsanställdas förbund* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* varit part i tre medlingar vardera. *SEKO*, *Svenska Transportarbetareförbundet* och *Hotell och Restaurang Facket* har deltagit i två medlingar vardera, medan vart och ett av *GS*, *Svenska Kommunalarbetareförbundet* och *Fastighetsanställdas Förbund* har varit part i en medling.

TCO-förbund

Bland TCO:s 16 medlemsförbund har endast två varit inblandade i medlingsförhandlingar. *Unionen* dominerar med sex medlingar. *Läraryrket* har varit part i en.

Saco-förbund

De tre medlingar som Saco-förbund deltagit i har skett tillsammans TCO-förbund. Två av *Unionens* medlingar har varit gemensamt med *Sveriges Ingenjörer* och *Sveriges Arkitekter* respektive konstellationen *Akademikerförbunden*. Den tredje medlingen har gällt förhandlingsorganet på läroområdet, *Lärarnas Samverkansråd*, som består av *Lärarnas Riksförbund* (Saco) och *Läraryrket* (TCO).

Utanför huvudorganisationerna

I ett fall har en arbetstagarorganisation utanför huvudorganisationerna uppträtt i medlingsförhandlingar. Det var den i sammanhanget något udda organisationen *Spelarförbundet Fotboll i Sverige*, som organiserar fotbollsspelare i Allsvenskan och Superettan.

Tabell 11.3 Medlingar fördelade på fackliga huvudorganisationer

Organisation	2001	2004	2007	2010	2012
LO	12	15	18	18	15
TCO	6	7	6	6	7
Saco	2	2	2	2	3
Övriga	2	1	4	3	1
TOTALT	22	25	30	29	26

Anmärkning: Att det totala antalet inte stämmer med tabell 11.1 beror på att förbund från olika huvudorganisationer har varit parter i samma medling.

Källa: Medlingsinstitutet

Arbetsgiversidan

Svenskt Näringsliv

I 17 av de 23 medlingarna har förbund inom Svenskt Näringsliv (SN) varit part. De allra flesta medlingarna har gällt förbund inom *Almega* och bland dessa har *Almega Tjänsteförbundet* varit part i fem medlingar, *Almega Tjänsteförbundet* och *Medieförbundet* i två medlingar, medan *Vårdförbundet* och *Almega IT- och Telekommunikationsförbundet* har deltagit i en medling vardera.

SN-förbund utanför Almega som varit inblandade i medlingsförhandlingar är *Svenska Flygbranschen* vid två tillfällen och *Sveriges Byggindustrier*, *Plåtslageriernas Riksförbund*, *VVS Företagen*, *Visita*, *Sveriges Hamnar* samt *Svensk Handel*, en gång vardera.

Andra arbetsgivarorganisationer

Fem arbetsgivarorganisationer utanför SN har varit part i medlingar.

IDEA – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer har deltagit i två medlingsförhandlingar medan de övriga, *Svensk Scenkonst*, *Frisörföretagarna*, *KFS* och *Svensk Elitfotboll/Arbetsgivaralliansen*, i en vardera.

Tabell 11.4 Medlingar fördelade på arbetsgivarorganisationer

Organisation	2001	2004	2007	2010	2012
Svenskt Näringsliv	13	18	23	22	17
Fastigo	1	-	-	-	-
SRAO	1	1	1	-	-
KFS	2	1	-	-	1
BAO	1	2	1	-	-
Tidningsutgivarna	1	1	1	-	-
SKL/Pacta	-	1	3	-	-
Övriga	1	-	1	5	5
TOTALT	20	24	30	27	23

Anmärkning: Förkortningarna KFS och SKL/Pacta står för Kommunala Företagens Samorganisation respektive Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta. Sveriges Radios Arbetsgivarorganisation (SRAO) och Tidningsutgivarna (arbetsgivardelen) ingår sedan 2010 i Medieföretagen inom Almega.

Källa: Medlingsinstitutet

Parterna samtycker till medling

Samtliga 23 medlingar under 2012 kom till stånd efter parternas samtycke. I 15 fall förelåg varsel om stridsåtgärder och i 8 fall utsågs medlare efter gemensam begäran från parterna utan varsel om stridsåtgärder. Tvångsmedling förekommer inte längre. Senast Medlingsinstitutet beslutade om tvångsmedling var år 2002.

Tabell 11.5 Sammanställning över centrala medlingsärenden 2012
Förhandlingar om förbundsavtal

Parter	Medlare	Förbundsavtal
1. Svenska Flygbranschen ./ Unionen	Jan Sjölin Gunilla Runnquist	Kabinpersonal vid nio flygbolag
2. Almega Tjänsteförbunden ./ GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	Karl-Olof Stenqvist Erland Olauson	Strålforsbolagen
3. Sveriges Byggindustrier ./ Svenska Byggnadsarbetareförbundet	Bengt KÅ Johansson Malte Eriksson Lars Josefsson	Byggavtalet
4. Svensk Scenkonst ./ Unionen	Anders Forsberg Inger Örtendahl	Tjänstemän inom orkesterområdet och vissa ideella föreningar
5. IDEA ./ Unionen, Akademikerförbunden	Olle Hammarström Isa Skoog	Tjänstemannavtalet
6. Svensk Handel ./ Handelsanställdas förbund	Bengt KÅ Johansson Christina Rogestam Jan Sjölin	Detaljhandel och partihandel
7. Föreningen Vårdföretagarna ./ Svenska Kommunalbetareförbundet	Hans Svensson Torgny Wännström	Personlig assistans
8. Almega Tjänsteförbunden ./ Svenska Transportarbetareförbundet	Erland Olauson Eva-Helena Kling	Bevaknings- och säkerhetsföretag
9. Almega IT- och Telekomföretagen ./ SEKO – Facket för Service och Kommunikation	Jan Sjölin Anders Sandgren	Telekom
10. Plåtslageriernas Riksförbund ./ Svenska Byggnadsarbetareförbundet	Göte Larsson Lars-Bonny Ramstedt	Byggnadsplåtslageri, ventilationsarbeten och plåtbearbetning
11. VVS Företagen ./ Svenska Byggnadsarbetareförbundet	Göte Larsson Lars-Bonny Ramstedt	VVS- och Kylavtalet
12. Almega Tjänsteförbunden ./ Unionen	Inger Örtendahl Karl-Olof Stenqvist	Utveckling och tjänster
13. Svensk Elitfotboll (Arbetsgivaralliansen) ./ Spelarföreningen Fotboll i Sverige	Christina Nygårdh Anders Tiderman	Elitfotboll
14. Almega Tjänsteförbunden ./ Unionen, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Arkitekter	Inger Örtendahl Karl-Olof Stenqvist	Svensk Teknik och Design
15. Medieföretagen ./ Unionen	Gunilla Runnquist Leif Ohlson	Public Service-området
16. Frisörföretagarna ./ Handelsanställdas förbund	Peter Ander Christina Nygårdh	Riksavtalet för frisörbranschen
17. Visita ./ Hotell och Restaurang Facket	Anders Lindström Jan-Peter Duker Gunilla Runnquist	Hotell- och restaurangavtalet, Casinoföretag och Nöjesavtalet
18. Almega Tjänsteförbunden, Almega Tjänsteföretagen och Medieföretagen ./ Handelsanställdas förbund	Erland Olauson Göran Ekström	Lagerpersonal och chaufförer, Lagring och distribution, Fryshus
19. Sveriges Hamnar ./ Svenska Transportarbetareförbundet	Jan Sjölin Anders Forsberg	Hamn- och Stuveriavtalet
20. IDEA ./ Fastighetsanställdas Förbund	Gunilla Runnquist Bengt Huldt	Fastighetsarbete
21. Almega Tjänsteföretagen ./ SEKO – Facket för Service och Kommunikation	Gunnar Samuelsson Malte Eriksson	Skärgårdstrafik
22. Svenska Flygbranschen ./ Hotell och Restaurang Facket	Olle Hammarström Erika Thelning	LSG Sky Chefs
23. KFS ./ Lärarnas Samverkansråd	Hans Svensson Leif Ohlson	Utbildningsavtalet

Källa: Medlingsinstitutet

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 nämnas något om de förhandlingar som har skett inom ramen för *avtal om förhandlingsordning*.

Det kommunala avtalet om förhandlingsordning, KAF 00

Här föreskrivs att parterna ska planera och genomföra sina förhandlingar i syfte att träffa ett nytt avtal innan det föregående har löpt ut. Förhandlingarna ska inledas när det återstår tre månader av avtalsperioden. Lyckas inte parterna träffa ett nytt avtal ska de vid tidpunkten för utgången av det gamla avtalet, eller den senare tidpunkt som parterna enas om, biträdas av så kallade förhandlingsmedlare.

I förhandlingarna om ett nytt avtal för lärare mellan *Sveriges Kommuner och Landsting* och *Lärarnas Samverkansråd* utsåg parterna i juni 2012 två förhandlingsmedlare att medverka i förhandlingarna. Den 26 september 2012 träffades ett nytt läraravtal, vilket löper på fyra år med det fjärde året uppsägningsbart.

Förhandlingsavtalet för försäkringsbranschen

Även i detta förhandlingsavtal är utgångspunkten att ett nytt kollektivavtal ska träffas innan det gamla har löpt ut. Tre månader innan utlöpningsdatum ska parterna överväga om förhandlingsledare eller medlare ska utses. Sådan ska utses om en part begär det. I förhandlingarna mellan *FTF – Facket för försäkring och finans* och *FAO (Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation)* om ett nytt tjänstemannaavtal utsågs två medlare i början av 2012. I förhandlingarna förelåg varsel om stridsåtgärder. Ett nytt avtal slöts den 3 februari 2012.

Förhandlingsavtalet för jordbruks- och trädgårdsnäringarna samt deras tjänstesektorer

Parter i avtalet är Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA) och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) tillsammans med ytterligare fem fackförbund. Förhandlingsavtalet liknar Industriavtalet och föreskriver bland annat att en opartisk ordförande ska biträda parterna när det återstår en månad av det gällande avtalets giltighetstid. Under 2012 medverkade opartiska ordföranden i två förhandlingar. Förhandlingarna mellan *SLA* och *Kommunal* om nya kollektivavtal för golfbanor och trädgårdsanläggningsbranschen resulterade i varsel om stridsåtgärder innan parterna kunde enas om nya avtal den 16 april 2012.

Förhandlingsavtalet mellan Almega Tjänsteföretagen/Medieföretagen och Unionen/Akademikerförbunden

Också detta avtal innehåller tidsgränser för när medlare – i avtalet benämnt förlikningsnämnd – ska komma in i förhandlingarna. Har inte ett nytt kollektivavtal träffats när det återstår en månad av avtalsperioden för det gamla avtalet, ska förlikningsnämnden kallas in på parts begäran.

I förhandlingarna mellan *Unionen* och *Almega Tjänsteföretagen* och *Medieföretagen* om ett nytt Tjänstemannaavtal respektive ett nytt så kallat före detta HTF-avtal kallades förlikningsnämnden in. Under förhandlingarna

utfärdades varsel om stridsåtgärder, vilka också trädde i kraft på de båda avtalsområdena. Efter några dagars strejk slöts nya avtal den 10 juni 2012.

11.5 Tvistefrågor i Medlingsinstitutets medlingar

De första avtalen under avtalsrörelsen 2012 träffades egentligen redan i december 2011 då industrins parter slöt sina avtal. Därmed var normen ("märket") för 2012 års avtalsrörelse satt. Med tanke på den spruckna samordningen inom LO och uttalanden från fackliga företrädare inom den offentliga sektorn kan man ställa frågan vilket genomslag industrinormen fick i de efterföljande förhandlingarna. Sett till det totala antalet avtal, närmare 500, som träffades under 2012 har endast 23 förhandlingar lett till 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 se närmare på vad oenigheten har gällt i de tvister där Medlingsinstitutet har utsett medlare. I sammanhanget kan bortses från den något speciella tvisten mellan *Svensk Elitfotboll/Arbetsgivaralliansen* och *Spelarförbundet Fotboll i Sverige* som handlade om pensioner och försäkringar och inte kan anses vara en del av den sedvanliga avtalsrörelsen. Samma sak kan också sägas om tvisten mellan *GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (GS)* och *Almega Tjänsteförbundet* som handlade om GS krav på kollektivavtal med Strålforsbolagen inom Almega Tjänsteförbundet.

Det är inte alldeles enkelt att fastställa vad som har varit den huvudsakliga tvistefrågan i de återstående 21 medlingarna. Ibland kan det vara svårt att urskilja någon huvudfråga. Flera krav kan ha tillmätts lika stor betydelse. Tvisterna har – i likhet med tidigare årsrapporter – delats 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

Under den här rubriken hamnar tvister där den huvudsakliga tvistefrågan har varit löneutrymmets storlek. När medlingarna summeras kan konstateras att sådana tvister har dominerat i *tio* medlingar.

Dessa kan i sin tur delas in i tre grupper. I den ena gruppen består arbetstagarparten av LO-förbund, som krävt löneökningar i enlighet med LO-samordningen. Den andra gruppen utgörs av Unionens tvister om hur en tidigare avsättning till kompetenskonton ska avlösas. Den tredje gruppen är Lärarnas Samverkansråds tvist med KFS.

LO-förbunden

Fyra medlingar som LO-förbund var inblandade i gällde i första hand löneökningarnas storlek. Två av medlingarna rörde fackförbund som direkt gynnades av de samordnade LO-kraven. Så var fallet i tvisterna mellan *Handelsanställdas förbund* och *Svensk Handel* och mellan *Hotell och Restaurang Facket* och *Visita*. Den tredje tvisten om nivåer var mellan *Svenska Transportarbetareförbundet (Transport)* och *Sveriges Hamnar* i förhandlingarna om ett nytt Hamn- och stuveriavtal, vilket inte var ett

lågavlönat avtalsområde enligt definitionen i LO-samordningen. Där klargjorde förbundet att man inte accepterade industrinormen på 2,6 procent utan begärde – med hänvisning till LO-förbundens gemensamma krav – ett krontalspåslag som gav en högre procentsats. Till detta ska nämnas att arbetsgivarsidan hade starka önskemål att få till stånd ändringar i arbetstidsbestämmelserna och var beredda att betala för detta. Nivåfrågan var också den huvudsakliga stöttestenen i den fjärde tvisten som var mellan *Transport* och *Almega Tjänsteförbunden* om ett nytt kollektivavtal för bevaknings- och säkerhetsföretag. En komponent i medlingen var att parterna var oense om vad som var snittlönen i branschen.

Unionen

Den gemensamma nämnaren för Unionens medlingar är att tvisterna har handlat om hur en tidigare avsättning till så kallade kompetenskonton skulle hanteras. Bakgrunden var i korthet följande. Pensionsöverenskommelsen mellan LO och Svenskt Näringsliv ledde till att tjänstemännen inom PTK kunde tillgodoräkna sig ett utrymme på 0,2 procent att användas som en förstärkning av individuella kompetenskonton. Detta förutsatte lagstiftning om införande av sådana konton, något som emellertid inte kom att genomföras. Frågan i förhandlingarna blev hur de 0,2-procenten skulle avlösas. Inom industrin hade Unionen och dess motparter kommit överens om att 0,2 procent skulle tillföras löneutrymmet, vilket Unionen i princip krävde skulle ske alla dess kollektivavtal.

Tre av medlingarna gällde medlemsförbund inom Almega där man motsatte sig att öka löneutrymmet med 0,2 procent utan motprestationer från Unionens sida. De berörda Almega-förbunden och avtalsområdena var *Almega Tjänsteförbunden/Utveckling och Tjänster*, *Almega Tjänsteförbunden/Svensk Teknik och Design* och *Medieföretagen/Public Service*. I medlingen rörande Svensk Teknik och Design deltog förutom Unionen även *Sveriges Ingenjörer* och *Sveriges Arkitekter*.

Unionens krav om uppräknings av löneutrymmet med 0,2 procent riktades inte enbart mot arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv utan även mot andra arbetsgivarorganisationer. Två tvister som ledde till medling var med *Svensk Scenkonst* om avtalet för tjänstemän inom orkesterområdet och för vissa ideella föreningar respektive *IDEA – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer* om tjänstemannaavtalet. I den sistnämnda medlingen var även *Akademikerförbunden* part.

Det kan tilläggas att 0,2-procentsfrågan också var orsaken till förlikningsnämnden kallades in i de förhandlingar som bedrevs enligt det ovan redovisade förhandlingsavtalet mellan Almega Tjänsteföretagen/Medieföretagen och Unionen/Akademikerförbunden.

Lärarnas Samverkansråd och KFS

Lärarnas Samverkansråd är Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds gemensamma förhandlingsorgan. I juni 2012 kom man överens med Sveriges Kommuner och Landsting om ett fyraårigt läraravtal. Det första året skulle lönerna höjas med 4,2 procent och det andra året skulle löneökningarna följa industrin. Därefter har Lärarnas Samverkansråd träffat avtal för friskolor med bland annat Arbetsgivaralliansen och KFO. Även i dessa avtal är löne-

ökningarna för 2012 högre än industrinormen på 2,6 procent. Motsvarande krav riktades till KFS. När parterna inte kunde komma överens begärde de medling.

II. Tvister om principer

Tio tvister kan hänföras till denna kategori som uppvisar stor variation mellan tvistefrågorna i de olika medlingarna.

Unionen och *Svenska Flygbranschen* hade ambitionen att lägga samman åtta företagsavtal och Lokalflygsavtalet till ett gemensamt branschavtal där de grundläggande allmänna anställningsvillkoren skulle vara enhetliga medan bland annat löner och arbetstider skulle regleras i lokala bilagor till branschavtalet. När förhandlingarna hade kört fast begärde parterna i januari 2012 att medlare skulle tillsättas. Parterna hade redan kommit överens om löneutrymmet. Det som återstod var frågor om planeringsbegränsningar för arbetstiden och dess förläggning samt semesterperioden. Unionens krav var att dessa frågor skulle regleras i branschavtalet, något som arbetsgivarsidan motsatte sig.

I mitten av februari 2012 begärde *Sveriges Byggindustrier (BI)* och *Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads)* att medlare skulle utses i förhandlingarna mellan parterna om det tredje avtalsåret i 2010 års Byggavtal. Redan innan medlingen påbörjades var parterna oense om vad den skulle handla om. BI ansåg att den endast skulle gälla löner och andra ersättning, då övriga frågor redan var reglerade i 2010 års avtal. Från Byggnads sida ansåg man sig oförhindrad att även ta upp andra frågor såsom arbetsmiljö, arbetstidsförkortning och tillämpningen av avtalet. Medlingen kom så småningom att koncentreras till vissa frågor om avtalstillämpningen, särskilt hur man skulle kunna få till stånd en bättre ordning än den gällande för lösning av tvister om prestationslönesättning.

I medlingen mellan *Föreningen Vårdföretagarna* och *Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)* om ett nytt avtal för branschen Personlig assistans var den dominerande tvistefrågan Kommunals krav på övergång till månadslön för alla som arbetade inom avtalsområdet.

Den mest omfattande konflikten på den svenska arbetsmarknaden under 2012 ägde rum mellan *Byggnads* och de båda arbetsgivarförbunden *Plåtslageriernas Riksförbund* och *VVS Företagen*, vilka samförhandlade med Byggnads om fem nya förbundsavtal. Inte heller här var löneutrymmets storlek tvistigt. I stället gällde oenigheten i första hand Byggnads krav att begränsa arbetsgivarens rätt att beordra övertids- och beredskapsarbete. Dessutom fanns krav på arbetstidsförkortning och helgersättning med i bilden liksom lärlingslöner. En viktig fråga för arbetsgivarna var att få till stånd en ändring i turordningsreglerna vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

I tvisten mellan *Sveriges Frisörföretagare* och *Handelsanställdas förbund* utkristalliserades två frågor som de mest svårlösta. Det var arbetsgivarnas krav att dels förändra lönesystemet genom att bland annat slopa grundlönen och låta hela lönen var provisionsbaserad, dels justera tidpunkterna för när ersättning för obekvämt arbetstid ska betalas.

I förhandlingarna mellan *Almega Tjänsteförbunden*, *Almega Tjänsteföretagen* och *Medieföretagen*, å ena sidan, och *Handelsanställdas förbund (Handels)*, å andra sidan, gällde tvisten förhandlingsordningen vid anlitan­de av bemannings­företag. Handels krävde att samma regler skulle gälla som i dess överens­kommelse med Svensk Handel, något som arbetsgivarsidan motsatte sig.

Mellan *IDEA – Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer* och *Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets)* hade sedan länge den ordningen gällt att parternas kollektivavtal för fastighetsarbete följt motsvarande avtal mellan Fastighets och Almega Fastighetsarbetsgivarna inom Almega Tjänsteförbunden. Denna gång kunde IDEA inte acceptera Fastighets krav att föra in Almega-avtalets överenskommelser om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling samt att IDEA skulle ansluta sig till Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd.

Förhandlingarna mellan *Almega Tjänsteföretagen* och *SEKO – Facket för Service och Kommunikation* om ett nytt kollektivavtal för personal i skärgårdstrafik strandade på ett antal olösta frågor rörande bland annat anställningsformer och lönesystemets utformning. Medlingen kom att koncentreras till att finna en för båda parter acceptabel lösning av möjligheterna till säsonganställning och deltidsanställning.

Till tvister om principer kan även hänföras medlingen mellan *Svenska Flygbranschen* och *Hotell och Restaurang Facket (HRF)* om ett nytt kollektivavtal för LSG Sky Chefs Sverige AB. Även här var man överens om nivån, men oenighet gällde när utbetalningen av de retroaktiva lönerna skulle ske. Företaget önskade att det skulle ske efter årsskiftet 2012/2013 medan HRF:s krävde utbetalning till julen.

III. Tvister om både nivåer och principer

I årsrapporterna från de närmast föregående åren har det alltid funnits ett antal tvister där både nivåfrågor och principfrågor samtidigt har varit uppe på bordet i medlingsförhandlingarna och där inte någon fråga har kunnat bedömas vara den huvudsakliga tvistefrågan. Under 2012 har det sett något annorlunda ut. Tvisterna har i de allra flesta fallen begränsats till några enstaka dominerande frågor och det har utan större svårighet gått att hänföra dem till någon av de ovanstående två kategorierna. En liten reservation kan dock göras för *Unionens* medlingar under rubriken Tvister om nivåer. Som framgått har den gemensamma nämnaren för dessa varit oenigheten om den så kallade ”0,2-procenten”. I en del av dessa medlingar har även en fråga av principiell natur funnits med i bilden, nämligen hur stor del av löneutrymmet som ska tas i anspråk för garanterad individuell löneökning. Det har emellertid bedömts att den frågan har varit underordnad kravet på nivåhöjningen med 0,2 procent.

Tvistefrågorna i en medling under 2012 kan hänföras till både nivåer och principer. Det var tvisten mellan *SEKO* och *Almega IT- och Telekomföretagen* om ett nytt telekomavtal. Här hade parterna olika syn på tillvägagångssättet vid den lokala lönerevisionen och behovet av garanterade individuella lönehöjningar i förbundsavtalet. Medlingen kom att koncentreras till tre huvudfrågor: löneökningarnas storlek, individuella lönegarantier samt minimilöner för vissa yrkesarbetare. Beträffande löneökningarnas storlek var

parterna överens om 2,6 procent, men SEKO krävde ytterligare 0,2 procent. SEKO:s medlemmar hade sedan tidigare samma pensionssystem som tjänstemännen. Som redovisats ovan begärde Unionen i sina förhandlingar att de 0,2 procent, som avsatts till individuella kompetenskonton som kompensation för pensionsförbättringar inom LO-området, skulle tillföras löneutrymmet. Eftersom SEKO på detta avtalsområde inte berördes av pensionsförbättringarna, hade man samma krav som Unionen.

11.6 Varsel om stridsåtgärder

Primärkonflikt

Vad som har orsakat medling under 2012 i jämförelse med åren 2001, 2004, 2007 och 2010 framgår av **tabell 11.6**.

Tabell 11.6 Orsaker till medling

År	2001	2004	2007	2010	2012
Varsel	14	15	22	16	15
Gemensam begäran	6	9	8	11	8
TOTALT	20	24	30	27	23

Källa: Medlingsinstitutet

Varsel om stridsåtgärder har under år 2012 sålunda initierat medling i 15 fall. Därutöver har Medlingsinstitutet utsett medlare i åtta förhandlingar efter gemensam begäran från parterna och utan att det förelegat konfliktvarsel. I fyra av dessa varslades senare om stridsåtgärder under pågående medling. Totalt har varsel om stridsåtgärder förekommit i 19 medlingar.

I samtliga fall när varsel utfärdats har ett fackförbund varit den angripande parten och varslat först. I den mån arbetsgivarsidan har varslat, har det varit som svar på fackets åtgärder. Syftet med arbetsgivarnas varsel synes inte ha varit att trappa upp konflikten och utöva kraftfulla påtryckningar på motparten. Det är snarast frågan om åtgärder för att mildra de ekonomiska konsekvenserna av den fackliga organisationens stridsåtgärder och samtidigt begränsa dess möjligheter att styra konflikten genom exempelvis dispensgivning.

Typer av stridsåtgärder

Den svenska lagstiftningen innehåller ingen uttömmande definition av begreppet stridsåtgärd. I 41 § medbestämmandelagen (MBL) talas om ”arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd”. Detta är emellertid ingen fullständig uppräknning 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 2012 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 2012 har – liksom tidigare år – olika kombinationer av blockader förekommit i det första varslat. Det har varslats om blockad av övertids- och mertidsarbete, nyanställning och förbud mot inhyrning av personal att träda i kraft vid samma tidpunkt. I **tabellen 11.7** 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. I några fall har blockadåtgärder kompletterats med strejk vid vissa utvalda företag.

Vilka stridsåtgärder som har tillgripits i det *första* varslat under avtalsrörelsen 2012 framgår av tabell 11.7. I jämförelse med avtalsrörelsen 2010 kan noteras att det har varslats om strejk i ökad omfattning under 2012. Av 23 första varsel 2010 innehöll 11 strejk. 2012 varslades om strejk i 18 av de 23 första varslen.

I några fall har det förekommit att redan det första varslat har innehållit en successiv upptrappning av konflikten med olika tidpunkter för åtgärdernas ikraftträdande. Dessa upptrappningar redovisas längre fram liksom upptrappningar och svarsåtgärder som det har varslats om vid senare tidpunkter.

Det ska noteras att tabellen redovisar varsel i 23 tvister. I 19 av dessa har Medlingsinstitutet utsett medlare. De resterande fyra varslen är på områden med registrerade avtal om förhandlingsordning. Dessa redovisas sist i tabellen under en särskild rubrik.

Tabell 11.7 Stridsåtgärder i första varsel

Tvisterna 1–19 är redovisade kronologiskt utifrån när medlare utsågs och inte när varsel utfärdades.

Parter	Åtgärder	Omfattning
1. Unionen ./. Svenska Flygbranschen*	Strejk	3 flygbolag 50 arbetstagare
2. GS Facket för skogs- trä- och grafisk bransch ./. Almega Tjänsteförbunden och Strålforsbolagen	Strejk	3 bolag 500 arbetstagare
3. Svenska Byggnadsarbetareförbundet ./. Sveriges Byggindustrier*	Strejk	117 arbetsplatser Cirka 3 000 arbetstagare
4. Handelsanställdas förbund ./. Svensk Handel	Strejk	65 arbetsplatser 5 600 arbetstagare
5. Svenska Kommunalarbetareförbundet ./. Föreningen Vårdföretagarna	Nyanställningsblockad Blockad mot inhyrning	7 företag Hela avtalsområdet (Bransch G-Personlig assistans)
6. Svenska Transportarbetareförbundet ./. Almega Tjänsteförbunden*	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Bevaknings- och säkerhetsföretag)
7. SEKO – Facket för Service och Kommunikation ./. Almega IT- och Telekomföretagen	Strejk	9 företags verksamhet vid 18 olika arbetsplatser, 1 600 arbetstagare
	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Telekomavtalet)
8. Svenska Byggnadsarbetareförbundet ./. Plåtslageriernas Riksförbund*	Strejk	4 företag Antal arbetstagare, se rad 9.

Parter	Åtgärder	Omfattning
9. Svenska Byggnadsarbetareförbundet ./. VVS Företagen*	Strejk	7 företag + 3 företags arbetsplatser i totalt 12 län 850 arbetstagare sammansatt i båda strejkerna (8 och 9)
10. Unionen ./. Almega Tjänsteförbundet*	Strejk	Svensk Bilprovning AB 1 240 arbetstagare
11. Spelarförbundet Fotboll i Sverige ./. Svensk Elitfotboll / Arbetsgivaralliansen	Strejk	Matchomgång 8–12 i Allsvenskan Matchomgång 5–9 i Superettan
12. Unionen ./. Medieföretagen	Strejk	Radiotjänst i Kiruna samt punktstrejker avseende vissa funktioner/befattningar vid SVT, SR och UR
13. Handelsanställdas förbund ./. Sveriges Frisörföretagare	Strejk + bojkott av företagens varor	9 företag 67 arbetstagare
14. Hotell och Restaurang Facket ./. Visita	Strejk	11 företag 1 080 arbetstagare
	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet
15. Handelsanställdas förbund ./. Almega Tjänsteförbundet, Almega Tjänsteföretagen och Medieföretagen	Strejk	18 företag/37 arbetsplatser 957 arbetstagare
16. Svenska Transportarbetareförbundet ./. Sveriges Hamnar	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Hamn- och Stuveriavtalet)
17. Fastighetsanställdas Förbund ./. IDEA – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer	Blockadåtgärder	Hela avtalsområdet (Avtalet för fastighetsarbete)
18. SEKO – Facket för Service och Kommunikation ./. Almega Tjänsteföretagen*	Blockad av samtliga arbetsuppgifter inom avtalsområdet	13 företags verksamhet på 11 fartyg
19. Hotell och Restaurang Facket ./. Svenska Flygbranschen och LSG Sky Chefs Sverige AB	Strejk Blockadåtgärder	Företaget/6 arbetsplatser 180 arbetstagare
Områden med registrerade avtal om förhandlingsordning		
Parter	Åtgärder	Omfattning
20. FTF – Facket för försäkring och finans ./. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO)	Strejk	6 företag/23 arbetsplatser, punktstrejker avseende vissa arbetsuppgifter
21. Svenska Kommunalarbetareförbundet ./. Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet	Strejk	12 företag 580 arbetstagare
22. Unionen ./. Medieföretagen	Strejk	5 företag/7 arbetsplatser 120 arbetstagare
23. Unionen ./. Almega Tjänsteföretagen	Strejk	5 företag/9 arbetsplatser 660 arbetstagare

Anmärkning: * efter parternas namn markerar att konflikten har utvidgats, antingen i det första varslat eller i senare varsel.
Källa: Medlingsinstitutet

Utvidgning

I sju av de 23 fallen i tabell 11.7 har fackförbunden utvidgat den ursprungliga konflikten genom att varsla om ytterligare stridsåtgärder. Det har skett på litet olika sätt.

Utvidgning redan i första varslat

I förhandlingarna mellan *Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads)* och *Sveriges Bygginstrumenter* om Byggavtalet utsågs på parternas begäran medlare den 17 februari 2012. En vecka senare varslade Byggnads om konflikt i två

steg. Den 7 mars skulle arbetet enligt varslet läggas ner vid 117 arbetsplatser och den 14 mars vid ytterligare 85 arbetsplatser.

I tvisten mellan *Svenska Transportarbetareförbundet (Transport)* och *Almega Tjänsteförbunden* om ett nytt kollektivavtal för området Bevaknings- och Säkerhetsföretag varslade Transport den 12 april 2012 om stridsåtgärder i fyra steg. Inledningsvis gällde det blockadåtgärder över hela avtalsområdet med början den 24 april 2012. Den 25 april skulle punktstrejker om fyra timmar under tre dagar inledas vid två företags arbetsställen i Stockholm, Göteborg och Malmö. Den 26 april var det frågan om strejk under fyra timmar vid två företag verksamma vid flygplatserna Arlanda, Landvetter och Sturup. Slutligen angavs i Transports varsel att strejk skulle ske mellan vissa angivna klockslag den 27 april vid säkerhetskontrollen på flygplatserna Arlanda, Bromma och Sturup.

SEKO varslade om stridsåtgärder i två steg i tvisten med *Almega Tjänsteförretagen* om ett nytt avtal för skärgårdstrafiken. Den 22 oktober 2012 skulle den första åtgärden träda i kraft och gick ut på att samtliga arbetsuppgifter inom avtalsområdet blockerades vid 13 företags verksamhet på 11 fartyg. Den 27 oktober skulle konflikten utvidgas till total arbetsnedläggelse vid Göteborg-Styrsö Skärgårdstrafik AB.

Utvidgning senare

2012 års medlingar inleddes i mitten på januari med tvisten mellan *Unionen* och *Svenska Flygbranschen*. Parternas ambition var att ersätta ett antal företagsavtal med ett gemensamt branschavtal för kabinpersonal. När förhandlingarna körde fast begärde parterna att medlare skulle tillsättas. Den 2 februari 2012 varslade Unionen om strejk vid tre flygbolag. Varslet omfattade cirka 450 arbetstagare och skulle träda i kraft den 14 februari. När avtal träffats efter några dagars konflikt vid dessa företag varslade Unionen på nytt den 29 februari. Nu gällde det strejk av ett femtiotal arbetstagare vid Norwegian Air Shuttle. Strejken skulle börja den 9 mars.

Den mest omfattande konflikten under 2012 års avtalsrörelse ägde rum i tvisten mellan *Byggnads* och *Plåtslageriernas Riksförbund (PLR)* och *VVS Företagen (VVS)* och pågick under tiden 25 april–25 maj. PLR och VVS samförhandlade och förhandlingarna rörde fem riksavtal, tre på PLR-området och två på VVS-området. Den 13 april 2012 utfärdade Byggnads varsel om strejk att ta sin början den 25 april för cirka 850 arbetstagare vid ett antal PLR- och VVS-företag och arbetsplatser. Den 2 maj varslade Byggnads både PLR- och VVS-företag om utökade stridsåtgärder. En första strejkomgång skulle inledas den 11 maj mot sju företag och mot fem företags arbetsplatser inom geografiskt angivna områden och en andra omgång den 16 maj riktad mot 14 företag. Totalt omfattades cirka 800 arbetstagare av varslet den 2 maj. En vecka senare, den 9 maj, varslade Byggnads om ytterligare utökning av konflikten med början den 22 maj. Även denna gång gällde varslet arbetsnedläggelse, nu av cirka 850 arbetstagare vid 11 företag samt vid ytterligare tre företags geografiskt angivna arbetsplatser. Som ett svar på Byggnads varsel utfärdade PLR den 10 maj ett varsel om lockout att träda i kraft den 23 maj. PLR:s varsel omfattade omkring 900 arbetstagare vid 111 företag. Detta föranledde i sin tur Byggnads att den 11 maj varsla om dels ”spegelvända stridsåtgärder”, vilket

innebar strejk vid de företag där arbetstagarerna lockoutats, dels en utvidgning av konflikten genom strejk av 100 arbetstagarare vid ytterligare 12 PLR-företag. Samtliga stridsåtgärder i Byggnads varsel skulle inledas den 24 maj.

I tvisten mellan *Transport* och *Almega Tjänsteförbundet* om ett nytt avtal för bevaknings- och säkerhetsföretag varslade, som ovan nämnts, Transport om en upptrappning redan i det första varslat den 12 april 2012. Under pågående medling utvidgade Transport konflikten genom att den 19 april varsla om arbetsnedläggelse avseende dels ordningshållning i tunnelbanan i Stockholm och centrala delar av Stockholm, Göteborg och Malmö under fyra timmar på kvällen den 30 april, dels allt bevakningsarbete vid Skavsta flygplats under fyra timmar den 2 maj.

Efter gemensam begäran från *Unionen* och *Almega Tjänsteförbundet* utsågs den 20 april 2012 medlare i förhandlingarna om ett nytt avtal för branschområdet Utveckling och Tjänster. Den 27 april varslade Unionen om arbetsnedläggelse av samtliga arbetsuppgifter avseende fordonsbesiktning på samtliga arbetsplatser inom Svensk Bilprovning AB. Åtgärden skulle träda i kraft den 9 maj. I varsel den 4 maj utökades stridsåtgärden till att från och med den 19 maj omfatta ytterligare två företags verksamhet med fordonsbesiktning.

Sympatiåtgärder

Varsel om sympatiåtgärder har utfärdats i *fem* konflikter. Två av dessa har gällt LO-förbund på lågavlönade avtalsområden (*Handels* och *Hotell och Restaurang Facket*) som gynnades av LO-samordningen och där andra LO-förbund varslade till stöd för de gemensamma kraven. I två av de andra konflikterna har den angripande fackliga organisationen varslat om sympatiåtgärder på andra avtalsområden där organisationen har avtal och medlemmar. Det kan uttryckas så att man har sympatiserat med sig själv.

1. Förhandlingarna mellan *Unionen* och *Svenska Flygbranschen* om ett branschavtal för kabinpersonal kom under medlingen att inriktas på att tvistefrågorna med anknytning till arbetstiden skulle lösas i företagsavtal. Den 29 februari 2012 varslade Unionen om strejk vid Norwegian Air Shuttle (Norwegian) att träda i kraft den 9 mars. Samtidigt som Unionen varslade Norwegian varslade man också om sympatiåtgärder riktade mot Proffice Aviation AB. Åtgärderna bestod i arbetsnedläggelse av allt kabinarbete i Norwegian flygplan som utförs av Proffice Aviation AB:s anställda med bas på Arlanda. Unionen hemställde också om stöd från Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) och Norsk Transportarbeiderforbund. Den 29 februari varslade Transport om sympatiåtgärder i form av blockad av all lastning och lossning av Norwegians flygplan på Arlanda. Huruvida även det norska förbundet varslade om sympatiåtgärder är oklart.

2. Löneläget inom detaljhandeln är sådant att *Handelsanställdas förbund (Handels)* i förhandlingarna med *Svensk Handel* kunde räkna med stöd från de övriga LO-förbunden inom samordningen för att driva igenom sina krav på löneökningar. Det ledde till att åtta LO-förbund varslade om sympatiåtgärder i varselhandlingar som kommit till Medlingsinstitutet enligt följande.

- *SEKO*: strejk vid Svevias asfaltsverk i Göteborg och Uppsala samt vid ytterligare 79 asfaltsverk över hela landet
- *Transport*: blockad mot transporter till och från de arbetsplatser som omfattas av Handels strejkvarsel
- *Kommunal*: strejk på flygbussarnas transporter till och från sju flygplatser.
- *Hotell och Restaurang Facket*: strejk vid LSG Sky Chefs arbetsplatser på Arlanda, Landvetter, Centralstationen i Göteborg och Sturup samt strejk vid tre hotell och en hotellrestaurang i Stockholm
- *Byggnads*: strejk på Byggavtalets område vid 17 byggprojekt
- *Svenska Målarförbundet*: strejk vid sex byggarbetsplatser
- *Svenska Pappersindustriarbetareförbundet*: blockad mot fyra pappersbruk avseende varor och produkter som ska levereras till företag som omfattas av Handels strejkvarsel
- *Fastighetsanställdas Förbund*: strejk inom serviceentreprenadavtalets område vid åtta arbetsplatser

3. I förhandlingarna mellan *Kommunal* och *Föreningen Vårdföretagarna* om ett nytt avtal för personlig assistans utsågs medlare sedan förbundet varslat om nyanställningsblockad vid sju företag och blockad mot inhyrning på hela avtalsområdet. Strax därefter varslade *Kommunal* om sympatiåtgärder mot två medlemsföretag hos Bussarbetsgivarna, som *Kommunal* är bundet av kollektivavtal med. Åtgärderna avsåg arbetsnedläggelse för flygbussarna till och från sju flygplatser. Det är samma varsel som också utfärdades som sympatiåtgärd med Handels, se ovan. Varslet syftade sålunda till att stödja dels *Kommunal* i den egna konflikten med *Vårdföretagarna*, dels Handels i konflikten med Svensk Handel. Bussarbetsgivarna svarade senare med varsel om lockout, vilket redovisas under nästa rubrik.

4. I likhet med avtalen på Handels områden var också löneläget inom *Hotell och Restaurang Fackets (HRF)* avtal med *Visita* sådant att förbundet kunde räkna med stöd från övriga LO-förbund inom samordningen för att driva igenom sina krav på lönehöjningar. HRF:s varsel om stridsåtgärder följdes av varsel om sympatiåtgärder från fem övriga LO-förbund enligt nedan.

- *Handels*: blockad mot allt arbete och hantering av varor hos två restauranggrossisters 22 arbetsplatser gällande 12 hotell.
- *Transport*: blockad mot sophantering vid 12 hotell.
- *Svenska Elektrikerförbundet*: arbetsnedläggelse av allt arbete som utförs vid 5 hotell, 4 restauranger och 1 flygplats.

Livsmedelsarbetareförbundet: totalstopp vid 5 bryggeribolag för leveranser av samtliga dryckesvaror och omhändertagande av tomkärl och emballage för återtagning avseende 15 pubar och 3 hotellbarer.

Fastighetsanställdas Förbund: arbetsnedläggelse och blockad mot allt arbete som utförs vid två slakterier av anställda inom Specialserviceavtalets och Serviceentreprenadavtalets områden.

5. I förhandlingarna mellan *Transport* och *Sveriges Hamnar* om ett nytt Hamn- och Stuveriavtal varslade Transport om blockadåtgärder den 17 september 2012. Samtidigt varslade Svenska Hamnarbetarförbundet om samma blockadåtgärder som sympatiåtgärder att träda i kraft vid samma tidpunkt som Transports varsel.

Svarsåtgärder från arbetsgivarsidan

I tre konflikter under 2012 varslade arbetsgivarna om stridsåtgärder i form av lockout. Två av dessa innebar en viss upptrappning av konflikten, såvitt kan bedömas för att åstadkomma konkurrensneutralitet mellan strejkdubbade företag och företag som inte var föremål för fackliga stridsåtgärder. Den tredje lockouten är närmast att se som en åtgärd för att minska skadeverkningarna av fackförbundets stridsåtgärder.

1. Som redan nämnts varslade *Kommunal* om sympatiåtgärder med sig själv i konflikten med *Vårdföretagarna* om kollektivavtalet för personlig assistans. Sympatiåtgärderna avsåg strejk och var riktade mot två av *Bussarbetsgivarnas (BuA)* medlemsföretag som bedrev flygbusstrafik och skulle träda i kraft den 23 april 2012. Den 20 april varslade BuA om stridsåtgärder att ta sin början den 2 maj. Stridsåtgärderna kan beskrivas som flera lockouter med olika komponenter. Det var dels frågan om en sedvanlig så kallad spegellockout där de arbetstagare som var uttagna i Kommunals sympatistrejk lockoutades. Vidare innehöll varslet lockout av bussförare hos tre andra företag, som bedriver flygplatstrafik i Stockholm och Göteborg, än de som omfattades av Kommunals varsel. I varslet förbjöds också förare vid ett bussbolag att ta med passagerare på vissa sträckor och förare vid sex bussbolag förbjöds att på vissa linjer angöra uppräknade hållplatser inom flygplatsområdena Arlanda, Bromma och Landvetter.

2. I konflikten mellan *Byggnads* och *Plåtslageriernas Riksförbund (PLR)* hade Byggnads varslat i tre omgångar med början den 13 april 2012 när PLR den 10 maj svarade med ett lockoutvarsel. I varselhandlingen beskrevs stridsåtgärden som ”en selektiv lockout för de regioner som redan idag är drabbade av Byggnads pågående konflikt”. I varslet räknades upp sju regioner och det angavs att lockouten omfattade 900 arbetstagare vid 111 företag. I en bilaga till varslet återfanns emellertid endast 83 företag, något som Byggnads uppmärksammade och ledde till att PLR omedelbart justerade sitt varsel.

3. Tvisten mellan *SEKO* och *Almega Tjänsteföretagen* om ett nytt kollektivavtal för skärgårdstrafiken resulterade i att SEKO den 10 oktober 2012 varslade om stridsåtgärder att träda i kraft den 22 och 27 oktober. Den 15 oktober varslade arbetsgivarsidan om lockout av SEKO:s samtliga medlemmar inom avtalsområdet under lediga dagar vid företag som är medlemmar i Almega Tjänsteföretagen med undantag för Göteborg-Styrsö Skärgårdstrafik AB. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 25 oktober och det förklarades i varslet att från den tidpunkten kommer löneavdrag att göras för lediga dagar.

11.7 Verkställda stridsåtgärder

Varsel om stridsåtgärder förekom i 19 av Medlingsinstitutets medlingar under 2012. I sex av dessa trädde varslen i kraft. Arbetsnedläggelse ägde rum i fyra tvister medan enbart blockadåtgärder verkställdes i två tvister. På områden med avtal om förhandlingsordning utser parterna själva sina medlare. På sådana områden varslades det om stridsåtgärder i fyra tvister. I två av dessa verkställdes stridsåtgärderna. I båda fallen rörde det sig om arbetsnedläggelse. Totalt har det alltså under 2012 genomförts stridsåtgärder i åtta tvister, varav sex innehöll arbetsnedläggelse. Detta kan jämföras med avtalsrörelsen 2010. Även då verkställdes stridsåtgärder i åtta tvister, men arbetsnedläggelse förekom endast i fyra tvister.

Stridsåtgärder verkställdes i följande tvister redovisade i kronologisk ordning uppdelade mellan stridsåtgärder i Medlingsinstitutets medlingar och stridsåtgärder på områden med avtal om förhandlingsordning.

Medlingsinstitutets medlingar

1. Unionen ./ Svenska Flygbranschen

I förhandlingarna om att nytt branschavtal för kabinpersonal varslade Unionen den 2 februari 2012 om strejker vid tre flygbolag att träda i kraft den 14 februari. Trots intensiva förhandlingar tvingades medlarna konstatera att parterna stod för långt ifrån varandra för att en konflikt skulle kunna undvikas. Sedan strejken inletts påbörjades företagsvisa förhandlingar direkt mellan parterna. Den 17 och 18 februari var uppgörelserna klara och stridsåtgärderna avbröts. 458 arbetstagare lade ner arbetet och antalet förlorade arbetsdagar till följd av konflikten blev 1 832. Svenska Flygbranschen har beräknat den direkta ekonomiska förlusten för de tre bolagen sammantagna till cirka 10 miljoner kronor.

2. Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal) ./ Föreningen Vårdföretagarna

Tvisten gällde nytt kollektivavtal för branschen personlig assistans. Kommunal varslade den 10 april 2012 om nyanställningsblockad vid sju företag och blockad mot inhyrning avseende hela avtalsområdet. Stridsåtgärderna skulle träda i kraft den 20 april, vilket också skedde och pågick t.o.m. den 23 april då parterna accepterade medlarnas slutliga hemställan. De varslade sympatiåtgärderna mot Bussarbetsgivarna kom aldrig att verkställas och inte heller Bussarbetsgivarnas lockoutvarsel.

3. Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) ./ Plåtslageriernas Riksförbund (PLR)

4. Byggnads ./ VVS Företagen (VVS)

Förhandlingarna gällde fem kollektivavtal där PLR var part i tre avtal (avtalen för byggnadsplåtslageri, ventilationsarbeten och plåtbearbetning) och VVS i två avtal (VVS-avtalet och kylavtalet). PLR och VVS samförhandlade och med i bilden fanns ett planerat samgående mellan de båda organisationerna. När Byggnads varslade om stridsåtgärder den 13 april 2012 mot PLR- och VVS-företag utsågs samma medlare i båda tvisterna.

Som beskrivits under rubriken ”Utvidgning senare” varslade Byggnads om arbetsnedläggelser att inledas vid olika tillfällen. Eftersom varslen saknar uppgifter om hur många arbetstagare som skulle lägga ner arbetet är det svårt att ha en säker uppfattning om strejkernas omfattning. De följande uppgifterna har hämtats från parternas hemsidor och genom underhandskontakter. Även om siffrorna inte är exakta ger de ändå en god bild av hur konflikten kom att gestalta sig. Konflikten redovisas i det följande som en och samma konflikt trots att det formellt rör sig om två konflikter.

Konflikten var den mest omfattande under 2012 och pågick under en månad. Den inleddes den 25 april med att cirka 850 arbetstagare gick ut i strejk vid elva företag samt vid ytterligare tre företags arbetsplatser i tolv län. Strejken pågick fram till den 25 maj då parterna slutligen kom överens om nya avtal. Därutöver verkställdes under perioden strejker vid andra företag och en lockout från PLR:s sida.

Den 11 maj lades arbetet ner vid sju företag samt vid fem företags arbetsplatser inom geografiskt angivna områden och den 16 maj inleddes strejker vid 14 företag. Dessa arbetsnedläggelser omfattade totalt 800 arbetstagare och pågick också fram till den 25 maj.

Den 22 maj utökades konflikten ytterligare genom att 850 arbetstagare lade ner arbetet vid elva företag och vid tre företags geografiskt angivna arbetsplatser.

Den 23 maj verkställdes PLR:s lockout av 900 arbetstagare vid 83 företag, vilket Byggnads svarade på genom att den 24 maj ta ut 100 arbetstagare i strejk vid 12 PLR-företag som inte omfattades av lockouten.

När parterna efter direktförhandlingar kom överens om nya kollektivavtal den 25 maj hade konflikten pågått i 31 dagar. Antalet förlorade arbetsdagar har beräknats till drygt 32 300. Konflikten är härmed en av de mest omfattande under 2000-talet.

Byggnads kostnader för konflikten i form av utbetald konfliktersättning till de strejkande och lockoutade arbetstagarna uppgick till 32,5 miljoner kronor.

VVS har beräknat de ekonomiska konsekvenserna av konflikten för medlemsföretagen till cirka 90 miljoner kronor i direkta kostnader. PLR:s beräkning för sina medlemsföretag gav vid handen att de direkta kostnaderna för dessa uppgick till 9,6 miljoner kronor.

5. Unionen ./ Almega Tjänsteförbunden

Klockan 16.00 den 9 maj 2012 utlöstes Unionens varslade stridsåtgärder mot Svensk Bilprovning i tvisten om ett nytt avtal för branschen Utveckling och tjänster. 400 arbetstagare vid 88 stationer lade ner arbetet. Strejken hade pågått under två dagar när parterna på kvällen den 11 maj kom överens om ett nytt avtal. Totalt förlorades 800 arbetsdagar till följd av konflikten.

6. Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) ./ Sveriges Hamnar

Transport hade varslat Sveriges Hamnar om blockad mot övertids- och mertidsarbete, nyanställning och inhyrning. Åtgärderna verkställdes den 27 september 2012 och avbröts den 28 september då parterna kom överens om ett

nytt Hamn- och stuveriavtal. Under samma tid genomfördes också sympatiåtgärder från Svenska Hamnarbetarförbundet. Åtgärderna var desamma som Transports blockadåtgärder.

Parter bundna av avtal om förhandlingsordning

7. Unionen ./ Medieföretagen

I förhandlingarna om vad som betecknats som ”f.d. HTF-avtalet” strejkade 120 arbetstagare vid fem företag från klockan 12.00 torsdagen den 7 juni 2012 till klockan 18.00 söndagen den 10 juni. Eftersom arbete normalt inte skulle ha utförts under helgen har antalet förlorade arbetsdagar beräknats till 180.

8. Unionen ./ Almega Tjänsteföretagen

Twisten mellan parterna gällde Tjänstemannaavtalet. Unionens stridsåtgärder var desamma som i tvisten mellan Unionen och Medieföretagen. Stridsåtgärderna inleddes och avslutades vid samma tidpunkter i båda fallen. Omfattningen var dock större på detta område. Fler arbetsplatser berördes och antalet strejkande arbetstagare var 660. Antalet förlorade arbetsdagar har beräknats på samma sätt som ovan och uppgick till 990.

Stridsåtgärder med internationell bakgrund

Svenska Hamnarbetarförbundet har vid tre tillfällen under 2012 genomfört stridsåtgärder med internationell bakgrund.

I maj 2012 genomförde förbundets avdelning i Göteborg under 24 timmar en blockad mot lastning och lossning av två fartyg i Göteborgs hamn. Åtgärden vidtogs efter begäran från The International Transport Workers' Federation, ITF, och den brittiska fackföreningen UNITE om internationella sympatiåtgärder i UNITE:s pågående konflikt vid en terminal i Tilbury, London.

Den 18 september 2012 lade förbundets medlemmar vid samtliga företag anslutna till Sveriges Hamnar ner arbetet under en timme för att stödja en portugisisk fackförening i dess konflikt mot föreslagna avregleringar av stuveribranschen och försämringar av arbetsvillkoren. Sympatiåtgärden genomfördes samordnad med övriga europeiska medlemsförbund i International Dockworkers' Council.

Den 29 november 2012 upprepades den nyss nämnda sympatiåtgärden. Denna gång lades arbetet ner under två timmar.

11.8 Utvärdering av varsel och stridsåtgärder

Medlingsinstitutet har till uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning. Vad som kännetecknar en sådan lönebildning beskrivs i propositionen 1999/2000:32 ”Lönebildning för full sysselsättning”. Där sägs bl.a. att lönebildningen ska förmå att generera en kostnadsutveckling som inte överstiger den i våra viktigaste konkurrentländer och i så liten utsträckning som möjligt ge upphov till arbetsmarknadskonflikter som orsakar kostnader eller negativa effekter för tredje man.

När avtalsrörelsen under 2012 med däri ingående varsel och stridsåtgärder ska utvärderas, får frågan ställas om varslade och utbrutna konflikter har lett till oönskade effekter i nyss nämnt avseende. Övergripande kan sägas att de

normerande avtalen inom den internationellt konkurrensutsatta industrin träffades i december 2011 och utan varsel om stridsåtgärder. Som framgår av kapitel 3 har ökningen av arbetskraftskostnaden för näringslivet under 2012 varit ungefär en procentenhet högre i Sverige jämfört med konkurrentländerna. Vidare kan konstateras att relativt få konflikter har förekommit med tanke på avtalsrörelsens omfattning. De arbetsnedläggelser som har ägt rum har varit av begränsad omfattning med undantag för konflikten mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) och VVS Företagen (VVS)/Plåtslageriernas Riksförbund (PLR).

Med avseende på arbetskraftskostnadsökningar och växelkurs synes konkurrenskraften ha försvagats för näringslivet. Samtidigt kan noteras att industrins avtal slöts utan varsel och stridsåtgärder. Dessa avtal kom att utgöra normen för ökningen av arbetskraftskostnaderna på den övriga arbetsmarknaden där avtalen – med några undantag – hamnade på samma nivå som industrins avtal. Det är därför svårt att säga att varsel och stridsåtgärder skulle ha haft någon påverkan på konkurrenskraften.

Effekterna av varsel och stridsåtgärder kan mätas med olika måttstockar och beskrivas från skilda utgångspunkter. I det följande redovisas några aspekter.

Förlorade arbetsdagar

Ett internationellt mått för att mäta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är antalet förlorade arbetsdagar. Det är ett objektiva mått som möjliggör jämförelser mellan länder. Däremot säger det inget om de ekonomiska konsekvenserna av arbetsnedläggelser (strejk och lockout). Även andra stridsåtgärder än arbetsnedläggelse innebär en ekonomisk påtryckning på motparten, men uppgifter om sådana stridsåtgärder samlas inte in och redovisas inte i den internationella konfliktstatistiken.

När förlorade arbetsdagar på grund av konflikt summeras för avtalsrörelsen 2012, kan det konstateras att antalet dagar avsevärt överstiger resultatet för de stora avtalsåren 2001, 2004, och 2007 (se **tabell 11.12**). 2010 bröts mönstret med få förlorade arbetsdagar under stora avtalsrörelser. Då var huvuddelen (26 450) av de närmare 29 000 förlorade dagarna hänförliga till en två veckor lång konflikt inom massa- och pappersindustrin. Även 2012 är det en enda konflikt som svarar för huvuddelen av de förlorade dagarna. Av cirka 37 000 dagar totalt förlorades drygt 32 000 i tvisten mellan Byggnads och VVS/PLR.

Andra konsekvenser

Att en stridsåtgärd ska få ekonomiska konsekvenser är en självklarhet. Syftet med åtgärden är att utöva påtryckning på motsidan. Uppnås inte den effekten, har åtgärden förfelat sitt syfte. Med i bilden finns naturligtvis också att valet av stridsåtgärd styrs av målsättningen att påtryckningen på motparten ska ske med så liten uppoffring som möjligt för egen del.

Redan ett varsel om stridsåtgärd utgör givetvis också en påtryckning, under förutsättning att den varslade stridsåtgärden är av sådan beskaffenhet att den sätter press på den part den riktas mot. I vissa fall kan redan ett offentliggjort varsel få samma ekonomiska effekt som en verkställd stridsåtgärd. Så är exempelvis ofta fallet med varsel om arbetsnedläggelse inom flyget och

sjöfarten, där avbeställningar och ombokningar regelmässigt sker så snart varslat har blivit känt. Även inom entreprenadbranschen kan effekten bli den samma. Kunderna väljer andra företag än de som är varslade om stridsåtgärder.

Effekter på två plan

Effekter av varsel och stridsåtgärder kan analyseras ur två aspekter. Det handlar dels om direkta effekter i form av ekonomiska skador för de berörda enskilda arbetsgivarna (företagen), dels om kostnadseffekter i det träffade förbundsavtalet.

Företags- eller verksamhetsnivå

Det är förenat med stora svårigheter att få fram exakta uppgifter om vilka ekonomiska effekter och andra konsekvenser en *verkställd stridsåtgärd* har fått för de arbetsgivare som har drabbats. I det följande redovisas de beräkningar och uppskattningar som har gjorts av de berörda arbetsgivarorganisationerna.

Av de sex arbetsnedläggelserna under 2012 är det egentligen bara Byggnads konflikt med VVS och PLR, som fick långtgående konsekvenser och innebar stora ekonomiska avbräck inte bara för de berörda företagen utan även för byggbranschen i dess helhet. PLR har beräknat företagets direkta kostnader till följd av konflikten till 9,5 miljoner kronor. För VVS – där betydligt fler företag var indragna i konflikten – är motsvarande siffra 90 miljoner kronor. Därutöver har företagen på de båda områdena haft indirekta kostnader som har uppskattats till ungefär en tredjedel av de direkta kostnaderna. Från Sveriges Bygginstrumenter (BI) har uppgivits följande. Konflikten innebar stora störningar för deras medlemsföretag, framförallt de som är verksamma inom nyproduktion. Varje plåtslagare eller ventilationsinstallatör som inte utför arbete hindrar två till tre andra yrkesgrupper eller personer i deras arbete. Betydligt fler yrkesgrupper påverkas av att VVS-installatörer lägger ner arbetet. Efter en vecka fick konflikten full störningseffekt med produktionsfördröjningar, eftersom arbete i efterkommande led i produktionskedjan inte kunde utföras samtidigt som byggföretagens personalkostnader och fasta kostnader var oförändrade. BI har beräknat dessa kostnader till närmare en halv miljard kronor.

Det kan sättas i fråga om det överhuvudtaget är möjligt att i ekonomiska termer objektivt uppskatta verkningarna – på företagsnivå eller branschnivå – av ett *varsel*. Ett undantag är dock som tidigare nämnts varsel om arbetsnedläggelse inom flyget och sjöfarten. Men vilka ekonomiska effekter får exempelvis varsel om strejk på andra områden? Hur slår ett varsel om övertidsblockad eller blockad mot nyanställning? Hittills har Medlingsinstitutet inte sett några undersökningar där sådana frågeställningar har belysts.

Förbundsavtalsnivå

Hur ett *varsel* har påverkat exempelvis löneökningarnas storlek är näst intill omöjligt för en utomstående att vederhäftigt uttala sig om. I likhet med tidigare avtalsrörelser är det även under 2012 okänt för Medlingsinstitutet vilka taktiska överväganden parterna har gjort. Arbetsgivarsidan kanske har valt att inte göra några medgivanden på viktiga punkter under förhandlingarna utan i stället väntat in ett varsel för komma in i en medlingssituation. Från fackligt håll kan syftet med ett varsel ha varit att få till stånd medling och att hotet om strids-

åtgärder skulle ge organisationen en bättre position i medlingsförhandlingarna. I vilken utsträckning som medlingen i dessa situationer har lett till ett annat resultat än om parterna träffat avtal utan medling, kan man bara spekulera kring. Det står dock klart att en allmän uppfattning bland medlarna är att parterna i flertalet medlingsärenden inte hade kommit särskilt långt i sina förhandlingar innan medlare kopplades in. I några av de fackliga varslen om stridsåtgärder framskymtar ett missnöje med hur förhandlingarna har bedrivits av arbetsgivarna.

Som tidigare redovisats har oenighet om nivåer varit den huvudsakliga tvistefrågan i hälften av medlingsärendena under 2012. I sex tvister verkställdes stridsåtgärder, men i fem av dessa var det inte löneutrymmets storlek som var konfliktorsaken. I stället var det oenighet om principiella ställningstaganden som ledde fram till medling och verkställda stridsåtgärder.

Noterbart i avtalsrörelsen 2012 är att medlarnas slutliga hemställan till en lösning av tvisten har accepterats i nästan alla 23 medlingar. I avtalsrörelsen 2010 var situationen en annan. I drygt en tredjedel av det årets 27 medlingar tvingades medlarna konstatera att de saknar möjligheter att komma vidare i processen när deras slutliga hemställan – som legat i nivå med de normerande avtalen inom industrin – har fått nej från den fackliga sidan. Avtal träffades sedan efter direktförhandlingar mellan parterna.

I tre medlingar under 2012 gjorde parterna upp i direktförhandlingar.

I medlingen mellan *Byggnads* och *VVS/PLR* var parterna i princip överens när frågan om retroaktivitet kom upp på bordet. Medlarna ansåg sig förhindrade att biträda med något förslag som förändrar den etablerade praxisen på arbetsmarknaden om att ”strejk bryter retroaktivitet”. I den delen gjorde parterna upp i direktförhandlingar. I övrigt slöts de nya avtalen utifrån medlarnas förslag.

I tvisten mellan *Svenska Transportarbetareförbundet (Transport)* och *Sveriges Hamnar* om ett nytt hamn- och stuveriavtal gjorde parterna upp i direktförhandlingar sedan Transport förkastat medlarnas förslag med lönehöjningar i paritet med arbetsmarknaden i övrigt. Med i bilden fanns att Sveriges Hamnar tidigt i förhandlingarna mellan parterna hade erbjudit löneökningar på 4,7 procent i utbyte mot förändrade arbetstidsregler. Transport motsatte sig ändrade arbetstidsregler, men höll fast vid högre löneökningar än vad medlarna föreslagit. Det avtal som sedan träffades blev ettårigt med lönehöjningar på 3 procent. Från Sveriges Hamnar uttalades att man accepterade en löneökning som egentligen är för hög, då man inte kunde utsätta hamnarnas kunder för de konsekvenser konflikten medför. Konflikten riskerade, enligt Sveriges Hamnar, att skapa stora följdverkningar för svensk exportindustri, eftersom 95 procent av all export och import sker via hamnarna.

Medlingen mellan *Lärarnas Samverkansråd* och *KFS* handlade om två frågor, lönehöjningarnas storlek och avtalsperiodens längd. Lärarnas Samverkansråd hade redan tidigare träffat avtal med Sveriges Kommuner och Landsting, KFO och Arbetsgivaralliansen på högre nivåer än de normerande avtalen inom industrin. KFS hade i förhandlingarna lagt förslag som i viss mån anslöt till de övriga läraravtalen, men förslagen hade avvisats av Lärarnas Samverkansråd.

Medlarna förklarade att de inte kunde medverka till avtal på de nivåer som parterna diskuterat, utan uppmanade dem att fortsätta förhandlingarna. Så skedde också och parterna kom överens om ett nytt avtal för perioden 1 april 2012–31 mars 2014 med lönehöjningar per avtalsår med lägst 3,2 procent respektive 2,4 procent att fördela i lokala förhandlingar.

Effekter för tredje man

Tredje man kan drabbas av arbetsmarknadskonflikter. Vanligast är det när stridsåtgärder vidtas på den offentliga sektorn. De konflikter som ägde rum under 2012 var på den privata sektorn. Men även där kan konflikter få effekter för utomstående. Konflikter inom transportbranschen leder ofta till inställda färdmedel vilket drabbar passagerare. Konflikten mellan *Unionen* och *Svenska Flygbranschen* om avtal för kabinpersonal fick emellertid inte den effekten. Strejken gällde charterflyget och när reseföretagen förstod att de inte skulle få leverans bytte de flygbolag.

Tredje man i meningen utomstående företag drabbades påtagligt av konflikten mellan *Byggnads* och *VVS/PLR*. Som beskrivits ovan fick konflikten ekonomiska konsekvenser för företag på andra områden inom byggbranschen.

11.9 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 medling 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 2012 var fyra fasta medlare förordnade (se **tabell 11.8**). Till följd av successivt krympande ärendetillströmning har antalet fasta medlare också minskat. År 2001 var sex fasta medlare knutna till Medlingsinstitutet, men sedan 2012 alltså endast fyra.

De fasta medlarna 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.

Tabell 11.8 Fasta medlare 2012

F chefsjuristen Eva-Helena Kling	Stockholms, Gotlands, Uppsala, Södermanlands och Västmanlands län
Rådmannen Karl Glimnell	Hallands, Västra Götalands, Örebro och Värmlands län
Lagmannen Ralf Larsson	Skåne, Blekinge, Jönköpings, Kronobergs, Kalmar och Östergötlands län
Hyresrådet Carl Rydeman	Gävleborgs, Dalarnas, Västernorrlands, Jämtlands, Västerbottens och Norrbottens län

Nya ärenden

Antalet nya ärenden under 2012 uppgick till 32. Det är betydligt färre ärenden än det föregående året då siffran var 46, vilket var den dittills lägsta siffran under 2000-talet. Under det senaste årtiondet har det skett en trendmässig minskning av antalet ärenden. 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 tvister år 2007. Därefter har avtalstvisterna varit färre än 20 per år. 2011 uppvisar den lägsta siffran med endast 12 avtalstvister. 2012 var antalet 16.

Samtidigt som avtalstvisterna har minskat i antal, har det sedan 2006 skett en markant ökning av andra typer av tvister och med andra aktörer än de etablerade fackförbunden hos arbetsmarknadens huvudorganisationer. Men även här kan man iaktta en avmatning under de senaste åren.

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 enstaka fall. Med början 2006 har det skett en kraftig ökning av varsel från SAC, dock med klar minskning under 2012, se **tabell 11.9**.

Tabell 11.9 Ärenden med varsel från SAC åren 2002–2012

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
8	5	7	15	36	37	55	45	45	33	15

Källa: Medlingsinstitutet

En förklaring till ökningen av antalet varsel under åren 2006–2010 är att varsel om stridsåtgärder i samband med indrivning av lönefordringar använts i större omfattning än tidigare. I en del fall har det handlat om löner till så kallade 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 i

högsta grad är lokalt betonad. Huvuddelen av SAC:s varsel har kommit 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 32 ärendena under 2012 svarade SAC för 15. Det är betydligt färre än åren 2008–2010 då SAC:s ärenden var det tredubbla jämfört med 2012.

Av SAC:s 15 varsel under 2012 lades ungefär hälften i samband med tvister om lönesättning till medlemmar eller 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. Varsel har även förekommit i rättstvister om uppsägningar.

Avtalstvister

Sedan 2008 har antalet avtalstvister legat på historiskt låga nivåer, vilket framgår av **tabell 11.10**.

Tabell 11.10 Avtalstvister 2002–2012

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Antal tvister	80	53	69	55	102	44	13	18	17	12	16
varav fartyg	12	6	4	12	7	5	1	4	2	1	3
varav utländska företag	5	5	12	11	4	1	1	0	0	0	0

Källa: Medlingsinstitutet

Under 2012 har *LO-förbundet* varit part i 13 tvister med följande fördelning: Fastighetsanställdas Förbund (6), Livsmedelsarbetareförbundet (3), SEKO – Facket för Service och Kommunikation (2), Svenska Byggnadsarbetareförbundet (1) och Svenska Transportarbetareförbundet (1), SEKO:s och Transportarbetareförbundets tvister gällde krav på kollektivavtal för bekvämlighetsflaggade fartyg.

TCO-förbundet Unionens båda avtalstvister rörde två högteknologiska företag inom samma koncern med tillsammans över 350 anställda. Samtliga nu nämnda avtalstvister har handlagts av de fasta medlarna.

Den återstående avtalstvisten gällde en avdelning inom *Svenska Hamnarbetareförbundet* och ledde inte till medling. Arbetsgivaren var redan bunden av kollektivavtal med Transportarbetareförbundet och motsatte sig med stöd av sin arbetsgivarorganisation att träffa ett ytterligare avtal för samma arbete.

Sammanställning

I **tabell 11.11** redovisas förändringarna under de senaste åtta åren med en uppdelning mellan avtalstvister, SAC:s tvister och övriga ärenden.

Tabell 11.11 Ärendefördelning åren 2005–2012

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Avtalstvister	55	102	44	13	18	17	12	16
varav LO-förbund	51	98	43	12	16	16	8	13
TCO-förbund	2	--	--	--	--	1	2	2
Saco-förbund	1	1	--	--	--	--	--	--
Övriga*	1	3	1	1	2	--	2	1
SAC	15	36	37	55	45	45	33	15
Övriga ärenden**	--	--	2	--	5	--	1	1
TOTALT	70	138	83	68	68	62	46	32

* I huvudsak Svenska Hamnarbetarförbundets avdelningar.

** I huvudsak varsel från organisationer utanför etablerade fackförbund i tvister som inte kan betecknas som arbetstvister med undantag för 2011 och 2012. Det ärende som noterats 2011 var varsel i tvist mellan Postarbetareunionen och Posten Meddelande AB om utbetalning av överenskommen lönehöjning. År 2012 handlade det om Stockholms Fackliga Samorganisations lönekrav mot Lidingö folkhögskola.

Källa: Medlingsinstitutet

Varsel och stridsåtgärder

I samtliga registrerade ärenden under 2012 förelåg varsel om stridsåtgärder. SAC:s varsel och stridsåtgärder behandlas längre fram under en särskild rubrik.

LO-förbundens varsel i avtalstvister

I de 13 tvister där LO-förbund var part utfärdades varsel om stridsåtgärder. I åtta tvister avsåg varslen strejk och blockad av strejkdramatiskt arbete, i några fall också kombinerat med blockad mot övertids- och mertidsarbete, nyanställning och inhyrning av arbetskraft. I två tvister varslades enbart om blockadåtgärder av nyss nämnt slag. De tre ärenden, som handlade om avtalskrav mot bekvämlighetsflaggade fartyg, inleddes med varsel om blockad av nyanställningar för att samtidigt åtföljas av varsel om sympatiåtgärder bestående i vägran att lasta och lossa fartygen.

Förutom sympatiåtgärderna när det gäller fartygen, förekom varsel om sympatiåtgärder i ytterligare en tvist. Det var Svenska Byggnadsarbetareförbundets (Byggnads) tvist med Svevia AB. Där varslade Svenska Elektrikerförbundet och SEKO om arbetsnedläggelse till stöd för Byggnads krav på kollektivavtal med Svevia AB.

Unionens varsel i avtalstvister

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.

Svenska Hamnarbetarförbundets varsel i avtalstvister

Förbundets avdelning 4 i Göteborg varslade företaget Älvsborgs Roro AB om stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal ”för att reglera förhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare som ej är reglerade i Svenska Transportarbetareförbundets avtal, eller annan nöjbar lösning som säkrar en god arbetsväxling och en trygg arbetsmiljö”. Stridsåtgärderna var blockad mot arbetsuppgiften vevning av stödben och blockad mot alla företagets transporter genom en viss angiven grind.

Verkställda stridsåtgärder i avtalstvister

LO-förbunden

I LO-förbundens avtalstvister verkställdes under 2012 stridsåtgärder i fyra fall. Tre av dessa var kortvariga blockader i samband med Transports och SEKO:s avtalskrav mot de tre bekvämlighetsflaggade fartygen. Den enda tvisten med arbetsnedläggelse var den mellan Byggnads och Svevia AB. Där pågick stridsåtgärder under nästan en månad. Tvisten redovisas nedan under en särskild rubrik.

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 något fall återkallades varslen utan att parterna kom överens om kollektivavtal.

Unionen

De varslade stridsåtgärderna trädde aldrig i kraft.

Svenska Hamnarbetarförbundet

Hamnarbetarförbundets, avdelning 4, varslade blockader verkställdes och pågick under 10 dagar. Stridsåtgärderna avbröts då parterna – enligt avdelningen – uppnått en samsyn kring tydliga regler och rutiner gällande transporter genom den aktuella grinden.

Närmare om tvisten mellan Byggnads och Svevia AB

Kort bakgrund

Svevia AB (bolaget) bildades den 1 januari 2009 och är helt ägt av staten. Bolaget bedriver driftsentreprenad, väg- och anläggningsverksamhet. Tidigare bedrevs verksamheten under Vägverket Produktion som var en produktionsavdelning i myndigheten Vägverket, numera Trafikverket.

Sedan 1994 gällde kollektivavtal mellan Byggnads och Vägverket Produktion. Det avtalet sades upp i och med Riksdagens beslut år 2008 att bolagisera Vägverket Produktion. Sedan dess har Byggnads fört diskussioner med bolaget om att teckna kollektivavtal.

Sedan den 1 januari 2009 är bolaget medlem i Arbetsgivarverket och bundet av det centrala kollektivavtalet AVA som Arbetsgivarverket ingått med bland annat SEKO.

Under 2011 deltog bolaget i uppförandet av en multisporhall i Fyrishov i Uppsala. Där utförde man gjuteriverksamhet, vilket Byggnads ansåg vara traditionellt byggnadsarbete och begärde därför förhandling med bolaget om tecknade av kollektivavtal. Förhandlingarna inleddes vid årsskiftet 2011/2012 och sedan bolaget gjort klart att det inte avsåg att träffa avtal med Byggnads, varslade förbundet den 5 januari 2012 om stridsåtgärder.

Varsel och stridsåtgärder

I. Byggnads varsel den 5 januari 2012 gällde arbetsnedläggelse av förbundets tre medlemmar hos bolaget vid arbetsplatsen Fyrishov med ikraftträdande den 19 januari 2012.

II. Den 19 januari 2012 varslade Byggnads om utvidgade stridsåtgärder i tre steg.

1. Den 31 januari 2012: strejk vid tre företags verksamhet vid Fyrishov.
2. Den 2 februari 2012: strejk vid två andra av Svevias arbetsplatser.
3. Den 8 februari 2012: strejk av samtliga byggnadsarbetare hos Svevia.

Varslen vid 1–3 gällde också blockad av arbetsuppgifter som omfattas av arbetsnedläggelsen.

De varslade stridsåtgärdernas tillåtlighet kom att prövas av Arbetsdomstolen, som i beslut den 1 februari 2012 förklarade att det inte fanns några rättsliga hinder för Byggnads att verkställa stridsåtgärderna².

III. Den 13 februari 2012 varslade Byggnads om sympatiåtgärd med egen stridsåtgärd. Sympatiåtgärden, som skulle träda i kraft den 22 februari 2012, bestod i strejk och blockad av allt arbete som ett större byggföretag utförde under jord på den nya huvudnivån i Kirunavaara gruva.

Sympatiåtgärder från andra fackförbund

Redan den 20 januari 2012 varslade *SEKO* om sympatiåtgärder att träda i kraft den 1 februari 2012. Åtgärderna bestod i strejk av förbundets medlemmar vid Svevias arbetsplats Fyrishov. Samtidigt försattes arbetsuppgifterna i blockad.

Även *SEKO*:s varsel blev föremål för Arbetsdomstolens prövning. I beslut den 3 februari 2012 avslog domstolen Svevias yrkande om att stridsåtgärderna skulle förklaras olovliga³.

Svenska Elektrikerförbundet varslade om sympatiåtgärder den 13 februari 2012. Åtgärderna, som skulle träda i kraft den 22 februari 2012, var arbetsnedläggelse och blockad av allt arbete med installation, reparation och underhåll på arbetsplatser, fastigheter eller egendom som drivs av eller tillhör något av i varslet uppräknade fyra bolag inom Sveviasfären. Vidare varslades om samma åtgärder mot två arbetsplatser hos *LKAB* i Kirunavaara gruvan, där tre elföretag var verksamma.

Verkställda åtgärder

Den 16 februari 2012 kom Byggnads och Svevia överens om ett kollektivavtal att träda i kraft den 20 februari 2012, varvid konflikten upphörde. Då hade Byggnads utökade stridsåtgärder varit kraft sedan början på februari liksom *SEKO*:s sympatiåtgärder.

Antalet förlorade arbetsdagar till följd av konflikten har beräknats till 517.

Elektrikerförbundets sympatiåtgärder kom aldrig att verkställas.

² Beslutet, AD 2012 nr 13, redovisas närmare under avsnitt 11.12 Avgöranden från Arbetsdomstolen.

³ Beslutet, AD 2012 nr 14, redovisas under avsnitt 11.12.

Tvist är undantag vid tecknande av kollektivavtal

Som redan har framgått har 16 avtalstvister handlagts av de fasta medlarna. Hamnarbetarförbundets tvist i Göteborgs hamn föranledde ingen åtgärd från medlare. Varsel om stridsåtgärder förelåg i samtliga ärenden och i fem tvister verkställdes stridsåtgärder. 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 överlåtit 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 så kallat hängavtal, varigenom arbetsgivaren förbinder sig att tillämpa riksavtalet för den aktuella branschen. Det ska för tydlighetens skull påpekas att många arbetsgivare naturligtvis ansluter sig till en arbetsgivarorganisation utan att det behöver föregås av krav på kollektivavtal från en facklig organisation.

Några siffror

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 5 december 2012 totalt 59 190 arbetsgivare *enbart* bundna av hängavtal, vilka sammanlagt omfattar drygt 231 000 arbetstagare⁴. Samtidigt finns hos Fora ytterligare drygt 8 000 arbetsgivare som är bundna både av hängavtal och av förbundsavtal genom medlemskap i arbetsgivarorganisation. Totalt finns drygt 67 450 hängavtal registrerade hos Fora.

4 245 nya hängavtal registrerades under 2012. Det är cirka 800 färre än 2011. 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 3 400–4 200.

Uppgifter från fackförbund

Uppgifterna från Fora ger ingen upplysning om hur avtalen fördelar sig mellan de olika fackförbunden. Den följande redovisningen av hängavtal och

⁴ Siffran avser 2011 då denna uppgift rapporteras med ett års fördröjning. I avsnitt 1.5 under rubriken "Kollektivavtalens täckningsgrad" har uppgifterna från Fora närmare analyserats och omräknats.

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 Kommunalarbetareförbundet (Kommunal), Hotell och Restaurang Facket, Handelsanställdas förbund (Handels), Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport), har de tre förstnämnda inte varit inblandade i något medlingsärende alls under 2012. Så var också fallet 2010 och 2011. Byggnads och Transport har under 2012 varit part i ett ärende vardera.

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 2012 som under de närmast föregående åren. Sålunda har Kommunal tecknat 194 nya hängavtal, Hotell och Restaurang Facket 890, Byggnads 1 124 (varav 32 med utländska företag), Handels 1 111, vilket är en ökning med 350 avtal jämfört med 2011, och Transport 306. Samtliga nu nämnda avtal slöts – med något enstaka undantag – utan konflikt. Bland de LO-förbund som brukar vara part i ett fåtal medlingsärenden varje år kan nämnas Industrifacket Metall. Under 2012 tecknade förbundet 450 sedvanliga hängavtal på riksavtal och ytterligare 55 fullständiga avtal med enskilda oorganiserade arbetsgivare.

Det största TCO-förbundet inom privat sektor är Unionen med närmare en halv miljon medlemmar på arbetsmarknaden. 2012 slöt förbundet 666 hängavtal. Det är ytterst sällsynt att Unionen behöver tillgripa varsel för att få till stånd ett avtal. 2011 och 2012 har dock Unionen tvingats varsla om stridsåtgärder för att få till stånd avtal i två fall vardera året. TCO-förbundens hängavtal rapporteras inte till Fora och ingår inte i den ovan nämnda siffran om 4 245 nytecknade hängavtal under 2012.

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 2012 blev 1 190 företag bundna av kollektivavtal med Handels genom att gå in i en arbetsgivarorganisation. Motsvarande siffror var för Byggnads 410 (varav 11 utländska företag), Kommunal 660, Industrifacket Metall 282, Hotell och Restaurang Facket 450 och Transport 297.

För Unionens del har 2 998 arbetsgivare blivit avtalsbundna genom att ansluta sig till en arbetsgivarorganisation under 2012.

Utländska företag

I sammanhanget kan noteras att avtalstvister med utländska företag praktiskt taget har upphört. Som har framgått av **tabellen 11.10** har inget medlingsärende under åren 2009–2012 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 2012 slöt hängavtal med 32 utländska företag och att 11 företag blev avtalsbundna genom medlemskap i en 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. Uppgifter saknas för år 2012.

Sammanfattning – konflikt är undantag

Mot bakgrund av vad som nu har redovisats kan sammanfattningsvis följande noteras. Det kan uppskattas att närmare 11 000 arbetsgivare blev bundna av kollektivavtal under 2012, 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 16 fall och verkställdes i fem. Tre av dessa var kortvariga blockader mot bekvämlighetsflaggade fartyg. Svenska Hamnarbetarförbundets blockad pågick i tio dagar. Konflikten mellan Byggnads och Svevia AB pågick under en månad innan parterna kom överens om ett kollektivavtal. Stridsåtgärder för att åstadkomma bundenhet av kollektivavtal är alltså undantag. I likhet med tidigare år kan den svenska arbetsmarknaden även under 2012 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 beslutet 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. Ungefär hälften av SAC:s 15 tvister 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. Skadeståndskrav har exempelvis framställts i tvister om lagen om anställningsskydd. Även om de flesta varslen om stridsåtgärder har gällt

lönetvister handlar en inte oansenlig andel av tvisterna om exempelvis enskilda arbetstagares anställningsvillkor och arbetsmiljö. 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.

Som några exempel på tvistefrågor som angivits i SAC:s varsel om stridsåtgärder kan nämnas följande.

- missnöje med underbemanning och arbetstidens förläggning vid en av Systembolagets butiker
- missnöje med betygssystemet vid MTR Tunnelbanan, Stockholm
- kraftig försämring av anställningsvillkoren för en lärare vid en skola i Göteborg
- missnöje med den höga arbetsbelastningen för medlemmarna som strider mot gängse sed på arbetsmarknaden
- arbetsgivares vägran att utfärda korrekt arbetsgivarintyg till A-kassan.

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 arbetsköparens lokaler och kan även omfatta affärspartner till berörd arbetsköpare”. *Outsourcing* betyder att ”konflikten påförs de kunder som den aktuella arbetsköparen har relation till.” Detta ska ske i två steg. I det första steget begärs förhandling med stora kunder och i det andra varslas kunderna om stridsåtgärder. *Uthängning* har funnits med i antal varsel. Åtgärden går ut på att uppgifter om hur företagets ledning behandlar sina anställda sprids genom hemsidor, e-post till kunder och affärspartner, flygblad, affischering och liknande åtgärder. *Varumärkesbränning* sker på samma sätt som uthängning. Skillnaden är att åtgärden tar sikte på företaget eller dess produkter i stället för enskilda personer.

Ofta förekommande i varslen är uppgifter om att konflikten ska ges uppmärksamhet genom information till massmedia och allmänheten. Tanken torde vara att stridsåtgärderna som sådana ska dra till sig allmänhetens och mass medias 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.

Bland de varslade stridsåtgärderna under 2012 kan noteras blockader mot konferenstid, betygssättning av personalen samt individuella utvecklingssamtal, den arbetsuppgift som företaget benämnt ”beredskap”.

Vidare har i en tvist varslats om punktstrejker som kan utlösas när enskilda medlemmar känner sig trakasserade av arbetsgivarens representanter för att de av arbetsmiljösäl inte klarar av vissa städområden.

11.10 Konfliktstatistik

Ett internationellt mått för att mäta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är antalet förlorade arbetsdagar. Det är ett objektiva mått som möjliggör jämförelser mellan länder. Däremot säger det inget om de ekonomiska konsekvenserna av arbetsnedläggelser (strejk och lockout). Även andra stridsåtgärder än arbetsnedläggelse, exempelvis blockader av olika slag, innebär en ekonomisk påtryckning på motparten, men uppgifter om sådana stridsåtgärder samlas inte in och redovisas inte i den internationella konfliktstatistiken.

Om exempelvis en övertidsblockad har lett till att arbete inte blir utfört, återspeglas detta i allmänhet inte i statistiken. Undantagsvis kan antalet förlorade arbetsdagar beräknas om det gäller ett enskilt företag och övertiden på förhand har schemalagts eller på annat sätt har planerats. På branschnivå är det inte möjligt att göra sådana beräkningar av en övertidsblockads effekter. Det är också givet att en konflikt inom en bransch kan drabba andra branscher i form av produktionsstörningar, uteblivna order och liknade, som i sin tur kan leda till tillfälligt minskad sysselsättning och eventuell 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 det vill säga 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 i allmänhet 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. Det är i högsta grad oklart om SAC:s varslade åtgärder överhuvudtaget verkställs, då Medlingsinstitutet

ytterst sällan får besked huruvida varsel återkallats eller om eventuellt verkställda stridsåtgärder avbrutits. 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 2012 har arbetsnedläggelser ägt rum i förhandlingar om nya förbundsavtal i följande fem fall.

1. Unionen ./. Svenska Flygbranschen

Strejk 14–18 februari 2012

- Antal arbetstagare: 458
- Antal förlorade arbetsdagar: 1 832

2. Svenska Byggnadsarbetareförbundet ./. Plåtslageriernas Riksförbund och VVS Företagen

I denna konflikt har det inte varit möjligt att få fram exakta uppgifter om hur många arbetstagare som strejkade vid de olika tillfällena. De nedanstående siffrorna är högst ungefärliga och bygger på uppgifter i pressmeddelanden och annan information. I efterhand framstår det som båda parter överskattat omfattningen av konflikten. Huruvida oorganiserade arbetstagare också deltog i strejkerna finns inga uppgifter om. Siffran för det totala antalet förlorade arbetsdagar är mer tillförlitlig då den grundas på uppgifter från Byggnads om utbetald konfliktersättning till förbundets medlemmar. Totalsumman avser därför Byggnads medlemmar och kan alltså vara lägre än det verkliga antalet förlorade arbetsdagar eftersom uppgifter om oorganiserade saknas.

Strejk 25 april–25 maj

- Antal arbetstagare: 850 arbetstagare

Strejk 11–25 maj

- Antal arbetstagare: 800

Strejk 22–25 maj

- Antal arbetstagare: 850

Lockout 23–25 maj

- Antal arbetstagare: 900

Strejk 23–25 maj

- Antal arbetstagare: 100

Totalt förlorades 32 378 arbetsdagar under konflikten. Enligt Byggnads var som mest 2 961 medlemmar samtidigt ute i konflikt.

3. Unionen ./. Almega Tjänsteförbunden

Strejk 9–11 maj

- Antal arbetstagare: 400
- Antal förlorade arbetsdagar: 800

4. Unionen ./. Medieföretagen*Strejk 7–10 juni*

- Antal arbetstagare: 120
- Antal förlorade arbetsdagar: 180

5. Unionen ./. Almega Tjänsteföretagen*Strejk 7–10 juni*

- Antal arbetstagare: 660
- Antal förlorade arbetsdagar: 990

Företagsförhandlingar

Arbetsnedläggelse verkställdes i avtalstvisten mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Svevia AB. Konflikten pågick under en månad och trappades upp efter hand. Det förekom också sympatiåtgärder. Antalet förlorade arbetsdagar har beräknats till 517.

Internationella sympatiåtgärder

Som tidigare nämnts genomförde Svenska Hamnarbetareförbundet vid två tillfällen arbetsnedläggelser om en respektive två timmar för att stödja den brittiska fackföreningen UNITE. Det kan uppskattas att 1 000 arbetstagare lade ner arbetet under tre timmar, vilket motsvarar 375 förlorade arbetsdagar.

Olovliga konflikter

Inga så kallade vilda strejker har noterats under året.

Totalt förlorade arbetsdagar

Totalt förlorades 37 072 arbetsdagar under år 2012 på grund av konflikter på arbetsmarknaden. Det är en av de högsta siffrorna sedan Medlingsinstitutets verksamhet startade och som redan visats förlorades de allra flesta dagarna under vårens konflikt inom byggbranschen.

Antalet förlorade arbetsdagar under 1997–2012 redovisas i **tabell 11.12**.

Tabell 11.12 Förlorade arbetsdagar på grund av konflikt 1997–2012

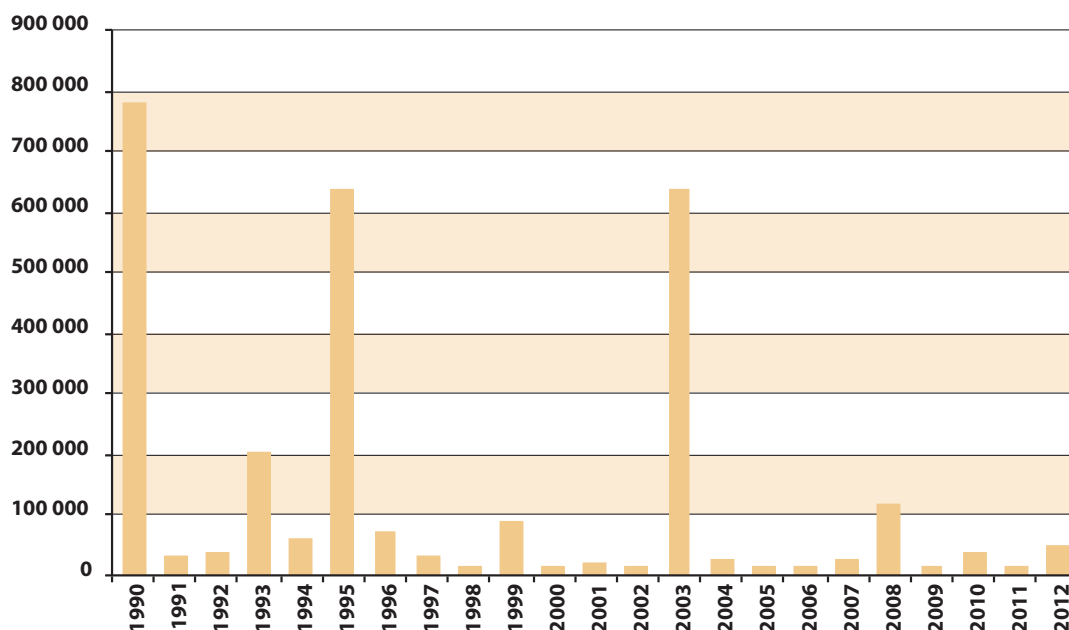
Inklusive olovliga konflikter.

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
2012	37 072

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 med Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta.

Omfattningen av antalet förlorade arbetsdagar under åren 1990–2012 redovisas i **diagram 11.1**⁵.

Diagram 11.1 Strejker och lockouter i Sverige 1990–2012, antal förlorade arbetsdagar



Källa: Medlingsinstitutet

11.11 Internationell jämförelse

I Medlingsinstitutets föregående årsrapporter har redovisats tabeller och diagram över förlorade arbetsdagar i olika länder i Europa. Uppgifterna har kommit från Eurostat eller European Industrial Relations Observatory (EIRO). Dessa har i sin tur hämtat uppgifterna från FN-organet ILO (International Labour Organization) dit länderna årligen ska rapportera in konflikter på arbetsmarknaden. Uppgifter för 2010 och 2011 har vid 2012 års utgång ännu inte publicerats av EIRO eller någon av de andra källor som tidigare använts. De färskaste siffrorna är alltså de som gäller för 2009, vilka redovisades i Medlingsinstitutets årsrapport 2011. Eftersom uppgifter för senare år saknas, har jämförande tabeller och diagram uteslutits i denna årsrapport.

De nordiska länderna

Även om det saknas aktuella sammanställningar från EIRO och ILO kan man genom att hämta uppgifter direkt från de statistikansvariga myndigheterna i de övriga nordiska länderna få fram siffror som sträcker sig fram till och med

⁵Ytterligare information om arbetsinställelser i Sverige finns på Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se, under konfliktstatistik.

2011. För 2012 finns ännu inget publicerat. **Tabell 11.13** visar en jämförelse mellan de nordiska länderna för åren 2007–2011.

Tabell 11.13 Förlorade arbetsdagar, de nordiska länderna 2007–2011

	2007	2008	2009	2010	2011
Sverige	13 666	106 801	1 560	28 892	254
Norge	3 954	62 568	180	500 009	526
Danmark	91 700	1 869 100	15 000	18 500	15 000
Finland	94 579	16 352	91 899	314 667	127 758

Källa: Medlingsinstitutet

Det kan noteras att antalet förlorade dagar varierar kraftigt mellan åren i Sverige, Norge och Danmark, medan Finland uppvisar jämförelsevis höga siffror för varje år med undantag för 2008. Det året förlorades dock flest dagar i Sverige och Danmark. I Sverige är nästan alla dagarna att hänföra till konflikten mellan Vårdförbundet och SKL/Pacta. Även i Danmark dras siffran upp av en mycket omfattande konflikt inom offentlig sektor. En åtta veckor lång strejk inom sjukvård och barnomsorg svarade för 1 839 500 av de förlorade dagarna. Norge har en förhandlingsmodell med så kallad huvud-uppgörelse vartannat år. 2008 och 2010 var sådana år. Mönstret är att konflikterna ökar dessa år, vilket avspeglar sig i tabellen.

Tyskland

Tyskland visade en tydlig trend under perioden 2006–2010. Antalet förlorade dagar minskade 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 var densamma. Från toppnoteringen 2006 med 428 000 (BA) respektive 1,6 miljoner förlorade dagar (WSI) har antalet successivt minskat varje år till 26 000 (BA) respektive 173 000 dagar (WSI) för 2010. Trenden tycks ha brutits 2011 och konflikterna ökat. BA redovisar 69 000 förlorade arbetsdagar och siffran från WSI är 304 000.

11.12 Avgöranden från Arbetsdomstolen om stridsåtgärder

Under 2012 meddelade Arbetsdomstolen fyra beslut, varav tre interimistiskt i mål som handlar om stridsåtgärders tillåtlighet.

Arbetsdomstolen frågar EU-domstolen, AD 2012 nr 10

Beslutet är en fortsättning på ett tidigare avgörande mellan samma parter. Då gällde det huruvida så kallade lagvalsklausuler i träffade kollektivavtal, ITF Special Agreement, var giltiga enligt svensk rätt. Den frågan besvarade Arbetsdomstolen jakande i en mellandom, AD 2009 nr 35. I den domen argumenterade arbetsgivarsidan att lagvalsklausulerna var ogiltiga bland annat på den grunden att kollektivavtalen tillkommit efter stridsåtgärder som var otillåtna enligt medbestämmandelagen. Arbetsdomstolen fann att så inte var fallet.

Bakgrund

Målet handlar om två kollektivavtal som svenska fackförbund tecknat med det norska bolaget Fonnship A/S avseende fartyget Sava Star, vilket vid den aktuella tidpunkten var registrerat i Panamas skeppsregister, ett så kallat bekvämlighetsflaggat fartyg. Fonnship har sitt säte i Norge.

Det första avtalet slöts mellan Fonnship och Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) i oktober 2001 och gällde till mitten av december 2002. Det andra avtalet ingicks mellan Fonnship och SEKO i februari 2003. I båda avtalen fanns inskrivet en förpliktelse för Fonnship att betala vissa avgifter till ITF (International Transport Workers´ Federation).

Kollektivavtalen kom till stånd efter stridsåtgärder från Transports och SEKO:s sida. Åtgärderna bestod i båda fallen av vägran att utföra lastning och lossning av fartyget samt vägran att utföra båtsmansarbete (trosshantering).

Fartygets besättning bestod av sex personer, fyra polska besättningsmän och två ryska befäl. Ingen var medlem i Transport eller SEKO.

Yrkanden

Fonnship yrkade att Transport och SEKO ska förpliktas återbetala avgifterna till ITF samt ekonomiskt skadestånd.

Transport yrkade i sin tur att bolaget ska betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott.

Fonnship yrkade också att Arbetsdomstolen ska inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen.

Var stridsåtgärderna otillåtna?

I domen AD 2009 nr 39 fann Arbetsdomstolen att stridsåtgärderna var tillåtna enligt medbestämmandelagen. Fonnship gjorde emellertid också gällande att stridsåtgärderna stred mot EG-rätten och EES-avtalet. I den delen konstaterade Arbetsdomstolen att fartyget var av panamansk nationalitet, då det var registrerat i Panama och förde panamansk flagg. Vid sådant förhållande kunde inte EG-rätten eller EES-avtalet vara tillämplig. Att fartygets ägare var ett bolag med säte i Norge förändrade inte den bedömningen.

I den nu aktuella beslutet, *AD 2012 nr 10*, återkom frågan om stridsåtgärderna var i strid med EG/EES-rätten och om svensk rätt om stridsåtgärders tillåtlighet är förenlig med EG/EES-rätten. Eftersom det har säte i Norge, hävdade Fonnship att det omfattas av EG/EES-rättens grundläggande regler om fri rörlighet för varor och tjänster. För att kunna besvara den frågan hade Arbetsdomstolen att först ta ställning till om EG/EES-rätten över huvud taget är tillämplig på frågan om stridsåtgärdernas tillåtlighet, då fartyget var registrerat i Panama.

Arbetsdomstolen begär förhandsavgörande från EU-domstolen

Efter att ha granskat fördragstexten och EU-domstolens praxis kunde Arbetsdomstolen inte finna att EG/EES-rättens tillämplighet är klar. Därför fanns det, enligt Arbetsdomstolens mening, anledning att begära förhandsavgörande i frågan om regleringen i EES-avtalet om fri rörlighet för tjänster, som har sin motsvarighet i EG-fördraget, gäller för ett bolag med säte i en

EFTA-stat såvitt avser dess verksamhet i form av sjötransporttjänster med ett fartyg som är registrerat – flaggat – i ett tredje land utanför EG/EES-området.

AD 2012 nr 13 (interimistiskt beslut)

Var varslade stridsåtgärder från Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) mot det av staten helägda bolaget Svevia AB (bolaget) otillåten?

Bakgrund

Bolaget bildades 2009 och är helägt av staten. Bolaget bedriver drifts-entreprenad-, väg-, och anläggningsverksamhet. Tidigare bedrevs bolagets verksamhet under Vägverket Produktion som var en produktionsavdelning i myndigheten Vägverket, numera Trafikverket.

Mellan Byggnads och bolaget gällde inget kollektivavtal. Bolaget var medlem i Arbetsgivarverket och bundet av det centrala avtalet AVA som Arbetsgivarverket ingått med bland annat SEKO.

I januari 2012 varslade Byggnads bolaget om stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal. Stridsåtgärderna bestod i arbetsnedläggelse vid bolagets arbetsplats Fyrishov i Uppsala. I ett senare varsel utvidgades stridsåtgärderna.

I anledning av det senare varslet gjorde bolaget en fredspliktsinvändning och hävdade att stridsåtgärderna var olovliga. Grunden för bolagets inställning var följande.

- Åtgärderna får till konsekvens att bolagets befintliga kollektivavtal med andra fackliga organisationer undanträngs, 42 § MBL (den så kallade Britannia-principen)

- Innebörden i SEKO:s avtal med bolaget ändras, 41 § p. 2 MBL. Förändringen innebär att SEKO inte längre är ensam avtalslutande part inom LO vilket är en förutsättning för staten.

Bolagets inställning grundades främst på 1965 års förhandlingsrättsreform som innebar att staten fick rätt att ingå kollektivavtal och att regler om stridsåtgärder blev tillämpliga även inom staten. En förutsättning för reformen var att staten redan hade träffat avtal med representativa motparter om förhandlingsordning med mera. Förhandlingarna skulle i fortsättningen kanaliseras genom de fyra fackliga organisationer som undertecknat det statliga Huvudavtalet, däribland nuvarande SEKO på LO-området. De kollektivavtal som Arbetsgivarverket träffat är heltäckande för allt arbete som utförs på det statliga området. Enligt bolaget innebar förhandlingsreformen att Arbetsgivarverket och dess medlemmar inte får eller kan ingå kollektivavtal med Byggnads eller med någon annan facklig organisation än de fyra som undertecknade Huvudavtalet. Skulle bolaget sluta ett sådant avtal skulle det inte längre kunna vara medlem i Arbetsgivarverket, vilket i sin tur skulle innebära att samtliga bolagets befintliga avtal trängs undan.

På grund av fredspliktsinvändningen väckte Byggnads talan i Arbetsdomstolen och yrkade att domstolen skulle förklara att förbundet var oförhindrat att vidta

de varslade stridsåtgärderna och begärde ett interimistiskt förordnande med den innebörden.

Arbetsdomstolen

Inledningsvis uttalade domstolen att den i tidigare avgöranden tagit ställning till tillåtligheten av stridsåtgärder när det gjorts gällande att åtgärderna syftar till att tränga undan eller ändra befintliga kollektivavtal. Utgångspunkten är att en arbetstagarorganisation kan vidta stridsåtgärder till stöd för ett anspråk på kollektivavtal för ett tillämpningsområde där kollektivavtal redan gäller mellan arbetsgivaren och en annan arbetstagarorganisation, trots att det ytterligare kollektivavtalet strider mot det redan befintliga. Att avtalen strider mot eller är oförenliga med varandra är ett problem som löses inte genom förbud mot stridsåtgärder i syfte att få det senare avtalet till stånd utan genom rättsprinciper om konkurrens mellan olika kollektivavtal. Situationen är en annan om stridsåtgärden framstår som ett angrepp på det redan befintliga avtalet. I ett sådant fall strider stridsåtgärden mot 42 § MBL (Britanniapincipen).

I det nu aktuella fallet konstaterade Arbetsdomstolen att bolaget och Byggnads inte är bundna av kollektivavtal i förhållande till varandra och att Byggnads varslat om stridsåtgärder för att få tillstånd ett kollektivavtal med bolaget som arbetsgivare. Det förhållandet att bolaget ägs av staten och genom medlemskap hos Arbetsgivarverket må ha åtagit sig vissa skyldigheter utgjorde enligt Arbetsdomstolens mening inte skäl att bedöma tillåtligheten av de nu omtvistade stridsåtgärderna från andra utgångspunkter än de som redovisats ovan.

Mot bakgrund av den utredning som presenterats i målet fann Arbetsdomstolen att det inte fanns stöd för att Byggnads stridsåtgärder hade något annat syfte än att enbart få till stånd ett avtal med bolaget för att ta till vara sina medlemmars intressen och att bli erkänd som kollektivavtalspart. Utredningen gav inte heller belägg för att Byggnads med sina stridsåtgärder avsåg att få till stånd en ändring av bolagets befintliga kollektivavtal. Det fanns inget stöd för slutsatsen att det avtal som Byggnads ville träffa var avsett att tränga ut eller ändra de kollektivavtal som redan gäller för bolaget som t.ex. avtalet med SEKO. Det var alltså inte visat att Byggnads med de varslade stridsåtgärderna hade ett sådant syfte som medför att åtgärderna skulle strida mot fredspliktsreglerna i medbestämmandelagen.

Arbetsdomstolen biföll Byggnads yrkande om interimistiskt förordnande och förklarade att det inte fanns något hinder mot att genomföra de varslade stridsåtgärderna.

AD 2012 nr 14 (interimistiskt beslut)

Var SEKO:s varslade sympatiåtgärder mot Svevia AB (bolaget) i syfte att stödja Byggnads stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal med bolaget otillåtna?

I det ovan redovisade beslutet AD 2012 nr 13 kom Arbetsdomstolen fram till att Byggnads stridsåtgärder var tillåtna. De syftade inte till att tränga ut eller ändra de befintliga avtal som bolaget var bundet av. Samma bedömning gjorde domstolen i detta mål. Eftersom Byggnads primäråtgärd var tillåten, var också SEKO:s sympatiåtgärder tillåtna.

AD 2012 nr 35 (interimistiskt beslut)

Hade Byggnads vidtagit stridsåtgärder mot VVS Företagen och Plåtslageriernas Riksförbund vidtagits i föreningsrättskränkande syfte?

Bakgrund

Under våren 2012 inleddes avtalsförhandlingar mellan Byggnads, å ena sidan, och VVS Företagen och Plåtslageriernas Riksförbund (PLR), å andra sidan. De huvudsakliga tvistefrågorna i förhandlingarna var arbetstidsförkortning och lärlingslöner.

I mitten av april sade Byggnads upp de gällande kollektivavtalen mellan parterna och varslade om stridsåtgärder att träda i kraft den 25 april 2012 mot 14 medlemsföretag hos de båda arbetsgivarförbunden.

I början av maj väckte arbetsgivarförbunden talan i Arbetsdomstolen för 9 av de 14 företag som angripits med stridsåtgärder och yrkade att Arbetsdomstolen skulle förklara stridsåtgärderna ogiltiga samt förplikta Byggnads att betala allmänt skadestånd till vart och ett av de 9 företagen. Vidare yrkades att Arbetsdomstolen interimistiskt skulle förordna att de pågående stridsåtgärderna omedelbart skulle upphöra.

Arbetsgivarförbunden gjorde gällande att stridsåtgärderna var ogiltiga enligt medbestämmandelagen då åtgärderna haft två föreningsrättskränkande syften enligt följande.

1. Byggnads har angripit föreningsrätten genom att rikta stridsåtgärderna huvudsakligen mot företag vars företrädare på olika sätt är aktiva i arbetsgivarförbundens styrelser eller förhandlingsdelegationer. Det betyder att Byggnads vidtagit en stridsåtgärd till skada för de företag som utnyttjat sin föreningsrätt.

2. Stridsåtgärderna har även vidtagits som en repressalie gentemot de 9 företagen för att de utövat sin föreningsrätt i samverkansförhandlingar.

Byggnads bestred att stridsåtgärderna hade ett föreningsrättskränkande syfte och hävdade att syftet med åtgärderna enbart var att få till stånd kollektivavtal med arbetsgivarförbunden.

Arbetsdomstolen

Domstolen prövade först frågan om syftet med stridsåtgärderna och uttalade att arbetsgivarförbunden i den delen har att visa sannolika skäl för att Byggnads har haft ett föreningsrättskränkande syfte.

Enlig Arbetsdomstolens mening innebar inte redan det faktum – att 9 av de 14 företag som utsatts för Byggnads stridsåtgärder har företrädare i arbetsgivarförbundens organ – att arbetsgivarvidan visat sannolika skäl för ett föreningsrättskränkande syfte. Såvitt utredningen visade hade stridsåtgärderna riktats mot de största företagen i branscherna och Byggnads förklaringar varför så hade skett föreföll, enligt Arbetsdomstolen, ha legitima fackliga syften. Vidare ansåg domstolen att det inte utretts närmare vilka egenskaper de 9 företagen i

övrigt har i förhållande till de 5 andra angripna medlemsföretagen eller de medlemsföretag som inte angripits.

Mot den nu redovisade bakgrunden fann Arbetsdomstolen att arbetsgivarförbunden inte hade förmått visa sannolika skäl för att Byggnads urval av medlemsföretag, som stridsåtgärderna riktats mot, skett i föreningsrättskränkande syfte. Arbetsgivarförbundens begäran om interimistiskt förordnande avslogs.

Bilaga 1 Träffade avtal 2012

Avtalen i kronologisk ordning

Av cirka 680 avtal som rapporterats till Medlingsinstitutet har närmare 500 avtal tecknats under 2012 inom privat och offentlig sektor. Därtill kommer ett antal avtal som under året tecknats av Ledarna. Dessa avtal avser allmänna villkor och i vissa fall även kompensation för kompetenssparkonto om 0,2 procent. Avtalet mellan Svenska Flygbranschen och Svensk Pilotförening avseende Svenska Direktflyg AB har tecknats 2012 men löper först från den 1 april 2013.

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 avtalslutande part var för sig.

Träffade avtal 2012

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalslut	Avtalslängd månader
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet / Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal Skogsbruk	2012-01-03	2012-04-01	2013-05-31	14
Industri- och KemiGruppen / Industrifacket Metall -Återvinningsföretag	2012-01-12	2012-02-01	2013-03-31	14
Gruvornas Arbetsgivarförbund / Ledarna -Gruvindustri	2012-01-13	2012-02-01	2013-03-31	14
Stål och Metall Arbetsgivarförbundet / Ledarna -Stål- och Metallindustri	2012-01-13	2012-02-01	2013-03-31	14
Livsmedelsföretagen / Livsmedelsarbetareförbundet -Barilla Sv. AB och OLW Sv. AB	2012-01-31	2012-02-01	2013-03-31	14
Livsmedelsföretagen / Livsmedelsarbetareförbundet -Kafferosterier, kryddfabriker	2012-01-31	2012-02-01	2013-03-31	14
Livsmedelsföretagen / Livsmedelsarbetareförbundet -Kvarnavtalet	2012-01-31	2012-02-01	2013-03-31	14
Livsmedelsföretagen / Livsmedelsarbetareförbundet -Tobaksindustri	2012-01-31	2012-02-01	2013-03-31	14
Livsmedelsföretagen / Livsmedelsarbetareförbundet -Vin och Sprit	2012-01-31	2012-02-01	2013-03-31	14
Teknikarbetsgivarna / Ledarna -Teknikavtal tjänstemän	2012-01-31	2012-02-01		Tillsvidare
Motorbranschens Arbetsgivarförbund / Unionen -Tjänstemannaavtal	2012-02-02	2012-03-01	2013-04-30	14
TEKO Sveriges Textil och Modeföretag / Industrifacket Metall -Teko-avtalet	2012-02-02	2012-03-01	2013-03-31	13
Almega Tjänsteföretagen / Sjöbefälsföreningen -Turism och sjöfart	2012-02-02	2012-01-01	2012-12-31	12
FAO – Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation / FTF – Facket för försäkring och finans -Tjänstemän i försäkringsbranschen	2012-02-03	2012-01-01	2014-03-31	27
Föreningen Sveriges Skogsindustrier / Ledarna -Massa-och Pappersindustri	2012-02-07	2012-02-07		Tillsvidare
Industri- och KemiGruppen / Industrifacket Metall -Sockeravtalet	2012-02-07	2012-04-01	2013-05-31	14
Svensk Scenkonst / Svenska Musikerförbundet -Korister repetitörer vid orkester et cetera	2012-02-07	2012-01-01	2013-02-28	14
Svensk Scenkonst / Symf -Korister repetitörer vid orkester et cetera	2012-02-07	2012-01-01	2013-02-28	14
Sveriges Byggindustrier / Ledarna -Tjänstemannaavtal	2012-02-08	2012-02-01		Tillsvidare
Sveriges Byggindustrier / Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2012-02-08	2012-02-01	2013-03-31	14

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalslut	Avtalslängd månader
Sveriges Bygginstrument / Unionen -Tjänstemän inom byggbranschen	2012-02-08	2012-02-01	2013-03-31	14
Motorbranschen Arbetsgivareförbundet / Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2012-02-09	2012-03-01	2013-04-30	14
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Sveriges Veterinärförbundet -Djursjukvård och Djurparker	2012-02-10	2012-04-01	2013-05-31	14
Arbetsgivarföreningen KFO / Akademikerförbunden inom KFO, KFO-A -Industriföretag	2012-02-14	2012-02-01	2013-03-31	14
Arbetsgivarföreningen KFO / Unionen -Industriföretag	2012-02-14	2012-02-01	2013-03-31	14
Industri- och KemiGruppen / Industrifacket Metall -Oljeraffinaderier	2012-02-14	2012-04-01	2013-05-31	14
Motorbranschen Arbetsgivareförbundet / Industrifacket Metall -Motorbranschavtalet	2012-02-14	2012-03-01	2013-04-30	14
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Naturvetarna -Hushållningssällskap och Husdjursföreningar	2012-02-16	2012-04-01	2013-05-31	14
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Naturvetarna -IT-tjänstemän Jordbruksrelaterade företag	2012-02-16	2012-04-01	2013-05-31	14
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Naturvetarna -Tjänstemän Trädgårdsodlingar och Trädgårdsanläggningar	2012-02-16	2012-04-01	2013-05-31	14
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer / Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet -Studieförbundet	2012-02-17	2012-03-01	2014-02-28	24
Petroleumbranschen Arbetsgivareförbundet / Unionen -Tjänstemannaavtal	2012-02-17	2012-03-01	2013-04-30	14
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Unionen -Djursjukvård och Djurparker	2012-02-17	2012-04-01	2013-05-31	14
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Unionen -Tjänstemannaavtal Skog	2012-02-17	2012-04-01	2013-05-31	14
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Unionen -Tjänstemän Golf	2012-02-17	2012-04-01	2013-05-31	14
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Unionen -Tjänstemän Husdjursföreningar och Hushållningssällskap	2012-02-17	2012-04-01	2013-05-31	14
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Unionen -Tjänstemän Jordbruksrelaterade företag	2012-02-17	2012-04-01	2013-05-31	14
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Unionen -Tjänstemän Trädgårdsodlingar och Trädgårdsanläggningar	2012-02-17	2012-04-01	2013-05-31	14
Svenska FlygBranschen / Unionen -Nova Airlines AB kabinpersonal	2012-02-17	2011-10-01	2013-03-31	18
Svenska FlygBranschen / Unionen -Primer Air Scandinavia	2012-02-17	2011-10-01	2013-03-31	18
Svenska FlygBranschen / Unionen -TUfly Nordic AB Kabinpersonal	2012-02-18	2011-10-01	2013-03-31	18
Motorbranschen Arbetsgivareförbundet / Svenska Målareförbundet -Bil- och industrilackering	2012-02-20	2012-03-01	2013-04-30	14
Petroleumbranschen Arbetsgivareförbundet / Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2012-02-21	2012-03-01	2013-04-30	14
Livsmedelsföretagen / Ledarna -Tjänstemannaavtal	2012-02-22	2012-02-01		Tillsvidare
Byggnadsämnesförbundet / Industrifacket Metall -Byggnadsämnesindustri	2012-02-24	2012-04-01	2013-05-31	14
EIO – Elektriska Installatörsorganisationen / Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2012-02-24	2012-03-01	2013-04-30	14
EIO – Elektriska Installatörsorganisationen / Unionen -Tjänstemannaavtal	2012-02-24	2012-03-01	2013-04-30	14
Glasbranschföreningen / Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2012-02-24	2012-03-01	2013-04-30	14
Glasbranschföreningen / Unionen -Tjänstemannaavtal	2012-02-24	2012-03-01	2013-04-30	14
Maskinentreprenörerna / Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2012-02-24	2012-03-01	2013-04-30	14
Maskinentreprenörerna / Unionen -Tjänstemannaavtal	2012-02-24	2012-03-01	2013-04-30	14
Målaremästarnas Riksförening / Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2012-02-24	2012-03-01	2013-04-30	14

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd månader
Målaremästarnas Riksförening / Unionen -Tjänstemannaavtal	2012-02-24	2012-03-01	2013-04-30	14
Plåtslageriernas Riksförbund / Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2012-02-24	2012-03-01	2013-04-30	14
Plåtslageriernas Riksförbund / Unionen -Tjänstemannaavtal	2012-02-24	2012-03-01	2013-04-30	14
VVS Företagen / Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2012-02-24	2012-03-01	2013-04-30	14
VVS Företagen / Unionen -Tjänstemannaavtal	2012-02-24	2012-03-01	2013-04-30	14
Byggnadsämnesförbundet / Industrifacket Metall -Buteljglasindustri	2012-02-27	2012-04-01	2013-05-31	14
Motorbranschens Arbetsgivareförbund / Ledarna -Tjänstemannaavtal	2012-02-28	2012-03-01		Tillsvidare
Sveriges Byggindustrier / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Väg- och banavtalet	2012-03-05	2012-03-01	2013-03-31	13
Sveriges Byggindustrier / Svenska Byggnadsarbetareförbundet -Byggavtalet	2012-03-05	2012-03-01	2013-02-28	12
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet / Industrifacket Metall -Blå avtalet	2012-03-06	2012-04-01	2013-05-31	14
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet / Industrifacket Metall -Gröna avtalet	2012-03-06	2012-04-01	2013-05-31	14
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Blå avtalet	2012-03-06	2012-04-01	2013-05-31	14
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Gröna avtalet	2012-03-06	2012-04-01	2013-05-31	14
Svenska FlygBranschen / Unionen -Norwegian Air Shuttle Sweden AB CC	2012-03-07	2011-10-01	2013-03-31	18
Svets Mekaniska Arbetsgivareförbundet / Industrifacket Metall -Verkstadsavtal	2012-03-09	2012-04-01	2013-05-31	14
Sveriges Byggindustrier / Industrifacket Metall -Gruventreprenadavtal	2012-03-14	2012-02-01	2013-03-31	14
Industri- och KemiGruppen / Industrifacket Metall -Läder- och sportartikelindustri	2012-03-15	2012-05-01	2013-06-30	14
Maskinentreprenörerna / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Maskinföraravtalet	2012-03-15	2012-04-01	2013-04-30	13
Svensk Scenkonst / Unionen -Tjänstemän vid orkesterföretag, orkesterföreningar, musikstiftelser, Länsteaterföreningar och andra	2012-03-15	2012-01-01	2012-12-31	12
Svenska FlygBranschen / Unionen -Thomas Cook Scandinavia	2012-03-21	2011-10-01	2013-03-31	18
Industri- och KemiGruppen / Industrifacket Metall -Stenindustri	2012-03-22	2012-05-01	2013-06-30	14
Svenska FlygBranschen / Unionen -Malmö Aviation CC	2012-03-22	2011-10-01	2013-03-31	18
Svets Mekaniska Arbetsgivareförbundet / Ledarna -Tjänstemannaavtal	2012-03-22	2012-04-01	2013-05-31	14
Svets Mekaniska Arbetsgivareförbundet / Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2012-03-22	2012-04-01	2013-05-31	14
Svets Mekaniska Arbetsgivareförbundet / Unionen -Tjänstemannaavtal	2012-03-22	2012-04-01	2013-05-31	14
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening / Svenska Elektrikerförbundet -Kraftverksavtalet	2012-03-23	2012-04-01	2013-03-31	12
Målaremästarnas Riksförening / Svenska Målareförbundet -Måleriavtalet	2012-03-23	2012-04-01	2013-03-31	12
Målaremästarnas Riksförening / Svenska Målareförbundet -Servicearbetaravtalet	2012-03-23	2012-04-01	2013-03-31	12
EIO – Elektriska Installatörsorganisationen / Svenska Elektrikerförbundet -Installationsavtalet	2012-03-27	2012-04-01	2013-03-31	12
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation / Ledarna -Tjänstemannaavtal I-avtalet	2012-03-29	2012-04-01	2013-03-31	12
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation / Ledarna -Tjänstemannaavtal K-avtalet	2012-03-29	2012-04-01	2013-03-31	12

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd månader
Industri- och KemiGruppen / Industrifacket Metall -Explosivämnesindustri	2012-03-30	2012-05-01	2013-06-30	14
Svensk Handel / Akademikerförbunden -Tjänstemän inom handeln	2012-03-30	2012-05-01	2013-04-30	12
Svensk Handel / Unionen -Tjänstemannaavtal (HTF)	2012-03-30	2012-05-01	2013-04-30	12
Svensk Handel / Unionen -Tjänstemannaavtal (SIF)	2012-03-30	2012-05-01	2013-04-30	12
Svensk Handel / Unionen -Tjänstemän inom detaljhandeln	2012-03-30	2012-05-01	2013-04-30	12
Svensk Scenkonst / Akademikerförbunden -Tjänstemannaavtal	2012-03-30	2012-01-01	2012-12-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Fackförbundet ST -Järnvägsinfrastruktur	2012-03-30	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / SACO-förbundet Trafik och Järnväg (TJ) -Järnvägsinfrastruktur	2012-03-30	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Järnvägsinfrastruktur	2012-03-30	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Sveriges Ingenjörer -Järnvägsinfrastruktur	2012-03-30	2012-04-01	2013-03-31	12
Arbetsgivarföreningen KFO / Unionen -Ideella organisationer	2012-04-03	2012-05-01	2013-04-30	12
Svenska FlygBranschen / Unionen -Lokalflyg Kabinpersonal	2012-04-10	2011-10-01	2013-03-31	18
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Civilekonomerna -Energi	2012-04-12	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Förtecknade SACO-förbund -Energi	2012-04-12	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Ledarna -Energi	2012-04-12	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Sveriges Ingenjörer -Energi	2012-04-12	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Vision -Energi	2012-04-12	2012-04-01	2013-03-31	12
Svensk Handel / Handelsanställdas förbund -Detaljhandel	2012-04-12	2012-04-01	2013-03-31	12
Svensk Handel / Handelsanställdas förbund -Partihandel	2012-04-12	2012-04-01	2013-03-31	12
Svensk Handel / Handelsanställdas förbund -Städpersonal inom detaljhandeln	2012-04-12	2012-04-01	2013-03-31	12
Svensk Handel / Handelsanställdas förbund -Urmakare och optiker inom detaljhandeln	2012-04-12	2012-04-01	2013-03-31	12
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Trädgårdsanläggningar	2012-04-16	2012-04-01	2013-04-30	12
Medieföretagen / Journalistförbundet -Etermediaavtal	2012-04-16	2012-04-01	2013-03-31	12
Medieföretagen / Journalistförbundet -Public Service med dotterbolag	2012-04-16	2012-04-01	2013-03-31	12
Medieföretagen / Journalistförbundet -Redaktionspersonal	2012-04-16	2012-04-01	2013-03-31	12
Medieföretagen / Journalistförbundet -Tidskriftsföretag	2012-04-16	2012-04-01	2013-03-31	12
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Golfbanor	2012-04-16	2012-04-01	2013-04-30	13
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Trädgårdsanläggningar	2012-04-16	2012-04-01	2013-04-30	13
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Sveriges Veterinärförbund -Hushållningssällskap och Husdjursföreningar	2012-04-16	2012-04-01	2013-05-31	14
Sveriges Byggindustrier / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Trädgårdsanläggningar	2012-04-16	2012-04-01	2013-04-30	13
Almega Tjänsteförbunden / Fastighetsanställdas Förbund -Fastighetsarbete	2012-04-16	2012-04-01	2013-03-31	12
Arbetsgivarföreningen KFO / Handelsanställdas förbund -Butiker	2012-04-17	2012-04-01	2013-03-31	12

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd månader
Arbetsgivarföreningen KFO / Handelsanställdas förbund -Lager, Terminal, Chaufförer	2012-04-17	2012-04-01	2013-03-31	12
Arbetsgivarföreningen KFO / Handelsanställdas förbund -Stormarknad	2012-04-17	2012-04-01	2013-03-31	12
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation / Svenska Målareförbundet -Ackordsavtalet	2012-04-19	2012-04-01	2013-03-31	12
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation / Svenska Målareförbundet -Månadslöneavtalet	2012-04-19	2012-04-01	2013-03-31	12
Arbetsgivarföreningen KFO / Akademikerförbunden -Ideella organisationer	2012-04-20	2012-05-01	2013-04-30	12
Svensk Handel / Akademikerförbunden -Åhlens, Kicks, Lagerhaus, Axstores	2012-04-20	2012-05-01	2013-04-30	12
Svensk Handel / Unionen -Åhlens, Kicks, Lagerhaus, Axstores	2012-04-20	2012-05-01	2013-04-30	12
Almega Tjänsteförbunden / Svenska Transportarbetareförbundet -Säkerhetsföretag	2012-04-22	2012-04-01	2013-03-31	12
Föreningen Vårdföretagarna / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Personliga assistenter	2012-04-23	2012-03-01	2013-05-31	15
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer / Unionen -Svenska Kyrkan	2012-04-23	2012-04-01	2014-03-31	23
Biltrafikens Arbetsgivareförbund / Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2012-04-24	2012-05-01	2013-04-30	12
Biltrafikens Arbetsgivareförbund / Unionen -Tjänstemannaavtal	2012-04-24	2012-05-01	2013-04-30	12
Bussarbetsgivarna / Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2012-04-24	2012-05-01	2013-04-30	12
Bussarbetsgivarna / Unionen -Tjänstemannaavtal	2012-04-24	2012-05-01	2013-04-30	12
IT&Telekomföretagen / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Telekom	2012-04-24	2012-04-01	2013-03-31	12
Sjöfartens Arbetsgivareförbund / Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2012-04-24	2012-05-01	2013-04-30	12
Sjöfartens Arbetsgivareförbund / Unionen -Tjänstemannaavtal	2012-04-24	2012-05-01	2013-04-30	12
Svenska FlygBranschen / Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2012-04-24	2012-05-01	2013-04-30	12
Svenska FlygBranschen / Unionen -Tjänstemannaavtal	2012-04-24	2012-05-01	2013-04-30	12
Sveriges Hamnar / Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2012-04-24	2012-05-01	2013-04-30	12
Sveriges Hamnar / Unionen -Tjänstemannaavtal	2012-04-24	2012-05-01	2013-04-30	12
Medieföretagen / GS Facket för skogs- trä- och grafisk bransch -Tidningsavtalet	2012-04-25	2012-05-01	2013-04-30	12
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening / Ledarna -Energiavtal	2012-04-26	2012-04-01		Tillsvidare
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Energiavtal	2012-04-26	2012-04-01	2013-03-31	12
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening / Sveriges Ingenjörer -Energiavtal	2012-04-26	2012-04-01	2013-03-31	12
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening / Unionen -Energiavtal	2012-04-26	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Unionen -Apotek	2012-04-26	2012-05-01	2013-04-30	12
Arbetsgivaralliansen / Akademikerförbunden -Ideella och Idéburna organisationer	2012-04-27	2012-05-01	2013-04-30	12
Arbetsgivaralliansen / Fastighetsanställdas Förbund -Ideella och idéburna organisationer	2012-04-27	2012-05-01	2013-04-30	12
Arbetsgivaralliansen / Unionen -Ideella och idéburna organisationer	2012-04-27	2012-05-01	2013-04-30	12
Arbetsgivaralliansen / Vision -Ideella och idéburna organisationer	2012-04-27	2012-05-01	2013-04-30	12
Almega Tjänsteförbunden / Farmaciförbundet -Apotek	2012-04-27	2012-05-01	2013-04-30	12

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd månader
Pacta / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Avtalsområde Kommunalarbetareförbundet	2012-04-29	2012-05-01	2013-03-31	11
Pacta / Svenska Kommunalarbetareförbundet -PAN	2012-04-29	2012-05-01	2013-03-31	11
SKL – Sveriges Kommuner och Landsting / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Avtalsområde Kommunalarbetareförbundet	2012-04-29	2012-05-01	2013-03-31	11
SKL – Sveriges Kommuner och Landsting / Svenska Kommunalarbetareförbundet -PAN	2012-04-29	2012-05-01	2013-03-31	11
Pacta / Sveriges läkarförbund -OFR förbundsområde Läkare	2012-04-30	2012-04-01	2013-03-31	12
SKL – Sveriges Kommuner och Landsting / Sveriges läkarförbund -OFR förbundsområde Läkare	2012-04-30	2012-04-01	2013-03-31	12
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Fastighetsskötare/S-avtalet	2012-05-02	2012-04-01	2013-04-30	13
Almega Tjänsteförbunden / Fackförbundet ST -Spårtrafik	2012-05-02	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / SACO-förbundet Trafik och Järnväg (TJ) -Spårtrafik	2012-05-02	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Spårtrafik	2012-05-02	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Sveriges Ingenjörer -Spårtrafik	2012-05-02	2012-04-01	2013-03-31	12
Glasbranschföreningen / Svenska Byggnadsarbetareförbundet -Glasmästeri	2012-05-04	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Energi	2012-05-04	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Civilekonomerna -Flygplatser	2012-05-06	2012-04-01	2013-03-31	12
Arbetsgivarföreningen KFO / Unionen -Tjänsteföretag	2012-05-07	2012-02-01	2013-03-31	14
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation / Fastighetsanställdas Förbund -F-avtalet	2012-05-07	2012-04-01	2013-03-31	12
Svensk Handel / Farmaciförbundet -Apotek	2012-05-07	2012-05-01	2013-04-30	12
IT&Telekomföretagen / Unionen -IT-branschen	2012-05-08	2012-04-01	2013-03-31	12
IT&Telekomföretagen / Civilekonomerna -IT-branschen	2012-05-09	2012-04-01	2013-03-31	12
IT&Telekomföretagen / Jusek -IT-branschen	2012-05-09	2012-04-01	2013-03-31	12
IT&Telekomföretagen / Sveriges Ingenjörer -IT-branschen	2012-05-09	2012-04-01	2013-03-31	12
Medieföretagen / Unionen -Public Service med dotterbolag	2012-05-09	2012-04-01	2013-03-31	12
Teknikgrossisternas Arbetsgivarföreningen – TGA / Handelsanställdas förbund -Lageravtalet	2012-05-09	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Utveckling och tjänster	2012-05-09	2012-06-01	2013-05-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Sveriges Ingenjörer -Utveckling och tjänster	2012-05-09	2012-04-01	2013-04-30	13
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Ridhusföretag	2012-05-10	2012-05-01	2013-05-31	13
Maskinentreprenörerna / Industrifacket Metall -Gruventreprenadavtal	2012-05-10	2012-02-01	2013-04-30	15
Maskinentreprenörerna / Industrifacket Metall -Torvavtalet	2012-05-10	2012-04-01	2013-04-30	13
Almega Tjänsteföretagen / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Banarbetare vid travbanor	2012-05-10	2012-05-01	2013-05-31	13
Almega Tjänsteföretagen / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Ridhusföretag	2012-05-10	2012-05-01	2013-05-31	13

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd månader
Almega Tjänsteföretagen / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Stallpersonal hos travtränare	2012-05-10	2012-05-01	2013-05-31	13
IT&Telekomföretagen / Civilekonomerna -Telekom	2012-05-11	2012-04-01	2013-03-31	12
IT&Telekomföretagen / Jusek -Telekom	2012-05-11	2012-04-01	2013-03-31	12
IT&Telekomföretagen / Sveriges Ingenjörer -Telekom	2012-05-11	2012-04-01	2013-03-31	12
Medieföretagen / Akademikerförbunden -Public Service med dotterbolag	2012-05-11	2012-04-01	2013-03-31	12
Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Riksavtal – Sotare	2012-05-11	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Sveriges Arkitekter -Svensk Teknik och Design (STD)	2012-05-11	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Sveriges Ingenjörer -Svensk Teknik och Design (STD)	2012-05-11	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Unionen -Svensk Teknik och Design (STD)	2012-05-11	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Unionen -Utveckling och tjänster	2012-05-11	2012-04-01	2013-03-31	12
Medieföretagen / Teaterförbundet -Biografavtalet	2012-05-15	2012-04-01	2013-05-31	14
IT&Telekomföretagen / Unionen -Telekom	2012-05-16	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Fastighetsanställdas Förbund -Specialserviceföretag	2012-05-16	2012-04-01	2013-03-31	12
Pacta / Akademikerförbundet SSR -OFR förbundsområde Allmän kommunal verksamhet	2012-05-17	2012-05-01	2013-03-31	11
Pacta / Ledarna -OFR förbundsområde Allmän kommunal verksamhet	2012-05-17	2012-05-01	2013-03-31	11
Pacta / Vision -OFR förbundsområde Allmän kommunal verksamhet	2012-05-17	2012-05-01	2013-03-31	11
SKL – Sveriges Kommuner och Landsting / Akademikerförbundet SSR -OFR förbundsområde Allmän kommunal verksamhet	2012-05-17	2012-05-01	2013-03-31	11
SKL – Sveriges Kommuner och Landsting / Ledarna -OFR förbundsområde Allmän kommunal verksamhet	2012-05-17	2012-05-01	2013-03-31	11
SKL – Sveriges Kommuner och Landsting / Vision -OFR förbundsområde Allmän kommunal verksamhet	2012-05-17	2012-05-01	2013-03-31	11
Arbetsgivarföreningen KFO / Akademikerförbunden -Tjänsteföretag	2012-05-21	2012-02-01	2013-03-31	14
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Svenska Transportarbetareförbundet -Flygplatser	2012-05-22	2012-04-01	2013-04-30	13
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Svenska Transportarbetareförbundet -Renhållning	2012-05-22	2012-04-01	2013-04-30	13
Arbetsgivarföreningen KFO / Handelsanställdas förbund -Tjänstemän inom handeln	2012-05-23	2012-04-01	2013-03-31	12
Arbetsgivarföreningen KFO / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO)	2012-05-23	2012-06-01	2013-06-30	13
EIO – Elektriska Installatörsorganisationen / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Fastighetsdrift	2012-05-23	2012-04-01	2013-05-31	14
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Trafik	2012-05-23	2012-04-01	2013-05-31	14
Almega Tjänsteförbunden / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Fastighetsarbete-	2012-05-23	2012-06-01	2013-05-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Sveriges Ingenjörer -Fastighetsarbetsgivarna	2012-05-23	2012-06-01	2013-05-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Unionen -Fastighetsarbetsgivarna	2012-05-23	2012-06-01	2013-05-31	12
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer / Akademikerförbunden -Tjänstemannaavtal	2012-05-24	2012-04-01	2013-03-31	12
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer / Unionen -Tjänstemannaavtal	2012-05-24	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Ledarna -Fastighetsarbetsgivarna	2012-05-24	2012-06-01	2013-05-31	12

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd månader
Plåtslageriernas Riksförbund / Svenska Byggnadsarbetareförbundet -Plåtbearbetning	2012-05-25	2012-04-01	2013-03-31	12
Plåtslageriernas Riksförbund / Svenska Byggnadsarbetareförbundet -Ventilations- och Byggnadsplåtavtal	2012-05-25	2012-04-01	2013-03-31	12
Svensk Handel / Handelsanställdas förbund -Kioskpersonal	2012-05-25	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Unionen -Säkerhetsföretag, Serviceentreprenad, Specialservice	2012-05-25	2012-04-01	2013-03-31	12
VVS Företagen / Svenska Byggnadsarbetareförbundet -Kylinstallation	2012-05-25	2012-04-01	2013-03-31	12
VVS Företagen / Svenska Byggnadsarbetareförbundet -VVS-installation	2012-05-25	2012-04-01	2013-03-31	12
Föreningen Vårdföretagarna / Unionen -Dentallaboratorier	2012-05-28	2012-04-01	2013-06-30	15
Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening – TGA / Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2012-05-28	2012-05-01	2013-04-30	12
Teknikgrossisternas Arbetsgivareföreningen – TGA / Unionen -Tjänstemannaavtal	2012-05-28	2012-05-01	2013-04-30	12
Industri- och KemiGruppen / Industrifacket Metall -Tvättindustri	2012-05-29	2012-06-01	2013-06-30	13
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Trädgårdsodling	2012-05-29	2012-06-01	2013-05-31	12
Almega Tjänsteföretagen / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Bad- och idrottsanläggningar	2012-05-29	2012-07-01	2013-06-30	12
Arbetsgivaralliansen / Akademikerförbunden -Vård och omsorg	2012-05-31	2012-04-01	2014-03-31	24
Arbetsgivaralliansen / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Vård och omsorg	2012-05-31	2012-04-01	2014-03-31	24
Arbetsgivaralliansen / Sveriges läkarförbund -Vård och omsorg	2012-05-31	2012-04-01	2014-03-31	24
Arbetsgivaralliansen / Vision -Vård och omsorg	2012-05-31	2012-04-01	2014-03-31	24
Arbetsgivaralliansen / Vårdförbundet -Vård och omsorg	2012-05-31	2012-04-01	2014-03-31	24
Arbetsgivarföreningen KFO / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Personliga assistenter	2012-05-31	2012-07-01	2013-07-31	13
Pacta / Fastighetsanställdas Förbund -Fastighetservice	2012-05-31	2012-05-01	2013-03-31	11
Svensk Handel / GS Facket för skogs- trä- och grafisk bransch -Trävaruhandel	2012-05-31	2012-04-01	2013-03-31	12
Arbetsgivarföreningen KFO / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Arbetskooperativ	2012-06-01	2012-06-01	2013-05-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Unionen -Flygplatser	2012-06-01	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Unionen -Renhållning	2012-06-01	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Unionen -Trafik	2012-06-01	2012-04-01	2013-05-31	14
Livsmedelsföretagen / Handelsanställdas förbund -Äggförsäljning	2012-06-01	2012-04-01	2013-03-31	12
Maskinentreprenörerna / Svenska Byggnadsarbetareförbundet -Entreprenadmaskinföretag	2012-06-01	2012-04-01	2013-04-30	13
Pacta / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Energi	2012-06-01	2012-05-01	2013-03-31	11
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Jordbruksavtalet	2012-06-01	2012-06-01	2013-05-31	12
Svensk Handel / Handelsanställdas förbund -Postorderföretag	2012-06-01	2012-04-01	2013-03-31	12
Svensk Handel / Svenska Elektrikerförbundet -Radio, TV, Data och Elektroniktekniker	2012-06-01	2012-04-01	2013-04-30	13
Almega Tjänsteförbunden / Fastighetsanställdas Förbund -Städentreprenadföretag	2012-06-01	2012-06-01	2013-05-31	12

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd månader
Almega Tjänsteförbunden / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Städentreprenadföretag	2012-06-01	2012-06-01	2013-05-31	12
Arbetsgivarföreningen KFO / Hotell- och Restaurang Facket -Restaurangavtal	2012-06-04	2012-06-01	2013-05-31	12
Almega Tjänsteförbunden / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Dalslands kanal	2012-06-04	2012-04-01	2013-03-31	12
Visita / Unionen -Tjänstemannaavtal	2012-06-04	2012-06-01	2013-05-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Civilekonomerna -Anläggning	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Civilekonomerna -Fastighet och näringsliv	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Civilekonomerna -Konsult och service	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Civilekonomerna -Läns och regionmuseer	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Civilekonomerna -Parkering	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Civilekonomerna -Renhållning	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Civilekonomerna -Utbildning	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Civilekonomerna -VA-företag	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Förtecknade SACO-förbund -Anläggning	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Förtecknade SACO-förbund -Fastighet och näringsliv	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Förtecknade SACO-förbund -Flygplatser	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Förtecknade SACO-förbund -Konsult och service	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Förtecknade SACO-förbund -Läns och regionmuseer	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Förtecknade SACO-förbund -Parkering	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Förtecknade SACO-förbund -Renhållning	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Förtecknade SACO-förbund -Trafik	2012-06-05	2012-04-01	2013-05-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Förtecknade SACO-förbund -Trafikhuvudmännen	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Förtecknade SACO-förbund -Utbildning	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Förtecknade SACO-förbund -VA-företag	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Förtecknade SACO-förbund -Vård och omsorg	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Ledarna -Anläggning	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Ledarna -Fastighet och näringsliv	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd månader
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Ledarna -Flygplatser	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Ledarna -Konsult och service	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Ledarna -Läns och regionmuseer	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Ledarna -Parkering	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Ledarna -Renhållning	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Ledarna -Utbildning	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Ledarna -VA-företag	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Svenska Kommunalarbetsförbundet -Anläggning	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Svenska Kommunalarbetsförbundet -Energi	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Svenska Kommunalarbetsförbundet -Fastighet och näringsliv	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Svenska Kommunalarbetsförbundet -Konsult och service	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Svenska Kommunalarbetsförbundet -Läns och regionmuseer	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Svenska Kommunalarbetsförbundet -Parkering	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Svenska Kommunalarbetsförbundet -Renhållning	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Svenska Kommunalarbetsförbundet -Utbildning	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Svenska Kommunalarbetsförbundet -VA-företag	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Svenska Kommunalarbetsförbundet -Vård och omsorg	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Sveriges Ingenjörer -Anläggning	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Sveriges Ingenjörer -Fastighet och näringsliv	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Sveriges Ingenjörer -Flygplatser	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Sveriges Ingenjörer -Konsult och service	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Sveriges Ingenjörer -Läns och regionmuseer	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Sveriges Ingenjörer -Parkering	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Sveriges Ingenjörer -Renhållning	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Sveriges Ingenjörer -Utbildning	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Sveriges Ingenjörer -VA-företag	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Vision -Anläggning	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Vision -Fastighet och näringsliv	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd månader
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Vision -Konsult och service	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Vision -Läns och regionmuseer	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Vision -Parkering	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Vision -Renhållning	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Vision -Trafik	2012-06-05	2012-04-01	2013-05-31	14
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Vision -Trafikhuvudmännen	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Vision -Utbildning	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Vision -VA-företag	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Vision -Vård och omsorg	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Vårdförbundet -Vård och omsorg	2012-06-05	2012-04-01	2013-03-31	12
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Friskolor	2012-06-07	2012-06-01	2013-08-31	15
Almega Tjänsteförbunden / Sveriges Ingenjörer -Utbildningsföretagen	2012-06-07	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Unionen -Utbildningsföretagen	2012-06-07	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteföretagen / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Friskolor	2012-06-07	2012-06-01	2013-08-31	15
Arbetsgivarföreningen KFO / Vision -Hälsa, vård och övrig omsorg (HVO)	2012-06-08	2012-06-01		Tillsvidare
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation / Akademikerförbundet SSR -Svenska kyrkan	2012-06-08	2012-05-01	2013-03-31	11
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation / Jusek -Svenska kyrkan	2012-06-08	2012-05-01	2013-03-31	11
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation / Kyrkans Akademikerförbund -Svenska kyrkan	2012-06-08	2012-05-01	2013-03-31	11
Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation / Lärarförbundet -Svenska kyrkan	2012-06-08	2012-05-01	2013-03-31	11
Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation / Lärarnas Riksförbund -Svenska kyrkan	2012-06-08	2012-05-01	2013-03-31	11
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Svenska kyrkan	2012-06-08	2012-05-01	2013-03-31	11
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation / Vision -Svenska kyrkan	2012-06-08	2012-05-01	2013-03-31	11
Almega Tjänsteförbunden / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Hemserviceföretag	2012-06-08	2012-07-01	2013-08-31	14
Arbetsgivarföreningen KFO / Unionen -Hotell och Restaurangtjänstemän	2012-06-10	2012-06-01	2013-05-31	12
Medieföretagen / Akademikerförbunden -Tjänstemän i tjänste- o Medieföretag	2012-06-10	2012-05-01	2013-04-30	12
Medieföretagen / Unionen -Tjänstemän i tjänste- o Medieföretag	2012-06-10	2012-05-01	2013-04-30	12
SKL – Sveriges Kommuner och Landsting / Brandmännens Riksförbund -RiB Räddningspersonal i beredskap	2012-06-10	2012-04-01	2013-03-31	12
Svenska Flygbranschen / Hotell- och Restaurang Facket -Gate Gourmet Sweden AB	2012-06-10	2012-06-01	2013-05-31	12
Almega Tjänsteföretagen / Akademikerförbunden -Tjänstemän i tjänste- och Medieföretag	2012-06-10	2012-05-01	2013-04-30	12
Almega Tjänsteföretagen / Unionen -Tjänstemän i tjänste- och Medieföretag	2012-06-10	2012-05-01	2013-04-30	12
Visita / Hotell- och Restaurang Facket -Casinoföretag	2012-06-10	2012-05-01	2013-05-31	13
Visita / Hotell- och Restaurang Facket -Hotell- och Restaurangavtalet	2012-06-10	2012-06-01	2013-05-31	12
Visita / Hotell- och Restaurang Facket -Nöjesavtal	2012-06-10	2012-06-01	2013-05-31	12

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd månader
Visita / Hotell- och Restaurang Facket -Ordningsvaktsavtal	2012-06-10	2012-06-01	2013-05-31	12
Visita / Hotell- och Restaurang Facket -Turistanläggningar	2012-06-10	2012-06-01	2013-05-31	12
Teknikgrossisternas Arbetsgivareföreningen – TGA / Svenska Elektrikerförbundet -ElektroSkandia	2012-06-11	2012-09-01	2013-09-30	13
Almega Tjänsteförbunden / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Göta Kanal AB	2012-06-11	2012-04-01	2013-03-31	12
Medieföretagen / Handelsanställdas förbund -Lagerpersonal och chaufförer	2012-06-12	2012-04-01	2013-03-31	12
SLA – Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Djursjukvård	2012-06-12	2012-06-01	2013-05-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Handelsanställdas förbund -Lagring och Distribution	2012-06-12	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteföretagen / Handelsanställdas förbund -Fryshusföretag	2012-06-12	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteföretagen / Handelsanställdas förbund -Lagerpersonal och chaufförer	2012-06-12	2012-04-01	2013-03-31	12
Livsmedelsföretagen / Handelsanställdas förbund -Glassindustri	2012-06-13	2012-04-01	2013-03-31	12
Livsmedelsföretagen / Handelsanställdas förbund -Ostföretag	2012-06-13	2012-04-01	2013-03-31	12
Arbetsgivarföreningen KFO / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Kursgårdsavtal Bommersvik med fleral	2012-06-14	2012-06-01	2013-05-31	12
Arbetsgivarföreningen KFO / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Turism- och fritidsanläggningar	2012-06-14	2012-06-01	2013-05-31	12
Bemanningsföretagen / Unionen -Tjänstemannaavtal	2012-06-14	2012-05-01	2013-04-30	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Anläggning avseende SL	2012-06-14	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Flygplatser	2012-06-14	2012-04-01	2013-03-31	12
Medieföretagen./ Unionen -Tjänstemannaavtal (fd TU-HTF)	2012-06-14	2012-06-01	2013-05-31	12
Sveriges Frisörföretagare / Handelsanställdas förbund -Frisöravtal	2012-06-14	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Samhallförbundet / Fastighetsanställdas Förbund -Samhall LO-förbunden	2012-06-15	2012-07-01	2013-06-30	12
Almega Samhallförbundet / GS Facket för skogs- trä- och grafisk bransch -Samhall LO-förbunden	2012-06-15	2012-07-01	2013-06-30	12
Almega Samhallförbundet / Handelsanställdas förbund -Samhall LO-förbunden	2012-06-15	2012-07-01	2013-06-30	12
Almega Samhallförbundet / Hotell- och Restaurang Facket -Samhall LO-förbunden	2012-06-15	2012-07-01	2013-06-30	12
Almega Samhallförbundet / Industrifacket Metall -Samhall LO-förbunden	2012-06-15	2012-07-01	2013-06-30	12
Almega Samhallförbundet / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Samhall LO-förbunden	2012-06-15	2012-07-01	2013-06-30	12
Almega Samhallförbundet / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Samhall LO-förbunden	2012-06-15	2012-07-01	2013-06-30	12
Almega Tjänsteföretagen / Hotell- och Restaurang Facket -Nöjesavtal	2012-06-18	2012-06-01	2013-05-31	12
Bemanningsföretagen / Akademikerförbunden -Tjänstemannaavtal	2012-06-19	2012-05-01	2013-04-30	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Fastighetsanställdas Förbund -Fastighet och näringsliv	2012-06-19	2012-04-01	2013-03-31	12
Medieföretagen / Sveriges Ingenjörer -Tjänstemannaavtal	2012-06-19	2012-05-01	2013-04-30	12
Medieföretagen / Unionen -Tjänstemannaavtal (fd MIA-SIF)	2012-06-19	2012-05-01	2013-04-30	12
Pacta / Svenska Transportarbetareförbundet -Renhållning	2012-06-19	2012-05-01	2013-03-31	12
Almega Samhallförbundet / Akademikerförbunden -Tjänstemannaavtal (anvisade tjm)	2012-06-19	2012-04-01	2013-03-31	12

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd månader
Almega Samhallförbundet / Akademikerförbunden -Tjänstemannaavtal (direktanställda tjm)	2012-06-19	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Samhallförbundet / Unionen -Tjänstemannaavtal (anvisade tjm)	2012-06-19	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Samhallförbundet / Unionen -Tjänstemannaavtal (direktanställda tjm)	2012-06-19	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Lernia	2012-06-19	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Serviceentreprenörerna hemserviceföretag	2012-06-19	2012-09-01	2013-08-31	12
Almega Tjänsteföretagen / Hotell- och Restaurang Facket -Bowling	2012-06-19	2012-06-01	2013-05-31	12
Arbetsgivarföreningen KFO / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Förskolor, fritidshem och fristående skolor	2012-06-20	2012-08-01	2013-08-31	13
BAO – Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation / Hotell- och Restaurang Facket -Lunchrumpersonal i bank	2012-06-20	2012-07-01	2013-06-30	12
Arbetsgivaralliansen / Akademikerförbunden -Folkhögskolor	2012-06-21	2012-05-01	2014-04-30	24
Arbetsgivaralliansen / Akademikerförbunden -Skola/utbildning	2012-06-21	2012-05-01	2014-04-30	24
Arbetsgivaralliansen / Lärarförbundet -Folkhögskolor	2012-06-21	2012-05-01	2014-04-30	24
Arbetsgivaralliansen / Lärarförbundet -Skola/utbildning	2012-06-21	2012-05-01	2014-04-30	24
Arbetsgivaralliansen / Lärarnas Riksförbund -Folkhögskolor	2012-06-21	2012-05-01	2014-04-30	24
Arbetsgivaralliansen / Lärarnas Riksförbund -Skola/utbildning	2012-06-21	2012-05-01	2014-04-30	24
Arbetsgivaralliansen / SFHL -Folkhögskolor	2012-06-21	2012-05-01	2014-04-30	24
Arbetsgivaralliansen / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Folkhögskolor	2012-06-21	2012-05-01	2014-04-30	24
Arbetsgivaralliansen / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Skola/utbildning	2012-06-21	2012-05-01	2014-04-30	24
Arbetsgivaralliansen / Vision -Folkhögskolor	2012-06-21	2012-05-01	2014-04-30	24
Arbetsgivaralliansen / Vision -Skola/utbildning	2012-06-21	2012-05-01	2014-04-30	24
Svensk Handel / Industrifacket Metall -Handel- och Metallavtalet	2012-06-21	2012-05-01	2013-04-30	12
Visita / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Måltidsservice	2012-06-21	2012-08-01	2013-06-30	11
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation / Svenska Byggnadsarbetareförbundet -VVS-installation	2012-06-25	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Fackförbundet ST -Kommunikation	2012-06-25	2012-06-01	2013-05-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Ledarna -Kommunikation	2012-06-25	2012-06-01	2013-05-31	12
Almega Tjänsteförbunden / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Kommunikation	2012-06-25	2012-06-01	2013-05-31	12
Almega Tjänsteföretagen / Unionen -IT-hantverkarna	2012-06-25	2012-05-01	2013-04-30	12
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer / Lärarförbundet -Friskolor	2012-06-27	2012-03-01	2013-08-31	18
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer / Lärarnas Riksförbund -Friskolor	2012-06-27	2012-03-01	2013-08-31	18
Almega Tjänsteföretagen / Lärarförbundet -Friskolor	2012-06-27	2012-03-01	2013-08-31	18
Almega Tjänsteföretagen / Lärarnas Riksförbund -Friskolor	2012-06-27	2012-03-01	2013-08-31	18
Arbetsgivarföreningen KFO / Fastighetsanställdas Förbund -Folkets Hus och Parker	2012-06-28	2012-06-01	2013-05-31	12
Arbetsgivarföreningen KFO / Hotell- och Restaurang Facket -Folkets Hus och Parker	2012-06-28	2012-06-01	2013-05-31	12

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd månader
Almega Tjänsteförbunden / Fackförbundet ST -Lernia	2012-06-28	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Lärarförbundet -Lernia	2012-06-28	2012-04-01	2013-03-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Sveriges Ingenjörer -Lernia	2012-06-28	2012-04-01	2013-03-31	12
Arbetsgivarföreningen KFO / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Hushållsnära tjänster	2012-06-29	2012-08-01	2013-08-31	13
Medieföretagen / Journalistförbundet -Bemanning	2012-06-29	2012-04-01	2013-03-31	12
Livsmedelsföretagen / Hotell- och Restaurang Facket -Serveringsavtalet	2012-07-01	2012-06-01	2013-05-31	12
Föreningen Vårdföretagarna / Unionen -Tandläkarmottagningar	2012-07-03	2012-07-01	2013-06-30	12
Almega Tjänsteförbunden / Sveriges Ingenjörer -Spel och Internationella kasinon	2012-07-04	2012-07-01	2013-06-30	12
Almega Tjänsteförbunden / Unionen -Spel och Internationella kasinon	2012-07-04	2012-07-01	2013-06-30	12
Livsmedelsföretagen / Handelsanställdas förbund -Butiksavtal	2012-07-06	2012-04-01	2013-03-31	12
Pacta / Brandmännens Riksförbund -RiB Räddningspersonal i beredskap	2012-07-10	2012-04-01	2013-03-31	12
BAO – Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation / Fastighetsanställdas Förbund -Städpersonal i bank	2012-08-14	2012-06-01	2013-05-31	12
Föreningen Vårdföretagarna / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Ambulanssjukvårdare	2012-08-22	2012-08-01	2013-07-31	12
Industri- och KemiGruppen / Industrifacket Metall -Glasindustri	2012-08-22	2012-10-01	2013-05-31	8
Almega Tjänsteföretagen / Akademikerförbunden -Revisions- och konsultföretag	2012-08-22	2012-01-01	2012-12-31	12
Almega Tjänsteföretagen / Unionen -Revisions- och konsultföretag	2012-08-22	2012-01-01	2012-12-31	12
Medieföretagen / Teaterförbundet -Inläsare av talböcker	2012-08-27	2012-05-01	2013-04-30	12
Pacta / Svenska Kommunalarbetareförbundet -RiB Räddningspersonal i beredskap	2012-08-29	2012-04-01	2013-03-31	12
SKL – Sveriges Kommuner och Landsting / Svenska Kommunalarbetareförbundet -RiB Räddningspersonal i beredskap	2012-08-29	2012-04-01	2013-03-31	12
Svensk Handel / Hotell- och Restaurang Facket -Restauranger och Personalrestauranger, Cafeterior m.m.	2012-08-31	2012-05-01	2013-04-30	12
Svenska Flygbranschen / SRAT/Svensk Flygteknikerförening -Flygtekniker med typcertifikat	2012-09-03	2012-09-01	2013-10-31	14
Svenska Flygbranschen / Svenska Transportarbetareförbundet -Flygtekniker med typcertifikat	2012-09-03	2012-09-01	2013-10-31	14
Föreningen Vårdföretagarna / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Vård och Behandling och Äldreomsorg	2012-09-04	2012-09-01	2013-10-31	14
Svenska Flygbranschen / Svensk Pilotförening -Blue Chip Jet AB	2012-09-05	2010-04-01	2013-03-31	36
Almega Tjänsteföretagen / Hotell- och Restaurang Facket -Bingopersonal	2012-09-10	2012-10-01	2013-09-30	12
Almega Tjänsteförbunden / Civilekonomerna -Kommunikation	2012-09-11	2012-06-01	2013-05-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Jusek -Kommunikation	2012-09-11	2012-06-01	2013-05-31	12
Almega Tjänsteförbunden / SRAT -Kommunikation	2012-09-11	2012-06-01	2013-05-31	12
Almega Tjänsteförbunden / Sveriges Ingenjörer -Kommunikation	2012-09-11	2012-06-01	2013-05-31	12
Svenska Flygbranschen / Svensk Pilotförening -Helikopterflyg	2012-09-13	2012-06-01	2013-05-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Civilekonomerna -Turism och fritid	2012-09-14	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Förtecknade SACO-förbund -Turism och fritid	2012-09-14	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Ledarna -Turism och fritid	2012-09-14	2012-04-01	2013-03-31	12

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd månader
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Svenska Kommunalarbetareförbundet -KFS-PASS	2012-09-14	2012-10-01	2013-09-30	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Sveriges Ingenjörer -Turism och fritid	2012-09-14	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Unionen -Turism och fritid	2012-09-14	2012-04-01	2013-03-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Vision -Turism och fritid	2012-09-14	2012-04-01	2013-03-31	12
Visita / Svenska Musikerförbundet -Musikeravtal	2012-09-20	2012-09-01	2013-08-31	12
Pacta / Lärarförbundet -Avtalsområde Lärare	2012-09-26	2012-04-01	2016-03-31	48
Pacta / Lärarnas Riksförbund -Avtalsområde Lärare	2012-09-26	2012-04-01	2016-03-31	48
SKL – Sveriges Kommuner och Landsting / Lärarförbundet -Avtalsområde Lärare	2012-09-26	2012-04-01	2016-03-31	48
SKL – Sveriges Kommuner och Landsting / Lärarnas Riksförbund -Avtalsområde Lärare	2012-09-26	2012-04-01	2016-03-31	48
Arbetsgivarföreningen KFO / Handelsanställdas förbund -Hyresgästföreningen	2012-09-27	2012-10-01	2013-09-30	12
Arbetsgivarföreningen KFO / Journalistförbundet -Hyresgästföreningen	2012-09-27	2012-10-01	2013-09-30	12
Arbetsgivarföreningen KFO / Sveriges Ingenjörer m.fl. -Hyresgästföreningen	2012-09-27	2012-10-01	2013-09-30	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Turism och fritid	2012-09-27	2012-04-01	2013-03-31	12
Svensk Handel / Akademikerförbunden -Systembolaget	2012-09-27	2012-10-01	2013-09-30	12
Svensk Handel / Unionen -Systembolaget	2012-09-27	2012-10-01	2013-09-30	12
Svenska Flygbranschen / Svenska Transportarbetareförbundet -Riksavtal civiiflyget	2012-09-27	2012-10-01	2013-09-30	12
Svenska Flygbranschen / Svenska Transportarbetareförbundet -Riksavtal fraktflyget	2012-09-27	2012-10-01	2013-09-30	12
Arbetsgivarföreningen KFO / SRAT -Tandläkarmottagningar, tandregleringsverksamhet	2012-09-28	2012-06-01		Tillsvidare
Arbetsgivarföreningen KFO / Tjänstetandläkarföreningen -Tandläkarmottagningar, tandregleringsverksamhet	2012-09-28	2012-06-01		Tillsvidare
Arbetsgivarföreningen KFO / Vision -Tandläkarmottagningar, tandregleringsverksamhet	2012-09-28	2012-06-01		Tillsvidare
Sveriges Hamnar / Svenska Transportarbetareförbundet -Hamn- och Stuveriavtalet	2012-09-28	2012-09-01	2013-08-31	12
Arbetsgivarföreningen KFO / Handelsanställdas förbund -Folkrörelseavtal	2012-10-01	2012-10-01	2013-09-30	12
Arbetsgivarföreningen KFO / Handelsanställdas förbund -Kursgårdsavtal Nya Backagården, Rosenön, Vår Gård	2012-10-04	2012-06-01	2013-05-31	12
Arbetsgivarverket / OFR/S, O och P -RALS	2012-10-04	2012-10-01	2013-09-30	12
Arbetsgivarverket / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -RALS	2012-10-04	2012-10-01	2013-09-30	12
Almega Tjänsteförbunden / Hotell- och Restaurang Facket -Spel	2012-10-08	2012-10-01	2013-09-30	12
Svenska Flygbranschen / Svensk Pilotförening -Svenska Direktflyg AB	2012-10-09	2013-04-01	2015-03-31	36
Bemanningsföretagen / Fastighetsanställdas Förbund -Bemanningsavtalet	2012-10-17	2012-05-01	2015-04-30	36
Bemanningsföretagen / GS Facket för skogs- trä- och grafisk bransch -Bemanningsavtalet	2012-10-17	2012-05-01	2015-04-30	36
Bemanningsföretagen / Handelsanställdas förbund -Bemanningsavtalet	2012-10-17	2012-05-01	2015-04-30	36
Bemanningsföretagen / Hotell- och Restaurang Facket -Bemanningsavtalet	2012-10-17	2012-05-01	2015-04-30	36
Bemanningsföretagen / Industrifacket Metall -Bemanningsavtalet	2012-10-17	2012-05-01	2015-04-30	36
Bemanningsföretagen / Livsmedelsarbetareförbundet -Bemanningsavtalet	2012-10-17	2012-05-01	2015-04-30	36

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd månader
Bemanningsföretagen / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Bemanningsavtalet	2012-10-17	2012-05-01	2015-04-30	36
Bemanningsföretagen / Svenska Byggnadsarbetareförbundet -Bemanningsavtalet	2012-10-17	2012-05-01	2015-04-30	36
Bemanningsföretagen / Svenska Elektrikerförbundet -Bemanningsavtalet	2012-10-17	2012-05-01	2015-04-30	36
Bemanningsföretagen / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Bemanningsavtalet	2012-10-17	2012-05-01	2015-04-30	36
Bemanningsföretagen / Svenska Musikerförbundet -Bemanningsavtalet	2012-10-17	2012-05-01	2015-04-30	36
Bemanningsföretagen / Svenska Målarförbundet -Bemanningsavtalet	2012-10-17	2012-05-01	2015-04-30	36
Bemanningsföretagen / Svenska Pappersindustriarbetareförbundet -Bemanningsavtalet	2012-10-17	2012-05-01	2015-04-30	36
Bemanningsföretagen / Svenska Transportarbetareförbundet -Bemanningsavtalet	2012-10-17	2012-05-01	2015-04-30	36
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer / Vision -Friskolor	2012-10-17	2012-03-01	2013-02-28	12
Almega Tjänsteföretagen / Vision -Friskolor	2012-10-17	2012-03-01	2013-02-28	12
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer / Fastighetsanställdas Förbund -Fastighetsarbete	2012-10-18	2012-04-01	2013-03-31	12
Arbetsgivarföreningen KFO / Lärarförbundet -Förskolor, fritidshem och fristående skolor	2012-10-19	2012-08-01	2014-08-31	25
Arbetsgivarföreningen KFO / Lärarnas Riksförbund -Förskolor, fritidshem och fristående skolor	2012-10-19	2012-08-01	2014-08-31	25
Almega Tjänsteföretagen / SEKO – Facket för Service och Kommunikation -Skärgårdstrafik	2012-10-19	2012-10-01	2013-09-30	12
Almega Tjänsteföretagen / Unionen -Call-Contact centers och marknadsundersökningsföretag	2012-10-26	2012-11-01	2013-10-31	12
Arbetsgivaralliansen / Akademikerförbunden -Idrottsavtalet	2012-10-31	2012-11-01	2014-10-31	24
Arbetsgivaralliansen / Fastighetsanställdas Förbund -Idrottsavtalet	2012-10-31	2012-11-01	2014-10-31	24
Arbetsgivaralliansen / Svenska Kommunalarbetareförbundet -Rid- och golfklubbar	2012-10-31	2012-11-01	2014-10-31	24
Arbetsgivaralliansen / Unionen -Idrottsavtalet	2012-10-31	2012-11-01	2014-10-31	24
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer / Lärarförbundet -Enskilda högskolor	2012-11-08	2012-06-01	2013-05-31	12
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer / Lärarnas Riksförbund -Enskilda högskolor	2012-11-08	2012-06-01	2013-05-31	12
Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer / Sveriges Universitetslärarförbund, Sulf -Enskilda högskolor	2012-11-08	2012-06-01	2013-05-31	12
Almega Tjänsteföretagen / Svenska Elektrikerförbundet -Larm- och säkerhetsavtalet	2012-11-16	2012-04-01	2013-03-31	12
Svenska FlygBranschen / Unionen -SAS Kabinpersonal	2012-11-19	2011-10-01	2013-03-31	18
Svenska FlygBranschen / DPF -SAS Piloter	2012-11-19	2012-04-01	2014-03-31	24
Svenska FlygBranschen / NSF -SAS Piloter	2012-11-19	2012-04-01	2014-03-31	24
Svenska FlygBranschen / Svensk Pilotförening -SAS Piloter	2012-11-19	2012-04-01	2014-03-31	24
Svenska Flygbranschen / Hotell- och Restaurang Facket -LSG Sky Chefs Sverige AB	2012-11-22	2012-06-01	2013-05-31	12
Medieföretagen / Svenska Transportarbetareförbundet -Tidningsdistributörer	2012-12-17	2013-01-01	2013-12-31	12
Almega Tjänsteföretagen / Fastighetsanställdas Förbund -Städning i egen regi	2012-12-18	2012-09-01	2013-08-31	12
Idea – Arbetsgivarorganisationen för ideella organisationer / Fastighetsanställdas Förbund -Städning i egen regi	2012-12-18	2012-09-01	2013-08-31	12

Avtalsområde	Datum för uppgörelse	Avtalsstart	Avtalsslut	Avtalslängd månader
Föreningen Vårdföretagarna / Fastighetsanställdas Förbund -Städning i egen regi	2012-12-18	2012-09-01	2013-08-31	12
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Läraryrket -Utbildning	2012-12-19	2012-04-01	2014-03-31	24
KFS – Kommunala Företagens Samorganisation / Lärares Riksförbund -Utbildning	2012-12-19	2012-04-01	2014-03-31	24

Bilaga 2 Beskrivning av 121 avtal träffade 2012

I denna bilaga redovisas en mer ingående analys av ett urval av de överenskommelser som träffats under 2012 och inrapporterats till Medlingsinstitutet. Urvalet består av 79 avtalsområden med sammanlagt 121 avtal enligt Medlingsinstitutets definition.¹ De valda avtalen representerar både privat och offentlig sektor.

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 8.6.

För varje överenskommelse har vid avtalsnamnet angivits avtalskonstruktion. I avsnitt 8.3 "Avtalens olika konstruktioner", 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.

Avtalen som tecknats 2012 bör relateras till de avtal inom industriavtalets ram som tecknades i december 2011. Dessa avtal analyseras i Medlingsinstitutets årsrapport 2011².

De redovisade avtalen redovisas i kronologisk ordning.

1. Stål- och Metall Arbetsgivareförbundet ./ Ledarna

- Stål- och Metallindustrin (Avtalskonstruktion 1).

Avtalet, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2012-01-13.

En "stupstock" införs i avtalet som innebär att om de lokala parterna inte enas om tidpunkt för lönerevision är det 1 april 2012 som gäller.

Ett tidigare framförhandlat åtagande om avsättning på 0,2 procent för individuella kompetenskonton avlöses genom att 0,2 procent avsätts som kompletterande tjänstepension till ITP 1 eller till ITPK inom ITP 2.

De villkorsförändringar och arbetsgrupper som tillkommit utifrån industriavtalets förhandlingsordning har anpassats till avtalet.

Villkorsförändringar och bestämmelser för arbetsgrupper har anpassats till förhandlingsresultatet inom industriavtalets område.

2. Teknikarbetsgivarna ./ Ledarna

- Teknikavtal tjänstemän (Avtalskonstruktion 1).

Teknikavtalet tecknades 2012-01-31.

¹ Se faktaruta i avsnitt 7.1.

² "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011" som kan laddas ned från www.mi.se

Samarbetsavtalet reviderades 2012-02-01 och gäller tillsvidare.

Avtal om allmänna anställningsvillkor gäller 2012-02-01 – 2013-03-31 och är gemensam för Ledarna/Sveriges Ingenjörer och Unionen.

Syftet med Samarbetsavtalet är att underlätta konstruktiva förhandlingar på företags- och förbunds nivå.

En lönenämnd inrättas som möjliggör en fortsatt hantering efter en avslutad central förhandling. Kan de centrala parterna inte komma överens i en central förhandling har endera parten rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till lönenämnden Teknikarbetsgivarna – Ledarna.

3. Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./ Unionen

- Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-03-01 – 2013-04-30, träffades 2012-02-02.

Den 1 mars 2012 avsätts en lönepott för lokal förhandling motsvarande 3,0 procent.

Individgarantin är, om inte lokal överenskommelse om annat träffas, 320 kr.

Lägsta löner 2012-03-01 vid fyllda 18 år är:

- med mindre än ett års sammanhängande anställning
15 754 kronor/månad.
- med mer än ett års sammanhängande anställning
16 870 kronor/månad.

Som kompensation för de i 2010 års avtal avsatta 0,2 procent i kompetensutveckling ska varje tjänsteman erhålla en löneökning om 0,2 procent.

4. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation ./ FTF – Facket för försäkring och finans

- Tjänstemän i försäkringsbranschen (Avtalskonstruktion 2).

Det avtal som gällde 2011-01-01 – 2013-12-31 (se Medlingsinstitutets årsrapport 2011) sades upp vad gäller löner och minimilöner av FTF – Facket för försäkring och finans i januari 2012. Det nya avtalet, som gäller 2012-01-01 – 2013-12-31, träffades efter medling 2012-02-03. Avtalet förlängdes 2012-09-24 med tre månader till 2014-03-31.

Utrymmet för lönerrevision är 2,6 procent (2012-01-01). För år 2013 avser parterna att under fjärde kvartalet 2012 träffa avtal om löneutrymme och minimilöner.

Lägsta lön för anställd som uppnår 23 år under 2012 får inte understiga 18 200 kronor/månad.

5. Föreningen Sveriges Skogsindustrier ./ Ledarna

- Massa- och Pappersindustri (Avtalskonstruktion 1).

Avtalet, som gäller 2012-02-07 – 2013-03-31, träffades 2012-02-07.

Ett tidigare framförhandlat åtagande om avsättning på 0,2 procent för individuella kompetenskonton avlöses genom att 0,2 procent utbetalas utöver ordinarie lönerrevisioner 2012. Hur det ska gå till hanteras lokalt.

6. Sveriges Byggindustrier ./ Ledarna

- Tjänstemän inom byggbranschen (Avtalskonstruktion 1).

Avtal om Allmänna anställningsvillkor, som gäller 2012-02-01– 2013-03-31, träffades 2012-02-08.

Avlösen av 0,2 procent, ursprungligen avsatta i avtal 2010 för kompetenssparande. Utrymmet ska utges som generellt påslag på lön. Utläggningen av dessa 0,2 procent ska ske vid ordinarie löneutbetalning i augusti månad 2012. Lönehöjningen ska gälla från och med 1 februari 2012.

7. Sveriges Byggindustrier ./ Sveriges Ingenjörer

- Tjänstemän inom byggbranschen (Avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2012-02-08.

En lönepott motsvarande 2,5 procent avsätts 2012-02-01. I samband med lönerrevisionen genomförs också en lönerrevision. Lönehöjningar till följd av löneöversyn ska gälla från och med den 1 februari 2012. Löneöversynen är inte siffersatt.

Avlösen av 0,2 procent, ursprungligen avsatta i avtal 2010 för kompetenssparande, ska utges som generellt påslag på lön. Lönehöjningen ska gälla från och med den 1 februari 2012.

8. Sveriges Byggindustrier ./ Unionen

- Tjänstemän inom byggbranschen (Avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2012-02-08.

En lönepott motsvarande 2,5 procent avsätts 2012-02-01. I samband med lönerrevisionen genomförs också en löneöversyn. Lönehöjningar till följd av löneöversynen ska gälla från och med den 1 februari 2012. Löneöversynen är inte siffersatt.

Individgaranti: 369 kronor/månad.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 15 893 kronor/månad (2012-02-01).

För tjänsteman som fyllt 18 år och med ett års sammanhängande anställning i företaget är lägsta lön 16 901 kronor/månad.

Avlösen av 0,2 procent, ursprungligen avsatta i avtal 2010 för kompetenssparande, ska utges som generellt påslag på lön. Lönehöjningen ska gälla från och med den 1 februari 2012.

9. Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./ Sveriges Ingenjörer

- Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2012-03-01 – 2013-04-30, träffades 2012-02-09.

Den 1 mars 2012 avsätts en lönepott för lokal förhandling om 3,0 procent.

Som kompensation för de i 2010 års avtal avsatta 0,2 procent i kompetensutveckling ska varje tjänsteman erhålla en löneökning om 0,2 procent.

10. Motorbranschens Arbetsgivareförbund./. IF Metall

- Motorbranschavtalet (Avtalskonstruktion 6).

Avtal, som gäller 2012-03-01 – 2013-04-30, träffades 2012-02-14.

Generell höjning av timlöner är 2,14 kronor/timme för vuxna och 1,38 kronor/timme för minderåriga (2011-03-01).

Allmän pott för individuell fördelning är 2,14 kronor/timme.

Lägsta lön vid fyllda 18 år 15 581 kronor/månad.

Ackord höjs generellt med 1,42 procent.

Höjningar av lägsta löner ska avräknas från den allmänna potten.

11. Livsmedelsföretagen ./ Ledarna

- Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 1).

Avtal om Allmänna villkor, som gäller 2012-02-01 – 2013-03-31, träffades 2012-02-22.

Vid samverkan enligt Ledaravtalet om lönerevision 2012 beslutar de lokala parterna hur värdet om 0,2 procent (avlösen av kompetenskonto) ska hanteras.

De villkorsförändringar och arbetsgrupper som tillkommit utifrån industriavtalets förhandlingsordning har anpassats till avtalet.

Villkorsförändringar och bestämmelser för arbetsgrupper har anpassats till förhandlingsresultatet inom industriavtalets område.

12. Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./ Ledarna

- Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 1).

Avtalet, som gäller 2012-03-01 och tillsvidare, träffades 2012-02-28.

De i 2010 års avtal avsatta 0,2 procent i kompetensutveckling ska, om inte annat överenskomms lokalt, slutligt regleras som lön att utbetalas från och med 2012-03-01.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp som ska utvärdera och följa upp ledaravtalets tillämpning. En arbetsgrupp tillsätts med fokus på ”hållbara chefer”.

13. Sveriges Byggindustrier ./ Svenska Byggnadsarbetareförbundet

- Byggavtalet (Avtalskonstruktion 7).

Sista avtalsåret i det avtal som gällde 2010-04-01 – 2013-02-28 (se Medlingsinstitutets årsrapport 2010) sades upp. Det nya avtalet, som gäller 2012-03-01 – 2013-02-28, träffades efter medling 2012-03-05.

Utgående lön för yrkesarbetare och städpersonal (som fyllt 18 år) höjs med 4,45 kronor/timme. Grundlönen för yrkesarbetare höjs till 136,50 kronor/timme från och med den löneperiod som börjar närmast efter 2012-02-29.

Arbetsgrupp rörande prestationslönesystemet med mera. Parterna förbinder sig att tillsätta en arbetsgrupp, med uppdrag att med prioritet utarbeta en effektiv och stabil förhandlingsprocess.

En partsgemensam arbetsgrupp om arbetsmiljön på byggområdet tillsätts.

Inrättande av prestationslönenämnd. Parterna är överens om att försöka förbättra tillämpningen av det nuvarande systemet för tvistelösning. I detta syfte inrättas ett särskilt skiljeförfarande, prestationslönenämnd. Prestationslönenämnden ska bestå av tre ledamöter. Parterna utser vardera en ledamot samt gemensamt en opartisk ordförande, på förslag av Medlingsinstitutet.

14. SVEMEK /J. Sveriges Ingenjörer

- Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-05-31, träffades 2012-03-22.

Utrymmet för lönerevision är 2,5 procent. I samband med lönerevision ska, utöver lönerevisionsutrymmet, en löneöversyn i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur fullgöras. Löneöversynsutrymmet är inte sifferfatt. Lönehöjningarna ska gälla från och med 1 april 2012 om inte annat överenskommes.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp om Småföretagaravtal som syftar till att förenkla avtalet samt att anpassa det till småföretagens särskilda förutsättningar.

En arbetsgrupp – Rehabilitering och arbetsmiljö – tillsätts.

Parterna är överens om att fortsätta det arbete som bedrivits för att utarbeta ett förslag om korttidsarbete.

Som en följd av förslaget om korttidsarbete ska parterna även bedriva arbete med kartläggning av utbudet av utbildningar.

I samband med 2010 års förhandlingar avsattes 0,2 procent i syfte att inrätta ett system för individuella kompetenskonton. Som kompensation för att detta system inte inrättats tillförs varje medlem en lönehöjning om 0,2 procent vid revisionstidpunkten 2012.

15. SVEMEK /J. Unionen

- Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-05-31, träffades 2012-03-22.

Utrymmet för lönerevision är 2,5 procent (2012-04-01). I samband med lönerevision ska, utöver lönerevisionsutrymmet, en löneöversyn i syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur fullgöras. Löneöversynsutrymmet är inte sifferfatt. Lönehöjningarna ska gälla från och med 1 april 2012 om inte annat överenskommes.

Individgaranti: 328 kronor/månad.

Lägsta lön enligt avtal är 15 736 kronor/månad (2012-04-01). För arbetstagare som varit anställd sammanhängande ett år i företaget är lägsta lön 17 320 kronor/månad. Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under 12 månader. Höjningarna av lägstalönerna ska avräknas löneutrymmet.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp om Småföretagaravtal som syftar till att förenkla avtalet samt att anpassa det till småföretagens särskilda förutsättningar.

En arbetsgrupp – Rehabilitering och arbetsmiljö – tillsätts.

Parterna är överens om att fortsätta det arbete som bedrivits för att utarbeta ett förslag om korttidsarbete.

Som en följd av förslaget om korttidsarbete ska parterna även bedriva arbete med kartläggning av utbudet av utbildningar.

I samband med 2010 års förhandlingar avsattes 0,2 procent i syfte att inrätta ett system för individuella kompetenskonton. Som kompensation för att detta system inte inrättats tillförs varje medlem en lönehöjning om 0,2 procent vid revisionstidpunkten 2012.

Parterna är överens om att det totala löneutrymmet inklusive strukturöversyn ska uppgå till 3,0 procent.

16. Målaremästarnas Riksförening ./ Svenska Målareförbundet

- Måleriavtalet (Avtalskonstruktion 6).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-03-23.

Garantilönen höjs med 1 kr till 143 kronor/timme (2012-04-01).

Ackordsprislistan höjs med 2,8 procent.

Minsta nivån på tidlönen (garantilön plus individuellt tillägg) är 147 kr.

En pott om 4,50 kr ska fördelas enligt tidlönesystemet.

17. Elektriska Installatörsorganisationen, EIO./ Svenska Elektrikerförbundet

- Installationsavtalet (Avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-03-27.

Utrymmet för lönerevision är 2,6 procent. Efter fördelning av lönepotten ska utgående lön ha ökat med lägst 1,3 procent (individgaranti). De överenskomna löneökningarna gäller också för arbetstagare som omfattas av företagsvisa ackordsöverenskommelser.

Om fördelning av utrymme inte kan nås i lokala förhandlingar kan arbetsgivaren påkalla centrala förhandlingar. Om så inte sker ska företagspotten utges som generell löneökning. Om centrala förhandlingar påkallas men överenskommelse inte kan nås vid de centrala förhandlingarna kan arbetsgivarparten hänskjuta frågan till avtalsområdets ”Nämnden för lönefrågor”.

Avtalets lägsta lön under 1:a året i yrket är 15 744 kronor/månad.

I avtalet införs ett tidbanksystem som underlättar administrationen och medför minskade kostnader i samband med arbetstidsförkortning. Avtalet tillförs också två nya timmar arbetstidsförkortning, vilket med övriga justeringar, enligt arbetsgivarparten, ryms inom den totala kostnadsökningen på 2,6 procent.

En partsgemensam arbetsgrupp – Modernt kollektivavtal för elteknikbranschen – tillsätts.

En partsgemensam arbetsgrupp – Extra pension EIO–SEF – tillsätts. De återstående 0,36 procent, som återstår av den schablonberäknade kostnaden för Avtalspension SAF–LO, ska hanteras i denna arbetsgrupp.

Parterna har avseende Inkasseringsavtalet enats om förlängd uppsägningstid, avskrivning av tvister och att tillsätta en arbetsgrupp för utvärdering av konsekvenser av en kommande AD-dom rörande inkasseringsavtalet.

18. Svensk Handel ./ Akademikerförbunden

- Tjänstemän inom handeln (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-05-01 – 2013-04-30, träffades 2012-03-30.

Om den lokala förhandlingen inte leder till en uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling. Om de centrala parterna inte kan enas avseende lönerevision per 2012-05-01 fastställs löneökningen till 2,6 procent som ska fördelas av den lokala arbetsgivaren.

Som kompensation för att ett system för kompetenssparkonto inte inrättats, utgår 0,2 procent som löneökning till varje tjänsteman.

Arbetsgrupp – Översyn av möjligheterna till harmonisering av tjänstemannaavtalen Bil- A och DT till ett tjänstemannaavtal för den privata handeln.

19. Svensk Handel ./ Unionen

- Tjänstemannaavtal inom handeln (Avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-05-01 – 2013-04-30, träffades 2012-03-30.

Utrymmet för lönerevision är 2,6 procent (2012-05-01).

Individgarantin är, om inte annat överenskommes lokalt, 310 kronor/månad (2012-05-01).

Lägsta lön vid fyllda 20 år är 15 189 kronor/månad och vid fyllda 24 år 17 844 kronor/månad.

Introduktionslön kan tillämpas för nyanställda som vid tillträdet är i åldern 20–23 år. Lönen ska uppgå till lägst 75 procent av lägsta lön för fyllda 20 år och får utgå under högst 12 månader.

Som kompensation för att ett system för kompetenskonton inte inrättats tillförs lönesumman 0,2 procent som fördelas lika för tjänstemännen om lokal överenskommelse inte träffas om annat.

En arbetsgrupp tillsätts: Översyn av möjligheterna till harmonisering av tjänstemannaavtalen Bil- A och DT till ett tjänstemannaavtal för den privata handeln.

En arbetsgrupp – Översyn av utvecklingsmöjligheterna i löneprocessen – tillsätts.

20. Svensk Handel ./ Handelsanställdas förbund

- Detaljhandel (Avtalskonstruktion 6).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-04-12 efter medling.

Utrymmet för löneökning är 710 kronor/månad.

Löneökningnivån är 3,33 procent. Parterna och medlarna har bedömt kostnaderna för avtalet till 2,6 procent.

Utrymmet fördelas med 55 procent generellt och 45 procent till lokalt utrymme.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 17 974 kronor/månad. Efter fyllda 18 år och ett års branschvana är lägsta lön 18 879 kronor/månad.

Höjningen av minimilönerna begränsas till 80 procent av höjningen enligt ovan. För 16–17-åringar höjs lönerna med 50 procent av höjningen enligt ovan. Mot bakgrund av personalomsättningen inom detaljhandeln reducerar detta detaljhandelsavtalets kostnader. Kostnaden för avtalet reduceras bland annat också av ökad flexibilitet vad gäller utläggning av arbetstid, införandet av en anställningsform för yrkespraktikanter (se nedan) samt minskade administrationskostnader vid kortare anställningar.

Föräldralönen utökas med en månad.

Parterna har enats om nytt ramavtal för yrkespraktik. Yrkespraktiken riktar sig till ungdomar upp till och med 20 år och är tidsbegränsad till 12 månader. Lönen utgör minst 75 procent av minimilönen för 18 år fyllda med ett års branschvana. Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med syfte att arbeta fram riktlinjer för yrkespraktik, utbildningsplan samt utbildningsmaterial för handledare. Gruppen ska även ta fram ett yrkesbevis.

Mot bakgrund av att Heltidsgruppen från 2010 i sin slutrapport konstaterade att dagligvaruhandelns speciella förutsättningar behöver genomlysas ytterligare är parterna överens om att Heltidsgruppen 2012 ska genomföra fördjupade studier i ämnet.

21. Svensk Handel ./ Handelsanställdas förbund

- Partihandel (Avtalskonstruktion 6).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-04-12 efter medling.

Utrymmet för löneökning är 665 kronor/månad.

Löneökningnivån är 2,83 procent. Parterna och medlarna har bedömt kostnaderna för avtalet till 2,6 procent.

Utrymmet fördelas med 55 procent generellt och 45 procent till lokalt utrymme.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 121,03 kronor/timme för lönegrupp lager. För lönegrupp Ch1 respektive Ch2 är lägsta lön 122,28 kronor/timme respektive 121,78 kronor/timme.

Höjningen av minimilönerna begränsas till 80 procent av höjningen enligt ovan. Härigenom reduceras avtalets kostnader.

Föräldralönen utökas med en månad.

Parterna har träffat en överenskommelse om ändringar i nuvarande avtal ”Inhyrd arbetskraft”. Dessutom tillsätts en arbetsgrupp som bland annat ska följa upp tillämpningen av de ändringar som tillförts kollektivavtalet.

22. Arbetsgivarföreningen KFO ./. Handelsanställdas förbund

- Butikspersonal (Avtalskonstruktion 6).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-04-17.

Utgående löner höjs generellt med 390 kronor/månad. Härutöver ska en pott med i genomsnitt 320 kronor/månad fördelas. Kostnadsökningen uppgår till 2,6 procent under avtalsperioden.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 18 009 kronor/månad. Efter fyllda 18 år och förvärvat branschvana om ett år är lägsta lön 19 215 kronor/månad (gäller för anställd före 2012-04-01). För anställd från och med 2012-04-01 och senare är lägsta lön med ett års branschvana 18 879 kr, för anställd med två års branschvana är lägsta lön 19 215 kronor/månad. Detta i syfte att anpassa butiksavtalet till detaljhandelsavtalet inom den privata handeln på så sätt att branschvana intjänas efter tre år i stället för som tidigare två år.

De kostnadsreduceringar som åberopas är bland annat utökade möjligheter till provanställning och flexibla arbetstidsregler samt att lägsta lönen höjs med 80 procent.

Parterna har enats om nytt ramavtal för yrkespraktik. Yrkespraktiken riktar sig till ungdomar upp till och med 20 år och är tidsbegränsad till 12 månader. Lönen utgör minst 75 procent av minimilönen för 18 år fyllda med ett år branschvana. Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med syfte att arbeta fram riktlinjer för yrkespraktik, utbildningsplan samt utbildningsmaterial för handledare. Gruppen ska även ta fram ett yrkesbevis.

Mot bakgrund av att Heltidsgruppen från 2010 i sin slutrapport konstaterade att dagligvaruhandelns speciella förutsättningar behöver genomlysas ytterligare är parterna överens om att Heltidsgruppen 2012 ska genomföra fördjupade studier i ämnet.

23. Almega Tjänsteförbunden ./ Svenska Transportarbetareförbundet

- Säkerhetsföretag (Avtalskonstruktion 7).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-04-22.

Avtalet har tillkommit genom medling.

Utgående tariffer höjs med 720 kronor/månad (2012-04-01).

Nyanställningslön och grundlön höjs med 600 kronor/månad (2012-04-01).

Ob-tillägg, lägsta semesterlön, tillägg för förskjuten arbetstid samt lönetillägg vid bevakning med hund höjs med 3,2 procent (2012-04-01).

24. Föreningen Vårdföretagarna ./ Svenska Kommunalarbetareförbundet

- Personliga assistenter (Avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2012-03-01 – 2013-05-31, träffades 2012-04-23 efter medling.

Utrymmet för individuella höjningar beräknas på 644 kronor/månad.

Nivåhöjningen motsvarar 3,3 procent och kostnaden på årsbasis beräknas till 2,6 procent.

Ersättningar vid tjänstgöring på OB-tid, beredskapstid respektive jourtid räknas upp med 3,3 procent (2012-03-01).

Lägsta lön vid fyllda 19 år är 16 444 kronor/månad (2012-03-01).

I anställningsavtalet ska såväl den garanterade sysselsättningsgraden som den förmodade sysselsättningsgraden framgå. Skillnaden mellan den garanterade och den förmodade ersätts med timlön (2012-12-31).

Tidsbegränsad anställning upphör med 14 dagars ömsesidig uppsägningstid.

25. Biltrafikens Arbetsgivareförbund; Bussarbetsgivarna, Svenska Flygbranschen, Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Sveriges Hamnar ./ Sveriges Ingenjörer

- Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2012-05-01 – 2013-04-30, träffades 2012-04-24.

Det allmänna utrymmet för individuell fördelning är 2,6 procent (2012-05-01).

Som kompensation för de i 2010 års avtal avsatta 0,2 procent i kompetensutveckling ska varje tjänsteman erhålla en löneökning om 0,2 procent.

En gemensam arbetsgrupp tillsätts för att analysera avtalets dygnsvilo-bestämmelser avseende tjänstemän som har oregelbundna arbetstider.

26. Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Bussarbetsgivarna, Svenska Flygbranschen, Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Sveriges Hamnar ./ Unionen

- Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-05-01 – 2013-04-30, träffades 2012-04-24.

Det allmänna utrymmet för individuell fördelning är 2,6 procent (2012-05-01).

Individgaranti, om inte annat lokalt överenskommets, är 320 kronor/månad (2012-05-01).

Lägsta lön vid fyllda 20 år är 15 189 kronor/månad och är vid fyllda 24 år 18 030 kronor/månad.

Som kompensation för de i 2010 års avtal avsatta 0,2 procent i kompetensutveckling ska varje tjänsteman erhålla en löneökning om 0,2 procent.

En gemensam arbetsgrupp tillsätts för att analysera avtalets dygns- vilobestämmelser avseende tjänstemän som har oregelbundna arbetstider.

27. IT- & Telekomföretagen ./ SEKO – Facket för Service och Kommunikation

- Telekom (Avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-04-24 efter medling.

Lönerevisionen ska om lokala parter inte kommer överens om annat ske per den 1 april 2012 och omfatta en pott om minst 2,6 procent.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 16 001 kronor/månad (2012-04-01). Vid fyllda 18 år och ett års sammanhängande anställningstid i företaget är lägsta lön 17 017 kronor/månad.

Om en medarbetare efter lönerevision inte erhållit en löneökning om minst 250 kronor/månad ska på medarbetarens begäran särskilda överläggningar tas upp om åtgärder. De lokala parterna kan enas om annat förfarande och annat krontal.

Parterna är överens om att inrätta en särskild arbetsgrupp som ska utreda möjligheterna att nå partsgemensamma överenskommelser inom ramen för yrkanden som berör arbetstid, restid, semesterförläggning och ledighet.

Parterna utreder gemensamt under avtalsperioden konsekvenserna av att ta bort tremånadersregeln för visstidsanställningar samt undersöka förekomsten av anställningar för viss tid.

Om IT & Telekomföretagen i avtalsförhandlingar 2012 träffar överenskommelse med Unionen om annan hantering av ”0,2:an” (skrivning i 2010 års överenskommelse) än till kompetensparkonto är parterna överens om att uppta förhandlingar i syfte att uppnå motsvarande lösning i telekomavtalen.

28. EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./ Ledarna

- Energiavtal (Avtalskonstruktion 1).

Avtalet, som gäller 2012-04-01- 2013-05-31, träffades 2012-04-26.

Från och med den 1 april 2012 höjs den avtalade extrapensionen från 0,6 procent till 0,8 procent som avlösen för de i avtal 2010 avsatta 0,2 procent för kompetenssparkonto.

29. EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./ SEKO – Facket för Service och Kommunikation

- Energiavtal (Avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-04-26.

Löneökningstrymmet är lägst 2,6 procent (2012-04-01).

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 16 001 kronor/månad (2012-04-01). Lägsta lön för arbetstagare med ett års sammanhängande anställning i företaget är 17 017 kronor/månad.

Om en arbetstagare efter lönerevision inte erhållit en löneökning som uppgår till 320 kronor/månad ska särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill.

Minimilön för yrkesarbetare (Elmontör, Driftmaskinist/tekniker, Styr och regeltekniker och Mek.tekniker) vid fyllda 18 år är 18 199 kronor/månad. Minimilön för yrkesarbetare med två års yrkeserfarenhet är 20 966 kronor/månad och med fem års yrkeserfarenhet 23 732 kronor/månad. Då särskilda skäl föreligger kan lägre minimilön tillämpas under sex månader.

Från och med den 1 april 2012 införs en extra pensionsavsättning motsvarande 0,2 procent som avlösen för de i avtal 2010 avsatta 0,2 procent för kompetenssparkonto.

30. EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./ Sveriges Ingenjörer

- Energiavtal (Avtalskonstruktion 1).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-04-26.

Revision av utgående löner ska ske den 1 april 2012.

En arbetsgrupp angående löneavtal och tillämpningsanvisningar tillsätts.

Från och med den 1 april 2012 höjs den avtalade extrapensionen från 0,6 procent till 0,8 procent som avlösen för de i avtal 2010 avsatta 0,2 procent för kompetenssparkonto.

31. EnergiFöretagens Arbetsgivareförening ./ Unionen

- Energiavtal (Avtalskonstruktion 1).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-04-26.

Revision av utgående löner ska ske 2012-04-01.

Om en arbetstagare efter lönerevision inte erhållit en löneökning som uppgår till 320 kronor/månad ska särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 15 950 kronor/månad (2012-04-01). Lägsta lön för arbetstagare med ett års yrkeserfarenhet är 16 983 kronor/månad (2012-04-01).

Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader.

Arbetsgrupp angående löneavtal och tillämpningsanvisningar.

Från och med den 1 april 2012 höjs den avtalade extrapensionen från 0,6 procent till 0,8 procent som avlösen för de i avtal 2010 avsatta 0,2 procent för kompetenssparkonto.

32. Arbetsgivaralliansen ./ Akademikerförbunden

- Ideella och idéburna organisationer (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-05-01 – 2013-04-30, träffades 2012-04-27.

Riktmärket för den lokala lönebildningen är ett garanterat utfall på 2,8 procent (2012-05-01).

I det garanterade utfallet ingår 0,2 procent för avlösen av kompetenssparkonto.

Parterna är överens om att tillsammans verka för en översyn/utveckling av Samverkansavtalet mellan Arbetsgivaralliansen och PTK/LO respektive Vision.

Den lokala arbetstagarparten har givits rätt att under en timme på betald arbetstid vid introduktion av nyanställd, ge facklig introduktion.

33. Arbetsgivaralliansen ./ Fastighetsanställdas Förbund

- Ideella och idéburna organisationer (Avtalskonstruktion 7).

Avtalet, som gäller 2012-05-01 – 2013-04-30, träffades 2012-04-27.

Lönerna höjs med 680 kronor/månad (2012-05-01). Angiven löneökningskostnad är cirka 3,0 procent. Ungdomslönerna höjs från och med 2012-09-01 med 340 kronor/månad, vilket utgör en kostnadsbesparing.

Lägsta grundlön vid fyllda 20 år är 19 315 kronor/månad (2012-09-01).

Parterna är överens om att tillsammans verka för en översyn/utveckling av Samverkansavtalet mellan Arbetsgivaralliansen och PTK/LO respektive Vision.

Den lokala arbetstagarparten har givits rätt att under en timme på betald arbetstid vid introduktion av nyanställd, ge facklig introduktion.

34. Arbetsgivaralliansen ./ Unionen

- Ideella och idéburna organisationer (Avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-05-01 – 2013-04-30, träffades 2012-04-27.

Utrymmet för löneökningar är lägst 2,8 procent (2012-05-01). I det garanterade utfallet ingår 0,2 procent för avlösen av kompetenssparkonto.

Individgarantin är 285 kronor/månad (2012-05-01).

Lägsta lön vid fyllda 20 år är 18 500 kronor/månad (2012-05-01).

Parterna är överens om att tillsammans verka för en översyn/utveckling av Samverkansavtalet mellan Arbetsgivaralliansen och PTK/LO respektive Vision.

Den lokala arbetstagarparten har givits rätt att under en timme på betald arbetstid vid introduktion av nyanställd, ge facklig introduktion.

35. Arbetsgivaralliansen ./ Vision

- Ideella och idéburna organisationer (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-05-01 – 2013-04-30, träffades 2012-04-27.

Riktmärket för den lokala lönebildningen är ett garanterat utfall på 2,8 procent (2012-05-01).

I det garanterade utfallet ingår 0,2 procent för avlösen av kompetenssparkonto.

Parterna är överens om att tillsammans verka för en översyn/utveckling av Samverkansavtalet mellan Arbetsgivaralliansen och PTK/LO respektive Vision.

Den lokala arbetstagarparten har givits rätt att under en timme på betald arbetstid vid introduktion av nyanställd, ge facklig introduktion.

36. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta ./ Svenska Kommunalarbetareförbundet

- Huvudöverenskommelse – HÖK 12 (Avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2012-05-01 – 2013-03-31, träffades 2012-04-29.

Utrymmet för löneökning är 650 kronor/månad (2012-04-01). En del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till annat. Lönenivåhöjningen motsvarar 3,0 procent under avtalsperioden.

Avtalet innehåller ingen individgaranti.

Lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år ska från och med 2012-09-01 uppgå till lägst 16 720 kronor/månad. Det motsvarar en höjning med 650 kronor/månad.

Löneavtalet innefattar också en bestämmelse om att de lokala parterna kan träffa överenskommelse att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt.

Kostnadsökningen för avtalet bedöms till 2,6 procent. Skillnaden mellan nivå- och kostnadsökning motiveras med besparingar till följd av till exempel senareläggning av höjning av lägsta löner och särskilda ersättningar till 2012-09-01, möjlighet till introduktionslön genom principöverenskommelsen om två nya introduktionsanställningar.

Principöverenskommelse har träffats om två nya introduktionsanställningar.

- Yrkesintroduktion. Anställningen ska rikta sig till dem som genomgått gymnasieskolans omvårdnadsprogram eller motsvarande och saknar relevant yrkeserfarenhet. Anställningen ska förenas med handledning och en introduktionsplan. Månadslönen ska motsvara lägst 75 procent av lägsta lön i yrke där arbetstagaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års yrkeserfarenhet. Från och med den 1 september 2012 utgör nämnda lön 18 420 kronor/månad. Anställningen är en provanställning i tolv månader.

- Arbetslivsintroduktion. Anställningen ska rikta sig till personer mellan 19 och 25 år som är arbetslösa och som behöver en arbetslivsintroduktion. Anställningen ska förenas med handledning och en introduktionsplan. Månadslönen ska motsvara lägst 75 procent av lägsta lön där arbetstagaren fyllt 19 år. Från och med den 1 september 2012 utgör nämnda lön 16 720 kronor/månad. Anställningen är en tidsbegränsad anställning i tolv månader.

Ändringar i Allmänna bestämmelser från och med 2012-10-01 om inte annat anges (gäller samtliga avtal tecknade med SKL/Pacta). Exempelvis:

De särskilda ersättningarna räknas upp med 2,6 procent från och med 2012-09-01.

Tidsbegränsade anställningar övergår till tillsvidareanställning när en arbetstagare haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod. Gäller från och med 2013-03-31.

Bestämmelsen avseende provanställningar har ändrats. Förhandlingsskyldighet enligt MBL har utgått och provanställningen är möjlig att bryta i förtid.

En arbetstagare har rätt till ledighet med lön för förstagångsbesök hos läkare vid akut sjukdom eller olycksfall. Ersätter efterbehandlingsbestämmelsen.

37. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta /. OFR:s förbundsområde Läkare (Sveriges läkarförbund)

- Huvudöverenskommelse – HÖK 12 (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-04-30.

Löneöversyn fullgörs med giltighetstid från 1 april såvida inte annat överenskommets. Det anges inget löneutrymme för löneöversynen men avtalet föreskriver ett garanterat utfall (förutsatt att arbetstagarorganisationen har minst fem arbetstagare hos arbetsgivaren). Modellen syftar till att man vid löneöversyn inte ska utgå från ett givet utrymme utan i stället ha som utgångspunkt vad som åstadkommits i verksamheten liksom vilka prioriteringar i övrigt som bör/ska tillgodoses. Det innebär att först fullgörs löneöversynen och efteråt görs avstämning mot det garanterade utfallet. Det garanterade utfallet är 2,6 procent 2012.

De centrala parterna kommer under hösten 2012 gemensamt inventera vilka förutsättningar som behövs för att uppnå längre avtalsperioder. De centrala parterna kommer att påbörja ett arbete för att inventera vilka förutsättningar som behövs för att stödja tillämpningen av modellen dialog chef-medarbetare i

löneöversynen. En sådan inventering inbegriper även en kartläggning av vilka alternativa modeller som används lokalt och erfarenheterna av desamma.

Ändringar i Allmänna bestämmelser se p 36. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta ./ Svenska Kommunal-arbetareförbundet.

De centrala parterna kommer att påbörja en gemensam översyn av specialbestämmelsen med målsättning att öka användarvänligheten. De centrala parterna kommer vidare att påbörja arbetet med en kartläggning och analys av tidsbegränsade anställningar för legitimerade underläkare och specialistkompetenta läkare.

38. Almega Tjänsteförbunden ./ SEKO – Facket för Service och Kommunikation och Fackförbundet ST

- Spårtrafik (Avtalskonstruktion 3).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-05-02.

Utrymmet för lönerevision är 2,6 procent (2012-04-01).

Individgarantin är 200 kronor/månad 2012.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 16 058 kronor/månad och vid fyllda 18 år och med två års relevant yrkeserfarenhet är lägsta lön 17 815 kronor/månad (2012-04-01).

Såväl utrymme som tidpunkter är dispositiva. Detta gäller även individgarantier och lägsta löner.

39. Almega Tjänsteförbunden ./ Sveriges Ingenjörer och Saco- förbundet Trafik och Järnväg, TJ

- Spårtrafik (Avtalskonstruktion 1).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-05-02.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 juni 2012 om inte annat överenskommes lokalt.

Från och med den 3 maj 2012 ska det inte vara möjligt för arbetsgivarna att ”lösa av rätten till övertid” med endast 28 dagars semester. ”Inlöst övertid” ska framdeles alltid kompenseras med minst 30 dagars semester.

40. Fastigo, Fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation ./ Fastighetsanställdas Förbund

- F-avtalet (Avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-05-07.

Utrymmet är 675 kronor/månad (2012-04-01). Avtalet i sin helhet beräknas kosta 2,6 procent på årsbasis.

Avtalade arbetsuppgifter (beting) höjs med 2,6 procent.

Individgarantin är 200 kronor/månad (2012-04-01).

Lägsta lön för vuxna (20 år) är 19 390 kronor/månad (2012-04-01).

Tidsramen för arbetstidens förläggning måndag-fredag utökas med 30 minuter till högst 9 timmar inom tidsramen 06.00-17.00 (tidigare 16.30).

41. IT- & Telekomföretagen ./ Unionen

- IT-branschen (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-05-08.

Om parterna inte kan enas ökar lönesumman för de medlemmar som omfattas av avtalet med 2,6 procent för 2012.

Medlemmar i Unionen som omfattas av lönerrevisionen, ska ha del av denna i enlighet med avtalets principer. Utgångspunkten är att alla medverkar till företagets utveckling.

Efter lönerrevisionen ska lägsta lön vid fyllda 18 år uppgå till lägst 16 000 kronor/månad (2102-04-01). För en tjänsteman med ett års sammanhängande anställning i företaget ska lägsta lön uppgå till lägst 17 300 kronor/månad.

För medarbetare som helt saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas i sex månader.

De centrala parterna har haft olika uppfattning kring protokollsskrivningen rörande kompetenskonton i avtalet från 2010. Parterna har valt att reglera frågan genom att lokala parter kan överenskomma att tillföra 0,2 procent till löneökningstrymmet eller till pensionsavsättning. Träffas ingen lokal överenskommelse ska varje medlem i Unionen kompenseras genom en lönehöjning om 0,2 procent. Denna lönehöjning ska inte påverka den lönesumma på vilken företaget beräknar löneutrymmet vid lönerrevision per den 1 april 2012.

42. IT- & Telekomföretagen ./ Civilekonomerna, Jusek, Sveriges Ingenjörer

- IT-branschen (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-05-09.

Om parterna inte kan enas ökar lönesumman för de medlemmar som omfattas av avtalet med 2,6 procent för 2012.

Parterna är överens om att under avtalsperioden tillsätta en arbetsgrupp för att undersöka möjligheterna att framgent kunna återgå till helt lokal lönebildning i företagen.

I Avtal 2010 överenskom parterna att inleda ett gemensamt kompetensprojekt. Detta projekt genomfördes inte. Parterna har valt att lösa frågan med kompetensprojektet genom att 0,2 procent tillförs löneutrymmet för 2012, eller på annat sätt för att få en enhetlig hantering på företaget. Denna lönehöjning ska inte påverka den lönesumma på vilken företaget beräknar löneutrymmet vid lönerrevision per den 1 april 2012.

43. Almega Tjänsteförbunden ./ Sveriges Ingenjörer

- Utveckling och tjänster (Avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-04-30, träffades 2012-05-09.

Utrymmet vid lönerevision är 2,3 procent (2012-04-01). Löneöversynen ska vara minst 0,3 procent om inte lokala parter kommer överens om annat.

De i 2010 års avtal avsatta 0,2 procent i kompetensutveckling ska avlösas i samband med löneförhandlingen 2012. Om inte de lokala parterna kan enas om annat ska nämnda utrymme läggas till det mellan parterna överenskomna löneutrymmet för löneöversyn.

44. IT- & Telekomföretagen ./ Civilekonomerna, Jusek, Sveriges Ingenjörer

- Telekom (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-05-11.

Föregående avtal gällde till och med 31 mars 2013, dock sades det sista avtalsåret upp.

Om parterna inte kan enas är utrymmet för löneökning 2,6 procent.

Parterna har valt att lösa frågan med kompetensprojektet enligt Avtal 2010 genom att 0,2 procent tillförs lönutrymmet 2012. Lokala parter kan överenskomma om annan lösning.

Parterna är överens om att i en partsgemensam arbetsgrupp kartlägga möjligheterna och hitta formerna för att teckna avtal med lokal lönebildning utan centralt fastställda utrymmen.

45. Almega Tjänsteförbunden ./ Sveriges Ingenjörer, Sveriges Arkitekter

- Svensk Teknik och Design (STD) (Avtalskonstruktion 1).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-05-11.

Lönerevisionstidpunkten är den 1 april 2012 om inte annat överenskommes.

46. Almega Tjänsteförbunden ./ Unionen

- Svensk Teknik och Design (STD) (Avtalskonstruktion 3).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-05-11 efter medling.

Om de lokala parterna inte lyckas träffas en överenskommelse om löneökningen är löneutrymmet för lönerevision 2,6 procent (2012-04-01).

Det finns ingen siffersatt individgaranti. Lokala parter ges fortsatt möjlighet, efter överenskommelse som avser ett år i taget, ha lokal lönebildning.

En medlem som inte uppfyller uppsatta mål, kan enstaka år få en löneutveckling som klart understiger övriga medarbetares – eller ingen löneutveckling alls.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är efter lönerevision 15 877 kronor/månad (2012-04-01). Lägre lön kan tillämpas under 12 månader om de lokala parterna träffar en sådan överenskommelse.

I löneprocessen avseende 2012 beslutar de lokala parterna hur värdet av avlösen av de 0,2 procent för utbildning och kompetenssparande ska hanteras. Om parterna inte kommer överens ska värdet tillföras lönerevisionsutrymmet.

47. Almega Tjänsteförbunden ./ Unionen

- Utveckling och tjänster (Avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-05-11 efter medling.

Utrymmet vid lönerevision är 2,3 procent (2012-04-01).

Individgarantin är 300 kronor/månad.

I samband med lönerevision ska även löneöversyn fullgöras. Löneöversynen ska ge lägst 0,3 procent.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 16 087 kronor/månad (2012-04-01).

Såväl utrymme som tidpunkt för lönerevision och löneöversyn är dispositiva. Detta gäller även lägsta lön och individgaranti.

De i 2010 års avtal avsatta 0,2 procent i kompetensutveckling ska avlösas i samband med löneförhandlingen 2012. Om inte de lokala parterna kan enas om annat ska nämnda utrymme läggas till det mellan parterna överenskomna löneutrymmet för löneöversyn.

48. IT- & Telekomföretagen ./ Unionen

- Telekom (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-05-16.

Om parterna inte enas vid lönerevision är löneökningens utrymme 2,6 procent (2012-04-01).

För medlem med utebliven eller ringa löneökning ska en åtgärdsplan upprättas i syfte att framgent ge förutsättningar för löneökningar.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är lägst 16 001 kronor/månad (2012-04-01). Lägsta lön för arbetstagare med ett års sammanhängande anställningstid i företaget är lägsta lön 17 017 kronor/månad.

För medarbetare som helt saknar arbetslivserfarenhet kan lägre lön tillämpas i sex månader. De lokala parterna kan komma överens om längre tillämpningstid. Om andra skäl än avsaknad av arbetslivserfarenhet föreligger erfordras lokal överenskommelse.

Frågan om kompetenskonto från Avtal 2010 har avlösts genom att lokala parter kan överenskomma om till exempel kompetensutvecklingsinsatser, tillföra 0,2 procent till löneökningstrymmet eller till pensionsavsättning. Träffas ingen lokal överenskommelse om annan hantering tillförs varje medlem i Unionen 0,2 procent i löneökning.

49. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta ./ OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer

- Huvudöverenskommelse – HÖK 12 (Avtalskonstruktion 2).

I förbundsområdet Allmän kommunal verksamhet ingår Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet.

Avtalet, som gäller 2012-05-01 – 2013-03-31, träffades 2012-05-17.

Löneöversyn fullgörs med giltighetstid från 1 april såvida inte annat överenskommes. Det anges inget löneutrymme för löneöversynen men avtalet föreskriver ett garanterat utfall (förutsatt att arbetstagarorganisationen har minst fem arbetstagare hos arbetsgivaren). Modellen syftar till att man vid löneöversyn inte ska utgå från ett givet utrymme utan i stället ha som utgångspunkt vad som åstadkommits i verksamheten liksom vilka prioriteringar i övrigt som bör/ska tillgodoses. Det innebär att först fullgörs löneöversynen och efteråt görs avstämning mot det garanterade utfallet. Det garanterade utfallet är 2,6 procent 2012. För arbetsledande personal finns gäller ett icke definierat garanterat utfall.

Ändringar i Allmänna bestämmelser se p 36. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta ./ Svenska Kommunal-arbetareförbundet.

Med utgångspunkt i det partsgemensamma arbetet om Löneavtalens tillämpning från HÖK 10 kommer de centrala parterna att inventera förutsättningarna för att stödja långsiktig strategisk planering av den lokala lönebildningen. Parterna ska överväga förutsättningarna för längre avtal utan centralt angivna löneökningnivåer samt inventera förutsättningarna för att dialog chef-medarbetare ska bli huvudalternativet vid lönesättning.

Parterna ska gemensamt analysera lag- och avtalsbestämmelser rörande anställningsformer, turordning och därmed sammanhängande frågor. Syftet med detta är att utreda förutsättningarna för att införa förändrade kollektiv-avtalsregleringar avseende tidsbegränsade anställningar samt arbetsbrist.

Parterna har för avsikt att under avtalsperioden fördjupa diskussionerna om ett samarbetsavtal för välfärdssektorn.

50. VVS Företagen ./ Svenska Byggnadsarbetareförbundet

- VVS-installation (Avtalskonstruktion 7).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2013-03-31, träffades 2012-05-25 efter medling.

Utgående lön för yrkesarbetare med fast timlön ökar med 4,30 kronor/timme och månadslönen ökar med 748 kronor/månad från och med 1 maj 2012. Lönehöjningen motsvarar en nivåhöjning med 2,4 procent.

Lägsta lön är 138,50 kronor/timme alternativt 24 099 kronor/månad.

En arbetstidförkortning med ytterligare fyra timmar. Från och med 2012 utgår därmed en arbetstidförkortning per kalenderår med 37 timmar. Kostnaden beräknas till 0,2 procent. Kostnadsökningen för avtalet i sin helhet beräknas till 2,6 procent.

En arbetsgrupp tillsätts med uppdrag att utreda lärlingslöner.

Regler för arbetsgivarens beordringsrätt för övertidsarbete har ändrats.

51. Arbetsgivaralliansen ./ Akademikerförbunden

- Vård och omsorg (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2014-03-31, träffades 2012-05-31.

Löneökningstrymmet ska utgöra lägst 2,8 procent 2012-04-01 och lägst 2,8 procent 2013-04-01.

Utrymmet ska fördelas individuellt.

Föräldralön betalas ut under högst fem månader.

Om arbetstagaren har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Samtidigt har avtalet tillförts möjligheter att ingå överenskommelser om såväl längre tidsbegränsade anställningar direkt med individen, som lokala avvikelser med arbetstagarorganisationen.

52. Arbetsgivaralliansen ./ Svenska Kommunalarbetsförbundet

- Vård och omsorg (Avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2014-03-31, träffades 2012-05-31.

Löneökningstrymmet utgör 700 kronor/månad 2012-04-01 och 700 kronor/månad 2013-04-01. Utrymmet fördelas individuellt.

Lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år och som har adekvat gymnasieutbildning är 18 470 kr (2013-01-01) och 19 170 kronor/månad (2014-01-01). Saknas adekvat utbildning är lägsta lön 16 770 kronor/månad respektive 17 470 kronor/månad.

Föräldralön betalas ut under högst fem månader.

Om arbetstagaren har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Samtidigt har avtalet tillförts möjligheter att ingå överenskommelser om såväl längre tidsbegränsade anställningar direkt med individen, som lokala avvikelser med arbetstagarorganisationen.

53. Arbetsgivaralliansen ./ Sveriges läkarförbund

- Vård och omsorg (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2014-03-31, träffades 2012-05-31.

Löneökningstrymmet ska utgöra lägst 2,8 procent 2012-04-01 och lägst 2,8 procent 2013-04-01.

Utrymmet ska fördelas individuellt.

Föräldralön betalas ut under högst fem månader.

Om arbetstagaren har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Samtidigt har avtalet tillförts möjligheter att ingå överenskommelser om såväl längre tidsbegränsade anställningar direkt med individen, som lokala avvikelser med arbetstagarorganisationen.

54. Arbetsgivaralliansen ./ Vision

- Vård och omsorg (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2014-03-31, träffades 2012-05-31.

Löneökningstrymmet ska utgöra lägst 2,8 procent 2012-04-01 och lägst 2,8 procent 2013-04-01.

Utrymmet ska fördelas individuellt.

Föräldralön betalas ut under högst fem månader.

Om arbetstagaren har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Samtidigt har avtalet tillförts möjligheter att ingå överenskommelser om såväl längre tidsbegränsade anställningar direkt med individen, som lokala avvikelser med arbetstagarorganisationen.

55. Arbetsgivaralliansen ./ Vårdförbundet

- Vård och omsorg (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2014-03-31, träffades 2012-05-31.

Löneökningstrymmet ska utgöra lägst 2,8 procent 2012-04-01 och lägst 2,8 procent 2013-04-01.

Utrymmet ska fördelas individuellt.

Föräldralön betalas ut under högst fem månader.

Om arbetstagaren har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Samtidigt har avtalet tillförts möjligheter att ingå överenskommelser om såväl längre tidsbegränsade anställningar direkt med individen, som lokala avvikelser med arbetstagarorganisationen.

**56. Arbetsgivarföreningen KFO ./.
Svenska Kommunalarbetareförbundet**

- Personliga assistans (Avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2012-07-01 – 2013-07-31, träffades 2012-05-31.

Ett löneutrymme om lägst 600 kronor/månad ska fördelas individuellt från och med den 1 juli 2012.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 16 670 kronor/månad från och med den 1 juli 2012.

Arbetsgrupp med uppgift att se över behovet av eventuell förändring mellan parterna gällande Avtal om tvisters lösande.

**57. Almega Tjänsteförbunden ./.
Fastighetsanställdas Förbund och
SEKO – Facket för Service och Kommunikation**

- Serviceentreprenadföretag (Avtalskonstruktion 6).

Avtalet, som gäller 2012-06-01 – 2013-05-31, träffades 2012-06-01.

Avtalet är tvådelat på så sätt att olika villkor gäller beroende på om lokalt överenskomna lönesystem finns eller inte.

Utrymmet är 640 kronor/månad (2012-06-01).

För företag som inte har lokalt överenskomna lönebildningssystem utges hela utrymmet generellt (2012-06-01).

För företag som har lokalt överenskomna lönebildningssystem ska 640 kronor/månad fördelas i lokal förhandling (2013-06-01). 320 kronor/månad utges generellt och 320 kronor/månad utgör lönepotten för lokal fördelning. Enas inte de lokala parterna om fördelningen av pott senast den 1 oktober 2012 ska ytterligare 160 kronor/månad utges generellt och resterande del av potten fördelas av arbetsgivaren.

Lägsta utgående månadslön är efter genomförd lönerevision 19 410 kr.

För ungdomar fyllda 18 och 19 år är lönen 90 procent av lägsta utgående månadslön.

Den avtalade löneökningen uppgår till 3,1 procent. Avtalet bedöms enligt arbetsgivaren medföra kostnadsbesparingar med 0,5 procent. De besparingar som nämns gäller främst branschvanetilläggen i avtalet. Kostnadsökningen beräknas till 2,6 procent.

En arbetsgrupp ska utreda yrkanden om sammanhållen arbetstid.

**58. Svenska Kyrkans arbetsgivarorganisation ./.
Kyrkans akademikerförbund**

- Svenska Kyrkan (Avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2012-05-01 – 2013-03-31, träffades 2012-06-08.

Utrymmet för löneökningar är lägst 2,6 procent (2012-04-01).

Lägsta lön för fyllda 18 år (ändrad från 19 år) ska uppgå till lägst 17 905 kronor/månad från och med 2012-04-01.

En regel införs om att provanställning kan avbrytas utan särskilda skäl med en månads uppsägning.

Om en arbetstagare har haft såväl allmän visstidsanställning som vikariat i mer än tre år under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Överenskommelse kan dock träffas mellan arbetstagare och arbetsgivare om att arbetstagaren kan avstå från sin rätt till tillsvidareanställning. Den nya regeln tillämpas för visstidsanställning som påbörjas efter den 30 september 2012.

59. Medieföretagen och Almega Tjänsteföretagen ./ Akademikerförbunden

- Tjänstemän i tjänste- och medieföretag (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-05-01 – 2013-04-30, träffades 2012-06-10.

Utrymmet 2,6 procent blir tillämpligt först efter fullgjord förhandlingsordning och fördelas då av den lokala arbetsgivaren (2012-05-01).

Parterna är överens om att det 2010 angivna utrymmet för utbildning och kompetenssparande om 0,2 procent i första hand ska hanteras inom ramen för lönerrevision om de lokala parterna inte kommer överens om annat (2012-05-01).

Vid tidsbegränsad anställning kortare än en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

Tidsbegränsad anställning kan upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar skriftlig underrättelse. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträde.

Föräldralön utbetalas inte för årslönedelar överstigande 15 prisbasbelopp.

Övertidstaket höjs till 200 timmar med möjlighet att komma överens om ytterligare 100 timmar övertid.

60. Medieföretagen och Almega Tjänsteföretagen ./ Unionen

- Tjänstemän i tjänste- och medieföretag (Avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-05-01 – 2013-04-30, träffades 2012-06-10.

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar är 2,6 procent (2012-06-10).

Frågan om de 0,2 procent för kompetensutveckling från 2010 års avtal avförs från vidare förhandlingar genom att 0,2 procent disponeras lokalt från och med 10 juni 2012. Om lokal överenskommelse inte träffas om annat läggs 0,2 procent till löneökningstrymmet.

Individgarantin är 300 kronor/månad om inte annat överenskommes lokalt (2012-06-10).

Om tjänstemannen senast den 9 juni 2012 fyllt 20 år är lägsta lön 15 400 kronor/månad och vid fyllda 24 år lägsta lön 17 844 kronor/månad.

Introduktionslön kan tillämpas under förutsättning att introduktions- och utbildningsprogram samt tidsplan har godkänts av den lokala fackliga organisationen och tjänstemannen saknar erfarenhet av aktuella arbetsuppgifter. Gäller för nyanställda som vid tillträdet är i åldern 20–23 år och som ska genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet. Lönen ska uppgå till lägst 75 procent av lägsta lön för en tjänsteman som fyllt 20 år.

Introduktionslön får utgå högst 12 månader.

Vid tidsbegränsad anställning kortare än en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

Tidsbegränsad anställning kan upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar skriftlig underrättelse. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträdande.

Föräldralön utbetalas inte för årslönedelar överstigande 15 prisbasbelopp.

Övertidstaket höjs till 200 timmar med möjlighet att komma överens om ytterligare 100 timmar övertid.

Lokalt löneavtal kan tillämpas om de lokala parterna kommer överens, då ska en förhandlingsordning upprättas.

61. Visita ./. Hotell och Restaurangfacket

- Hotell- och Restaurangavtalet (Avtalskonstruktion 6).

Avtalet, som gäller 2012-06-01 – 2013-05-31, träffades 2012-06-10. Avtalet träffades efter medling.

Utgående löner höjs generellt med 279 kronor/månad. Utöver den generella höjningen finns ett lokalt utrymme om 341 kronor/månad för individuell fördelning (2012-06-01). Lönenivåhöjningen är 3,0 procent.

Samtliga minimilöner och ungdomslöner höjs den 1 juni 2012 med 558 kronor/månad respektive 310 kronor/månad.

Ungdomslön för yrkesarbete kan tillämpas i högst tre år. Minimilön vid fyllda 19 år är 15 762 kronor/månad (2012-06-01).

Minimilön för yrkesarbetare är 18 774 kronor/månad och för kvalificerad yrkesarbetare 20 009 kronor/månad (2012-06-01).

Semesterlönegarantin höjs den 1 juni 2012 med 1,8 procent. Samtliga övriga ersättningar höjs den 1 juni 2012 med 3 procent.

Kostnaden för avtalet beräknas till 2,6 procent på årsbasis. Besparingar har genomförts bland annat genom att minimilöner och ungdomslöner samt semesterlönegarantin höjts med mindre än det totala utrymmet.

Partsgemensamt arbete inleds i syfte att skapa en för parterna gemensamt hållbar lokal lönebildningsprocess.

62. Visita ./ Unionen

- Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-06-01 – 2013-05-31, träffades 2012-06-04.

Utrymmet för lönerrevision är 2,6 procent (2012-08-01 med retroaktivitet från 1 juni 2012).

Individgaranti är 300 kronor/månad.

Avtalets lägsta löner höjs med 2,6 procent. Lägsta lön vid fyllda 20 år är 17 206 kronor/månad (2012-08-01 med retroaktivitet från 1 juni 2012).

Ob-ersättningen höjs med 3 procent från 2012-06-01.

En avlösning av den avsättning på 0,2 procent som gjordes i 2010 års avtal till individuella kompetensparkonto sker med en arbetstidsförkortning om fyra timmar/år samt ett avtal om lokalt fackligt arbete.

Beräkningsperioden för ordinarie arbetstid utökas från nuvarande fyra veckor till åtta- respektive 16-veckorsperioder.

63. Bemanningföretagen ./ Unionen

- Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-05-01 – 2013-04-30, träffades 2012-06-14.

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar är 2,6 procent (2012-05-01).

Frågan om de 0,2 procent för kompetensutveckling från 2010 års avtal avförs från vidare förhandlingar genom att 0,2 procent disponeras lokalt från och med 1 maj 2012. Om lokal överenskommelse inte träffas om annat läggs 0,2 procent till löneökningstrymmet.

Individgaranti är 300 kronor/månad om inte annat överenskommes lokalt.

Om tjänstemannen senast den 30 april 2012 fyllt 20 år är lägsta lön 15 400 kronor/månad och vid fyllda 24 år lägsta lön 17 844 kronor/månad.

Introduktionslön kan tillämpas under förutsättning att introduktions- och utbildningsprogram samt tidsplan har godkänts av den lokala fackliga organisationen och tjänstemannen saknar erfarenhet av aktuella arbetsuppgifter. Gäller för nyanställda som vid tillträdet är i åldern 20–23 år och som ska genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet. Lönen ska uppgå till lägst 75 procent av lägsta lön för en tjänsteman som fyllt 20 år. Introduktionslön får utgå högst 12 månader.

Vid tidsbegränsad anställning kortare än en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

Tidsbegränsad anställning kan upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar skriftlig underrättelse. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträdande.

Föräldralön utbetalas inte för årslönedelar överstigande 15 prisbasbelopp.

Övertidstaket höjs till 200 timmar med möjlighet att komma överens om ytterligare 100 timmar övertid.

64. Bemanningsföretagen ./ Akademikerförbunden

- Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-05-01 – 2013-04-30, träffades 2012-06-19.

Utrymmet 2,6 procent blir tillämpligt först efter fullgjord förhandlingsordning och fördelas då av den lokala arbetsgivaren.

Parterna är överens om att det 2010 angivna utrymmet för utbildning och kompetenssparande om 0,2 procent i första hand ska hanteras inom ramen för lönerevision om de lokala parterna inte kommer överens om annat.

Vid tidsbegränsad anställning kortare än en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

Tidsbegränsad anställning kan upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar skriftlig underrättelse. Från arbetsgivarens sida får en sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträdande.

Föräldralön utbetalas inte för årslönedelar överstigande 15 prisbasbelopp.

Övertidstaket höjs till 200 timmar med möjlighet att komma överens om ytterligare 100 timmar övertid.

65. Medieföretagen ./ Sveriges Ingenjörer

- Tjänstemannaavtal (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-05-01 – 2013-04-30, träffades 2012-06-19.

Utrymmet för lönerevisionen är 2,6 procent (2012-05-01). Angivet utrymme får genomslag först efter fullgjord förhandlingsordning.

Frågan om de 0,2 procent för kompetensutveckling från 2010 avförs från vidare förhandling genom att 0,2 procent disponeras från och med 1 maj 2012. Om lokal överenskommelse inte träffas om annat läggs 0,2 procent till löneökningstrymmet.

Vid tidsbegränsad anställning om högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

Tidsbegränsad anställning kan upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar skriftlig underrättelse. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträdande.

Föräldralön utbetalas inte för årslönedelar överstigande 15 prisbasbelopp.

Övertidstaket höjs till 200 timmar med möjlighet att komma överens om ytterligare 100 timmar övertid.

66. Medieföretagen /J. Unionen

- Tjänstemannaavtal, tidigare MIA-SIF (Avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-05-01 – 2013-04-30, träffades 2012-06-19.

Utrymmet för lönerevision är 2,6 procent (2012-05-01).

Frågan om de 0,2 procent för kompetensutveckling från 2010 avförs från vidare förhandling genom att 0,2 procent disponeras från och med 1 maj 2012. Om lokal överenskommelse inte träffas om annat läggs 0,2 procent till löneökningstrymmet.

Individgaranti är 300 kronor/månad, om inte annat överenskommits lokalt (2012-05-01).

Om tjänstemannen senast den 30 april 2012 fyllt 20 år lägsta lönen 15 400 kronor/månad och vid fyllda 24 år är lägsta lön 17 844 kronor/månad.

Introduktionslön kan tillämpas under förutsättning att introduktions- och utbildningsprogram samt tidsplan har godkänts av den lokala fackliga organisationen och tjänstemannen saknar erfarenhet av aktuella arbetsuppgifter. Gäller för nyanställda som vid tillträdet är i åldern 20–23 år och som ska genomgå planerad utbildning i anslutning till arbetet. Lönen ska uppgå till lägst 75 procent av lägsta lön för en tjänsteman som fyllt 20 år. Introduktionslön får utgå högst 12 månader.

Vid tidsbegränsad anställning om högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

Tidsbegränsad anställning kan upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar skriftlig underrättelse. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträde.

Föräldralön utbetalas inte för årslönedelar överstigande 15 prisbasbelopp.

Övertidstaket höjs till 200 timmar med möjlighet att komma överens om ytterligare 100 timmar övertid.

67. Arbetsgivarföreningen KFO /J. Svenska Kommunalarbetareförbundet

- Förskolor, fritidshem och fristående skolor (Avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2012-08-01 – 2013-08-31, träffades 2012-06-20.

Utrymmet för individuella höjningar beräknas på lägst 595 kronor/månad (2012-08-01).

Lägsta lön vid fyllda 19 år och med en sammanhängande anställningstid överstigande tre månader är 16 665 kr (2012-08-01). För arbetstagare i yrke där

arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesföreberedande gymnasie- utbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning är lägsta lönen 18 365 kronor/månad (2012-08-01).

En särskild arbetsgrupp ska dels behandla frågan avseende avtalsförsäkringar och pensioner vid byte av kollektivavtal, dels frågan om avtal för verksamheter som erbjuder barnomsorg kvällar och nätter och i samband med det frågan om arbetstid och ersättningar på kvällar, helger och nätter.

68. Almega Tjänsteförbunden ./. **SEKO – Facket för Service och Kommunikation**

- Kommunikation (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-06-01 – 2013-05-31, träffades 2012-06-25.

Om inte de lokala parterna kommer överens om annat ska lönerrevision ske den 1 juni 2012 och omfatta ett utrymme om 2,6 procent för lokal fördelning.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 15 984 kronor/månad (2012-06-01) om inte lokala parter kommer överens om annat.

Såväl tidpunktet som utrymme för löneöversyn samt belopp för lägsta lön är dispositiva.

69. Almega Tjänsteföretagen./. **Lärarnas Samverkansråd** **(Läraryrket och Lärarnas Riksförbund)**

- Friskolor (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-03-01 – 2013-08-31, träffades 2012-06-27.

Om de lokala parterna inte kommer överens ska det garanterade utfallet motsvara 4,1 procent vid revisionstillfället (2012-08-01).

I avtalet uppräknade krontalsersättningar räknas upp med 3,2 procent från den 1 juni 2012.

En tidsbegränsad anställningsform införs. Anställning som avser lärare och förskollärare under introduktionsperioden i enlighet med skollagens bestämmelser, avser tid längst till dess Skolverket kan utfärda legitimation.

Om anställning upphör i samband med sommarferien ska ferielön utbetalas under ferien som om anställningen fortfarande bestått.

En arbetsgrupp tillsätts – En utveckling för framtidens skola.

70. Föreningen Vårdföretagarna ./. **Unionen**

- Tandläkarmottagningar (Avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-07-01 – 2013-06-30, träffades 2012-07-03.

Utrymmet för individuella lönehöjningar är 2,6 procent (2012-07-01).

Individgarantin är 300 kronor/månad.

Lägsta lön vid fyllda 18 år är 13 500 kronor/månad (2012-07-01).
För tandsköterska är lägsta lön 15 700 kronor/månad (2012-07-01).

Avtal om lokal lönebildning kan tillämpas om arbetsgivare och klubb/arbetsplatsombud med förhandlingsmandat träffat överenskommelse om det.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om hur avlösen av det tidigare åtagandet om avsättning till kompetenssparkonto ska ske. I första hand bör 0,2 procent avsättas till utbildning/kompetensutveckling. Har inte lokal överenskommelse träffats den 1 oktober 2012 ska 0,2 procent tillföras det allmänna utrymmet.

En arbetsgrupp ska tillsättas för att under avtalsperioden se över möjligheterna att slå ihop avtalet för bransch Tandvård (A) och avtalet för bransch Dental-laboratorier (B) till ett avtal. I arbetsgruppen tas även frågan om restidsersättning upp.

71. Almega Tjänsteföretagen ./ Akademikerförbunden

- Revisions- och konsultföretag (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-01-01 – 2012-12-31, träffades 2012-08-22.

Om vare sig de lokala eller centrala parterna kan bli eniga om fördelningen fördelar arbetsgivaren löneökningarna vilka fastställs till en nivå motsvarande 2,6 procent 2012.

Frågan om de 0,2 procent för kompetensutveckling från 2010 års avtal avförs från vidare förhandling genom att 0,2 procent disponeras lokalt från och med 1 januari 2012. Om lokal överenskommelse inte träffas om annat läggs 0,2 procent till förhandlingsutrymmet.

Vid tidsbegränsad anställning om högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

Tidsbegränsad anställning kan upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar skriftlig underrättelse. Från arbetsgivarens sida får en sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträde.

Övertidstaket höjs till 200 timmar med möjlighet att komma överens om ytterligare 100 timmar övertid.

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri veckas under en begränsningsperiod på 6 månader.

En partsgemensam arbetsgrupp ska bland annat kartlägga förekomsten av lokala avtal eller företagsavtal angående begränsningsperioden, situationen beträffande övertidsuttaget.

72. Almega Tjänsteföretagen ./ Unionen

- Revisions- och konsultföretag (Avtalskonstruktion 5).

Avtalet, som gäller 2012-01-01 – 2012-12-31, träffades 2012-08-22.

Frågan om de 0,2 procent för kompetensutveckling från 2010 års avtal avförs från vidare förhandling genom att 0,2 procent disponeras lokalt från och med 1 januari 2012. Om lokal överenskommelse inte träffas om annat läggs 0,2 procent till förhandlingsutrymmet.

Individgarantin är 300 kronor/månad (2012-01-01) om inte annat överenskommes lokalt.

Om en tjänsteman senast den 31 december 2011 fyllt 20 år är lägsta lön 15 400 kronor/månad och fyllda 24 år 17 844 kronor/månad.

Vid tidsbegränsad anställning om högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

Tidsbegränsad anställning kan upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar skriftlig underrättelse. Från arbetsgivarens sida får sådan underrättelse inte lämnas efter det att sex månader förflutit från anställningens tillträde.

Övertidstaket höjs till 200 timmar med möjlighet att komma överens om ytterligare 100 timmar övertid.

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri veckas under en begränsningsperiod på 6 månader.

Lokalt löneavtal gäller som alternativ möjlighet till det traditionella sättet att revidera löner.

En partsgemensam arbetsgrupp ska bland annat kartlägga förekomsten av lokala avtal eller företagsavtal angående begränsningsperioden, situationen beträffande övertidsuttaget.

73. Föreningen Vårdföretagarna ./ Svenska Kommunalarbetsförbundet

- Vård och Behandling och Äldreomsorg (Avtalskonstruktion 4).

Avtalet, som gäller 2012-09-01 – 2013-10-31, träffades 2012-09-04.

Utrymmet för löneökningar är 655 kronor/månad (2012-09-01). Nivåhöjningen motsvarar 3,0 procent och kostnadsökningen är 2,6 procent på årsbasis.

Lägsta lön vid fyllda 19 år och med en sammanhängande anställningstid överstigande tre månader är 16 725 kronor/månad (2013-03-01). Där arbetsgivare kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanhängande anställning i yrket efter genomgången utbildning är lägsta lön 18 425 kronor/månad (2013-03-01).

Avtalet tillförs en skrivning om som innebär en begränsning i att använda vikariat eller visstidsanställning till sammanlagt tre år under en femårsperiod. Tidsbegränsad anställning i form av vikariat och allmän visstidsanställning kan uppgå till maximalt två år av varje slag dock aldrig mer än tre år sammantaget. Efter denna tidsperiod övergår anställningen till en visstidsanställning (2013-03-01).

Föräldrapenningtillägg utbetalas i 150 dagar för anställd som varit anställd mer än tre år. Tidigare gällde 90 dagar.

Avtalsområde Vård och Behandling samt Omsorg (E) och Äldreomsorg (F) i delas från och med 2012 i två avtal. Avtalsområde Vård och behandling samt Omsorg (bransch E) omfattar alla anställda med undantag av läkare och tandläkare i verksamheter som arbetar med vård- och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet. Avtalsområde Äldreomsorg (bransch F) omfattar alla anställda med undantag av läkare och tandläkare i verksamheter som arbetar med äldreomsorg, hemtjänst och/eller i övrigt arbetar med verksamhet som är nära knuten därtill.

74. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

- Huvudöverenskommelse – HÖK 12 (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-04-01 – 2016-03-31, träffades 2012-09-26. Avtalet är möjligt att säga upp inför det sista året. Eventuell uppsägning ska ha skett senast 2015-01-01 och upphör då att gälla 2015-03-31.

Löneöversyn fullgörs med giltighetstid från 1 april såvida inte annat överenskommes. Det anges inget löneutrymme för respektive löneöversyn men avtalet föreskriver ett garanterat utfall (förutsatt att arbetstagarorganisationen har minst fem arbetstagare hos arbetsgivaren). Modellen syftar till att man vid löneöversyn inte ska utgå från ett givet utrymme utan att i stället ha som utgångspunkt vad som åstadkommit i verksamheten liksom vilka prioriteringar i övrigt som bör/ska tillgodoses. Det innebär att först fullgörs löneöversynen och efteråt görs avstämning mot det garanterade utfallet.

Det garanterade utfallet 2012 för arbetsgivarorganisationen är 4,2 procent.

Det garanterade utfallet 2013 för arbetstagarorganisationen fastställs av centrala parter. Fastställandet ska ske i anslutning till avtalsförhandlingarna mellan berörda arbetsgivarorganisationer och Unionen och Sveriges Ingenjörer inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn har slutförts. Det garanterade utfallet utgörs av en sammanvägning av den fastställda lönenormen för Unionen och Sveriges Ingenjörer utifrån kostnadsökningen av årslönetakten 2013. Vid eventuell oenighet ska parterna biträdas av en opartisk ordförande som har att avgöra frågan. För att utse ordförande ska parterna vända sig till Medlingsinstitutet för förslag.

För 2014 och 2015 anges inte någon nivå för det garanterade utfallet.

En ny anställningsform införs för nyexaminerade lärare/förskollärare under introduktionsperioden, legitimationsgrundande anställning.

För att en lärare ska få lön under jul-, sport eller påsklov krävs att han/hon återgår i arbete minst 7 kalenderdagar före lovet. Bestämmelsen gäller från och med 2014-07-01.

Ändringar i Allmänna bestämmelser se p 36. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Arbetsgivarförbundet Pacta ./. Svenska Kommunal- arbetareförbundet.

Partsgemensamt arbete inleds kring individuell och differentierad lön.

Partsgemensamt arbete inleds kring lärarnas arbetssituation och arbetstid.

Partsgemensamt arbete inleds med framtagande av frågor och svar kring avtalet.

75. Arbetsgivarverket ./ OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet

• Ramavtal om löner med mera för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2012–2013) (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-10-01 – 2013-09-30, träffades 2012-10-04.

OFR:s Förbundsområden omfattar:

Förbundsområde S: Fackförbundet ST, Lärarförbundet, Ledarna, Försvarsförbundet och Vårdförbundet.

Förbundsområde P: Polisförbundet och TULL-KUST.

Förbundsområde: Officersförbundet och Ledarna.

Tidpunkt för lönerevision ska fastställas lokalt och lönerna kan bestämmas i lönesättande samtal eller i lokal förhandling.

Om överenskommelse inte kan nås vid lönerevision gäller att lokal lönenämnd ska avgöra frågan. För lönenämnden gäller, om inte annat överenskommit, ett utrymme om 2,6 procent dock lägst 520 kr från och med 2012-10-01.

Partsgemensamt arbete inleds bland annat om:

Översyn av Trygghetsavtalet, Översyn av Samverkansavtalet, Översyn av konstruktionen med lokala omställningsmedel och dess syfte, Villkor och förutsättningar för chefer som kan omfattas av ett chefsavtal, Stöd till lokal lönebildning, Stöd till samverkan på lokal nivå, Stöd till lokala parter om förändring och utveckling.

76. Arbetsgivarverket ./ SEKO – Facket för Service och Kommunikation

• Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2012–2013) (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-10-01 – 2013-09-30, träffades 2012-10-04.

Tidpunkt för lönerevision ska fastställas lokalt och lönen bestäms i lokal förhandling.

Om en överenskommelse inte kan nås vid lönerevision gäller att lokal lönenämnd ska avgöra frågan. För lönenämnden gäller, om inte annat överenskommit, ett utrymme om 2,6 procent dock lägst 520 kr från och med 2012-10-01.

Samma bestämmelser som sedan 2010 finns i RALS med OFR/S,P,O om särskilda åtgärder vid oförändrad eller ringa förändring av lön införs även i RALS med SEKO.

Partsgemensamt arbete inleds bland annat om:

Översyn av Trygghetsavtalet, Översyn av Samverkansavtalet, Översyn av konstruktionen med lokala omställningsmedel och dess syfte, Villkor och förutsättningar för chefer som kan omfattas av ett chefsavtal, Stöd till lokal lönebildning, Stöd till samverkan på lokal nivå, Stöd till lokala parter om förändring och utveckling.

77. Bemanningsföretagen ./ Samtliga LO-förbund

- Bemanningsavtalet (Avtalskonstruktion 7).

Avtalet, som gäller 2012-05-01 – 2015-04-30, träffades 2012-10-17.

Under utbokad tid tillämpas för den anställde det, för det aktuella arbetet hos kunden, vid varje tidpunkt tillämpliga riksavtalet avseende löner och allmänna anställningsvillkor. Under tid då arbetstagaren inte är utbokad utges en garanti per timme om 108 kronor/timme för kvalificerad yrkesarbetare och 100 kronor/timme för övriga.

Parterna är överens om att starta två arbetsgrupper med två representanter från både Bemanningsföretagen och LO:

1. Arbetsgrupp för att ta fram en partsgemensam kommentar om den nya garantiregeln.
2. Arbetsgrupp för att harmonisera avtalets helglönebestämmelser till det nya lönesystemets delar avseende garanti om 108 kr respektive 100 kr.

78. Arbetsgivaralliansen./ Akademikerförbunden

- Idrottsavtalet (Avtalskonstruktion 2).

Avtalet, som gäller 2012-11-01 – 2014-10-31, träffades 2012-10-31.

Som riktmärke för den lokala lönebildningen finns ett garanterat utfall för löneökning om 2,8 procent 2012-11-01 och 2,8 procent 2013-11-01.

Ett helt nytt löneavtal har ingåtts med Unionen och Akademikerförbunden där lönesamtal är grunden.

Vid tidsbegränsad anställning om högst en månad gäller företrädesrätt till återanställning.

Den lokala arbetstagarparten har givits rätt att på betald arbetstid under en timme, vid introduktion av nyanställd, ge facklig information.

Parterna är överens om att tillsammans verka för en översyn/utveckling av Samverkansavtalet mellan Arbetsgivaralliansen och PTK/LO.

79. Arbetsgivaralliansen./ Unionen

- Idrottsavtalet (Avtalskonstruktion 3).

Avtalet, som gäller 2012-11-01 – 2014-10-31, träffades 2012-10-31.

Som riktmärke för den lokala lönebildningen finns ett garanterat utfall för löneökning om 2,8 procent 2012-11-01 och 2,8 procent 2013-11-01.

Individgarantin vid respektive lönehöjningstillfälle är 275 kronor/månad.

Lägsta lön vid fyllda 21 år är 18 750 kronor/månad (2012-11-01) och 19 275 kronor/månad (2013-11-01).

Ett helt nytt löneavtal har ingåtts med Unionen och Akademikerförbunden där lönesamtal är grunden.

Vid tidsbegränsad anställning om högst en månad gäller företrädesrätt till återanställning.

Den lokala arbetstagarparten har givits rätt att på betald arbetstid under en timme, vid introduktion av nyanställd, ge facklig information.

Parterna är överens om att tillsammans verka för en översyn/utveckling av Samverkansavtalet mellan Arbetsgivaralliansen och PTK/LO.

Bilaga 3. Urval av överenskommelser träffade under år 2012 med lägstlöner/minimilöner för 18 år och äldre

Arbetsgivar-/arbetstagarorganisation/avtalsnamn	Ålder	Krav på utbildning/erfarenhet/ anställningstid	Kr/mån
Arbetsgivaralliansen/Fastighetsanställdas Förbund Ideella och Idéburna organisationer	18		16 419
	19		17 313
	20		19 315
Arbetsgivaralliansen/Unionen Ideella och Idéburna organisationer	20		18 500
Arbetsgivaralliansen/Unionen Idrottsavtalet	21		18 750
Arbetsgivarföreningen KFO/Handelsanställdas förbund Butiker	18		18 009
	19		18 489
	18	1 års branschvana	18 879
	18	2 års branschvana	19 215
	18	3 års branschvana	20 504
Arbetsgivarföreningen KFO/Svenska Kommunalarbetareförbundet Förskolor, fritidshem och fristående skolor	19	anställning mer än 3 mån	16 665
	-	utbildning, 1 års anställning	18 365
Arbetsgivarföreningen KFO/Svenska Kommunalarbetareförbundet Personliga assistenter	18		16 670
Bemanningsföretagen/Unionen Tjänstemannaavtal	20		15 400
	24		17 844
Biltrafikens Arbetsgivareförbund/Unionen Tjänstemannaavtal	20		15 189
	24		18 030
Bussarbetsgivarna/Unionen Tjänstemannaavtal	20		15 189
	24		18 030
EIO – Elektriska Installatörsorganisationen/ Svenska Elektrikerförbundet Installationsavtalet	-	första året i yrket	15 744
Energiföretagens Arbetsgivareförening/ SEKO – Facket för Service och Kommunikation Energiavtal	18		16 001
	-	1 års anställning	17 017
	18	yrkesarbetare	18 199
	-	yrkesarbetare, 2 års erfarenhet	20 966
	-	yrkesarbetare, 5 års erfarenhet	23 732
Energiföretagens Arbetsgivareförening/Unionen Energiavtal	18		15 950
	-	1 års anställning	16 983
FAO – Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation/ FTF – Facket för försäkring och finans Tjänstemän i försäkringsbranschen	23		18 200
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation/Fastighetsanställdas Förbund F-avtalet	18		14 320
	19		15 670
	20		19 390
Föreningen Vårdföretagarna/Svenska Kommunalarbetareförbundet Personliga assistenter	19		16 444
Föreningen Vårdföretagarna/Unionen Tandläkarmottagningar	18		13 500
	-	tandsköterska	15 700

IT&Telekomföretagen/SEKO – Facket för Service och Kommunikation Telekom	18		16 001
	18	1 års anställning	17 017
	18	yrkesarbetare, 2 års erfarenhet	19 400
	18	yrkesarbetare, 5 års erfarenhet	22 000
IT&Telekomföretagen/Unionen IT-branschen	18		16 000
	-	1 års anställning	17 300
IT&Telekomföretagen/Unionen Telekom	18		16 001
	-	1 års anställning	17 017
Medieföretagen/Unionen Tjänstemannaavtal (fd MIA-SIF)	20		15 400
	24		17 844
Medieföretagen/Unionen Tjänstemän i tjänste- o Medieföretag	20		15 400
	24		17 844
Motorbranschens Arbetsgivareförbund/Industrifacket Metall Motorbranschavtalet	18		15 581
Motorbranschens Arbetsgivareförbund/Unionen Tjänstemannaavtal	18	mindre än 1 års anställning	15 754
	18	mer än 1 års anställning	16 870
Pacta/Svenska Kommunalarbetareförbundet Avtalsområde Kommunalarbetareförbundet	19		16 720
	-	utbildning, 1 års anställning	18 420
Sjöfartens Arbetsgivareförbund/Unionen Tjänstemannaavtal	20		15 189
	24		18 030
SKL – Sveriges Kommuner och Landsting/Svenska Kommunalarbetareförbundet Avtalsområde Kommunalarbetareförbundet	19		16 720
	-	utbildning, 1 års anställning	18 420
Svensk Handel/Handelsanställdas förbund Detaljhandel	18		17 974
	19		18 295
	18	1 års branschvana	18 879
	18	2 års branschvana	19 215
	18	3 års branschvana	20 504
Svensk Handel/Handelsanställdas förbund Partihandel ¹	18	lagerarbete	21 059
	18	chaufför grupp 1	21 277
	18	chaufför grupp 2	21 190
	19	lagerarbete	21 120
	19	chaufför grupp 1	21 338
	19	chaufför grupp 2	21 251
	20	lagerarbete	21 277
	20	chaufför grupp 1	21 494
	20	chaufför grupp 2	21 407
	20	lagerarbete, 6 mån anställning	21 433
	20	chaufför grupp1, 6 mån anställning	21 651
20	chaufför grupp2, 6 mån anställning	21 564	
Svensk Handel/Unionen Tjänstemannaavtal (HTF)	20		15 189
	24		17 844

¹Timlön omräknad till månadslön med timfaktor enligt avtal, 174 tim/mån.

Svenska FlygBranschen/Unionen Tjänstemannaavtal	20		15 189
	24		18 030
Sveriges Byggindustrier/Svenska Byggnadsarbetareförbundet Byggavtalet	<19	städpersonal	11 876
	19	städpersonal	17 813
	<19	övr arbetstagare, anställning <12 mån	11 876
	19	övr arbetstagare, anställning <12 mån	16 626
	19	övr arbetstagare, anställn minst 12 mån	20 901
	-	yrkesarbetare	23 751
	-	maskinförare	23 751
Sveriges Byggindustrier/Unionen Tjänstemän inom byggbranschen	18		15 893
	18	1 års anställning	16 901
Sveriges Hamnar/Unionen Tjänstemannaavtal	20		15 189
	24		18 030
Svets Mekaniska Arbetsgivareförbundet/Unionen Tjänstemannaavtal	-		15 736
	-	1 års anställning	17 320
Tjänsteförbunden/Fackförbundet ST Spårtrafik	18		16 058
	18	2 års yrkeserfarenhet	17 815
Tjänsteförbunden/Fastighetsanställdas Förbund Serviceentreprenadföretag	18		17 469
	19		17 469
	20		19 410
Tjänsteförbunden/SEKO – Facket för Service och Kommunikation Kommunikation	18		15 984
	18	1 års anställning	16 929
Tjänsteförbunden/SEKO – Facket för Service och KommunikationSpårtrafik	18		16 058
	18	2 års yrkeserfarenhet	17 815
Tjänsteförbunden/SEKO – Facket för Service och Kommunikation Serviceentreprenadföretag	18		17 469
	19		17 469
	20		19 410
Tjänsteförbunden/Svenska Transportarbetareförbundet Säkerhetsföretag	-	nyanställning	17 657
	-	grundlön	18 941
	-	lönegrupp B	22 880
	-	lönegrupp C	23 257
	-	lönegrupp D	24 012
	-	lönegrupp E	24 388
Tjänsteförbunden/Unionen Svensk Teknik och Design (STD)	18		15 877
	-	1 års anställning	16 984
Tjänsteförbunden/Unionen Utveckling och tjänster	18		16 087
Tjänsteföretagen/Unionen Revisions- och konsultföretag	20		15 400
	24		17 844
Tjänsteföretagen/Unionen Tjänstemän i tjänste- o Medieföretag	20		15 400
	24		17 844

Visita/Hotell- och Restaurang Facket Hotell- och Restaurangavtalet	18		14 344
	19		15 762
	-	yrkesarbete	18 774
	-	yrkesarbete, 6 års yrkesvana	20 158
	-	kval yrkesarbete	20 009
	-	kval yrkesarbete, 6 års yrkesvana	21 393
Visita/Unionen Tjänstemannaavtal	20		17 206
VVS Företagen/Svenska Byggnadsarbetareförbundet VVS-installation	-	yrkesarbetare, utbildning/erfarenhet	24 099

Bilaga 4 Beräkningar av organisations- och täckningsgrad (avsnitt 1.5)

Så har kollektivavtalens täckningsgrad beräknats

Kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor som återfinns i tabeller i avsnitt 1.5) har beräknats genom att utgå från antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar och sedan lägga till antalet anställda som omfattas av hängavtal. Antalet arbetare som omfattas av hängavtal har för åren 1995–2007:1 erhållits utifrån statistik från Fora (som ägs gemensamt av Svenskt Näringsliv och LO) över den totala lönesumman under hängavtal dividerat med genomsnittlig årslön inom privat sektor enligt SCB. Under 2009 gick Fora över till ett nytt datasystem. Utgångspunkten var inte längre lönesumman utan antalet arbetare i företag som 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 räknas flera gånger, om det på dessa arbetsplatser förekommer hängavtal (detsamma gäller i sådana fall om reguljära kollektivavtal). Vidare räknas en individ fullt ut även om denne arbetar under ett hängavtal under endast en del av året och inte vid årets slut då denne kan finnas under ett reguljärt kollektivavtal eller på en arbetsplats utan avtal eller vara arbetslös. Därtill kommer att personer som vid något tillfälle haft flera arbeten i Foras statistik räknas som flera individer. För att komma runt detta problem har proportionen mellan arbetare i företag med enbart hängavtal och i företag med reguljära kollektivavtal i Foras statistik år 2011 använts för att beräkna hängavtalens omfattning bland arbetare från och med 2007:2. Till skillnad från i föregående årsrapporter har 2009 års proportion inte använts för något år eftersom den visat sig överdriva antalet arbetare under hängavtal, vilket hänger samman med svårigheterna att få fram tillförlitliga uppgifter under den 2009 pågående övergången till ett nytt datasystem hos Fora. Därtill kom att registeruppgifterna 2009 inte vara lika bra uppdaterade som vid den körning som gjordes december 2012 med utgångspunkt från dem som hade SAF–LO:s avtalspension under år 2011. Vid beräkningen av hängavtalens omfattning bland arbetare har grupperna med andra avtalspensioner uteslutits i nämnaren, bland annat arbetarna i KFO:s medlemsföretag eftersom de omfattas av Kooperationens avtalspension. Däremot har arbetarna i företag tillhöriga Fastigo, Svensk Industriförening, Målaremästarna med flera organisationer inom privat sektor inkluderats. Till antalet arbetare under hängavtal har lagts antalet tjänstemän under sådana avtal utifrån uppgifter från TCO- och Saco-förbunden samt Ledarna, vilka uppräknats med icke-medlemmarna med hjälp av den fackliga organisationsgraden för privatanställda tjänstemän. Hängavtalens omfattning bland tjänstemännen underskattas dock något eftersom flera tjänstemannafack saknar statistik på detta område. Därtill kommer att det inte mer än i begränsad omfattning varit möjligt att i enlighet med SCB:s socioekonomiska indelning (SEI) särskilja tjänstemän från arbetare hos LO-förbund som SEKO och Handelsanställdas förbund (gäller såväl hängavtal som reguljära kollektivavtal). Antalet arbetare och tjänstemän under *reguljära* kollektivavtal baseras på uppgifter från arbetsgivarorganisationerna. Vad gäller Svenskt Näringsliv har anställda som inte omfattas av kollektivavtal subtraherats. Detta berör främst Svensk Handel där ett antal medlemsföretag ännu inte är "inkopplade" på kollektivavtalen. Däremot inkluderas alla anställda i medlemsföretag som har hängavtal för en del av sina anställda med annat arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv. Anställda under hängavtal hos Svensk Industriförenings medlemsföretag har dock subtraherats vid beräkningarna av de reguljära kollektivavtalens omfattning eftersom dessa företag helt saknar sådana kollektivavtal.

De i tabellens A-del redovisade talen har erhållits genom att dividera antalet anställda under kollektivavtal (inklusive hängavtal) med antalet anställda 16–64 år enligt arbetskraftsundersökningarna 4:e kvartalet respektive år. Med anställda avses endast de som är folkbokförda i Sverige och som inte arbetar utomlands (totala antalet anställda har erhållits genom att addera anställda i privat och offentlig sektor, varvid de som arbetar utomlands faller bort). I tabellens B-del har antalet anställda under kollektivavtal (inklusive hängavtal) dividerats med antalet anställda i åldern 15–74 år. Det är det mest korrekta tillvägagångssättet med tanke på att arbetsgivarorganisationernas statistik över antalet anställda i medlemsföretagen inte begränsas till 16–64 år.

Så har arbetsgivarnas organisationsgrad beräknats

Arbetsgivarnas organisationsgrad avser andelen löntagare i företag och verksamheter anslutna till en arbetsgivarorganisation 31 december respektive år. Den fackliga organisationsgraden har erhållits genom specialbearbetningar av SCB:s arbetskraftsundersökningar och avser årsgenomsnittet fackligt anslutna löntagare 16–64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. I en del utländska publikationer anges en alltför låg organisationsgrad för de svenska arbetsgivarna då man inte räknat om årsanställda (heltidsekvivalenter) hos bland annat SAF och Svenskt Näringsliv (SN) till individer eller uppmärksammat att det utöver SN finns cirka 15 arbetsgivarorganisationer inom privat sektor (se 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 i stället anställda 15–74 år används blir arbetsgivarnas organisationsgrad inom privat sektor 76 procent 2007, 80 procent 2008, 81 procent 2009, 79 procent 2010 och 78 procent 2011. Motsvarande tal för privat och offentlig sektor sammantaget blir 84 procent 2007, 87 procent 2008, 87 procent 2009, 86 procent 2010 och 85 procent 2011.